

# HUMAK<sup>®</sup>

## Yhteisöpedagogien työmarkkinat, muuttuvat toimintaympäristöt ja tulevaisuuden osaamistarpeet

Kristina Tilev



**Yhteisöpedagogien  
työmarkkinat,  
muuttuvat  
toimintaympäristöt  
ja tulevaisuuden  
osaamistarpeet**

**Kristina Tilev**

# Sisällys

|   |           |
|---|-----------|
| <b>1 Johdanto.....</b>  | <b>5</b>  |
| <b>2 Yhteisöpedagogien työmarkkinat tällä hetkellä .....</b>                                      | <b>8</b>  |
| 2.1 Taustaa .....   | 8         |
| 2.2 Tavoitteet ja tutkimuskysymykset ja aineistot.....  | 9         |
| 2.3 Tulokset.....   | 10        |
| 2.4 Seikkailukasvatuksen opintoja suorittaneiden<br>sijoittuminen työmarkkinoille.....            | 31        |
| 2.5 Yhteenvetoa.....  | 33        |
| <b>3 Yhteisöpedagogien muuttuvat toimintaympäristöt<br/>ja tulevaisuuden osaamistarpeet .....</b> | <b>38</b> |
| 3.1 Taustaa .....   | 38        |
| 3.2 Tavoitteet, tutkimuskysymykset ja aineistot .....   | 38        |
| 3.3 Tulokset.....   | 39        |
| <b>4 Muuttuvat toimintaympäristöt: yhteenvetoa ja johtopäätöksiä ...</b>                          | <b>62</b> |
| 4.1 Nuorisotyön muuttuvat toimintaympäristöt.....   | 64        |
| 4.2 Järjestötyön muuttuvat toimintaympäristöt.....  | 65        |
| 4.3 Työyhteisön kehittäjien muuttuvat toimintaympäristöt .....                                    | 66        |
| 4.4 Seikkailukasvatuksen muuttuvat toimintaympäristöt .....                                       | 67        |
| <b>5 Mitä tulevaisuuden yhteisöpedagogien pitäisi osata?.....</b>                                 | <b>70</b> |
| <b>Lähteet .....</b>  | <b>76</b> |
| <b>Liite 1: Uraseurantakyselyn avoimet vastaukset.....</b>  | <b>80</b> |
| <b>Liite 2. Henkilöstön ja opiskelijoiden työpajojen tuloksia .....</b>                           | <b>84</b> |

Kristina Tilev (toim.)

Yhteisöpedagogien työmarkkinat, muuttuvat toimintaympäristöt ja tulevaisuuden osaamistarpeet

ISBN 978-952-456-414-4

ISSN 2343-0664 (painettu)

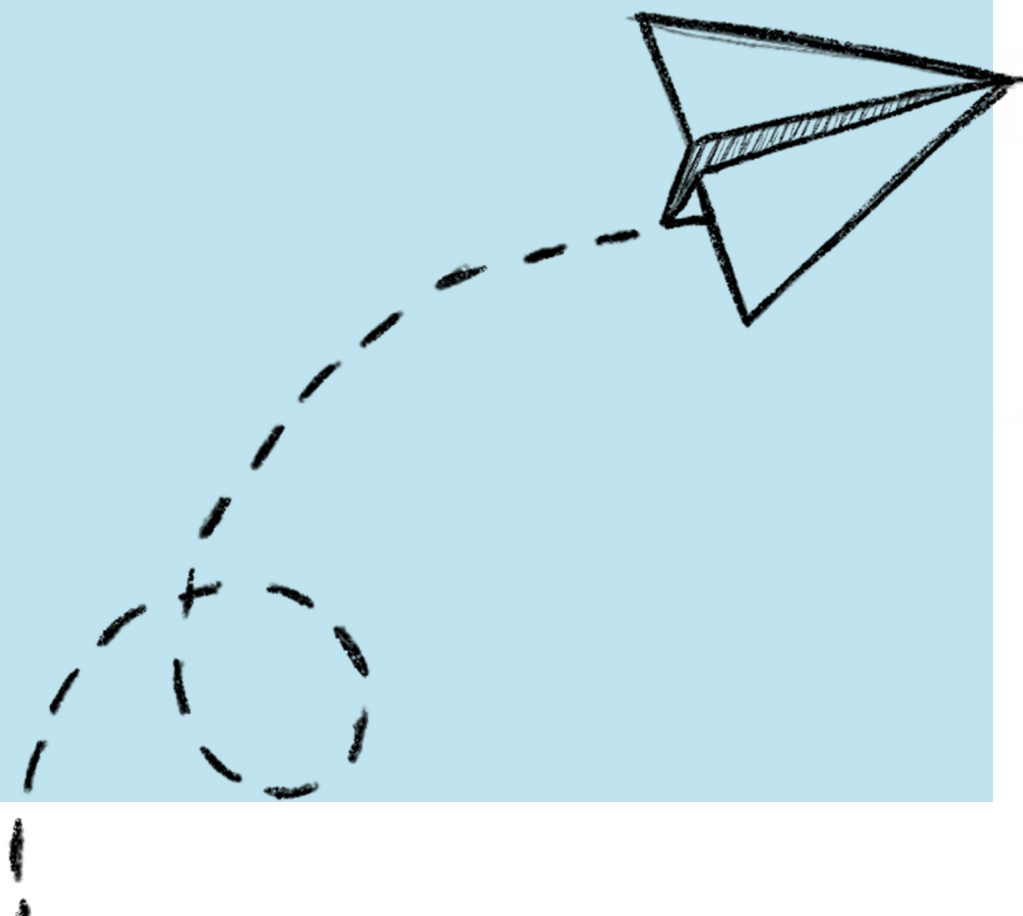
ISSN 2343-0672 (verkkójulkaisu)

Humanistinen ammattikorkeakoulu julkaisuja, 137.

© Humanistinen ammattikorkeakoulu 2022, Helsinki

Taitto: Emilia Reponen

# 1 Johdanto



# 1 Johdanto

**H**umanistisessa ammattikorkeakoulussa on meneillään ammattikorkeakoulututkintojen opetussuunnitelmien uudistustyö, jonka osana tämä selvitys on toteutettu. Sen tavoitteena on kartoittaa Humakista valmistuneiden yhteisöpedagogien tämän hetkistä työelämään sijoittumista sekä analysoida sitä, miten yhteiskunnan ja työelämän isot muutokset sekä alakohtaiset kehityssuunnat vaikuttavat alan toimintaympäristöihin ja sitä kautta tulevaisuuden osaamistarpeisiin. Nämä näkökulmat puolestaan antavat suuntaviivoja siihen, miten Humakin yhteisöpedagogitutkintoja tulisi kehittää palvelemaan tulevaisuuden työmarkkinoita mahdollisimman hyvin.

Selvitykselle asetettiin viisi tavoitetta: 1) kartoittaa Humakissa yhteisöpedagogin amk-tutkinnon suorittaneiden työllistymisen nykytilaa, 2) tarkastella sitä, miten tyytyväisiä valmistuneet ovat suorittamaansa tutkintoon ja sen sisällölliseen vastaavuuteen oman työn osaamisvaatimusten kanssa 3) luoda katsaus alaan vaikuttaviin muutostrendeihin, 4) analysoida sitä, miten muutokset muokkaavat alan toimintaympäristöjä ja 5) pohtia sitä, miten muuttuvat toimintaympäristöt vaikuttavat yhteisöpedagogien tulevaisuuden osaamistarpeisiin ja mitä yhteisöpedagogin ammattikorkeakoulututkinnon suorittaneen tulisi valmistuessaan osata.

Selvitys toteutettiin vuoden 2021 touko-joulukuussa. Sen aikana ja osana opetussuunnitelmien uudistustyötä toteutettiin Humakissa yhteisöpedagogikoulutusten henkilöstölle ja opiskelijoille työpajoja, joissa käytiin läpi nykyisen opetussuunnitelman vahvuuksia ja säilyttämisen arvoisia sekä kehittämistä ja muokkaamista vaativia elementtejä. Lisäksi pohdittiin ja työstettiin yhteisiä näkemyksiä siitä, millaista osaamista Humakista valmistuneella yhteisöpedagogilla tulevaisuudessa, eli 10-15 vuoden kuluttua, tulisi olla. Työmarkkinoiden muutoksia, alan kehityssuuntien ja tulevaisuuden osaamistarpeiden tarkastelemista varten hyödynnettiin myös työelämän edustajien näkemyksiä. Tämä tehtiin järjestämällä alan asiantuntijoille tulevaisuusorientoituneita Delfoi-paneelieja. Lisäksi asiantuntijoiden näkemyksiä alan kehitystrendeistä kerättiin tekemällä yksilöhaastatteluita keskeisissä yhteisöpedagogeja työllistävässä organisaatioissa.

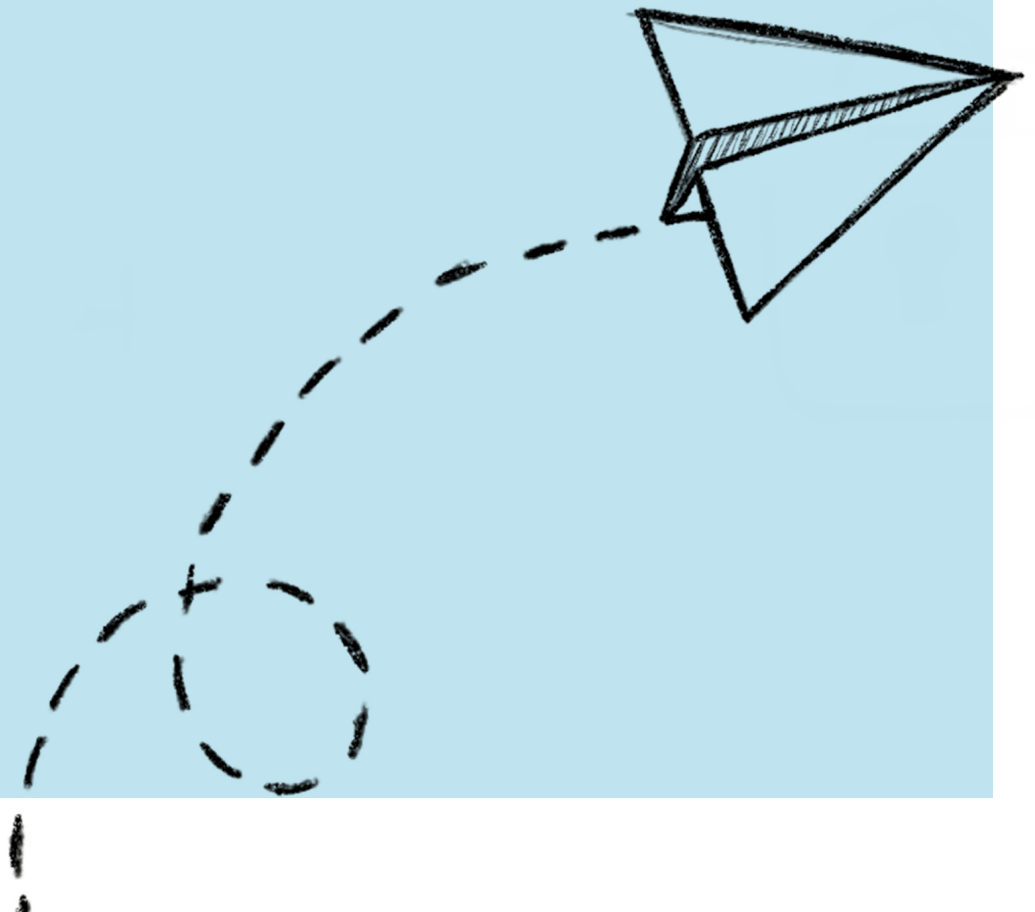
Humakista valmistuneiden yhteisöpedagogien työllistymistä, urapolkuja sekä tyytyväisyyttä opintojen sisältöön ja koulutukseen kokonaisuudessaan tarkasteltiin valtakunnallisen ammattikorkeakoulujen uraseurantakyselyn, Tilastokeskuksen koulutusta ja työllisyyttä käsittelevien tietojen, ammattikorkeakoulujen valmistumisvaiheen opiskelijapalautekyselyn (AVOP) sekä laadullista työllistymistä käsittelevän tutkimustiedon (Tamminen 2020) valossa. Lisäksi työyhteisön kehittäjä -koulutuksen ja seikkailukasvatuksen opintoja suorittaneille tehtiin erilliset uraseurantakyselyt. Käsillä oleva raportti rakentuu siten, että 2. luvussa luodaan katsaus yhteisöpedagogien tämän hetkiseen tilanteeseen työmarkkinoilla ja peilataan saatuja tietoja myös aiempiin, vastaaviin selvityksiin. Lisäksi tarkastellaan heidän tyytyväisyyttään

opintojen sisältöön ja suoritettuun tutkintoon kokonaisuudessaan ja sen vastaavuutta oman työn vaatimusten kanssa. Nykytilanteen kartoittaminen luo pohjan yhteisöpedagogeja työllistävien alojen muuttuvien toimintaympäristöjen ja tulevaisuuden osaamistarpeiden tarkastelemiselle, mikä tehdään 3. luvussa. Luvussa 4 nivotaan saadut tulokset yhteen ja tehdään johtopäätöksiä siitä, millä tavalla alan toimintaympäristöt ovat muuttumassa. Lopuksi, luvussa 5 pohditaan sitä, miten muuttuvat toimintaympäristöt vaikuttavat tulevaisuuden yhteisöpedagogien osaamistarpeisiin ja mitä osaamista tutkinnon suorittaneella yhteisöpedagogilla tulisi valmistuessaan olla.

**2 Yhteisöpedagogien**

**työmarkkinat**

**tällä hetkellä**



# 2 Yhteisöpedagogien

## työmarkkinat tällä hetkellä

### 2.1 Taustaa

Humakista valmistuneiden yhteisöpedagogien työllistymistä on tutkittu useita kertoja, koska koulutuksen laadusta ja työllistymisestä saatavat tiedot ovat keskeisiä opetuksen ja tutkintojen kehittämiseksi. Humakissa toteutettiin ensimmäinen yhteisöpedagogiksi valmistuneiden työllistymisselvitys vuonna 2006, jolloin seurattiin vuosina 2001–2004 valmistuneiden opiskelijoiden urien alkua ja samalla nuoren tutkinnon etenemistä työmarkkinoilla (Arresto & Määttä 2006). Sitä seurannut selvitys (Nikoskinen 2008) osoitti, että 4-7 vuotta sitten valmistuneet yhteisöpedagogit työllistyvät monille kansalais-, järjestö-, ja nuorisotyön kentille ja tutkinnon asema työelämässä näytti muutamassa vuodessa vahvistuneen.

Seuraava yhteisöpedagogien työmarkkinoille sijoittumista, koulutuskokemuksia ja jatko-opintosuunnitelmia tarkasteleva selvitys ilmestyi vuonna 2015 (Väisänen & Määttä 2015), ja sen kohdejoukkona olivat vuosina 2008-2014 valmistuneet yhteisöpedagogit. Selvitys vahvisti edellisten selvitysten tuloksia erityisesti työkenttien laajuuden ja moninaisuuden suhteen. Yhteisöpedagogit sijoittuivat edellisten uraselvitysten tulosten tapaan erilaisiin humanistisen ja kasvatustieteiden tyypillisiin vuorovaikutustaitoja vaativiin ohjaus kasvatustieteiden, opetus- ja yhteisöpedagogian vahvistamistehtäviin, pääasiassa järjestöissä ja yksityisellä sektorilla. Yhteisöpedagogit näyttivät työskentelevän pääasiassa nuorten, mutta myös muiden ikäryhmien parissa (esim. lastensuojelutyö erilaisen vammais-, vanhus- ja kuntoutustoiminnan sekä kasvatustieteiden ja ohjauksen eri toimintaympäristöissä). Vuoden 2015 selvityksessä järjestötyön osuus nousi aiempaa vahvemmin esiin: kehittämis- ja johtamistehtävissä työskennelleistä suurin osa vastanneista työskenteli järjestökentällä.

Viimeisimmän, Humakista vuosina 2013–2014 ja 2016–2018 valmistuneiden yhteisöpedagogien laadullista työllistymistä tarkastelevan tutkimuksen (Vuorikoski 2020) mukaan koulutuksesta päästään jouhevasti kiinni työelämään. Toisaalta melko yleinen kokemus oli, ettei yhteisöpedagogien osaamista tunnusteta työelämässä yhtä hyvin kuin sosionomien koulutusta, vaikka työtehtävät ja sijoittuminen ovat osin saman suuntaiset. Yhteisöpedagogeilla oli tutkimuksen mukaan kuitenkin vahva ammattiyhteisö ja he kokevat, että yksi heidän tehtävänsä työelämässä on kehittää ja parantaa yhteisöpedagogien tunnettavuutta ja osaamista sosiaalialalla. Ensimmäinen valtakunnallinen ammattikorkeakoulujen uraseuranta toteutettiin keväällä 2019, jolloin kohdejoukkona olivat vuonna 2013 ammattikorkeakoulututkinnon suorittaneet. Sen jälkeen uraseurantaa on toteutettu vuosittain, kohdejoukkona viisi vuotta aiemmin tutkinnon suorittaneet. Valtakunnallisen uraseurannan tarkoituksena on tuottaa vertailukelpoista ja ajantasaista tietoa valmistuneiden työllistymisestä, koulutuksen tuottamista uramahdollisuuksista sekä opintojen työelämävastaavuudesta. (Vipunen 2021) Valtakunnallisen, säännöllisen uraseurannan alkamisen myötä Humakissa ei pääsääntöisesti



enää toteuteta omia uraselvityksiä, vaan tutkinnon suorittaneiden tilannetta työmarkkinoilla seurataan valtakunnallisen aineiston avulla. Lisäksi ajankohtaista tietoa Humakista valmistuneiden yhteisöpedagogien työtilanteesta on saatavilla Tilastokeskuksen tuottamista koulu- tusta ja työssäkäyntiä käsittelevistä tilastoista.

## **2.2 Tavoitteet ja tutkimuskysymykset ja aineistot**

Tämän selvityksen tarkoituksena on tuottaa jatkoa aikaisemmin Humakissa toteutetuille yhteisöpedagogien uraselvityksille. Tavoitteena on kartoittaa Humakista yhteisöpedagogiksi valmistuneiden työuria, työmarkkinatilannetta ja tyytyväisyyttä suorittamaansa tutkintoon sekä näissä seikoissa tapahtuneita muutoksia. Pyrkimyksenä on siis saada kokonaiskäsitys yhteisöpedagogien valmistumisen jälkeisestä työllistymisestä ja urapoluista. Lisäksi tavoitteena on tuottaa tietoa siitä, ovatko ammattikorkeakoulusta valmistuneet tyytyväisiä saamansa opetuksen laatuun ja sisältöihin. Tutkimuskysymykset ovat:

- Minkälaisissa työtehtävissä yhteisöpedagogit toimivat tällä hetkellä?
- Miten hyvin ja millä keinoilla yhteisöpedagogit ovat löytäneet töitä valmistumisensa jälkeen?
- Kuinka paljon ja millä maantieteellisellä sijainnilla yhteisöpedagogeja työskentelee eri ammattinimikkeillä?
- Ovatko valmistuneet yhteisöpedagogit tyytyväisiä opintoihinsa ja tutkintoonsa työllistymisensä kannalta?
- Miten hyvin ammattikorkeakoulututkinnon kautta saavutettu osaaminen vastaa nykyisten työtehtävien osaamisvaatimuksia?

Valtakunnallista ammattikorkeakoulujen uraseurantaa tehdään viisi vuotta aiemmin AMK- tai YAMK-tutkinnon suorittaneille. Kyselyn tarkoituksena on selvittää ammattikorkeakouluista valmistuneiden työuria, työmarkkinatilannetta ja tyytyväisyyttä suorittamaansa tutkintoon. Tyytyväisyys tutkintoon on yhteydessä siihen, miten hyvin vastaaja pystyy hyödyntämään ammattikorkeakoulussa hankkimaansa osaamista nykyisessä työssään ja miten työ vastaa vaativuustasoltaan ammattikorkeakoulutusta. Viimeisimmän, vuonna 2020 toteutetun valtakunnallisen uraseurantakyselyn kohderyhmänä olivat vuonna 2015 valmistuneet. Aiemmin kysely on tehty 2014 ja 2013 valmistuneille. Vuoden 2020 kyselyssä on joitain uusia kysymyksiä, joille ei ole vertailtavuutta aiemman vuoden kysymyksistä. Humakin osalta kyselyn vastausprosentit olivat vuonna 2013 valmistuneiden osalta 35,1 prosenttia (n=88), vuonna 2014 valmistuneiden osalta 38,2 prosenttia (n=95) ja vuonna 2015 valmistuneiden osalta 35,4 prosenttia (n=103). Yhteisöpedagogit vastasivat hieman Humakin keskiarvoa vilkkaammin (41 %). Valtakunnallisesti kysely lähetettiin 26 085 valmistuneelle, joista kyselyyn vastasi 8870, vastausprosentin ollessa 34. (Uraseurannat.fi 2021.)

Uraseurantakyselystä saatuja tuloksia hyödynnetään opintotarjonnan suunnittelussa ja kehitetään ammattikorkeakoulujen koulutuksia sekä tulevaisuuden opintoja. Lisäksi ne antavat

tuleville opiskelijoille tärkeää tietoa valmistuneiden urapoluista, jotka usein ovat hyvin monimuotoisia ja monialaisia. Vertailu aikaisempiin urakyselyihin antaa lisäksi arvokasta tietoa työmarkkinoilla näkyvistä treندهistä, jotka ilmenevät siinä, millaisia muutoksia valmistuneiden työllistymisessä, työn sisällöissä ja toimintaympäristöissä on kyselyiden perustella havaittavissa. (Mt.)

Valtakunnallisen uraseurantakyselyn lisäksi Humakissa toteutettiin syksyllä 2021 erillinen, pitkälti samoista kysymyksistä koostuva uraseurantakysely työyhteisön kehittäjä -tutkinnon suorittaneille. Koulutusohjelma käynnistyi syksyllä 2017, ja ensimmäiset tutkinnon suorittaneet valmistuivat vuonna 2018. Tämän vuoksi he eivät ole vielä olleet valtakunnallisen uraseurannan piirissä. Humakin organisoimaan kyselyyn vastasi 15 vuosina 2018-2021 työyhteisön kehittäjä -tutkinnon suorittanutta. Seikkailukasvatuksen englanninkielinen yhteisöpedagogitutkinto (Adventure and Outdoor Education) käynnistyi puolestaan syksyllä 2018, joten valmistuneita ei ole tähän mennessä vielä kovin suurta joukkoa. Seikkailukasvatuksen opintokokonaisuuksia tai koko tutkinnon suorittaneiden työmarkkinoille sijoittumista ja kokemuksia opintojen hyödyllisyydestä työuran kannalta haluttiin kuitenkin selvittää. Tämä tehtiin Delfoi -paneelin avulla, jossa pystyttiin yhdistämään samojen henkilöiden näkemyksiä koskien myös seikkailukasvatuksen tulevaisuudennäkymiä ja osaamistarpeita. Lokakuussa 2021 toteutettuun paneeliin vastasi 11 seikkailukasvatuksen opintoja suorittanutta alumnia.

Tässä selvityksessä yhteisöpedagogien työllistymistä ja tyytyväisyyttä suorittamaansa tutkintoon tarkastellaan edellä esiteltyjen urakyselyjen lisäksi myös muiden aineistojen valossa. Tilastokeskuksen toimialoja ja työllisyyttä koskevat tilastot koskien koulutetun työvoiman sijoittumista antavat tietoa siitä, kuinka paljon, mille sektoreille ja millä ammattinimikkeellä yhteisöpedagogeja on työllistynyt valmistumisen jälkeen. Lisäksi saadaan tietoa heidän maantieteellisestä sijoittumisestaan ja yleisestä työmarkkinatilanteesta. Tyytyväisyyttä koulutuksen laatuun tarkastellaan puolestaan valmistuvilla teetetävän kyselyn (AVOP) valossa. Yhteisöpedagogien urapolkuja sekä laadullista työllistymistä, eli käsityksiä siitä, miten hyvin omassa työssään pääsee käyttämään korkeakoulutasoista osaamista, tarkastellaan urakyselyiden antamien tietojen lisäksi tuoreen haastattelututkimuksen (Vuorikoski 2020) avulla.

## **2.3 Tulokset**

### **Taustatietoja**

Vuonna 2020 toteutettu uraseurantakysely oli valtakunnallisesti siis jo kolmas lajissaan. Kohdejoukkona olivat vuonna 2015, eli viisi vuotta aiemmin yhteisöpedagogiksi valmistuneet. Kyselyyn vastasi yhteensä 69 Humakista valmistunutta yhteisöpedagogia, mikä on selvästi enemmän kuin vuonna 2013 (n=52) ja 2014 (n=56). Myös tutkinnon suorittaneiden määrä kasvoi selvästi vuodesta 2013 (n=132) ja vuodesta 2014 (n=145) vuoteen 2015 (N=170). (Vipunen 2021a.) Tilastokeskuksen (2021a) mukaan Suomessa valmistui vuonna 2015 kaikkiaan 273 yhteisöpedagogia, joista siis 170 Humakista. Tuoreimmat tiedot ovat vuodelta 2019, jolloin yhteisöpedagogeja valmistui kaikkiaan 281, joista 184 Humakista.

Uraseurantakyselyyn vuonna 2020 vastanneista kolme neljästä (75 %) oli suorittanut tutkinnon päiväopetuksessa ja loput monimuoto- tai verkko-opintoina. Vastaaajien keski-ikä

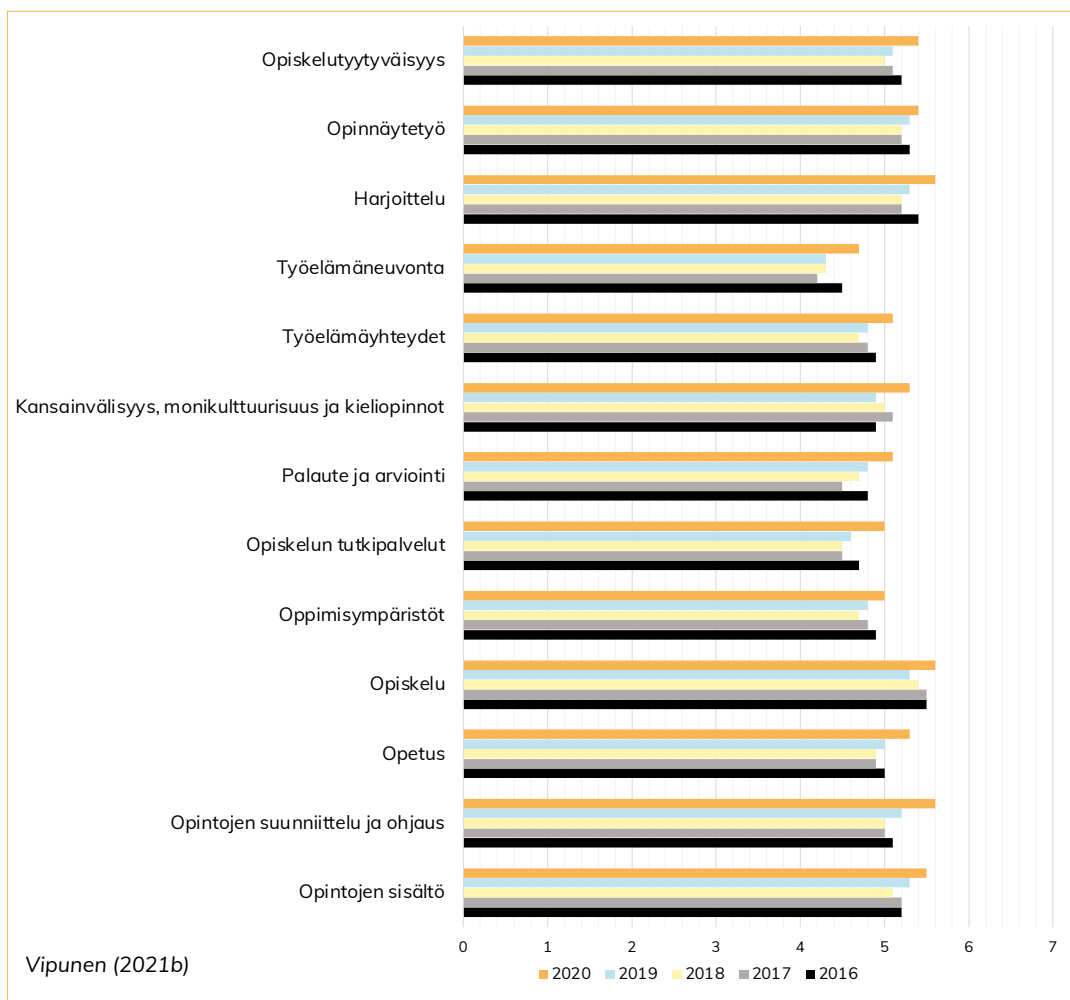
oli 31 vuotta (vuonna 2013 33 ja vuonna 2014 30 vuotta). Tyypillisimmin (39 %) he olivat aloittaneet opintonsa neljä vuotta ennen valmistumistaan eli vuonna 2011. Korkein suoritettu tutkinto ennen yhteisöpedagogin tutkintoa oli yleisimmin (42 %) ylioppilastutkinto ja ammatillinen perustutkinto (41 %). Jonkin toisen ammattikorkeakoulututkinnon oli vastaajista opintoja aloittaessaan suorittanut joka kymmenes (12 %). (Vipunen 2021a.) Väisänen ja Määttä (2015, 12) mukaan päivätoteutuksessa opinnot venyvän useammin ja pidemmälle, kun taas monimuoto-opiskelijoilla osaamistavoitteiden mukaisella aikaisemmalla työkokemuksella ja osaamisella on ollut mahdollista hyväksi lukea tutkintoon sisältyviä opintoja. Tämä AHOT-menettely luonnollisesti lyhentää opintojen kestoa monimuoto-opiskelussa.

Ennen yhteisöpedagogin tutkinnon aloittamista uraseurantakyselyyn vuonna 2020 vastanneista (Vipunen 2021a) joka neljännellä (23 %) oli vain hiukan, alle vuosi tai ei lainkaan työkokemusta. Niin ikään neljäsosa (26 %) vastaajista oli kartuttanut jo ennen yhteisöpedagogin tutkinnon aloittamista saman alan työkokemusta vähintään 3 vuoden ajan. Yhtä suuri osuus oli jo ennen opintojen aloittamista Humakissa ehtinyt työskennellä useita vuosia eri aloilla ja erilaisissa työtehtävissä. Väisänen ja Määttä (2015, 11) mukaan monimuoto-opetus mahdollistaa työnteon opintojen aikana, jolloin työkokemusta kertyy keskimäärin opintojen keston verran. Monimuoto-opiskelijoilla muun alan työ opintojen aikana on harvinaista. Monimuoto-opiskelijoille kertyykin keskimääräistä enemmän työkokemusta ennen valmistumista kuin päivätoteutuksessa opiskeleville. Monimuoto-opiskelijoilla oli myös jo ennen opintojen aloittamista mittavampi työkokemus.

Työyhteisön kehittäjä -tutkinnon suorittaneista vastaajien mediaani-ikä sijoittui välille 41-45 vuotta (33 %). Toiseksi eniten vastaajia (27 %) sijoittui yli 55-vuotiaiden ja 36-40 -vuotiaiden ikäryhmään (20 %). Puolet (47 %) oli suorittanut tutkintonsa viimeisen vuoden aikana eli syksyllä 2020 tai keväällä 2021. Ensimmäiset valmistuneet olivat suorittaneet tutkinnon syksyllä 2018, eli reilu vuosi koulutuksen alkamisen jälkeen. Korkein suoritettu tutkinto ennen työyhteisön kehittäjä -tutkintoa oli tyypillisimmin amk- tai opistoasteen tutkinto (47 %). Seuraavaksi yleisin oli ammatillinen perustutkinto (20 %) ja maisterin tutkinto (20 %). Koska työyhteisön kehittäjä -tutkinto on monimuototutkinto, ovat sen opiskelijat jo hyvän aikaa työelämässä olleita - yhdeksän kymmenestä kyselyyn vastanneesta oli ehtinyt olla työelämässä opintojen alkaessa yli 10 vuotta. Opintoja aloittaessaan vastaajista valtaosa (87 %) olikin joko palkansaaja tai yrittäjä/freelancer. Toimihenkilö- (30 %) ja asiantuntijatehtävät (40 %) olivat tyypillisimpiä tehtäväryhmiä. Vastaajat työskentelivät tyypillisimmin informaatio- ja viestintä-, hallinto ja tukipalvelu-, julkisen hallinnon sekä henkilöstö- ja rekrytoinnin toimialoilla.

### **Kuinka tyytyväisiä yhteisöpedagogit ovat opintoihinsa ja suorittamaansa tutkintoon?**

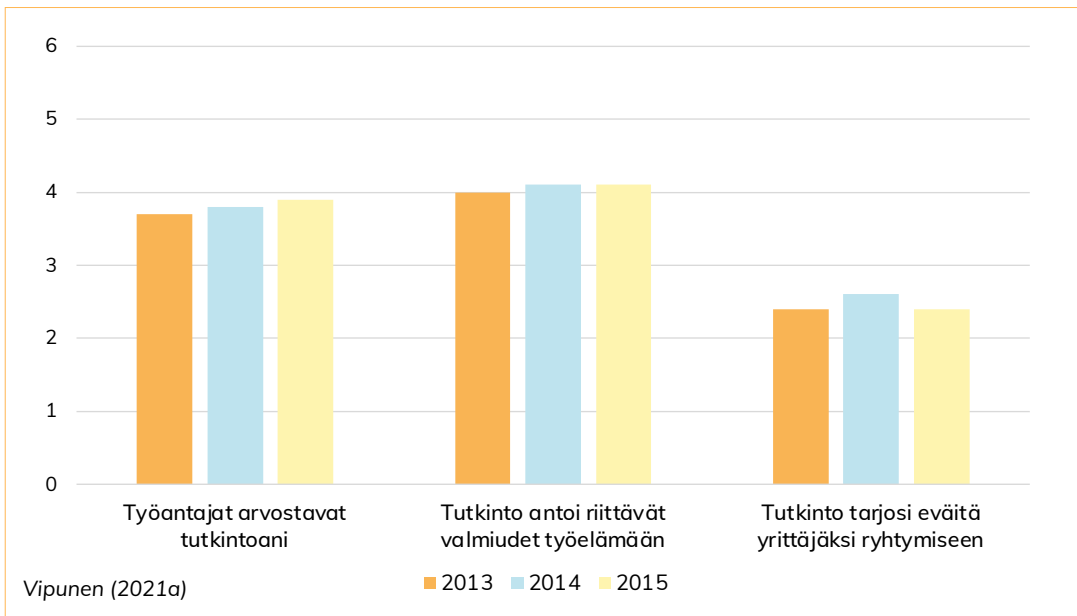
Humakista valmistuneiden yhteisöpedagogien tyytyväisyyttä toteutuneeseen koulutukseen opintojen sisältöjen näkökulmasta on mahdollista tarkastella AVOP-kyselyn valossa. AVOP on ammattikorkeakoulujen valmistumisvaiheen opiskelijapalautekysely, jossa opiskelija arvioi ja antaa palautetta toteutuneesta koulutuksesta. Kyselyn tuloksia hyödynnetään sekä paikallisesti korkeakoulun oman toiminnan kehittämisessä että valtakunnallisesti koulutuksen ohjauksessa ja rahoituksessa. Kyselyn täyttävät kaikki ammattikorkeakouluista valmistuvat tutkinto-opiskelijat. Vastaajia pyydetään arvioimaan kutakin väittämää asteikolla



**Kuvio 1.** Vuosina 2016-2020 valmistuneiden yhteisöpedagogien arviot suorittamistaan ammattikorkeakouluopinnoista (ka.)

1-7 (1=täysin eri mieltä; 7=täysin samaa mieltä). Vuonna 2016 kyselyyn vastasi 180, vuonna 2017 196, vuonna 2018 177, vuonna 2019 178 ja vuonna 2020 172 Humakissa yhteisöpedagogin tutkinnon joko päivä- tai monimuotototeutuksessa suorittanutta. (Vipunen 2021b.) AVOP-kysely muodostuu useasta kysymysryhmästä, joiden vastausten kokonaiskeskiarvot vuosilta 2016-2020 on esitetty kuviossa 1.

Tulokset viittaavat siihen, että viimeisimmät, vuonna 2020 Humakista valmistuneet yhteisöpedagogit ovat olleet keskimäärin kaikista tyytyväisimpiä opintoihinsa. He arvioivat muiden vuosien vastaajaryhmiin verrattuna paremmiksi etenkin opintojen suunnitteluun ja ohjaukseen sekä työelämäyhteyksiin liittyvät osa-alueet. Kaiken kaikkiaan kysymysryhmistä parhaat arviot vastaajilta saivat opiskeluita kartoittava kysymysryhmä, jossa kartoitettiin ensisijaisesti opiskelijoiden keskinäistä sekä opiskelijoiden ja opettajien välisen vuorovaikutuksen sujuvuutta sekä opiskelijan kokemuksia itsenäisen työskentelyn osalta. Myös harjoittelun hyödyllisyys sekä oman oppimisen että työelämävalmiuksien kannalta arvioitiin kiitettäväksi.

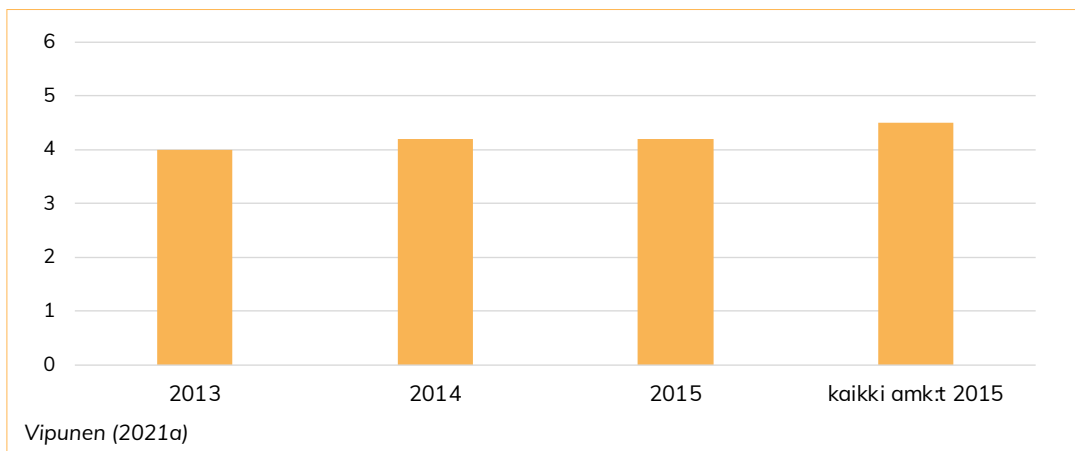


**Kuvio 2.** Yhteisöpedagogien tyytyväisyys tutkintoonsa (ka.)

Selvästi alhaisimman kokonaiskeskiarvon sai työelämäneuvontaan liittyvä kysymyskokonaisuus, joka piti sisällään opiskelijan kokemuksia siitä, missä määrin on saanut tukea ja neuvoja esimerkiksi urasuunnitteluun ja työnhakuun.

Valmistuneiden tyytyväisyyttä tutkintoonsa tarkastellaan uraseurantakyselyssä (Vipunen 2021a) sitä kautta, kuinka käyttökelpoinen ja hyvin tunnettu kyseinen tutkinto on työmarkkinoilla. Uraseurantakyselyssä vastaajia pyydettiin arvioimaan asteikolla 1-6 (1= erittäin tyytymätön; 6=erittäin tyytyväinen) tyytyväisyyttään suorittamaansa yhteisöpedagogin tutkintoon kolmen väittämän avulla. Ensimmäinen väittämä ”työntajat arvostavat tutkintoani” tuotti keskiarvoksi 3,8, toinen väittämä ”tutkinto antoi riittävät valmiudet työelämään” tuotti keskiarvoksi 4,1 ja kolmas väittämä ”tutkinto tarjosi eväitä yrittäjäksi ryhtymiseen” tuotti keskiarvoksi 2,4 (kuvio 2). Kaikkien ammattikorkeakoulujen keskiarvot olivat 1. väittämän osalta vuonna 2015 valmistuneilla 4,4, 2. väittämän osalta 4,2 ja 3. väittämän osalta 3,0. Humakista yhteisöpedagogiksi valmistuneiden vastausten keskiarvot olivat siis hieman matalammalla tasolla kuin valtakunnallisesti.

Tyytyväisyyttä suoritettuun tutkintoon tarkasteltiin vuoden 2020 uraseurantakyselyssä (mt.) myös kahdella täysin uudella kysymyksellä. Vastaajilta pyydettiin kantaa asteikolla 1-6 (1= erittäin tyytymätön; 6=erittäin tyytyväinen) väittämään ”tutkinto tunnetaan hyvin alallani”. Humakista yhteisöpedagogiksi valmistuneiden vastaukset antoivat tälle väittämälle keskiarvoksi 3,7, mikä on selvästi alhaisempi verrattuna kaikkien ammattikorkeakoulujen vastausten keskiarvoon (4,7). Lisäksi pyydettiin arvioimaan väittämää ”tutkinto antoi hyvät valmiudet korkeakoulutasoisiin jatko-opintoihin”. Tämän väittämän osalta vastausten keskiarvo oli 4,3, mikä oli lähes samalla tasolla kaikkien ammattikorkeakoulujen vastausten keskiarvon kanssa (4,4). Ensimmäistä kertaa vastaajilta pyydettiin arvioimaan myös sitä, kuinka todennäköisesti asteikolla 0-10 (0=en ollenkaan; 10=erittäin mielelläni) suorittamaansa amk-tutkintoa voisi suositella muille. Humakista yhteisöpedagogiksi valmistuneet antoivat arvosanaksi keski-



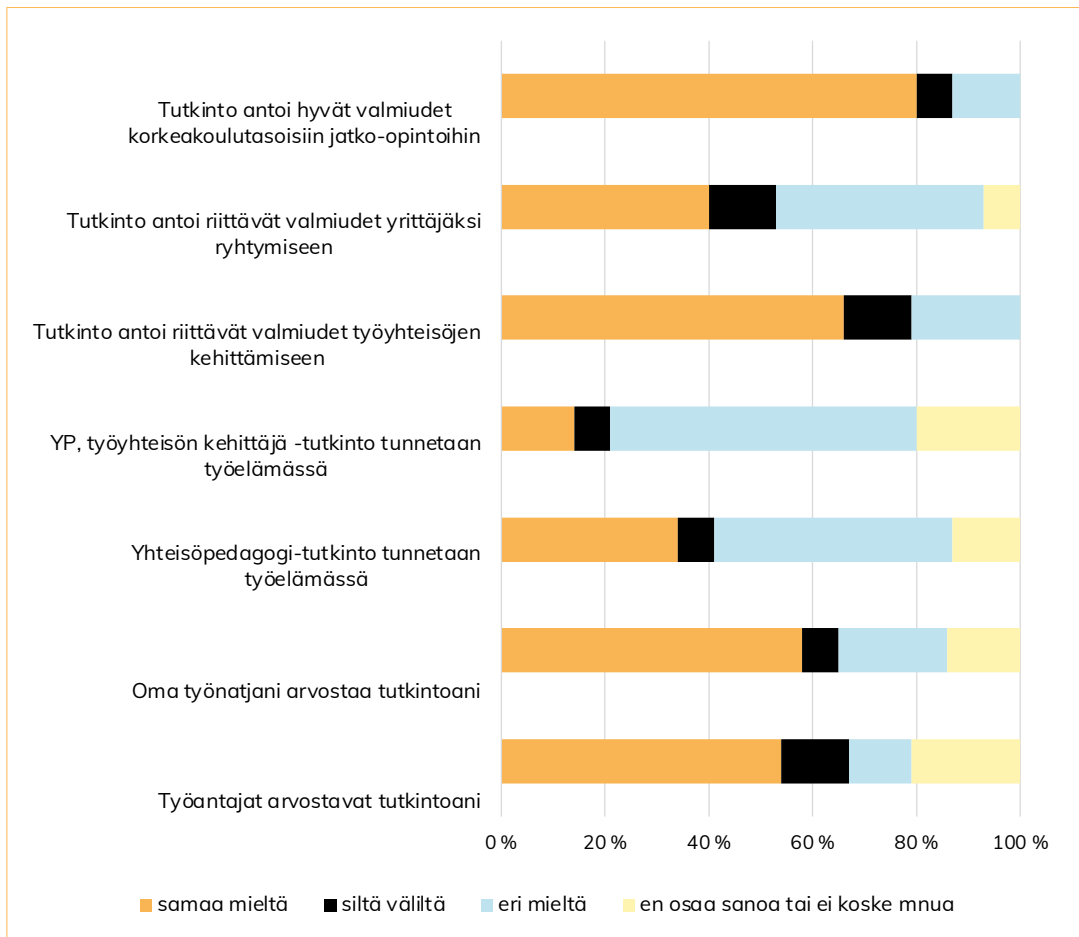
**Kuvio 3.** Miten tyytyväinen olet suorittamaasi tutkintoon työurasi kannalta (ka.)?

määrin 6,8. Väisäsen ja Määtän (2015, 31) selvityksessä tiedusteltiin vuosina 2008-2014 Humakista valmistuneilta yhteisöpedagogeilta, suorittaisiko saman tutkinnon uudelleen, jos nyt, eli kyselyyn vastaamisen hetkellä, olisi valitsemassa opiskelupaikkaa. Noin kaksi kolmesta vastaajasta vastasi kysymykseen myöntävästi. Tyytyväisyys suoritettuun tutkintoon näyttäisi siis säilyneen suunnilleen samalla tasolla.

Myös yhteisöpedagogien laadullista työllistymistä kartoittanut tutkimus (Vuorikoski 2020, 20-21) antoi saman suuntaisia tuloksia. Tutkimuksessa haastatellut, vuosina 2013-14 ja 2016-18 Humakista valmistunutta 60 yhteisöpedagogia kokivat, että heidän ammattinimikkettään arvostettiin työmarkkinoilla ja koulutus tunnustettiin korkeakoulututkinnoksi ja sisällölliset kompetenssit korkeakoulupohjaisiksi. Yhteisöpedagogin tutkintonimike tunnettiin haastateltujen mielestä suhteellisen hyvin ja etenkin näin koettiin nuorisosalalla työskentelevien keskuudessa. Moni haastateltavista kuitenkin koki, että tutkinnon sisällölliset kompetenssit eivät olleet selkeitä sosiaalialan työkentällä. Muilla kuin nuorisotyön aloilla ammattiopistopohjaisen nuoriso-ohjaajakoulutuksen ja korkeakoulutasoisen yhteisöpedagogikoulutuksen sisällöllisten kompetenssien koettiin hämärtyneen. Haastateltavien mukaan ne tiedolliset ja taidolliset tehtävät, joihin yhteisöpedagogi voi sosiaalialalla työllistyä, tunnettiin huomattavasti huonommin kuin sosionomien kompetenssit, vaikka käytännön työssä tehtävät olivat usein jopa samoja kuin sosionomeilla. (Mt.) Väisäsen ja Määtän (2015, 20; 32) mukaan vuosina 2008-2014 Humakista valmistuneista yhteisöpedagogeista joka kuudes päätyi tekemään töitä lastensuojelun pariin. Sosiaalialalle päätyneet vastaajat myös kokivat, että sosiaali- ja terveysalan tutkinto olisi ollut tehtävien kannalta osuvampi valinta.

Uraseurantakyselyssä (Vipunen 2021a) vastaajilta tiedusteltiin asteikolla 1-6 (1=erittäin tyytymätön; 6=erittäin tyytyväinen) myös sitä, kuinka tyytyväinen suorittamaansa tutkintoon kokonaisuudessaan on oman työuran kannalta katsottuna. Yhteisöpedagogiksi valmistuneet antoivat keskimäärin arvosanaksi 4,2, mikä on hieman vähemmän kuin kaikkien ammattikorkeakoulujen vastausten keskiarvo (4,5) (kuvio 3). Asiaan pyydettiin vastaajilta myös sanallisia kommentteja. Yhteisöpedagogiksi Humakista valmistuneiden kommentit ovat liitteessä 1.

Työyhteisön kehittäjä -koulutuksesta valmistuneille esitettiin pääpiirteissään samoja, tutkintoon liittyvää tyytyväisyyttä kartoittavia kysymyksiä. Lisäksi mukana oli muutama erityisesti



**Kuvio 4.** Työyhteisön kehittäjä -tutkinnon suorittaneiden tyytyväisyys tutkintoonsa, %

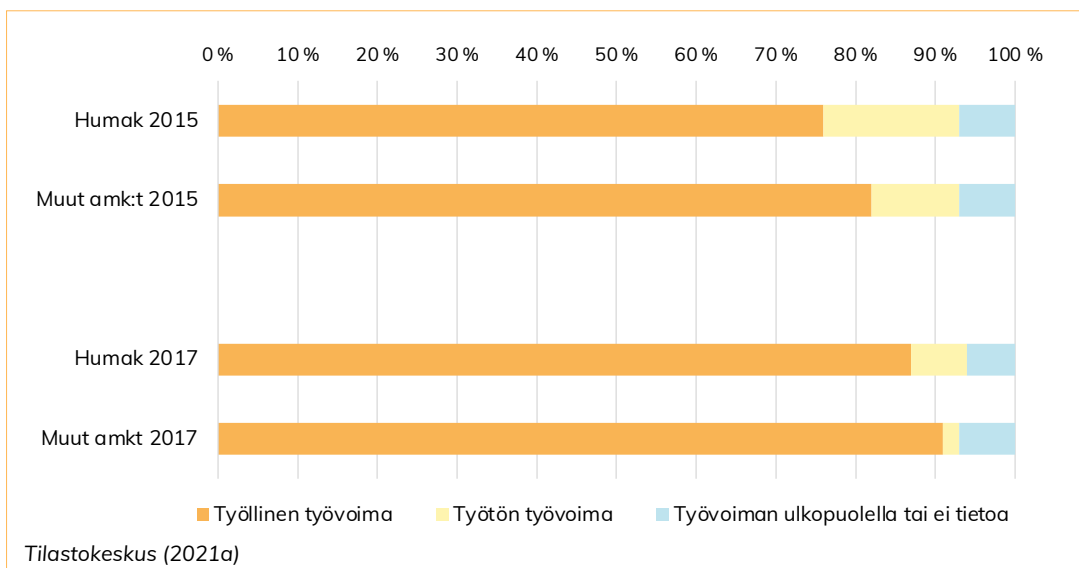
tätä koulutusta varten suunniteltuja kysymyksiä. Kuviossa 4 on esitetty vastausten jakaumat kunkin tyytyväisyyttä tutkintoa kohtaan mittaavan kysymyksen osalta. Valtaosa vastaajista koki tutkinnon antaneen hyvät valmiudet korkeakoulutasoisiin jatko-opintoihin sekä työyhteisöjen kehittämiseen. Yleinen kokemus oli kuitenkin se, ettei suhteellisen uutta työyhteisön kehittäjä -tutkintoa ainakaan toistaiseksi tunneta työelämässä kovin hyvin. Reilu puolet kuitenkin koki, että tutkintoa arvostetaan niin omalla työpaikalla kuin työelämässä yleisesti. Vastaajia pyydettiin myös arvioimaan asteikolla 0-10 (0=erittäin tyytymätön, 10=erittäin tyytyväinen) kokonaisuudessaan suorittamansa yhteisöpedagogi (työyhteisön kehittäjä) -tutkinnon hyödyllisyyttä työuran kannalta. Vastaajien antamien arvosanojen keskiarvo oli 8. Vastaajilta tiedusteltiin myös todennäköisyyttä sille, kuinka todennäköisesti olisi valmis suosittelemaan muille kyseistä tutkintoa. Vastausten keskiarvoksi muodostui 8,7. Vastaajien vapaamuotoiset kommentit liittyen siihen, miksi on tyytyväinen tai tyytymätön tutkinnon hyödyllisyyteen oman työuran kannalta, on koottu liitteeseen I.

## Työura opintojen jälkeen

Uraseurantakyselyyn (Vipunen 2021a) vastanneista, vuonna 2015 yhteisöpedagogiksi valmistuneista, joka toinen (51 %) oli ollut valmistumisensa jälkeen yhtäjaksoisesti työelämässä ja joka neljäs (23 %) pääsääntöisesti työelämässä joitakin katkoksia lukuun ottamatta. Lopuilla vastaajista oli ollut joitakin työsuhteita ja/tai toimeksiantoja, mutta myös pitkiä aikoja työelämän ulkopuolella. Työyhteisön kehittäjä -tutkinnon suorittaneista yhtäjaksoisesti työelämässä oli valmistumisen jälkeen ollut kaksi kolmesta (73 %) vastaajasta ja pääasiallisesti työelämässä 13 prosenttia vastaajista. Kolme neljästä (73 %) oli ollut koko ajan saman työntäjän palveluksessa.

Tyypillisimmin uraseurantakyselyyn vuonna 2020 vastanneet olivat olleet valmistumisensa jälkeen töissä neljällä (23 %) tai kolmella (22 %) eri työntäjällä (mt.). Aikaisempien uraselvitysten (Nikoskinen 2008; Väisänen & Määttä 2015) mukaan yhteisöpedagogien työllistyminen opintojen jälkeen on ollut nopeaa. Noin neljä viidestä yhteisöpedagogista työllistyi puolen vuoden sisällä valmistumisesta ja vastaajista lähes puolet oli työssä jo valmistumishetkellä. Monimuoto-opintoina tutkintonsa suorittaneet ilmoittavat valtaosin olevansa jo valmistumishetkellä työelämässä. Kuitenkin myös ne nuoret, joilla ei ollut lainkaan oman alan tai lähialan työkokemusta, työllistyivät pääasiassa (70 %) puolen vuoden sisällä. (Väisänen & Määttä 2015, 17.)

Tilastokeskus (2021a) tarkastelee tutkinnon suorittaneiden työllisyystilannetta valmistumisvuonna, vuosi sekä kaksi vuotta valmistumisen jälkeen. Vuonna 2015 Humakista valmistuneista yhteisöpedagogeista kolme neljästä (76 %) kuului kaksi vuotta valmistumisensa jälkeen työlliseen työvoimaan, 17 prosenttia oli työttömänä ja työvoiman ulkopuolella oli 7 prosenttia valmistuneista. Muista ammattikorkeakouluista vuonna 2015 valmistuneiden yhteisöpedagogien osuus työllisestä työvoimasta oli suurempi, 82 prosenttia. Vuonna 2017 Humakista yhteisöpedagogiksi valmistuneista kaksi vuotta myöhemmin peräti 87 prosenttia kuului



**Kuvio 5.** Yhteisöpedagogin tutkinnon suorittaneiden pääasiallinen toiminta 2 vuotta valmistumisen jälkeen, %



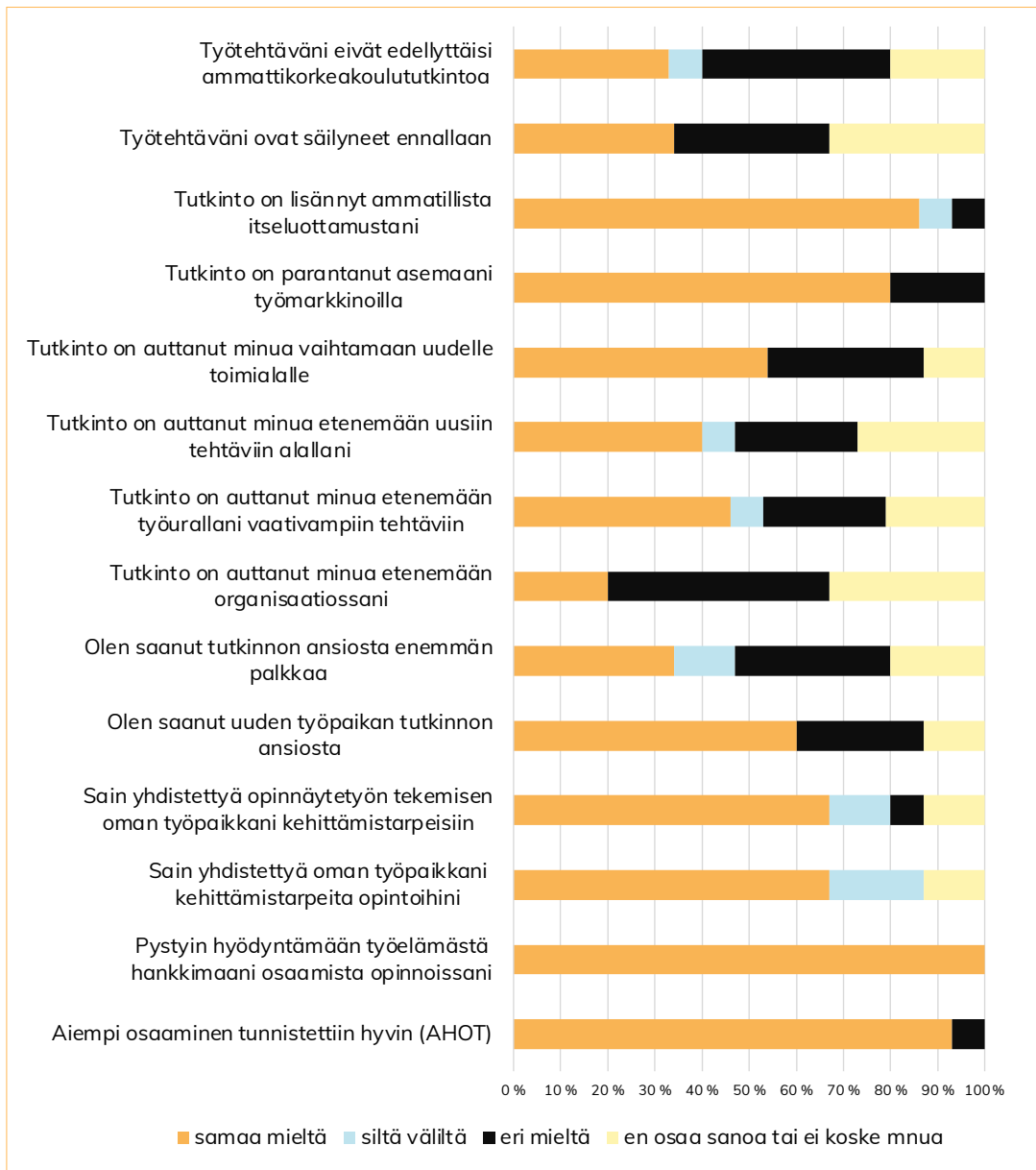
työlliseen työvoimaan, kaikista valmistuneista yhteisöpedagogeista vastaava osuus oli 91 prosenttia (kuvio 5). Myös AVOP-kyselyssä tiedusteltiin vastaajien työmarkkinatilannetta. Vuonna 2019 valmistuneista yhteisöpedagogeista valmistumishetkellä työelämässä, joko työsuhteessa tai yrittäjänä, oli 62 prosenttia vastaajista ja työttömänä tai lomautettuna noin neljännes (23 %). Loput vastaajista oli joko opiskelijoita, perhevapaalla tai he kertoivat tilanteensa olevan jokin muu kuin edellä mainitut. Monimuoto-opiskelijoista oli AVOP-kyselyn mukaan työelämässä valtaosa, 86 prosenttia yhteisöpedagogin tutkinnon suorittaneista. (Vipunen 2021b.)

Uraseurantakyselyssä (Vipunen 2021a) vastaajia pyydettiin arvioimaan sitä, kuinka tyytyväinen on siihenastiseen työuraansa asteikolla 1-6 (1=erittäin tyytymätön; 6=erittäin tyytyväinen). Yhteisöpedagogiksi valmistuneet antoivat arvosanaksi keskimäärin 4,5, joka on sama, kuin vuonna 2013 ja 2014 valmistuneilla. Työyhteisön kehittäjä -tutkinnon suorittaneiden vastausten keskiarvo samasta kysymyksestä (asteikolla 1-10) oli 8,3. Kaksi kolmesta työskenteli samalla alalla kuin ennen tutkinnon suorittamista. Valtaosa (71 %) uraseurantakyselyyn vuonna 2020 vastanneista koki työskentelevänsä tutkintoa vastaavalla alalla. Saman suuntaisia tuloksia saatiin myös laadullista työllistymistä käsittelevästä tutkimuksesta (Vuorikoski 2020), jossa kaksi kolmesta 60 haastatellusta yhteisöpedagogista koki työllistyneensä omalle alalle. Tyypillisimmin nimikkeenä oli nuorisoohjaaja tai nuorisotyöntekijä, mikä antaa viitteitä siitä, että nuorisotyöhön työllistyminen on yhteisöpedagogeille yksi selkeä polku, ja näihin tehtäviin onkin usein vähimmäisvaatimuksena yhteisöpedagogin tutkinto (mt., 19-20).

Uraseurantakyselyssä (Vipunen 2021a) kysyttiin myös yrittäjänä, ammatinharjoittajana, freelancerina tai kevytyrittäjänä toimimisesta. Vain ani harva (8 %) vastanneista yhteisöpedagogeista kertoi toimineensa valmistumisensa jälkeen yrittäjänä, ammatinharjoittajana, freelancerina tai kevytyrittäjänä. Tilastokeskuksen (2021a) mukaan vuonna 2015 Humakista valmistuneista työllisistä yhteisöpedagogeista vain 2 prosenttia toimi yrittäjänä kaksi vuotta valmistumisensa jälkeen. Vuonna 2017 valmistuneiden osalta yrittäjien osuus oli samansuuruisen kaksi vuotta valmistumisen jälkeen. Työyhteisön kehittäjä -tutkinnon suorittaneista selvästi suurempi osa, eli viidennes (20 %) oli toiminut valmistumisensa jälkeen täysipäiväisenä yrittäjänä, ammatinharjoittajana, freelancerina tai kevytyrittäjänä. Näistä kaikkien osalta kysymyksessä oli yhden hengen yritys.

Vuorikosken (2020, 26) haastattelemista yhteisöpedagogeista suuri osa ei myöskään halunnut ryhtyä yrittäjäksi, koska yrittäjyys nähtiin negatiivisessa valossa ja se koettiin vaikeana. Haastatellut kertoivat kokeneensa samoin jo opintojen aikana, minkä vuoksi myöskään yrittäjyyteen liittyviä opintoja ei ollut koettu mielekkäiksi. Monet haastateltavat mainitsivat esteeksi yrittäjyydelle sen, ettei sopivaa liikeideaa ole. Myös tässä yhteydessä nousi esiin vertailu- ja kilpailuasetelma sosionomeihin nähden. Sosionomeilla on sosiaalihuollon ammattirekisterin vuoksi mahdollisuus toimia yksityisyrittäjinä esimerkiksi lastensuojelualalla toisin kuin yhteisöpedagogeilla, joilla ei ole samaan tapaan nimikesuojattua ammattinimikettä.

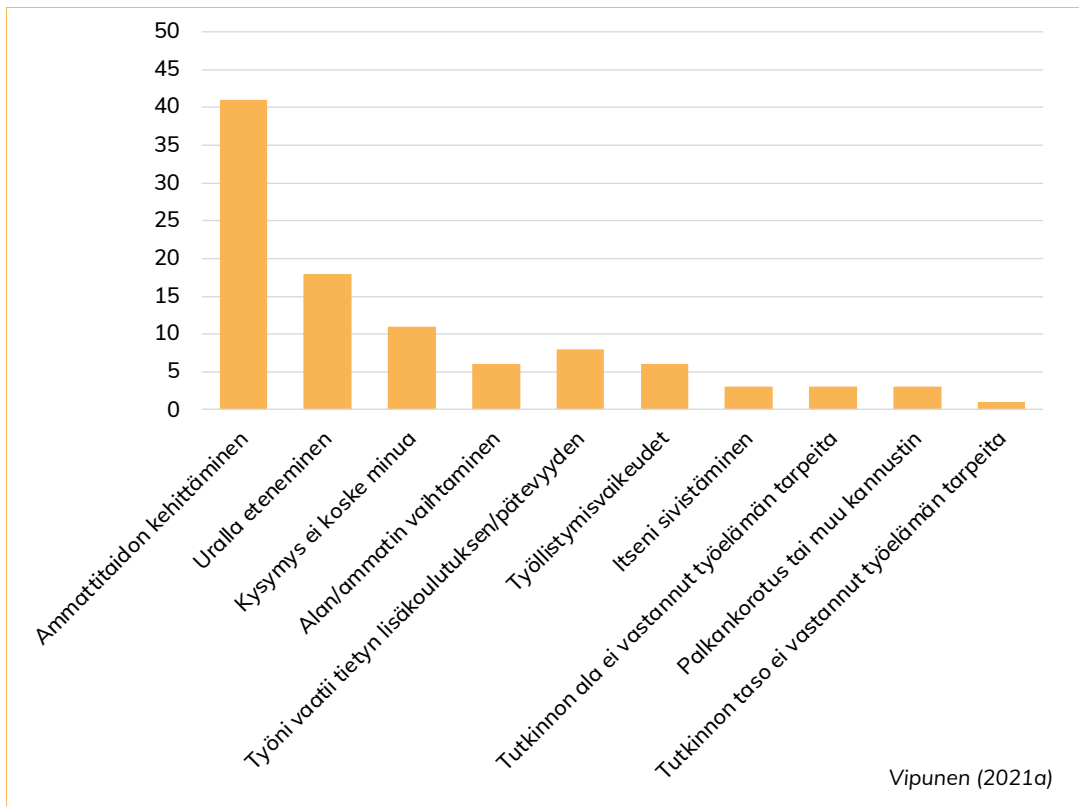
Kuviossa 6 on esitetty työyhteisön kehittäjä -tutkinnon suorittaneiden näkemyksiä suorittamansa tutkinnon hyödyllisyydestä työmarkkinoilla, omassa työssä sekä toisaalta aiemman osaamisen hyödyllisyydestä tutkintoa suorittaessa. Tulosten valossa näyttää siltä, että tutkinnon suorittamisessa aiemmasta, työelämässä hankitusta osaamisesta on ollut suuresti hyötyä. Tutkinnon suorittaminen on myös valtaosalla lisännyt ammatillista itseluottamusta ja asemaa työmarkkinoilla. Vain suhteellisen harvan kohdalla tutkinto toisaalta oli edesauttanut palkkakehitystä tai omassa organisaatiossa etenemistä.



**Kuvio 6.** Työyhteisön kehittäjä -tutkinnon hyödyllisyys työmarkkinoilla, %

## Kouluttautuminen yhteisöpedagogin tutkinnon suorittamisen jälkeen

Uraseurantakyselyyn vastanneista, Humakista valmistuneista yhteisöpedagogeista melko harva (14 %) kertoi, ettei ole valmistumisensa jälkeen osallistunut minkäänlaiseen täydennyskoulutukseen. Kolmannes (29 %) vastaajista oli suorittanut jonkin lyhyemmän koulutuksen, kurssin tai opintokokonaisuuden ja hieman tätä harvemmin oli osallistuttu ammatti- tai erikoisammattitutkintoon (17 %) tai YAMK-tutkintoon (14 %). Selvästi tärkeimmäksi syyksi tutkinnon jälkeiseen koulutukseen osallistumiseen mainittiin ammattitaidon kehittäminen



**Kuvio 7.** Tärkein syy osallistua jatkokoulutukseen vuonna 2015 valmistuneilla yhteisöpedagogeilla, % (39 %) (kuvio 7). (Vipunen 2021a) Kommentteja pyydettiin myös liittyen siihen, minkälaista lisäkoulutusta vastaaja kokisi tarvitsevansa. Avoimet vastaukset ovat liitteessä I.

Työyhteisön kehittäjä -tutkinnon suorittaneista joka toinen (47 %) oli suorittanut valmistumisensa jälkeen jonkin lyhyemmän koulutuksen, kurssin tai opintokokonaisuuden. Viidennes (20 %) oli suorittanut tai suorittamassa ylempää ammattikorkeakoulututkintoa, neljäs (26 %) puolestaan sanoi, ettei ollut kouluttautunut valmistumisensa jälkeen. Tärkeimmäksi jatkokoulutautumisen syyksi mainittiin ammattitaidon kehittäminen (45 %) ja uralla eteneminen (27 %). Vuosina 2008-2014 Humakista yhteisöpedagogiksi valmistuneista (Väisänen & Määttä 2015, 34-35) hyvin harva (5 %) oli suorittanut jonkun tutkinnon valmistumisen jälkeen ja noin joka kymmenes ilmoitti puolestaan olevansa kyselyhetkellä jossain tutkintoon johtavassa koulutuksessa. Vaikka opiskelu oli vastaushetkellä kohtuullisen harvinaista, enemmistö vastaajista oli aikeissa suorittaa jonkun tutkinnon tulevaisuudessa. Yhteisöpedagogit olivat valmistumisen jälkeen suorittaneet myös kohtuullisen paljon lyhyempiä ei-tutkintoon johtavia opintokokonaisuuksia. Vastaajien yleisimmät syyt jatkokoulutautumiselle ovat olleet kaikissa selvityksissä samansuuntaiset: opinnoilta toivotaan mahdollisuutta laajentaa omaa osaamista, mutta koulutukselta toivotaan myös turvaa työmarkkinoiden epävarmuudelta. Myös Vuorikosken (2020, 26) tutkimukseen osallistuneista yhteisöpedagogeista valtaosa oli vähintään harkinnut tai suunnitellut lisäopintoja, usein joko korkeampaa koulutusta tai toista AMK tutkintoa, tyypillisesti esimerkiksi sosionomin tutkintoa. Motivaatio lisäkoulutuksen hankkimiseen näytti niin ikään lähtevän ennen kaikkea henkilökohtaisen oman osaamisen kehittämisen halusta.

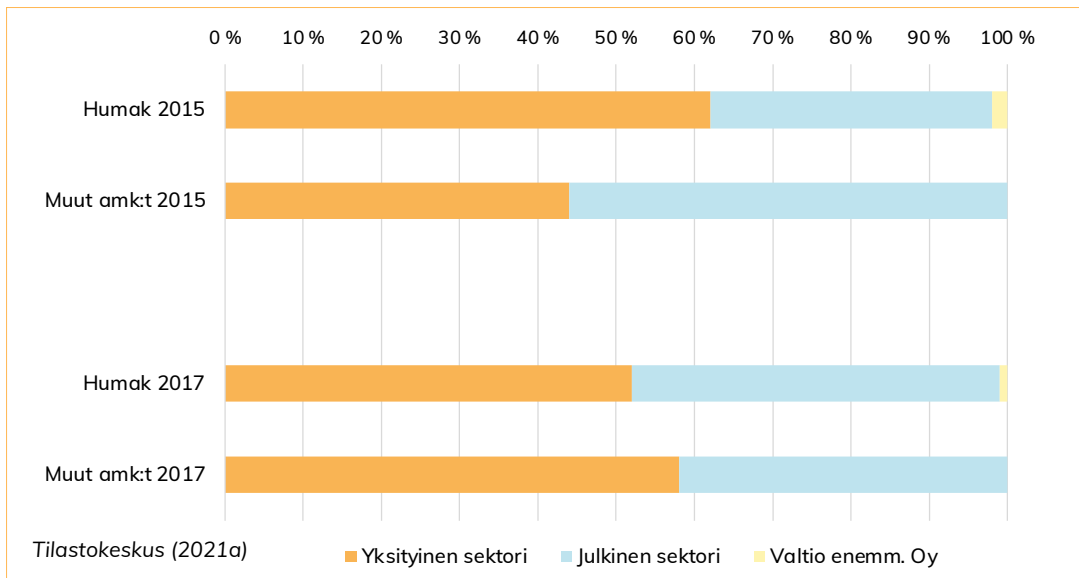
## Yhteisöpedagogien työtilanne valmistumisen jälkeen

Uraseurantakyselyyn (Vipunen 2021a) vastanneista valmistumishetkellä, vuonna 2015 vakituisessa kokoaikatyössä oli kolmannes (29 %), kun taas viisi vuotta valmistumisen jälkeen osuus oli kasvanut yli puoleen (54 %). Valmistumishetkellä määräaikaisessa kokoaikatyössä oli lähes viidennes (17 %) ja osa-aikatoitaa teki joka viides vastaaja (20 %). Viisi vuotta valmistumisen jälkeen määräaikaisessa kokopäivätyössä olevien osuus oli kasvanut neljännekseen (23 %) ja osa-aikatyötä tekevien pienentynyt (13 %). Vastaushetkellä vastaajista reilu puolet (54 %) oli kokoaikaisessa vakituisessa työsuhteessa. Työyhteisön kehittäjä -tutkinnon suorittaneista vastaajista oli vastaushetkellä vakituisessa kokoaikatyössä reilu puolet (60 %), yrittäjänä toimi viidennes (20 %). Osa-aikaisessa työsuhteessa – joko vakituisesti tai määräaikaisesti – oli niin ikään viidennes vastaajista.

Vuosina 2008-2014 valmistuneiden sijoittumisselvityksen (Väisänen & Määttä 2015, 22) mukaan vastaushetkellä palkkatyössä olevista yhteisöpedagogeista, joka toinen (53 %) oli vakituisessa työsuhteessa. Osa-aikatyö oli suhteellisen harvinaista, mutta määräaikaisissa työsuhteissa oli lähes puolet vastaajista. Jos Humakista valmistuneiden yhteisöpedagogien työsuhteen laatua vertaa kaikkiin ammattikorkeakoulusta vuonna 2015 valmistuneisiin uraseurantakyselyyn vastanneisiin, ovat määräaikaiset työsuhteet valtakunnallisesti huomattavasti harvinaisempia: vastaushetkellä, viisi vuotta valmistumisen jälkeen vakituista kokoaikatyötä teki kaksi kolmesta (73 %) ja määräaikaista kokopäivätyötä 9 prosenttia vastaajista (Vipunen 2021a).

Päätyöntajaa tarkasteltaessa käy ilmi, että uraseurantakyselyyn vastanneista yhteisöpedagogeista selvä enemmistö työskenteli sekä valmistumis- (39 %) että vastaushetkellä (42 %) järjestön, säätiön, seurakunnan tai vastaavan palveluksessa. Toiseksi tyypillisin työllistymissektori oli sekä valmistumis- (25 %) että vastaushetkellä (28 %) kunta, kuntayhtymä tai sairaanhoitopiiri. Loput eli noin kolmannes vastaajista oli vastaushetkellä työllistynyt yritykseen (17 %), valtiolle (4 %) tai yrittäjänä (3 %). Tilastokeskuksen (2021a) mukaan Humakista vuonna 2015 valmistuneista työllisistä yhteisöpedagogeista yksityiselle sektorille oli valmistumisvuonna sijoittunut kaksi kolmesta (63 %) ja julkiselle sektorille kolmannes (34 %). Tilastokeskuksen (2020) luokituksessa yksityiselle sektorille lasketaan mukaan yritysten lisäksi valtio- ja kuntaenemmistöiset yritykset sekä valtion liikelaitokset. Myös voittoa tavoittelemattomat yhteisöt, seurakunnat sekä järjestöt ja säätiöt kuin myös yrittäjät luetaan yksityiseen sektoriin. Julkiseen sektoriin puolestaan luetaan valtio ja kunnat ja kuntayhtymät. Työyhteisön kehittäjä -tutkinnon suorittaneista vastaajista lähes kolmannes (27 %) työskenteli yrityksen ja viidennes järjestön, säätiön, seurakunnan tai vastaavan palveluksessa. Yrittäjänä toimin niin ikään joka viides.

Humakista vuosina 2017 ja 2015 yhteisöpedagogiksi valmistuneiden työntajasektori siinä vaiheessa, kun valmistumisesta on kulunut vuosi, on esitetty kuviossa 8 (Tilastokeskus 2021a). Tilannetta verrataan muissa ammattikorkeakouluissa yhteisöpedagogin tutkinnon suorittaneisiin. Näyttää siltä, että Humakista valmistuneet työllistyivät vuosi tutkinnon suorittamisen jälkeen selvästi yleisemmin yksityiselle sektorille kuin muista ammattikorkeakouluista valmistuneet, mutta vuonna 2017 valmistuneiden osalta ero työntajasektoreiden välillä on tasoittunut. Tilastokeskuksen (mt.) tuoreimmat tiedot Humakista valmistuneiden yhteisöpedagogien työntajasektorista koskevat vuonna 2018 valmistuneita ja heidän valmistumishetken tilannettaan. Työllisiä oli 74 prosenttia Humakista valmistuneista, joista 60 prosenttia



**Kuvio 8.** Humakista vuonna 2015 ja 2017 valmistuneiden työntajasektori (tilanne vuosi valmistumisen jälkeen), %

työskenteli yksityisellä ja julkisella sektorilla 37 prosenttia. Muissa ammattikorkeakouluissa yhteisöpedagogin tutkinnon vuonna 2018 suorittaneiden osalta oli valmistumisen aikaan työllisiä 77 prosenttia, joista yksityiselle sektorille oli sijoittunut 76 prosenttia valmistuneista.

Uraseurantakyselyyn (Vipunen 2021a) vastanneista yhteisöpedagogeista reilu kolmannes (36 %) työskenteli valmistumishetkellä opetus- tai kasvatustehtävissä. Kuitenkin vastaushetken mennessä tilanne oli muuttunut siten, että yleisin (23 %) työtehtävä yhteisöpedagogeilla oli asiakas- tai potilastyö opetus- ja kasvatustehtävien ollessa toiseksi yleisin (20 %) työtehtävä. Viisi vuotta valmistumisen jälkeen yhteisöpedagogit työskentelivät suhteellisen yleisesti myös suunnittelu-, kehitys ja hallintotehtävissä (14 %) sekä johto- ja esimiestehtävissä (12 %). Vuorikosken (2020, 19-20) tutkimukseen osallistuneista yhteisöpedagogeista suuri osa oli työllistynyt nuoriso-ohjaajaksi tai nuorisotyöntekijäksi. Toiseksi eniten oli työllistynyt koordinaattoreiksi ja edunvalvojiksi järjestöihin. Lisäksi työskenneltiin valmentajana, ohjaajana lastensuojelutyössä sekä kasvatusalalla lasten parissa. Väisäsen ja Määtän (2015, 20; 37) selvityksen mukaan vuosina 2008-2014 Humakista valmistuneet yhteisöpedagogit työskentelivät tyypillisimmin nuoriso- (23 %) tai lastensuojelutehtävissä (17 %). Kehittämisen ja asiantuntijatyö- sekä johtamiseen liittyvissä työtehtävissä työskenteli viidennes vastaajista, ja heistä valtaosa ilmoitti työpaikakseen järjestön.

Seuraavassa tarkastellaan Tilastokeskuksen (2021a) tietojen valossa Humakista yhteisöpedagogiksi vuosina 2015 ja 2017 valmistuneiden ammattiryhmiä vuosi valmistumisen jälkeen (taulukko 1). Tällä tarkastelulla saadaan tietoa eri ajankohtina valmistuneiden osalta sitä, mihin ammattiryhmiin he ovat sijoittuneet siinä vaiheessa, kun valmistumisesta on kulu- nut jonkin aikaa ja tilanne työelämässä on sitä kautta vakiintunut. Humakista vuonna 2015 valmistuneista yhteisöpedagogeista nuorisotyön pariin oli työllistynyt neljäsosa vastaajista, mutta kaksi vuotta myöhemmin valmistuneita tarkastellessa näyttää siltä, että nuorisotyöhön työllistyminen olisi vähenemään päin. Yhteisöpedagogien työllistyminen erityisasiantuntijaksi

näyttäisi Tilastokeskuksen luokituksen valossa olevan yleistymässä. Erityisasiantuntijoihin luetaan Tilastokeskuksen ammattiluokituksessa (2010) esimerkiksi opettajat ja muut opetusalan erityisasiantuntijat sekä sosiaalialan erityisasiantuntijat, kuten sosiaalialan suunnittelijat. Myös nuoriso- ja järjestöalan vaativimmat tehtävät luetaan erityisasiantuntijoiden luokkaan. Tähän ryhmään lukeutuvat muun muassa erityisnuorisotyöntekijät, erilaiset suunnittelijat ja koordinaattorit, toiminnanohjaajat ja järjestösihteerit. Näihin tehtäviin oli myös vuoden 2020 uraseurantakyselyn (Vipunen 2021a) valossa työllistynyt moni Humakista valmistunut yhteisöpedagogi.

Nuorisotyötä ammatikseen tekevien todellista määrää on Malmin (2021, 14-15) mukaan hankala saada tarkalleen selville ja arviot vaihtelevat suuresti. Muun muassa paikat ja ympäristöt, joissa nuorisotyötä tehdään, ovat vuosien varrella kokeneet monia muutoksia. Esimerkiksi kunnallista nuorisotyötä tekevien tilastointi lopetettiin 1990-luvulla. Kuntien lisäksi nuorisotyötä tekevät seurakunnat ja järjestöt. Luokitteluissa haastavaa on myös se, että nuorisotyötä tekevät ei läheskään kaikki työskentele nuoriso-alkuisella ammattinimikkeellä, vaan suhteellisen monella yhteisöpedagogilla voi olla myös vapaa-aika -alkuinen nimike, joissa toimenkuvaan kuuluu muutakin kuin nuorisotyötä. Ammattinimikkeiden kirjo on suuri ja monitulkintainen, minkä vuoksi osa nuoristyötä tekevästä jää tilastoissa tunnistamatta.

Vuoden 2020 uraseurantakyselyssä (Vipunen 2021a) tiedusteltiin vastaajan ammatti-, tehtävä- ja virkanimikettä sekä ensimmäisessä työssä, että valmistumishetkellä. Vastanneiden, Humakista vuonna 2015 valmistuneiden yhteisöpedagogien ammattinimikkeet on listattu liitteessä I. Ammattinimikkeiden pohjalta on käsillä olevaa selvitystä varten laadittu Väisästä ja Määttä (2015, 20) mukailten luokitus, jonka avulla yhteisöpedagogien sijoittumista eri työtehtäviin (kyselyyn vastaamisen hetkellä, eli viisi vuotta valmistumisen jälkeen), on mahdollista tarkastella (taulukko 2). Kyselyyn vastanneiden yhteisöpedagogien tyypillisimmät työtehtävät

**Taulukko 1.** Humakista vuosina 2015 ja 2017 valmistuneiden yhteisöpedagogien ammattiryhmät (tilanne vuosi valmistumisen jälkeen), %

|  | <b>2015 valmistuneet</b> | <b>2017 valmistuneet</b> |
|--|--------------------------|--------------------------|
| Erityisasiantuntijat                   | 17 %                     | 21 %                     |
| Sosiaalialan ohjaajat                  | 19 %                     | 16 %                     |
| Nuorisotyön ohjaajat                   | 24 %                     | 14 %                     |
| Muut seurakuntatyöntekijät             | 1 %                      | 1 %                      |
| Muut asiantuntijat                     | 12 %                     | 15 %                     |
| Toimisto- ja asiakaspalvelutyöntekijät | 3 %                      | 4 %                      |
| Palvelu- ja myyntityöntekijät          | 15 %                     | 20 %                     |
| Muu tai tuntematon                     | 9 %                      | 9 %                      |
| <b>Työllisten lukumäärä yht.</b>       | <b>127</b>               | <b>165</b>               |

Tilastokeskus (2021a)

**Taulukko 2.** Eri työtehtävissä viisi vuotta valmistumisen jälkeen työskentelevien yhteisöpedagogien lukumäärät

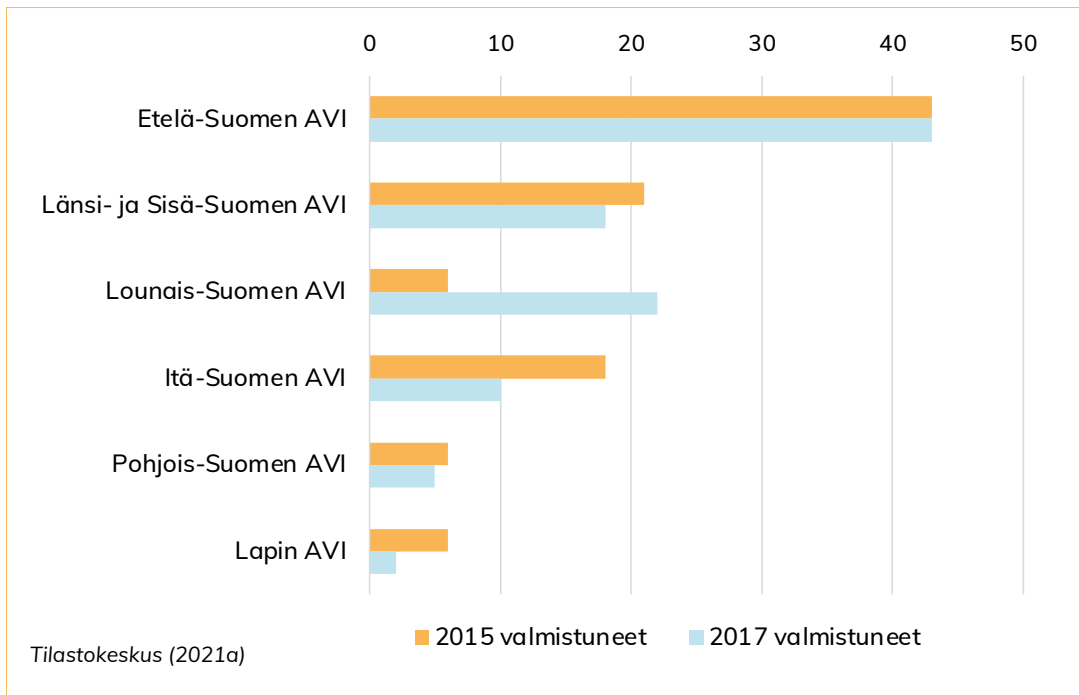
| <b>Työtehtävä</b>                                      | <b>n</b>  |
|--|-----------|
| Nuorisotyö   | 12        |
| Lastensuojelutyö                                       | 1         |
| Kehittämisen- ja asiantuntijatyö                       | 11        |
| Ohjaus ja toiminnan kehittäminen                       | 7         |
| Vammais-, kuntoutus- ja vanhustyö                      | 1         |
| Organisaation ja projektin johtaminen, esimiestehtävät | 9         |
| Kerhojen ohjaus ja koulunkäynnissä avustaminen         | 1         |
| Varhaiskasvatus  | 2         |
| Opetustehtävät   | 3         |
| Ohjaustyö oppilaitoksissa                              | 1         |
| Aikuisten ohjaus                                       | 4         |
| Myynti- ja asiakaspalvelutyö                           | 1         |
| Viestintä, markkinointi ja tapahtumien järjestäminen   | 2         |
| Muut   | 5         |
| Ei työllinen tai ei vastannut kysymykseen              | 9         |
| <b>yht.</b>  | <b>69</b> |

Vipunen (2021a)

näyttäisivät jakaantuvan tasaisesti nuorisotyön, kehittämis- ja asiantuntijatyön, organisaation ja projektien johtamiseen sekä ohjauksen ja toiminnan kehittämiseen liittyvien tehtävien kesken. Edelliseen (mt.) uraselvitykseen verrattuna lastensuojelutyötä tekevien osuus on pienentynyt selvästi, kun taas johtamis- ja esimiestehtäviä tekevien osuus on kasvanut.

Työyhteisön kehittäjä -tutkinnon suorittaneiden vastaajien ammattinimikkeet ovat valtaosin luokiteltavissa kehittämis- ja asiantuntijatyöhön. Ammattinimikkeitä olivat muun muassa liiketoiminnan asiantuntija, HR-asiantuntija, tiedottaja, sihteeri, työelämä- ja työyhteisökehittäjä, toiminnanjohtaja, kehittämisspällikkö sekä palvelu- ja työsuojelupäällikkö. Yli puolet (53 %) vastaajista kertoi tehtävänimikkeensä olevan nyt eri kuin ennen työyhteisön kehittäjä -tutkinnon suorittamista.

Työskentelyaluetta tarkastellessa uraseurantakyselystä (Vipunen 2021a) käy ilmi, että vastaajista 43 prosenttia työskenteli valmistumisen aikaan Uudenmaan alueella ja viisi vuotta valmistumisen jälkeen vastaava osuus oli 41 prosenttia. Seuraavaksi yleisimmät työskentelyalueet olivat Varsinais-Suomi, Pohjois-Savo, Pirkanmaa ja Keski-Suomi, joissa kaikissa työskenteli viisi vuotta valmistumisen jälkeen noin joka kymmenes vastaaja. Työyhteisön kehittäjä -tutkinnon suorittaneet vastaajat sijoituivat melko pitkälti Uudenmaan (53 %) ja



**Kuvio 9.** Työssäkäynnin alue, %

Varsinais-Suomen (27 %) alueille. Yhteisöpedagogiksi valmistuneiden työpaikkojen sijainnit heijastelevat yhteisöpedagogiksi opiskelevien tutkinnon suorittamisen paikkakuntia, sillä Humakissa yhteisöpedagogiksi voi opiskella pääkaupunkiseudulla (Helsinki ja Nurmijärvi), Turussa, Jyväskylässä, Kuopiossa ja Ylivieskassa. Toisaalta myös täysin verkkovälitteisesti opiskelevien määrät ovat kasvussa. Tilastokeskus (2021a) luokittelee työllisten työssäkäynnin alueen aluehallintoviraston toimialueen mukaan. Humakista yhteisöpedagogiksi valmistuneiden työssäkäynnin alueet vuosina 2015 ja 2017 valmistuneiden osalta (1 vuosi valmistumisen jälkeen) on eritelty kuviossa 9. Myös tässä tarkastelussa yli puolet valmistuneista työskentelee Etelä-, Länsi- ja Lounais-Suomen alueilla.

Uraselvityksen (Vipunen 2021a) mukaan Humakista valmistuneiden yhteisöpedagogien keskimääräinen kuukausipalkka on hieman laskenut edelliseen selvitykseen verrattuna. Vuonna 2013 valmistuneiden keskimääräiset ansiot (bruttopalkka) olivat viisi vuotta valmistumisen jälkeen 3089 euroa kuukaudessa ja vuonna 2015 valmistuneilla keskimäärin 2704 euroa kuukaudessa. Kaikkien kyselyyn vastanneiden ammattikorkeakoulussa vuonna 2015 tutkinnon suorittaneiden keskipalkka oli 3238 euroa kuukaudessa. Työyhteisön kehittäjä -tutkinnon suorittaneiden vastaajien keskimääräinen kuukausipalkka oli 3743 euroa. Väisäsen & Määtän (2015, 22) vuosina 2008- 2014 Humakista yhteisöpedagogiksi valmistuneiden sijoittumista tarkastelevassa selvityksessä kokoaikatyötä tekevien keskimääräiset ansiot olivat 2465 euroa kuukaudessa. Tilastokeskuksen (2021b) mukaan alemman korkeakoulututkinnon suorittaneiden keskiansiot kuukaudessa olivat vuonna 2019 yksityisellä sektorilla 3797 euroa, kuntasektorilla 3085 euroa ja valtiolla 3598 euroa.



## Työllistymiseen vaikuttaneet tekijät

Korkeakoulutuksen merkitystä työllistymisessä voidaan lähestyä laadullisen työllistymisen käsitteen avulla. Tällöin tarkastellaan sitä, missä määrin koulutus on työtehtävän vaatimuksenä, missä määrin työ edellyttää korkeakoulutuksen tuottamaa osaamista ja missä määrin korkeakoulutus tuottaa tehtävän hoitamiseen selkeää lisäarvoa. Olennaista on myös se, että tutkinnon suorittanut ja työmarkkinoille sijoittunut kokee saavansa sekä oman ammatillisen kehittymisensä että työuransa kannalta hyötyä siitä, että on suorittanut tutkinnon. (Vuorikoski ym. 2020, 6-7.)

Vuorikosken (2020, 19) haastattelututkimuksessa kartoitettiin Humakista vuosina 2013–2014 ja 2016–2018 valmistuneiden yhteisöpedagogien opintojen jälkeistä työllistymistä sekä työllistymisen laatua ja työllistymiseen vaikuttaneita seikkoja. Laadullisen aineiston avulla tutkimuksessa päästiin hahmottamaan tapahtumaketjuja ja kuvaamaan aineistosta nousseita erilaisia työllistymisreittejä ja -polkuja, joita määritteli haastateltavien oma arvio työllistymiseen vaikuttaneista tekijöistä. Työllistymiseen vaikuttavista elementeistä piirtyi esiin neljä yhteisöpedagogeille tyypillistä työllistymispolkua. Yleisin työllistymisen polku oli opintojen aikaisen harjoittelun kautta. Toinen tapa työllistyä oli suhteiden ja verkostojen kautta. Monelle tyypillinen polku oli myös sinnikkyuden ja pitkäjänteisyyden kautta löytynyt työpaikka, jota saattoi edeltää monenlaiset, usein haastavatkin vaiheet. Neljäs työllistymisen polku oli oman osaamisen tunnistaminen ja aikaisempien harrastus-, opiskelu- ja työkokemusten hyödyntäminen oman osaamisen tunnistamisessa ja tuotteistamisessa. (mt., 22-24.)

Myös Väisäsen ja Määtän (2015, 30) vuosina 2008-2014 Humakista yhteisöpedagogiksi valmistuneiden sijoittumisselvityksessä todettiin harjoittelun suuri merkitys työllistymiselle. Toisaalta eri työtehtäviin päätyneet korostivat eri tekijöitä. Asiantuntija-, kehittämis- ja johdotehtävissä toimivat yhteisöpedagogit korostivat muita enemmän suhteiden ja projektien merkitystä. Oma aktiivisuus ja toimeliaisuus työnhaussa nähtiin niin ikään tärkeinä tekijöinä siinä, että valmistumisen jälkeen työllistyi koulutusta vastaavaan työhön.

## Oman osaamisen ja työn vastaavuus

Sekä vuoden 2020 uraseurantakyselyssä (Vipunen 2021a) että Vuorikosken (2020) haastattelututkimuksessa kartoitettiin, mitä osaamista omassa työssä tarvitaan sekä missä määrin näitä taitoja oli karttunut yhteisöpedagogin opinnoissa. Vastaajilta kysyttiin myös, mikä opinnoissa saatu osaaminen oli koettu hyödyllisimmäksi työelämässä. Uraseurantakyselyssä (mt.) vastaajia pyydettiin arvioimaan asteikolla 1-6 (1= ei lainkaan/ei lainkaan tärkeä; 6= erittäin paljon/erittäin tärkeä) eri osaamisen osa-alueita sen mukaan, kuinka hyvin amk-opiskelu kehitti niitä ja toisaalta siltä kannalta, kuinka tärkeiksi ne koetaan omassa työssä (kuvio 10). Molemmissa tutkimuksissa geneeriset taidot, eli niin sanotut yleiset työelämätaidot, nousivat yhteisöpedagogien työssä tarvittavina kompetensseina selvästi tärkeimmiksi.

Uraseurantakyselyyn (mt.) vastanneet kokivat esimerkiksi oma-aloitteisuuden ja itseohjautuvuuden, itsenäisen työskentelyn taidon, stressinsietokyvyn, vuorovaikutustaidot ja kyvyn oppia ja omaksua uutta keskeisimmiksi työssään vaadittaviksi kompetensseiksi. Myös tieto- ja viestintätekniikan taitoja pidettiin tärkeinä. Ammattikorkeakoulututkinnon arvioitiin kehittäneen näitä taitoja melko hyvin, mutta ei täysin samassa suhteessa, kuin missä määrin



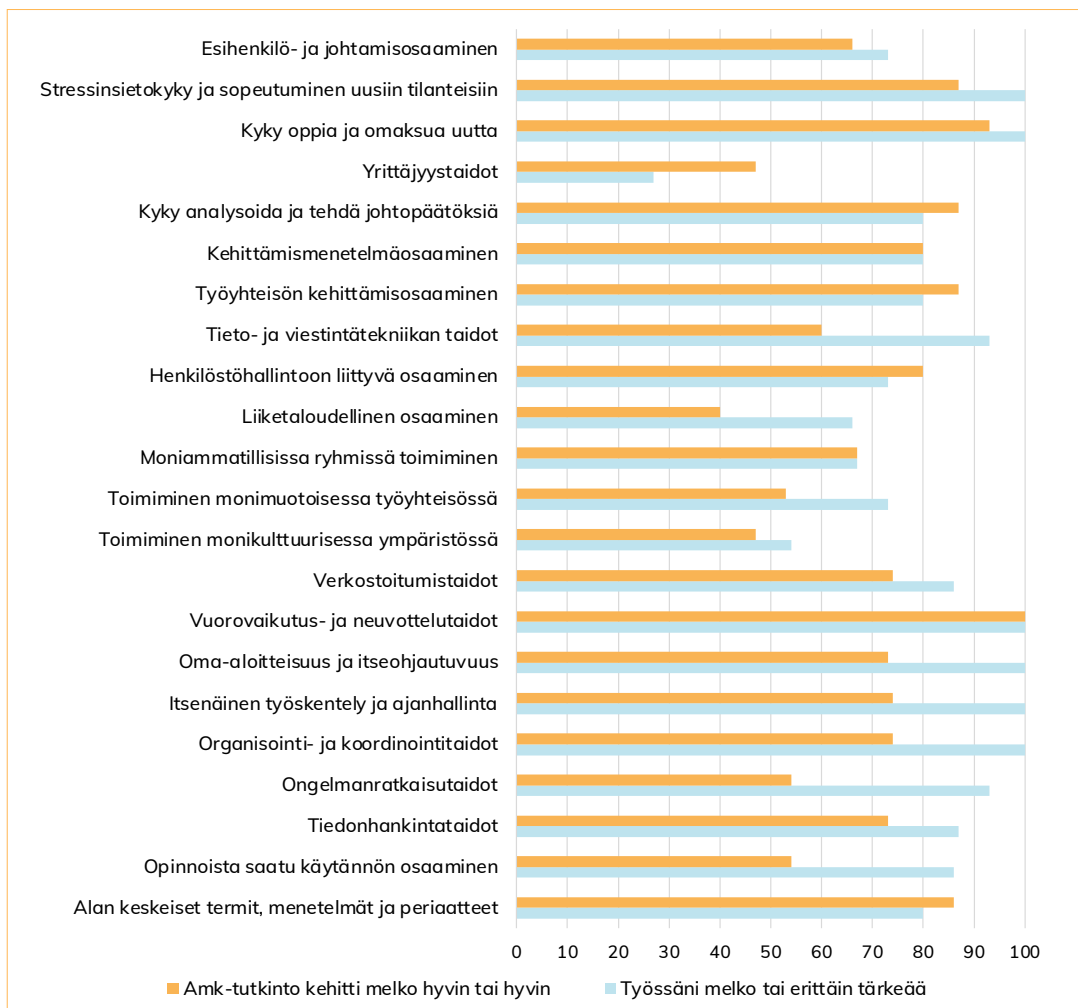
**Kuvio 10.** Opinnoista saadun osaamisen ja työn osaamisvaatimusten vastaavuus (ka.)

näitä kompetensseja koettiin omassa työssä tarvittavan. Kaiken kaikkiaan edellä mainittujen kaltaiset generiset taidot koettiin työelämässä keskeisimmiksi. Tutkimusmenetelmä-, yrittäjyysosaamista sekä liiketaloudellista ja johtamispuolen osaamista vastaajat eivät pitäneet yhtä keskeisinä työssään. Tutkimusmenetelmäosaamisen arveltiin sen sijaan kehittyneen opintojen aikana jopa enemmän kuin missä määrin näille taidoille on työelämässä tarvetta.

Vuorikosken (2020, 24-25) haastattelemat yhteisöpedagogit kokivat saman suuntaisesti työssään tärkeimmiksi osaamisalueiksi ihmisten kohtaamisen ja sosiaalisen vuorovaikutuksen taidot sekä organisointi- ja koordinoitaitaidot. Kuitenkin ne taidot, joita amk-tutkinosta koettiin saavuttaneen, olivat enemmän alaspesifejä kompetensseja, kuten projekti- ja hankeosaaminen ja tutkimusmenetelmälliset taidot. Myös Väisäsen ja Määtän (2015, 32) vuosina 2008-2014 valmistuneiden yhteisöpedagogien sijoittumisselvityksessä nousi esiin,

että omassa työssä vaadittavat valmiudet ovat ennen kaikkea ns. yleisiä työelämävalmiuksia, jotka eivät ole luonteeltaan ammattisidonnaisia. Poikkeuksena olivat teoreettiset ajattelutaidot, kansainväliset valmiudet ja yrittäjäyksi valmiudet, joita vastaajat kokivat saaneensa koulutuksesta tarpeeksi. Tiivistäen voi todeta, että kaikissa edellä mainituissa tutkimuksissa nousi esiin se, että Humakin rooli geneeristen valmiuksien kehittäjänä koettiin vähäisempänä kuin millaiseksi näiden taitojen merkitys omassa työssä nähdään.

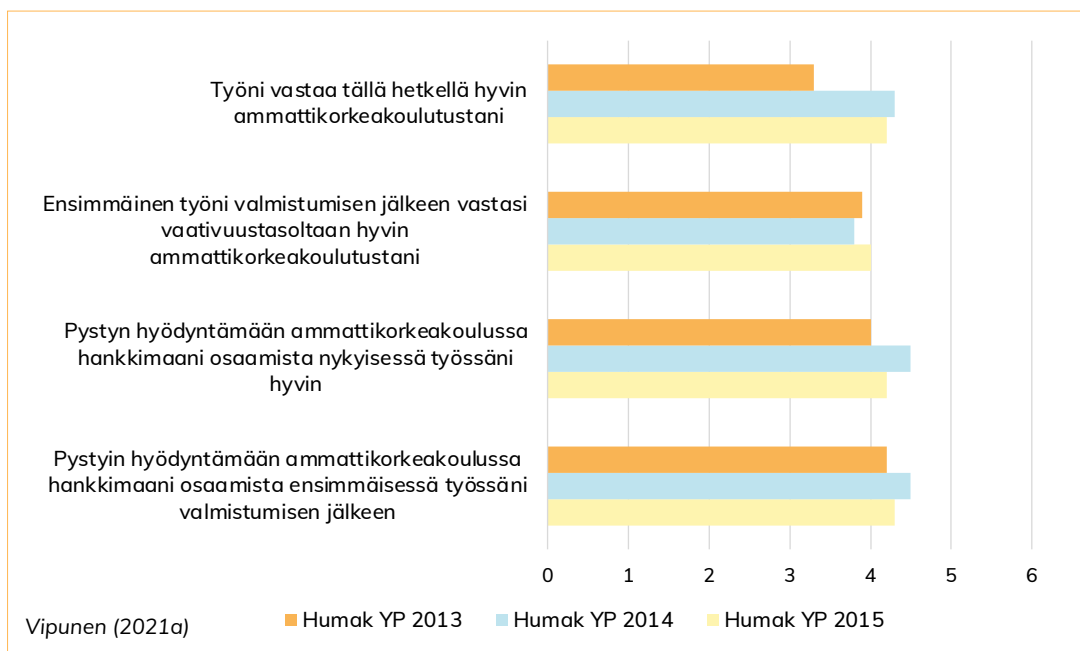
Työyhteisön kehittäjä -tutkinnon suorittaneilta vastaajilta tiedusteltiin niin ikään nykyisessä työssä tarvittavia keskeisimpiä osaamisalueita sekä sitä, kuinka hyvin suoritettu työyhteisön kehittäjä -tutkinto kartutti kyseisiä kompetensseja. Kuviossa 11 on kummankin ulottuvuuden osalta se vastaajien osuus, joka on kokenut kyseisen kompetenssin työssään vähintään melko tärkeäksi ja kyseisen ominaisuuden kehittyneen työyhteisön kehittäjä -tutkinnon suorittamisen myötä vähintään melko hyvin. Keskeisimmät työssä tarvittavat osaamisalueet näyttävät työyhteisön kehittäjä -tutkinnon suorittaneilla painottuvan selvästi geneerisiin



**Kuvio 11.** Opinnoista saadun osaamisen ja työn osaamisvaatimusten vastaavuus työyhteisön kehittäjä -tutkinnon suorittaneilla, %

taitoihin (esim. vuorovaikutus- ja organisointitaidot, kyky oppia ja omaksua uutta, stressinsieto- ja sopeutumiskyky). Tutkinnon ei kuitenkaan koettu kehittäneen näitä kompetensseja täysin samassa määrin kuin mitä työssä vaaditaan. Myös tieto- ja viestintätekniikan taitojen sekä liiketaloudellisen osaamisen ei koettu karttuneen opintojen aikana täysin samassa suhteessa kuin mitä omassa työtehtävissä tarvitaan. Työelämän tarpeisiin nähden tutkinnon nähtiin painottaneen sen sijaan jopa yli tarpeiden lähinnä yrittäjyystaitoja, muilta osin kaikki tutkinnossa painotetut osaamisalueet näyttävät vastausten valossa olevan sellaisia, joita työelämässä myös tarvitaan.

Uraseurantakyselyssä (Vipunen 2021a) vastaajilta pyydettiin arviota asteikolla 1-6 (1=täysin eri mieltä; 6=täysin samaa mieltä) siitä, kuinka hyvin ammattikorkeakoulussa hankittua osaamista pystyi hyödyntämään ensimmäisessä valmistumisen jälkeisessä työssä sekä nykyisessä työssä. Lisäksi kysyttiin, kuinka hyvin ensimmäinen valmistumisen jälkeinen sekä nykyinen työtehtävä vastaavat vaatimustasoltaan ammattikorkeakoulutusta (kuvio 12). Näyttää siltä, että mitä enemmän aikaa valmistumisesta kuluu, sen todennäköisemmin yhteisöpedagogit työskentelevät sellaisessa tehtävässä, joka vastaa vaatimustasoltaan ammattikorkeakoulutusta. Ammattikorkeakoulussa hankittua osaamista on pystytty keskimäärin melko hyvin hyödyntämään sekä ensimmäisessä että vastaushetken työtehtävässä. Vuonna 2013 valmistuneisiin nähden vuonna 2014 ja 2015 arvioivat edellä mainitut ulottuvuudet keskimäärin paremmiksi. Työyhteisön kehittäjä -tutkinnon suorittaneista vastaajista valtaosa (87 %) koki pystyneensä melko hyvin tai hyvin hyödyntämään tutkinnon kautta hankkimaansa osaamista työssään. Neljä viidestä (80 %) koki lisäksi nykyisen työnsä vastaavan vaatimustasoltaan melko hyvin tai hyvin tutkinnon tuottamaa osaamista.



**Kuvio 12.** Ammattikorkeakoulutuksessa hankitun ja työssä vaadittavan osaamisen vastaavuus (ka.)

Vuorikosken (2020, 21) haastattelemat, Humakista valmistuneet yhteisöpedagogit kokivat koulutuksen laajuuden ja yleispätevyyden yhtäältä hyväksi ja toisaalta huonoksi seikaksi. Noin joka toiselle oli haastavaa hahmottaa ja tunnistaa omaa spesifiä osaamistaan edes siinä vaiheessa, kun työnhaku on ollut opintojen jälkeen ajankohtaista. Toinen osa haastatelluista puolestaan koki saaneensa koulutuksesta laajan skaalan taitoja, joiden kautta oman osaamisen määrittelemisen kulloisenkin tilanteen ja työpaikan mukaan ei ollut liian haastavaa. Esiin nousi vahvasti se, että nuorisotyön kentälle työllistyneiden mielestä yhteisöpedagogien osaamiskompetenssit tunnetaan hyvin heidän työkentällään ja tutkintoa arvostetaan. Sosiaalialalle työllistyneet puolestaan toivat esiin, etteivät yhteisöpedagogin tutkinnon sisällölliset kompetenssit olleet tarpeeksi selkeitä sosiaalialan työkentällä.

Väisäsen ja Määtän tutkimuksen (2015, 25) vuosina 2008-2014 Humakista valmistuneet yhteisöpedagogit kokivat valtaosin olevansa koulutusta vastaavassa työssä ja kahdeksan kymmenestä katsoi koulutuksen vastaavan vähintään melko paljon myös tutkinnon tasoa. Yhteisöpedagogit kokivat myös pääasiassa olevansa osaamistaan vastaavissa tehtävissä. Yhteisöpedagogin työ ja toimintaympäristöt ovat varsin laveat ja se, missä määrin eri tehtävät koetaan yhteisöpedagogien omaa koulutusala ja tutkintoa vastaaviksi tehtäviksi voi sen vuoksi vaihdella suurestikin. Se, että vastaajat arvioivat geneeristen taitojen merkityksen työssään niin suureksi, kytkeytyy ainakin osaltaan siihen, että vastaajat kokivat keskimäärin melko hyvin voivansa hyödyntää ammattikorkeakoulussa hankkimaansa osaamista työssään ja että työ vastaa keskimäärin melko hyvin yhteisöpedagogin koulutusta.

Työyhteisön kehittäjä -tutkinnon suorittaneita pyydettiin ennalta listattujen kompetenssien (kuvio 11) lisäksi listaamaan omin sanoin, millaista muuta osaamista tutkinnon suorittaminen kerrytti ja toisaalta myös, millaista muuta osaamista olisi toivonut tutkinnon kartuttaneen. Vastaajat kertoivat erityisesti ammatillisen itseluottamuksen sekä oman osaamisen tunnistamisen, ryhmätyöskentely- sekä yhteisöllisen oppimisen taitojen vahvistuneen opintojen aikana. HR-puolen osaamisen karttumista jäi osa vastaajista kaipaamaan. Tulevaisuudessa vastaajat kokivat tarvitsevansa työurallaan erityisesti kokemuksen kautta tulevaa varmuutta ja oppimista työyhteisöjen ja työhyvinvoinnin kehittämistyöstä, HR-osaamista, vuorovaikutus- ja verkostoitumistaitoja sekä ennakoitiosaamista. Ennakoinnin taidot koettiin työyhteisön kehittäjille keskeisiksi siksi, että tulevaisuusorientoitunut työelämä tieto on avain siihen, että työyhteisöt saavat eväitä kehittyä tulevaisuuden haasteita palvelevalla tavalla.

Uraseurantakyselyn (Vipunen 2021a) vastaajilta tiedusteltiin avoimella kysymyksellä, mikälaista ammatillista ja omaan alaan liittyvää osaamista nykyisten opiskelijoiden kannattaisi hankkia tulevaisuuden työelämää ajatellen. Kysymyksen kautta vastaajilla oli mahdollisuus peilata omia kokemuksiaan toisaalta suorittamansa tutkinnon sisällöistä ja niiden hyödyllisyydestä omassa työssä ja toisaalta, omalla viiden vuoden kokemuksella tuoda esiin näkemyksiä siitä, mitä osaamista työmarkkinoilla vaaditaan. Avoimet vastaukset on ryhmitelty aihepiireittäin taulukkoon 3. Yhteisöpedagogit näyttävät tämän kysymyksen valossa pitävän selvästi tärkeimpänä tulevaisuuden kompetenssina verkostoitumis- ja sosiaalisia taitoja. Myös muut, yleiset työelämätaidot korostuivat maininnoissa.

Uraseurantakyselyssä (Vipunen 2021a) vastaajilta kysyttiin lisäksi uraan liittyviä tulevaisuuden suunnitelmia seuraaville viidelle vuodelle. Kyselyyn vastanneet kertoivat yleisimmin opintoihin liittyvistä suunnitelmista. Tyypillisimmin näitä olivat oman alan jatkokouluttautuminen (esim. YAMK), toisen amk-tutkinnon (esim. sosionomi) tai maisterin tutkinnon

suorittaminen tai jonkin erikoisosaaminen (alaspesifin taidon) hankkiminen. Yleisiä olivat myös toiveet uralla etenemisestä haastavampiin tehtäviin, kuten esimerkiksi esimiesasemaan. Vain harva suunnitteli alan vaihtoa täysin toisen tyyppisiin töihin. Sen sijaan moni hahmoteli tulevaisuuden suunnitelmikseen ammatillisen kehittymisen, osaamisen karttumisen ja sen, että saa tehdä itselle merkityksellistä työtä organisaatiossa, jossa pääsee vaikuttamaan asioihin. Työyhteisön kehittäjä -tutkinnon suorittaneet vastaajat suunnittelivat yhtäältä jatko-opintoja (erityisesti YAMK-tutkinto), itsensä kehittämistä, riippumattomuutta sekä työn ja vapaa-ajan tasapainoa. Toisaalta yleisiä tavoitteita olivat myös uralla eteneminen ja uudet haasteet.

**Taulukko 3.** Minkälaista ammatillista ja alaasi liittyvää osaamista kannustaisit nykyisiä opiskelijoita hankkimaan tulevaisuuden työelämää ajatellen?

|   |              |
|---|--------------|
| Verkostoitumis- ja sosiaaliset taidot                   | 13 mainintaa |
| Joustavuus, ennakkoluulottomuus ja itsensä kehittäminen | 6 mainintaa  |
| Stressinhallinnan ja itsensä johtamisen taidot          | 5 mainintaa  |
| Tekninen ja sosiaalisen median osaaminen                | 4 mainintaa  |
| Esimies- ja alaistaidot                                 | 4 mainintaa  |
| Sosiaalialan ja aikuistyön osaaminen                    | 3 mainintaa  |
| Talousosaaminen   | 3 mainintaa  |
| Monikulttuurisuus- ja moninaisuusasioiden osaaminen     | 3 mainintaa  |
| Yrittäjyystaidot  | 2 mainintaa  |
| Erytispedagogiset taidot                                | 2 mainintaa  |
| Erytisosaamiset (alaspesifit taidot)                    | 1 maininta   |
| Myynnin ja markkinoinnin taidot                         | 1 maininta   |
| Muutosjohtaminen ja kriisityö                           | 1 maininta   |
| Mielenterveys- ja päihdetyö                             | 1 maininta   |
| Tuotteistamisen ja palvelumuotoilun osaaminen           | 1 maininta   |
| Kielitaito  | 1 maininta   |
| Työelämän juridiikan ja työsuhteasioiden osaaminen      | 1 maininta   |

Vipunen (2021a)

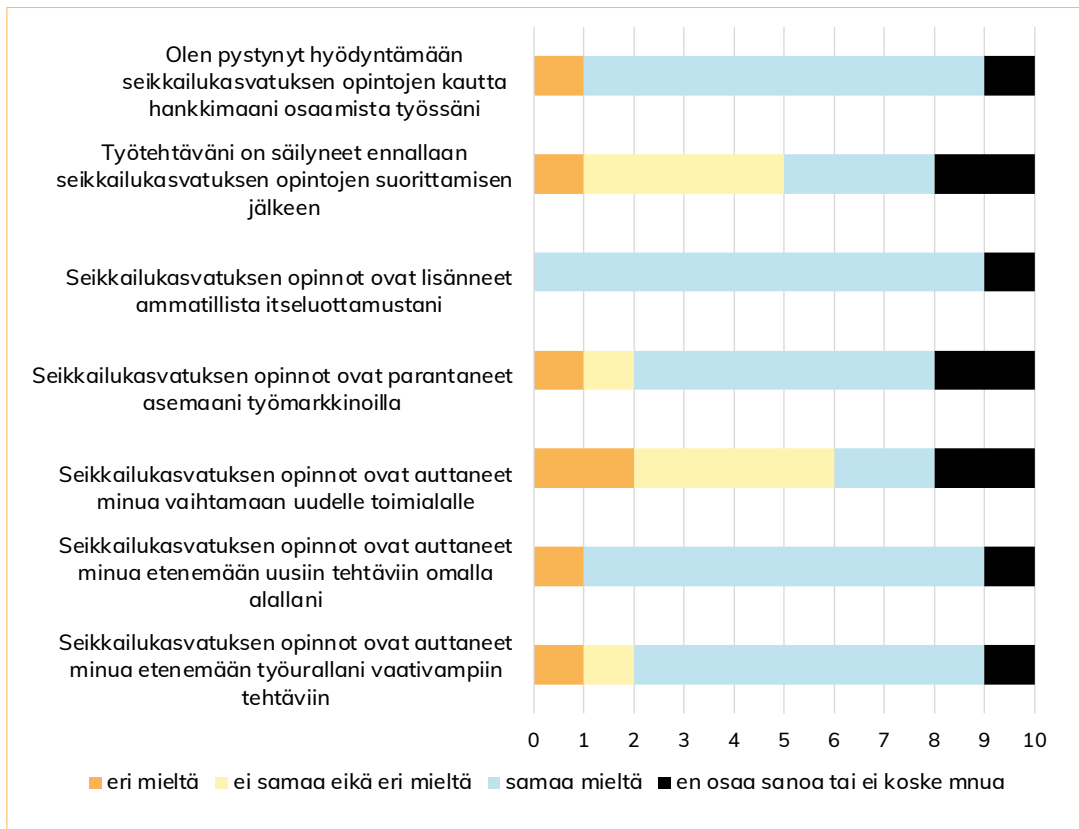
## 2.4 Seikkailukasvatuksen opintoja suorittaneiden sijoittuminen työmarkkinoille

Humanistinen ammattikorkeakoulu on pitkään tarjonnut seikkailukasvatuksen opintojakoja ja laajempia opintokokonaisuuksia, joita on voinut suorittaa osana yhteisöpedagogin tutkintoa. Syksyllä 2018 käynnistyi uusi kansainväliseen seikkailukasvatukseen painottunut yhteisöpedagogitutkinto (Adventure and Outdoor Education), jossa painottuvat kokemuksellisen oppimisen ja valmennuspedagogiikan näkökulmat. Valmistuttuaan opiskelijat osaavat toteuttaa, kehittää ja edistää seikkailukasvatuksellisia aktiviteetteja ja prosesseja työelämässä (Saaranen-Kauppinen 2020, 59). Tämän uuden tutkinnon lisäksi Humakissa voi suorittaa avoimessa ammattikorkeakoulussa suomenkielisiä seikkailukasvatuksen osaamiskokonaisuuksia.

Tässä luvussa tarkastellaan edellä mainittuja seikkailukasvatuksen opintoja suorittaneiden työmarkkinoille sijoittumista. Pääasiassa sosiaalisen median kautta kontaktoidut vastaajat osallistuivat loka-marraskuussa 2021 Humakin järjestämään seikkailukasvatuksen tulevaisuutta käsittelevään Delfoi -paneeliin, jonka osana oli keskeisimpiä työmarkkinoille sijoittumista käsitteleviä kysymyksiä. Tavoitteena oli selvittää, miten Humakin seikkailukasvatuksen opinnot ovat vastanneet työelämän tarpeita ja millaista osaamista tämän päivän työelämässä tarvitaan. Lisäksi tavoitteena oli tarkastella sitä, millaisissa tehtävissä ja toimintaympäristöissä Humakissa seikkailukasvatusta opiskelleet tällä hetkellä toimivat. Koska seikkailukasvatuksen opintoja suorittaneita ja alalle työllistyneitä ei pystytty tavoittamaan kovin suurta joukkoa, keskityttiin pääasiassa avoimiin kysymyksiin, joiden avulla vastaajien näkemyksiä oli mahdollista saada monipuolisemmin ja syvällisemmin esiin.

Paneeliin vastasi 11 seikkailukasvatusta Humakissa opiskellutta. Vastaajien ikähaarukka oli 30-49 vuotta ja he olivat suorittaneet seikkailukasvatuksen opintoja vuosien 2011-2021 välillä. Neljä vastaajaa oli opiskellut Humakin avoimen amk:n seikkailukasvatuksen (SKER) opinnot, viisi oli valmistunut suomenkielisestä yhteisöpedagogikoulutuksesta, seikkailukasvatuksen opinnot osana tutkintoaan. Yksi vastaaja oli suorittanut uuden, Adventure and Outdoor Education -tutkinnon. Kaikki vastaajat olivat parhaillaan työelämässä. Yhdeksän kymmenestä vastaajasta kertoi olevansa melko tai erittäin tyytyväinen seikkailukasvatuksen opintojen hyödyllisyyteen työuransa kannalta. Sanallisissa kommentteissa todettiin niin ryhmien ohjaustaitojen, johtamistaitojen kuin myös lajitaitojen parantuneen opintojen ansiosta huomattavasti. Lehtoreiden osaamista kiiteltiin yleisesti. Myös itsetuntemuksen koettiin parantuneen ja opintojen olleen hyödyksi työllistymisessä, sillä vaikka vain harva oli suorittanut kokonaista tutkintoa seikkailukasvatuksessa, toimivat seikkailukasvatuksen opinnot monelle porttina haluamiinsa työtehtäviin. Opinnoissa koettiin olleen riittävän laaja teoreettinen pohja, minkä ansiosta saatuja oppeja on voinut hyödyntää monenlaisissa toimintaympäristöissä.

Seikkailukasvatuksen opintojen vaikutusta työhöön pyydettiin arvioimaan myös erilaisten väittämien kautta. Vastaajia pyydettiin arvioimaan asteikolla 1-5 (1=täysin eri mieltä; 5=täysin samaa mieltä) väittämiä omien kokemustensa pohjalta (kuvio 13). Vastaajat kokivat, että seikkailukasvatuksen opintojen tuottamasta osaamisesta on selvää hyötyä omassa työssä ja että opinnot ovat lisänneet ammatillista itseluottamusta. Valtaosan kohdalla opinnot olivat myös auttaneet etenemään niin uusiin kuin vaativampiinkin työtehtäviin. Vain harva oli opintojen myötä vaihtanut kokonaan toiselle toimialalle. Avoimissa kommentteissaan vastaajat totesivat, ettei toimialan vaihto ole ollut tavoitteenakaan, vaan seikkailukasvatuksen opinnot ovat



**Kuvio 12.** Seikkailukasvatuksen opintojen vaikutus työuraan (n)

vahvistaneet itsetuntemusta ja ammatillista itseluottamusta, mikä on toiminut kimmokkeena hakeutua uudenlaisiin työtehtäviin. Nekin vastaajat, jotka eivät olleet hakeutuneet kokonaan uusiin työtehtäviin, kokivat työnsä sisällön monipuolistuneen eli saaneen uuden osaamisen kautta ”normaalista” poikkeavia työn sisältöjä alalla, joka sinänsä on ennestään vanha ja tuttu.

Vastaajia pyydettiin myös kertomaan nykyinen tehtävänimikkeensä. Suuri osa (6 vastaajaa) työskenteli nuoriso- tai sosiaalialan ohjaajana. Yksi oli työllistännyt itsensä seikkailuohjaajana ja -kouluttajana. Päätyönantajia olivat tyypillisimmin kunnat ja kuntayhtymät (mukaan lukien sairaanhoitopiirit), yritykset sekä järjestöt, säätiöt, seurakunnat tai vastaavat. Lisäksi vastaajilta tiedusteltiin, millaisissa seikkailukasvatukseen liittyvissä tehtävissä he olivat työuransa aikana työskennelleet. Useampi oli työskennellyt kouluttajana, safari-, luonto- tai eräoppaana sekä seikkailu- tai nuoriso-ohjaajana ympäristöissä, joissa hyödynnetään luontoa ja ulkoilmaa. Useampi vastaaja oli hyödyntänyt myös lastensuojelun ja -psykiatrian tehtävissä seikkailukasvatuksellisia elementtejä.

Taulukossa 4 tarkastellaan vastaajien kokemuksia siitä, mitä osaamista seikkailukasvatuksen opinnot tuottivat ja toisaalta sitä, mitä osaamista vastaajat olisivat lisäksi toivoneet saavuttaneensa. Vastaajat kokivat pedagogisten ja ryhmien ohjaamiseen liittyvien taitojen karttuneen opintojen aikana kiitettävästi. Toisaalta osa vastaajista koki, että näitä osaamisia olisi opinnoissa painottava vieläkin enemmän. Tämä kertoo siitä, että kyseessä ovat eräät yhteisö-



**Taulukko 4.** Mitä osaamista seikkailukasvatuksen opinnot kerryttivät vs. mitä olisi kaivannut enemmän

| Mitä osaamista opinnot kerryttivät   | Mitä osaamista olisi toivonut opintojen kerryttäneen  |
|--|---|
| Pedagogisia taitoja ryhmien ohjaamiseen<br>Ryhmäilmiöiden osaamista, yhteis-toimintamenetelmiä, johtamisosaamista<br>Itsetuntemusta ja itsereflektoinnin taitoja<br>Monipuolisia taitoja luonnossa liikkumiseen<br>Lajitekniisiä taitoja<br>Turvallisuustaitoja<br>Teoreettista osaamista<br>Ympäristötietoutta<br>Organisoitaitoja ja kokonaisuuksien hallintaa | Yrittäjäystaitoja<br>Ryhmien ohjaamiseen liittyvää osaamista ym. yhteisöpedagogin ydintaitoja<br>Tiiviimpää kytköstä työelämään<br>Reflektoinnin taitoja<br>Osaamista liittyen erityisryhmiin<br>Lajiteknistä osaamista ja enemmän "mennään ulos" -tyyppistä opiskelua ja tekemistä |

pedagogien keskeisistä kompetensseista, joiden tärkeyttä ei ehkä voi liikaa korostaa. Samaten ja kenties samoista syistä myös ns. lajitekniset taidot (esim. melonta, kiipeily jne.) nousivat esiin sekä niissä taidoissa, jotka olivat opinnoissa karttuneet hyvin kuin myös osaamisessa, jota olisi voinut kertyä enemmänkin.

## 2.5 Yhteenvetoa

Tämän luvun tavoitteena on ollut luoda katsaus Humakissa yhteisöpedagogin ammattikorkeakoulututkinnon suorittaneiden työllistymiseen ja urapolkuihin sekä siihen, kuinka tyytyväisiä valmistuneet ovat opintojen sisältöön ja tutkintoonsa kokonaisuudessaan. Tuloksia tulkitessa on tärkeää huomioida, että niin valtakunnallisen uraseurantakyselyn kuin työyhteisön kehittäjä -koulutuksesta valmistuneiden sijoittumisselvityksen vastausaktiivisuudet jäivät suhteellisen pieniksi, mikä heikentää luonnollisesti kyselyiden antamien tulosten luotettavuutta. Suuntaa antavia johtopäätöksiä niiden pohjalta voi kuitenkin vetää, etenkin kun tuloksia tarkastellaan muiden tässä selvityksessä hyödynnettyjen aineistojen rinnalla.

Edellisten (Arresto & Määttä 2006; Nikoskinen 2008; Väisänen & Määttä 2015) sijoittumisselvitysten jälkeen Humakin järjestö- ja nuorisotyön yhteisöpedagogikoulutus on saanut rinnalleen kaksi täysin uutta koulutusta: työyhteisön kehittäjä- ja seikkailukasvatuksen englanninkielisen Bachelor's Degree in Adventure and Outdoor Education -tutkinnon. Tämä kertoo siitä laajasta tarpeesta, joka yhteiskunnassamme on yhteisöpedagogien osaamiselle. Heidän kompetenssinsa kehittää yhteisöjen ja yksilöiden hyvinvointia ja ehkäistä yhteiskunnan polarisoitumista ulottuu hyvin monenlaisiin ryhmiin, organisaatioihin ja yhteisöihin. Tämän selvityksen lähtökohdaksi otettiin se, että Humakista valmistuneiden yhteisöpeda-

gogien työllistymistä, työtehtäviä ja toimintaympäristöjä on mielekästä tarkastella ottamalla mahdollisuuksien mukaan huomioon se, minkä edellä mainittujen osaamisprofiilin koulutuksesta on suorittanut.

Tulosten valossa näyttää siltä, että kaiken kaikkiaan Humakista valmistuneet yhteisöpedagogit ovat keskimäärin melko tyytyväisiä opintojensa eri osa-alueisiin ja opiskelijatyytyväisyys näyttäisi olevan kehittymässä jatkuvasti parempaan suuntaan. Tämä kertonee siitä, että opetuksen sisältöihin ja käytäntöihin tehdyt muutokset ovat olleet oikean suuntaisia. Etenkin opintojen suunnittelun ja ohjauksen ja työelämäyhteyksiin liittyvä tyytyväisyys on ollut kasvussa. Myös tutkintoonsa kokonaisuudessaan Humakista valmistuneet yhteisöpedagogit ovat tyytyväisiä ja kokevat sen antaneen melko hyvät valmiudet työelämään. Tutkinnon arvostus työmarkkinoilla arvioitiin selvityksissä suhteellisen hyväksi, mutta joiltakin osin yhteisöpedagogin tutkintoa ei koettu edelleenkin riittävän tunnetuksi työmarkkinoilla. Suhteellisen moni järjestö- ja nuorisotyön yhteisöpedagogi työllistyy sosiaalialan kentälle, jossa haasteeksi koetaan se, etteivät yhteisöpedagogin tutkinnon sisällölliset kompetenssit ole riittävän selkeät. Tämä muodostuu helposti haasteeksi työnhakuvaiheessa. Nuorisoalalle työllistyneet kokivat sen sijaan tutkinnon olevan oiva ”pääsylippu” alan töihin. Kiitosta annettiin myös siitä, että tutkinto antaa erinomaisia eväitä edistää yhteiskunnallista hyvinvointia.

Työyhteisön kehittäjä -tutkinnon suorittaneista vastaajista moni totesi koulutuksen antaneen hyvät valmiudet korkeakoulutasoisiin jatko-opintoihin sekä työyhteisöjen kehittämiseen. Yleinen näkemys oli kuitenkin se, ettei suhteellisen uutta tutkintoa ainakaan toistaiseksi tunneta työelämässä kovin hyvin, vaikka arvostuksen tutkintoa kohtaan kuitenkin koettiin olevan melko hyvää. Valmistuneet näkivät hyötyneensä tutkinnosta erityisesti siinä, että ammatillinen itsetunto ja oman osaamisen tunnistaminen, ammattitaito sekä ryhmätöytäidot parantuivat opintojen ansiosta. Tutkinto avasi monelle myös ovia uusiin työtehtäviin. Seikkailukasvatuksen opintoja suorittaneet näkivät opintojen olleen hyödylliset työuran kannalta. Ryhmien ohjaus-, johtamis- ja lajitaitojen sekä itsetuntemuksen ja ammatillisen itseluottamuksen koettiin parantuneen opintojen ansiosta huomattavasti. Vaikka tässä selvityksessä mukana olleista seikkailukasvatuksen opintoja suorittaneista vain harva oli suorittanut kokonaista tutkintoa seikkailukasvatuksessa, toimivat kyseiset opinnot monelle porttina toivottuihin työtehtäviin. Opinnoissa koettiin olleen riittävän laaja teoreettinen pohja, minkä ansiosta saatuja oppeja on voinut hyödyntää monenlaisissa toimintaympäristöissä. Sekä työyhteisön kehittäjä- että seikkailukasvatuksen Bachelor’s Degree in Adventure and Outdoor Education -tutkinnon osalta on tärkeää, että säännöllistä uraseurantaa toteutetaan Humakin toimesta siihen saakka, että näistä tutkinnoista valmistuneet tulevat valtakunnallisen ammatikorkeakoulujen uraseurannan piiriin.

Yhteisöpedagogit näyttävät työllistyvän melko nopeasti valmistumisensa jälkeen ja työn saanti käy suhteellisen vaivattomasti. Yksi keskeisimpiä työllistymisen väyliä ovat harjoittelut ja niiden myötä syntyneet verkostot. Tyytyväisyys opintoihin kuuluvia harjoittelua kohtaan olikin varsin hyvällä tasolla. Opiskeluaikaisen työkokemuksen ja sen laadun merkitys onkin tärkeä tekijä siinä, miten työura lähtee valmistumisen jälkeen rakentumaan. Myös Humakissa kiinteästi osana opetusta oleva TKI-perustainen oppiminen mahdollistaa osaamisen kehittämisen ja näyttämisen työelämälähtöisesti. Tässä oppimisen muodossa edistetään selkeästi ja johdonmukaisesti opiskelijan todellisten, työelämässä tarvittavien ammatillisten ja yleisten tietojen, taitojen ja valmiuksien kehittymistä läpi koko tutkinnon (Kolehmainen & Ruuska 2020).

Yhteisöpedagogien valmistumisen jälkeisissä työsuhteissa määräaikaisuudet ovat verrattain yleisiä, mikä kertoo toisaalta työmarkkinoiden prekarisoitumisesta ja toisaalta yhteisöpedagojeja laajasti työllistävien järjestöjen rahoitusmaailman kytkeytymisestä töiden projektiluontoisuuteen ja sitä kautta työsuhteiden määräaikaisuuksiin. Monimuotototeutuksessa opiskelleista valtaosa on töissä jo valmistumisen hetkellä, ja heidän osaltaan onkin relevantimpaa tarkastella sitä, missä muodossa ura on saanut uutta suuntaa valmistumisen jälkeen. Työyhteisön kehittäjä -tutkimnon suorittaneet kokivat tutkimnon olleen hyödyksi uralla etenemisessä ja joka toinen vastanneista ilmoitti tehtävänimikkeensä muuttuneen tutkimnon suorittamisen jälkeen. Seikkailukasvatusta täydennysopintoina suorittaneet puolestaan toivat esiin, että opinnot olivat myös auttaneet etenemään niin uusiin kuin vaativampiinkin työtehtäviin. Vain harva oli opintojen myötä vaihtanut kokonaan toiselle toimialalle, eikä se ole useimpien kohdalla ollut tavoitteenakaan.

Tämän selvityksen valossa järjestö- ja nuorisotyön yhteisöpedagogit työllistyvät tyypillisimmin järjestökentälle. Edellisissä selvityksissä (Nikoskinen 2008; Väisänen & Määttä 2015) kunnat olivat järjestöjä tyypillisempiä yhteisöpedagogien työllistäjiä. Tuolloin jo ajankohtaisena ilmiönä näkynyt kolmannen sektorin yhteiskunnallisen merkityksen kasvu ja julkisen sektorin supistuminen ei ollut ehtinyt vielä näkyä työvoiman siirtymisinä (Nikoskinen 2008, 97). Työyhteisön kehittäjä -tutkimnon suorittaneet työskentelevät melko tasaisesti yksityisellä sektorilla ja järjestökentällä. Seikkailukasvatuksen opintoja suorittaneet vastaajat olivat puolestaan työllistyneet tasaisesti kunta-, järjestö- ja yksityiselle sektorille. Yrittäjänä toimii harva, eikä yrittäjyys myöskään kuulu kovin monen suunnitelmiin. Työyhteisön kehittäjä -tutkimnon suorittaneiden osalta yrittäjyys ja freelance-pohjainen työ näyttäisi olevan hieman yleisempää kuin muilla yhteisöpedagogitutkimnon suorittaneilla. Tämä voi liittyä siihen, että työyhteisön kehittäjä -tutkimnon suorittaneet ovat tyypillisesti jo pidemmälle työurallaan edenneitä, jolloin myös yrittäjyys voi tuntua luontevammalta vaihtoehdolta kuin aivan työuran alussa.

Järjestö- ja nuorisotyön yhteisöpedagogit työskentelevät tyypillisesti asiantuntija-, kehittämis- ja ohjaustehtävissä. Vaikka nuorisotyön ohjaajina työskentelevien osuus näyttäisi olevan pienemään päin, nuorisotyön parissa työskentelee edelleen moni yhteisöpedagogi. Määrien ja kehityssuuntien arvioiminen tässä suhteessa on haastavaa, johtuen esimerkiksi ammattinimikkeiden suuresta kirjosta (Malm 2021, 14-15). Yhä useampi Humakista valmistunut yhteisöpedagogi työskentelee erityisasiantuntijana. Tähän ryhmään kuuluvat Tilastokeskuksen (2010) luokituksessa nuoriso- ja järjestöalan vaativimmat tehtävät sekä muun muassa erityisnuorisotyöntekijät, erilaiset suunnittelijat ja koordinaattorit, toiminnanohjaajat ja järjestösihteerit. Havainto siitä, että järjestösektorin osuus yhteisöpedagogien työllistäjänä on kasvussa, näyttäisi tässäkin suhteessa olevan oikeansuuntainen. Työyhteisön kehittäjä -tutkimnon suorittaneet työskentelevät pääosin asiantuntija- ja kehittämistehtävissä ja seikkailukasvatuksen opintoja suorittaneet tyypillisesti nuoriso- tai sosiaalialan ohjaajana. Tämän selvityksen valossa näyttää siltä, että seikkailukasvatuksen opinnot suuntaavat mainiosti sellaisiin tehtäviin, joissa hyödynnetään elämyspedagogiikkaa ja kokemuksellisen oppimisen metodeja. Useampi vastaaja kertoi työskennelleensä kouluttajana, safari-, luonto- tai eräoppaana sekä seikkailu- tai nuoriso-ohjaajana ympäristöissä, joissa hyödynnetään luontoa ja ulkoilmaa.

Humakista valmistuneiden yhteisöpedagogien mukaan tutkinto on melko laaja ja yleispätevä, minkä ansiosta työllistyminen hyvin monenlaisiin tehtäviin ja toimintaympäristöihin on mahdollista. Toisaalta sen vuoksi moni valmistunut koki haastavaksi tunnistaa ja sanoittaa

omaa osaamista ja markkinoida sitä työnantajille, joille tutkinnon kompetenssit eivät kaikilta osin ole vielä tuttuja. Humakin yhteisöpedagogitutkinnon arvioitiin antaneen paljon sellaista osaamista, josta on hyötyä nykyisissä työtehtävissä. Keskeisimmiksi, omassa työssä vaadittaviksi osaamisalueiksi nostettiin pitkälti niin sanottuja geneerisiä työelämätaitoja, kuten vuorovaikutus- ja neuvottelutaidot, oma-aloitteisuus ja itseohjautuvuus sekä stressinsietokyky ja kyky sopeutua uusiin tilanteisiin. Ammattikorkeakoulututkinnon arvioitiin kehittäneen näitä taitoja melko hyvin, mutta ei täysin samassa suhteessa, kuin missä määrin kyseisiä kompetensseja nähtiin omassa työssä tarvittavan. Nämä kokemukset ovat melko yhtäläisiä kaikkien kolmen osaamisprofiilin yhteisöpedagogitutkinnon suorittaneiden keskuudessa.

Tulevaisuuden keskeisimmäksi ammatilliseksi osaamiseksi, jota jokaiselle yhteisöpedagogilla tulisi olla, vastaajat nostivat verkostoitumis- ja sosiaaliset taidot. Työelämän nopea muuttuminen on aiheuttanut sen, ettei vankkakaan alakohtaisten taitojen hallitseminen enää riitä korkeakoulutetuille, vaan tarvitaan sellaista laaja-alaista osaamista, jolla pärjää monenlaisissa toimintaympäristöissä verkostomaisen työskentelyn jatkuvasti lisääntyessä. Esimerkiksi ongelmanratkaisu- ja vuorovaikutustaidot ovatkin nousseet keskeisiksi korkeakoulutuksessa tavoiteltaviksi taidoiksi, ja ammatillisen asiantuntijuuden rakentamisen lisäksi geneeristen taitojen kehittäminen on nykyään korkeakoulutuksen keskeinen tehtävä ja tavoite (Hyytinen & Kleemola & Toom 2021, 14).

Tämän päivän nopeasti muuttuvassa työelämässä on tärkeää, että korkeakoulutetut pystyvät oppimaan jatkuvasti uutta, ja jatkuvan oppimisen kannalta geneeriset taidot ovat avaintekijä (mt.). Osaamisen jatkuva kehittäminen ja vastuu oman hyvinvoinnin ja työkyvyn vaalimisesta ovat jo nyt ja etenkin tulevaisuuden työelämässä, jossa ihmisten kyvyt pyritään muuttuvissa toimintaympäristöissä vapauttamaan täysimääräisemmin työhön ja hyvinvoinnin synnyttämiseen (Kokkinen & Ala-Laurinaho & Alasoini ym. 2020, 94). Tämän selvityksen valossa myös nyt työmarkkinoilla olevat yhteisöpedagogit tunnistavat jatkuvan oppimisen kasvavan merkityksen. Valtaosa vastaajista oli kouluttautunut jossakin muodossa myös tutkinnon suorittamisen jälkeen, ja tärkeimmäksi syyksi tälle mainittiin ammattitaidon ja oman osaamisen kehittäminen. Myös tulevaisuuden suunnitelmiin kuului hyvin monen osalta kouluttautuminen ja itsensä kehittäminen. Jatkuva oppiminen ja uudistuminen ovat yksi kestävä työuran, eli sekä organisaatioiden toimintakyvyn että työntekijöiden työkyvyn säilyttämiseen tähtäävän ajattelutavan kulmakiviä (Väänänen & Smedlund & Törnroos ym. 2020).

**3 Yhteisöpedagogien**

**muuttuvat toiminta-**

**ympäristöt**

**ja tulevaisuuden**

**osaamistarpeet**



# 3 Yhteisöpedagogien

## muuttuvat toimintaympäristöt

## ja tulevaisuuden osaamistarpeet

### 3.1 Taustaa

Nopeasti muuttuva maailma ja työelämän murros haastavat vahvasti myös korkeakoulutusta uudistumaan. Muutokset muovaavat vääjäämättä myös korkeakoulutuksen asemaa, merkitystä ja toimintatapoja yhteiskunnassa. Korkeakoulutuksen kannalta keskeisiä muutosvoimia ovat talouden globalisaatio ja sen myötä korostunut rajat ylittävä kilpailu osaamisesta ja osajista, työn murros sekä uuden teknologian kehitys. Kestävän kehityksen ja globaalin vastuun teemat ovat aikamme ilmiöitä. Muun muassa väestönkasvun epätasaisuuteen, terveyteen, hyvinvointiin ja ympäristöön liittyy haasteita, joiden ratkaisemisessa tarvitaan laaja-alaista osaamista työmarkkinoilla nyt ja tulevaisuudessa (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2017, 3;7).

Korkeakoulutuksen keskeisenä tavoitteena on tarjota laadukasta, ajantasaista ja työmarkkinoiden tarpeisiin vastaavaa koulutusta. Visio vuodelle 2030 asettaakin korkeakouluille kunniainhimoisia tavoitteita: vuoteen 2030 mennessä vähintään yli puolella nuorista on korkeakoulututkinto (mt.6-7). Vuonna 2030 korkeakoulut hyödyntävät maailmantalouden muutosvoimia ja niiden avoimet toimintatavat ja vahvistuva kansainvälisyys avaavat uusia vaikuttavuuden kanavia. Suomen hyvinvointi ja kilpailukyky perustuvat korkeaan osaamiseen ja tuottavuuteen, kestäväan kasvuun ja jatkuvaan uudistumiseen. Humakin rooli ja tavoite tässä kokonaisuudessa on Määrän (2020, 9-10) mukaan tuottaa uutta osaamista sen toimialoille ja kouluttaa osajia, jotka rakentavat hyvinvointia ja kestäväää maailmaa ja ovat siten vahvistamassa kansalaisyhteiskuntaa. Humakin tehtäväkenttä ulottuu tulevaisuudessa yhä enemmän myös perinteisten toimialojen rajapinnoille ja täysin uusiin toimintaympäristöihin, mikä laajentaa sen tuottamaa osaamista huomattavasti. Edellä mainittujen tavoitteiden saavuttamiseksi on tärkeää analysoida sitä, miten työelämän murros sekä suuremmat yhteiskunnalliset ja globaalit muutokset muokkaavat työmarkkinoille valmistuvien toimintaympäristöjä ja sitä, mitä osaamista tulevaisuuden ammattilaisilta odotetaan.

### 3.2 Tavoitteet, tutkimuskysymykset ja aineistot

Tässä luvussa tarkastellaan Humakista valmistuvia yhteisöpedagogeja tyypillisesti työllistävien alojen tulevaisuudennäkymiä toisaalta muuttuvien toimintaympäristöjen ja toisaalta osaamistarpeiden näkökulmasta. Tätä kautta pyritään piirtämään kuvaa siitä, millä tavoin meneillään olevat muutokset heijastuvat yhteisöpedagogikoulutukseen pohtimalla, millaista

osaamista tutkinnon suorittaneella yhteisöpedagogilla tulisi valmistuessaan olla. Tavoitteena on tuottaa ennakoituihin pohjautuvia näkökulmia ja tietoa siitä, mitä alan koulutuksen saavien olisi valmistuessaan osattava, jotta he menestyisivät tulevaisuuden työmarkkinoilla mahdollisimman hyvin. Tutkimuskysymyksiä ovat:

1. Mitkä ovat yhteisöpedagogeja työllistävien alojen ja yhteiskunnassa yleisemmin vallitsevat keskeisimmät muutosajurit?
2. Miten muutokset muovaavat yhteisöpedagogien toimintaympäristöjä?
3. Miten toimintaympäristöissä tapahtuvat muutokset vaikuttavat siihen, mitä tulevaisuuden yhteisöpedagogien pitäisi osata: mitkä ovat tulevaisuuden osaamistarpeet?

Aineistoina hyödynnetään Humakissa vuoden 2021 aikana, osana opetussuunnitelmien uudistustyötä kerättyjä aineistoja. Näitä olivat henkilöstölle ja opiskelijoille järjestetyt verkkovälitteiset työpajat, työelämän edustajille organisoidut, tulevaisuusorientoituneen tiedon saamiseen tarkoitettut Delfoi-paneelit sekä yritysten ja organisaatioiden edustajille suunnatut yksilöhaastattelut. Aineiston keruun tavoitteena oli kerätä tietoa ja näkemyksiä keskeisimmistä muutosajureista sekä niiden vaikutuksesta tulevaisuuden toimintaympäristöihin ja osaamistarpeisiin. Tuloksia tarkastellaan erikseen kunkin kolmen osaamisprofiilin – järjestö- ja nuorisotyön, työyhteisön kehittäjä- ja seikkailukasvatuksen koulutuksen – osalta. Soveltuvien osin tarkastelu suoritetaan myös erikseen järjestö- ja nuorisotyölle.

### **3.3 Tulokset**

#### **Järjestö- ja nuorisotyö**

Henkilöstön ja opiskelijoiden näkökulma

Yhtenä keskeisenä elementtinä Humakin opetussuunnitelmien uudistustyössä oli henkilöstön ja opiskelijoiden näkökulman esiin tuominen. Tätä varten järjestettiin keväällä 2021 järjestö- ja nuorisotyön henkilöstölle ja opiskelijoille verkkovälitteisiä työpajoja (jokaiselle aluetoimipisteelle omansa, yhdessä työpajassa oli keskimäärin 8 osallistujaa). Työpajat olivat kahden tunnin mittaisia ja niissä käsiteltiin kahta tutkimuskysymystä, 1) mitä hyvää ja huonoa nykyisessä opetussuunnitelmassa on ja 2) mitä Humakista valmistuneen yhteisöpedagogin pitäisi osata tulevaisuudessa?

Työpajojen fasilitoinnista vastasi Humakin yhteisöpedagogiopiskelija. Työpajoissa työstettiin ja tuotettiin materiaalia MURAL-pohjaan. Työpajojen jälkeen materiaali siirrettiin excel-tiedostoon, jossa aineisto koodattiin ja luokiteltiin sisällöllisesti, minkä jälkeen siitä nostettiin keskeisimmät tulokset esiin. Ne nykyisten opetussuunnitelmien elementit, jotka henkilökunnan ja opiskelijoiden tuottamista aineistoista nousivat selkeimmin esiin hyvinä ja säilyttämisen arvoisina kokonaisuuksina ja toisaalta ne asiat, joiden ei katsottu nykyisessä opetussuunnitelmassa toimivan hyvin, on koottu liitteeseen 2. Erityisen paljon kiitosta nykyisessä järjestö- ja nuorisotyön opetussuunnitelmassa saivat niin henkilöstöltä kuin opiskelijoiltakin harjoitteluiden toteutus, opintojen joustavuus, selkeys ja työelämälähtöisyys sekä TKI-

hankkeiden nivoutuminen osaksi opintoja. Huonoina ja kehittämistä vaativina kohteina pidettiin esimerkiksi sitä, että nykyinen opetussuunnitelma ei vastaa tarpeeksi työmarkkinoiden uusiin toimintaympäristöihin ja kestäväen kehityksen teemoihin. Lisäksi opintoja pidettiin liian geneerisinä ja etenkin opiskelijat kaipasivat lisää sisältöjä spesifimmistä teemoista, kuten palvelumuotoilusta sekä ohjaamis- ja pedagogisesta osaamisesta.

Henkilöstöltä ja opiskelijoilta tiedusteltiin työpajoissa myös näkemyksiä tulevaisuuden osaamistarpeista, eli siitä, mitä tulevien järjestö- ja nuorisotyön yhteisöpedagogien tulisi osata tulevaisuuden työmarkkinoilla pärjätäkseen. Voidaan myös puhua sellaisista yleisistä (geneerisistä) ja alakohtaisista (spesifeistä) kompetensseista, joille nähdään olevan suuri kysyntä tulevaisuuden työelämässä järjestö- ja nuorisotyön yhteisöpedagogien toimintaympäristöissä ja työtehtävissä. Seuraavassa henkilöstön ja opiskelijoiden nostamat tulevaisuuden kompetenssit on ryhmitelty geneerisiin ja alaspesifeihin (taulukko 5). On kuitenkin syytä pitää mielessä, ettei jako ole absoluuttinen, vaan osa listatuista kompetensseista on sellaisia, jotka sopivat sekä yleisen, että alakohtaisen osaamisen kategoriaan. Geneeriset taidot myös kietoutuvat tiiviisti yhteen alakohtaisten tietojen ja taitojen kanssa (Hyytinen ym. 2021, 15). Lisäksi esimerkiksi Osaamisen ennakointifoorumi (Opetushallitus 2019) tarkastelee geneeristen ja alakohtaisten osaamisten rinnalla myös kolmatta kategoriaa, eli yleisiä työelämäosaamisia. Tässä selvityksessä päädyttiin tarkastelemaan kompetensseja kaksiluokkaisena, eli geneeristen ja alakohtaisten työelämätaitojen valossa. Olennaista oli luokittelujen avulla nostaa työpaja-aineistoista ne kompetenssit, jotka Humakin henkilöstö ja opiskelijat näkivät keskeisimpinä järjestö- ja nuorisotyön yhteisöpedagogeille 10-15 vuoden aikavälillä.

Taulukkoon 5 on ryhmitelty ensiksi sellaiset kompetenssit, jotka saivat kaikissa työpajoissa selvästi eniten mainintoja. Sen jälkeen on ryhmitelty sellaiset osaamiset, jotka on mainittu useissa työpajoissa ja joita useat osallistujat ovat pitäneet keskeisinä. Taulukkoon kootut kompetenssit ovat siis ne osaamisen osa-alueet, jotka Humakin järjestö- ja nuorisotyön henkilöstö ja opiskelijat näkivät kaiken kaikkiaan olevan tulevaisuuden työelämää ajatellen keskeisimmät alan ammattilaisten kompetenssit, eli se osaaminen, joka jokaisella Humakissa järjestö- ja nuorisotyön tutkinnon suorittaneella tulisi olla kymmenen vuoden kuluessa. Geneerisistä kompetensseista nousivat ennen kaikkea kohtaamis- ja vuorovaikutusosaaminen, viestintä- ja yhteistyötaidot sekä kyky ajatella kriittisesti, innovatiivisesti ja tulevaisuuteen katsoen. Myös ennakointi- ja kestäväen kehityksen näkökulmien osaamista sekä kykyä joustaa ja uudistua pidettiin keskeisinä. Alaspesifeistä taidoista nostettiin esiin ymmärrys hyvinvoinnista, monimuotoisuus ja osallisuusteemoista sekä ohjaamis- ja pedagogiset taidot kuin myös laaja-alainen näkemys kansalaistoiminnasta.

**Järjestötyön** henkilöstö jäsensi lisäksi henkilöstön kehittämispäivien yhteydessä pidetyssä työryhmässä kaikille yhteisöpedagogeille tärkeäksi järjestötyön osaamiseksi ensinnäkin yhdistystoiminnan perusteet ja toiseksi perinteisen eli järjestötyön (yhdistystoiminnan historiallinen merkitys) sekä uudistuvan järjestötyön (esim. uudistuvat teemat, kestävä kehitys ja 4. sektori) näkökulmat. Kysymyksessä on siis osaaminen, joka kaikilla yhteisöpedagogin ammattikorkeakoulututkinnon suorittaneilla tulisi valmistuessaan olla. Lisäksi järjestötyön tulevaisuuden erityisosaamisen painopisteeksi valittiin strateginen, ennakointi- ja arviointiosaaminen sekä järjestöjen palvelutuotantoon liittyvä osaaminen. Niiden lisäksi painotettiin osaamisen, tiedon ja voimavarojen johtamisen osaamisen tärkeyttä tulevaisuudessa sekä näiden rinnalla myös viestinnän ja markkinoinnin osaamista.



**Taulukko 5.** Henkilöstön ja opiskelijoiden näkemykset: mitä osaamista Humakista valmistuneella tulevaisuuden järjestö- ja nuorisotyön yhteisöpedagogilla pitäisi olla?

| <b>Yleiset (geneeriset) työelämätaidot</b>  | <b>Alakohtaiset (spesifit) taidot</b>   |
|---|---|
| <p><b>Kaikissa työpajoissa eniten mainintoja:</b></p> <p>Kohtaamis- ja vuorovaikutusosaaminen (H&amp;O)</p> <p>Kriittisen ajattelun taidot (esim. lähdekriittisyys)</p> <p>Viestintä- ja kommunikaatio-osaaminen</p> <p>Verkostoitumis- ja yhteistyötaidot</p> <p>Tulevaisuuden ennakointitaidot</p> <p>Epävarmuuden sietokyky (O)</p> <p>Muutoskyvykyys, resilienssi</p> <p>Kestävän kehityksen osaaminen</p> <p>Innovaatio-osaaminen</p> <p>Teknologinen ja digitaalinen osaaminen</p> <p>Jatkuvan oppimisen ja uudistumisen taidot</p> | <p><b>Kaikissa työpajoissa eniten mainintoja:</b></p> <p>Monimuotoisuusnäkökulmien ymmärtäminen</p> <p>Osallisuuden edistämiseen liittyvä osaaminen</p> <p>Hyvinvointiin ja sen lisäämiseen liittyvä ymmärrys ja osaaminen</p> <p>Kehittämisaosaaminen, tutkimuksellisen kehittämistoiminnan osaaminen ja arviointiosaaminen</p> <p>Pedagoginen osaaminen</p> <p>Kansalaistoiminnan osaaminen ja ymmärrys</p> <p>Ohjaamisen osaaminen (esim. menetelmällinen ryhmän- ja yksilönohjaus - myös verkkovälitteisesti)</p> <p>Dialoginen osaaminen</p> |
| <p><b>Useimmissa työpajoissa paljon mainintoja:</b></p> <p>Yhteiskunnallinen osaaminen (H &amp; O)</p> <p>Kielitaito ja monikulttuurisuusosaaminen (H &amp; O)</p> <p>Medialukutaito, taito etsiä ja hyödyntää tietoa (H &amp;O)</p> <p>Taito sanoittaa ja tuoda esiin omaa osaamista (H &amp; O)</p> <p>Organisointi- ja koordinoititaidot</p> <p>Itsensä johtamisen taidot</p>  | <p><b>Useimmissa työpajoissa paljon mainintoja:</b></p> <p>Yrittäjyyshaidot (H &amp; O)</p> <p>Ohjaus- ja fasilitointitaidot (O)</p> <p>Palveluverkostojen tuntemus ja asiakasohjaus</p> <p>Asiakaslähtöinen palveluiden kehittämisosaaminen</p>  |

H=henkilökunnan työpaja; O=opiskelijoiden työpaja

**Nuorisotyön** työryhmä puolestaan jäseni, että kaikkien Humakista valmistuvien yhteisöpedagogien pitäisi tulevaisuudessa hallita ohjaamis- sekä kohtaamis- ja vuorovaikutustaidot nuorten ja yleensä ryhmien kanssa. Lisäksi nähtiin tärkeänä, että kaikki yhteisöpedagogit ymmärtävät nuorisotyön yhteiskunnallisen viitekehyksen, eli työkentät, toimijat, lainsäädännön ja rahoituksen maailman. Tulevaisuuden tärkeäksi nuorityöhön liittyväksi osaamiseksi nostettiin myös alan tutkimustiedon ja tietoperustan tuntemus sekä se, että ymmärtää, mitä nuoruus on elämänvaiheena ja laajempaan kokonaisuuteen. Tulevaisuuden keskeiseksi

nuorisotyön ammattilaisen erityisosaamiseksi määriteltiin puolestaan ymmärrys erityisen tuen tarpeista nuorisotyössä, hyvinvoinnin vahvistamisen osaaminen sekä nuorisokulttuurien ja -ilmiöiden tunteminen niin historian kuin tulevaisuudenkin näkökulmasta.

Työelämän edustajien näkökulma:

mitä muutoksia työmarkkinoilla on meneillään ja mitä osaamista järjestö- ja nuorisotyön yhteisöpedagogeilta tulevaisuudessa vaaditaan?

Toisena tärkeänä elementtinä opetussuunnitelmien uudistustyössä oli työelämän edustajien kuuleminen. Näin oli mahdollista saada näkemyksiä suoraan ”kentältä” eli tällä hetkellä yhteisöpedagogien työmarkkinoita ja toimintaympäristöjä läheltä seuraavilta. Sitä kautta on mahdollista paikantaa ne kompetenssit, joita tulevaisuuden yhteisöpedagogeja työllistävillä aloilla sijoittuvilla tulisi olla. Työelämän edustajien näkemykset kerättiin Delfoi-menetelmällä, jonka avulla saadaan esille asiantuntijoiden sekä valistuneita arvauksia että erityisesti perusteltuja mielipiteitä tulevaisuuden mahdollisuuksista ja vaihtoehdoista. Ohjatun vuorovaikutusprosessin avulla kerätään, laajennetaan ja syvennetään asiantuntijoista kootun ryhmän tietoa ja ymmärrystä tutkittavasta ilmiöstä (Linturi & Kauppi 2021).

Yhteisöpedagogien tulevaisuutta käsittelevien, sähköisten Delfoi-paneelien tavoitteena oli kerätä alalla työskentelevien asiantuntijoiden näkemyksiä ja visioita siitä, millaisia muutoksia alan toimintaympäristössä on tapahtumassa ja miten ne heijastuvat tulevaisuuden osaamistarpeisiin. Näitä kysymyksiä lähestyttiin useampien erilaisten tulevaisuuskuvioiden eli skenaarioiden kautta. Paneelien vastaajia pyydettiin esittämään kantansa toivottavaa - ei-toivottavaa ja todennäköistä-epätodennäköistä akseleilla sekä perustelemaan näkemystään sanallisesti. Näin saatiin kerätyksi tietoa työelämässä tällä hetkellä esiintyvien ilmiöiden ja trendien merkityksistä yhteisöpedagogien toimintaympäristöjen kannalta. Tulevaisuuden osaamistarpeita kartoitettiin esimerkiksi pyytämällä vastaajia järjestämään listatut kompetenssit tärkeysjärjestykseen sekä avoimilla kysymystyypeillä. Aineistoja analysoitiin tarkastelemalla jakaumia kvantitatiivisesti, jonka jälkeen saatuja vastauksia analysoitiin laadullisesti luokittelemalla ja järjestämällä luokkia erilaisten teemojen alle.

**Nuorisotyön** Delfoi paneeli toteutettiin eDelphi-alustalla huhtikuussa 2021. Paneelin asiantuntijoiksi kutsuttiin yhteensä 30 nuorisotyön kentällä toimivaa, joista 26 osallistui paneeliin. Paneelissa kysyttiin vastaajien näkemyksiä nuorisotyön tärkeimmistä osa-alueista vuonna 2030 sekä kolmen skenaarionväittämän avulla vastaajien mielipiteitä alalla vallitsevista, keskeisistä muutostrendeistä. Lisäksi osallistujia pyydettiin kertomaan näkemyksiään nuorisotyön tärkeimmistä tavoitteista ja ratkaistavista asioista seuraavien 15-20 vuoden ajanjaksolla. Taulukoihin 6 ja 7 on koottu näiden kysymysten kautta esille nousseet teemat.

Listatuista osaamisalueista selvästi tärkeimmäksi tulevaisuuden kompetenssiksi paneelin osallistajat nimesivät kasvun tukemisen ja osallisuuden vahvistamisen (58 % piti tärkeimpänä) sekä vuorovaikutus- ja kohtaamistaidot (33 % piti tärkeimpänä) (taulukko 6). Vähiten tärkeinä kompetensseina pidettiin seikkailu- ja elämyspedagogisia taitoja sekä pelikasvatusta ja digiosaamista. Moni vastaaja perusteli tätä sillä, että kyseessä on sellaiset nuorisotyöntekijät erityistyökalut, jotka eivät ole välttämättömiä jokaiselle alan ammattilaiselle. Listattujen kompetenssien lisäksi keskeisiksi osaamisalueiksi nostettiin myös vaikuttavuustyö ja sen mittaaminen, eli taito todentaa ne tulokset, mihin työskentelyllä on pyritty. Lisäksi nuorten

**Taulukko 6.** Nuorisotyön tärkeimmät osaamisalueet, tavoitteet ja ratkaistavat asiat vuonna 2030

| Tärkeimmät osaamisalueet  | Keskeisimmät tavoitteet  | Ratkaistavat asiat  |
|---|--|---|
| Kasvun tukeminen ja osallisuuden vahvistaminen<br>Vuorovaikutus- ja kohtaamistaidot<br>Kyky moniammatilliseen yhteistyöhön ja verkosto-osaaminen<br>Tasa-arvotaidot ja yhdenvertaisuusosaaminen<br>Digitaidot ja viestinnällinen osaaminen<br>Vaikuttavuustyö ja sen mittaaminen<br>Kestävän kehityksen näkökulmien tunteminen<br>Nuorten resilienssin ja mielenterveyden tukeminen | Kansainvälistyminen<br>Nuorisotyön paikan ja tavoitteiden selkiyttäminen<br>Nuorten oman äänen kuuluvaksi saaminen mahdollisimman hyvin<br>Syrjäseutujen nuorten saaminen mukaan nuorisotyön piiriin<br>Laaja-alaisuus ja matalan kynnyksen osallistumisen mahdollisuudet nuorille<br>Verkostoituminen ja yhteistyö yhä useampien toimijoiden kanssa<br>Vuorovaikutus- ja tunnetaitojen vahvistaminen<br>Erilaisten nuorten ja heidän ryhmensä tarpeiden tunnistaminen | Monikulttuurisuus- ja yhdenvertaisuusasioiden osaaminen kattavasti<br>Selkeän identiteetin löytäminen: keitä me olemme?<br>Miten nuorisotyön vaikuttavuus saataisiin näkymään paremmin?<br>Miten taata nuorten yhdenvertaisuus?<br>Nuorisotyö ei saa kaventua liikaa yksittäisten nuorten ongelmien ratkaisemiseen keskittyväksi<br>Kokonaisnäkemys vaatii selkiyttämistä: itsemymmärryksen terävöittäminen<br>Riittääkö ns. perusnuorisotyö tulevaisuudessa? |

resilienssin mielenterveyden tukeminen nähtiin tärkeänä osaamisena. Yleisempänä, koko työelämää koskevana kompetenssina nostettiin esiin kestävän kehityksen näkökulmien tunteminen ja taito hyödyntää niitä omassa työssä.

Panelistit näkivät alansa keskeisimpänä tulevaisuuden tavoitteina ja ratkaistavina asioiksi ensinnäkin nuorisotyön paikan ja tavoitteiden selkeyttämisen sekä sitä kautta nuorten oman äänen kuuluviin saamisen entistä paremmin. Nuoret ovat joukkona yhä heterogeenisempi ja kansainvälisempi ja näiden keskenään hyvinkin erilaisten ryhmien tarpeiden tunnistaminen on yhä tärkeämpää nopeasti muuttuvassa maailmassa. Myös syrjäseutujen nuorten osallistuminen ja osallisuus on keskeistä, ja suuri ratkaistava asia onkin se, miten taata nuorten yhdenvertaisuus. Tärkeä tulevaisuuden kysymys onkin se, mikä tulisi olla nuorisotyön fokus, eli mihin suunnata resurssit kentällä, jossa tarpeita ja tilausta on hyvin monenlaista, eikä niin sanottu perusnuorisotyö enää kaikilta osin vastaa näihin tarpeisiin.

Tulevaisuuskuvien eli skenaarioiden tarkastelussa tuli ilmi, että panelistit pitivät ilmiselvänä kehityslinjana vuoteen 2030 mennessä sitä, että digitaalisesti tehtävä nuorisotyö lisääntyy jatkuvasti (taulukko 7). Tästä huolimatta kasvokkain tapahtuva kohtaamistyö säilyy rinnalla

**Taulukko 7.** Nuorisotyön keskeisimmät kehityslinjat vuoteen 2030 mennessä (skenaarioväättämät)

| <b>Nuorisotyöntekijän ja nuoren välinen kohtaaminen tapahtuu yhä useammin digitaalisesti</b>   | <b>Nuorisotyön tiimit moniammatillistuvat: ketkä ovat tulevaisuuden kumppaneita?</b>  | <b>Nuorisotyön ammattilaiselta vaaditaan sekä täsmällistä erikoisosaamista että perehtyneisyyttä koko toimintakenttään</b>  |
|--|---|---|
| <p>Vaikka nuorisotyö digitalisoituu, työn perusajatus säilyy samana</p> <p>Digitalisaatio parantaa nuorten saavutettavuutta: nuorten kohtaaminen helpottuu</p> <p>Tavoitteena ns. hybridi-malli: digitaalinen ja kasvokkainen kohtaaminen käsi kädessä</p> <p>Sensortechnologian kehitys voi avata uusia mahdollisuuksia: myös verkkovälitteinen kohtaaminen voi olla kasvokkaista</p> <p>Nuorisotyöntekijöiden osaamisen monipuolisuus korostuu</p> | <p>Moniammatillinen yhteistyö helpottuu digitalisaation ansiosta, verkostomainen työskentely korostuu</p> <p>Kumppaneita kasvavassa roolissa: Koulut ja oppilaitokset, alueelliset viranomaiset (erityisesti poliisi, sosiaali- ja terveysviranomaiset sekä terveys- ja mielenterveysalan toimijat), valtakunnalliset päättäjät, yritykset, digi- ja pelialan asiantuntijat, viestinnän ammattilaiset sekä erilaiset ympäristönsuojelun järjestöt ja ympäristöasiantuntijat</p> | <p>Eriarvoisuusnäkökulma: asiantuntijuuden syventäminen suurissa kaupungeissa helpompaa kuin pienissä kunnissa</p> <p>Kaikkea ei ole mahdollista hallita, mutta toiminnan ydin on tärkeintä osata: nuoren kohtaaminen</p> <p>Verkostoyhteistyön osaaminen yhä keskeisempää, fokus nuorten hyvinvoinnissa</p> <p>Nuorisotyön kentän nopeat muutokset aiheuttavat haasteita osaamisen päivittämiselle: jatkuva oppiminen</p> <p>Nuorisotyötä tullaan segmentoimaan erilaisia nuortenryhmiä ajatellen, ns. perusosaajien tarve vähenee</p> |

aivan yhtä tärkeänä nuorisotyön elementtinä kuin tähänkin saakka. Todennäköisenä ja toivotavana kehityksenä nähtiinkin digitaalisen ja kasvokkain tehtävän nuorisotyön hybridimalli, joka laajentaa ja rikastuttaa nuorisotyötä merkittävästi mutta asettaa samalla aivan uudenlaisia osaamisvaatimuksia tulevaisuuden ammattilaisille. Heiltä odotetaan erittäin monipuolista osaamista, jonka ytimenä on taito kohdata nuoria vaihtuvissa toimintaympäristöissä. Oman osaamisen päivittäminen ja jatkuva oppiminen ovat tärkeitä myös nuorisotyön tekijöille. Lisäksi yhteistyö- ja vuorovaikutustaidot korostuvat, sillä nuorisotyötä tehdään tulevaisuudessa yhä enemmän verkostomaisesti ja moniammatillisissa tiimeissä ja kumppaneina tulee olemaan hyvin monenlaisia toimijoita oppilaitoksista viranomaisiin, järjestöihin ja yrityksiin.

Järjestötyön Delfoi-paneeli toteutettiin niin ikään eDelphi -alustalla huhtikuussa 2021. Paneelin asiantuntijoina oli 29 järjestötyön ammattilaista. Taulukkoon 8 on koottu skenaarioväättämien kautta esille nousseet, järjestötyön keskeisimmät kehityslinjat vuoteen 2030 mennessä sekä osallistujien nostamat, järjestötyön ammattilaisten keskeisimmät osaamisalueet

**Taulukko 8.** Järjestötyön keskeisimmät kehityslinjat vuoteen 2030 mennessä ja ammattilaisten tärkeimmät osaamisalueet vuonna 2030.)

|  |   |
|--|---|
| <p><b>Järjestötyön merkitys tulevaisuudessa ei ole vähenemässä: yhteisöllisyyden ja lähimmäisen avun merkitys kasvaa</b></p> | <p>Järjestötyön ja vapaaehtoistoiminnan merkitys lisääntyy myös koulutuksessa, osana opintoja</p> <p>Ihmiset ovat yhä tarkempia ajankäytöstään: tarve erilaisille tarpeille päästä tekemään itselle sopivinta muotoa vapaaehtoistyötä</p>   |
| <p><b>Markkinoinnin rooli ja merkitys kasvaa</b></p>   | <p>Markkinointitaidot ovat tulevaisuudessa itsestään selvyys, eivätkä erityistaitoja: jokainen voi ja pystyy halutessaan tekemään markkinointia</p> <p>Myös järjestötyössä brändäämisen merkitys kasvaa; toisaalta omien arvojen kirkastaminen tulee yhä tärkeämmäksi</p>   |
| <p><b>Rahoitus muuttuu ja rahoituspohja monipuolistuu</b></p>  | <p>Julkinen rahoitus vähenee, mutta ei välttämättä niin paljon kuin nyt ajatellaan</p> <p>Järjestöissä tarvitaan yhä enenevässä määrin varainhankintaosaamista asiakaslähtöisesti ja tehokkaasti</p>  |
| <p><b>Yhdistyslain säätämästä toimintamallista kohti vaihtuvien verkostojen toimintaa</b></p>                                | <p>Toiminta muistuttaa yhä enemmän yhteiskunnallisia liikkeitä, hallinnollinen toimintatapa vähenee</p> <p>Verkostot ja verkostomainen toimintatapa yleistyvät; intressiryhmien maailmanlaajuinen yhteistyö</p>   |
| <p><b>Ennakoinnin ja tulevaisuus arvioinnin rooli toiminnassa kasvaa</b></p>   | <p>Ennakointi ei ole tulevaisuudessa erillistä työtä, vaan kuuluu kaikille ja on osa kaikkien järjestöjen perustoimintaa</p>  |
| <p><b>Tärkeimmät ammattilaisten osaamisalueet vuonna 2030</b></p>  | <p>Arviointiosaaminen ja ennakointi<br/>         Vaikuttaminen ja vuorovaikutustaidot<br/>         Viestintä- ja markkinointiosaaminen<br/>         Kehittämisaosaaminen<br/>         Systeeminen ajattelu<br/>         Digitaidot ja tekoäly<br/>         Itsensä johtaminen<br/>         Rahoitusaosaaminen<br/>         Johtamistaidot</p> |

vuonna 2030. Tuloksissa korostuu panelistien näkemys siitä, että vapaaehtoistyö on muutosten edessä, sillä ihmiset ovat yhä tarkempia ajankäytöstään ja kaipaavat entistä yksilöllisempiä tapoja toteuttaa itseään myös tässä suhteessa. Järjestöjen paikka ja tarve yhteiskunnassa on kuitenkin ilmeinen, eikä niiden merkitys ole vähenemässä, mutta toimintamuotoja ja -malleja on paikannettava uudestaan. Myös muuttuva rahoituspohja haastaa järjestöjä, mikä pakottaa miettimään toimintaa mahdollisimman tehokkaasti ja asiakaslähtöisesti. Tärkeänä tässä

kehityksessä nähtiin kuitenkin se, että omien perusarvojen vaaliminen ja kirkastaminen on tärkeällä sijalla.

Järjestöjen hallinnollinen muoto on löyhentymässä, verkostoimainen toimintatapa lisääntyy ja se on yhä kansainvälisempää ja maailmanlaajuisempaa. Toiminta on yhä ammattimaisempaa ja esimerkiksi markkinoinnin, ennakoinnin ja strategisen työskentelyn tärkeys korostuu. Näihin muutoksiin mukautumisessa onkin panelistien mukaan tärkeää nähdä se, että ennakointi- ja tulevaisuustyö on muuttumassa osaksi järjestöjen jokapäiväistä arkea. Ennakointi- ja arviointiosaaminen nostettiin järjestötyön ammattilaisten tärkeimmiksi osaamisalueiksi vuoteen 2030 mennessä. Lisäksi kehityksessä, jossa kilpailu ihmisten vapaa-ajasta lisääntyy, esimerkiksi vaikuttamis- ja vuorovaikutustaidot sekä viestintä- ja markkinointiosaaminen ovat tärkeällä sijalla. Rahoitusmenkanismien perusteellinen tunteminen tulee niin ikään olemaan keskeistä osaamista järjestötyön ammattilaisille.

## Työyhteisön kehittäjä -koulutus

Henkilöstön ja opiskelijoiden näkökulma:  
mitä tulevien työyhteisön kehittämiseen erikoistuneen yhteisöpedagogin pitäisi osata?

Henkilöstölle järjestetyissä työpajoissa haarukoitiin ne nykyisen opetussuunnitelman elementit, jotka työyhteisön kehittäjän osaamisprofiilin opetussuunnitelmassa pidetään toisaalta hyvinä ja säilyttämisen arvoisina kokonaisuuksina ja toisaalta sellaisina, jotka eivät nykyisellään toimi tai joissa on kehitettävää (liite 2). Nykyisessä opetussuunnitelman hyvinä puolina pidettiin erityisesti sen työelämälähtöisyyttä, omaleimaisuutta ja selkeää kytköstä käytännön kehittämistyöhön ja oman työn kontekstiin. Kriittikää opetussuunnitelma sai väljyydestään, epärealistista tavoitteistaan ja nousujohteisuuden puuttumisesta eli siitä, että opintojaksot eivät seuraa toisiaan loogisesti edeten yleisemmästä kohti syvällisempää sisältöä.

Opiskelijoille ei käytännön toteutukseen liittyvistä syistä johtuen järjestetty vastaavaa työpajaa kuin henkilökunnalle, mutta työyhteisön kehittäjä -tutkinnon suorittaneiden (eli alumniopiskelijoiden) näkökulmaa saatiin esiin syyskuussa 2021 toteutetussa, koulutuksesta valmistuneille suunnatussa uraseurantakyselyssä. Opiskelijat kiittelivät erityisesti poikkitieteellistä ja yhteisöllistä opiskelijaryhmää, joka loi hyvät puitteet vertaisoppimiselle. Lisäksi moni toi esiin vahvistuneen ammatillisen itseluottamuksen: tutkinto antoi uskoa siihen, että työyhteisöjen kehittämisen on tärkeää ja sitä saa ja pitää painottaa kaikissa työelämän konteksteissa. Myös kielten opetuksen intensiivisyyttä kiiteltiin. Alumniopiskelijat jäivät kaipaamaan syvällisempää palautetta suoriutumisestaan sekä parempaa tukea opinnäytetyöprosessiin. Lisäksi HR-puolen niin sanottua ”kovaa” osaamista (esim. lainsäädäntö, prosessit) olisi kaivattu vankemmin osaksi tutkintoa.

Henkilöstöltä tiedusteltiin työpajoissa myös näkemyksiä tulevaisuuden osaamistarpeista eli siitä, mitä tulevien työyhteisön kehittäjä -koulutuksen suorittaneen tulisi osata tulevaisuuden työmarkkinoilla pärjätäkseen. Henkilöstön nostamat, tulevaisuuden keskeisimmät kompetenssit on koottu työpaja-aineistosta tehtyjen luokittelujen avulla (taulukko 9). Työyhteisön kehittäjien ydinosaaminen on tyypillisesti samaan aikaan sekä geneeristä että alaspesifiä, sillä he työskentelevät hyvin laaja-alaisesti erilaisissa ohjaus-, koulutus-, organisointi-,

**Taulukko 9.** Henkilöstön näkemykset: mitä osaamista Humakista työyhteisön kehittäjä -koulutuksesta valmistuneella yhteisöpedagogilla pitäisi olla vuonna 2030?

### **Tärkeimmät tulevaisuuden kompetenssit**

**Vuorovaikutustaidot**

**Yhteistyötaidot**

**Verkossa työskentelemisen taidot (esim. osallistaminen, yhteisöllisyyden luominen)**

**Monimuotoisuusosaaminen**

Itsensä johtamisen taidot

Ekososiaalinen sivistys eli maailman pelastamisen taidot

Dialoginen osaaminen

Joustavuus

Tietotekniset taidot

Työuran hallitsemisen ja urasuunnittelun osaaminen

Tiedonhankintataidot, taito erottaa olennainen tieto epäolennaisesta

Ymmärrys tekoälystä ja sen käytöstä

Kyky toimia verkostoissa

Itsetuntemus

Yrittäjyystaidot

suunnittelu- ja kehittämistehtävissä kaikenlaisilla työelämän toimintasektoreilla kaiken-tyyppisissä organisaatioissa. Vuorovaikutus- ja yhteistyötaidot sekä kyky työskennellä verkostoimaisesti ja ottaa huomioon monimuotoisuusnäkökulmat kaikessa toiminnassa ovat tänä päivänä ja tulevaisuudessa keskeisiä kompetensseja kaikkialla työelämässä. Työyhteisön kehittäjille niiden voidaan kuitenkin katsoa olevan kaikista keskeisintä ydinosaamista, jotka luovat pohjaa sosiaalisten innovaatioiden rakentamiselle.

Työyhteisön kehittäjä -koulutuksen henkilöstö jänsi lisäksi henkilöstön kehittämispäivien yhteydessä pidetyssä työryhmässä kaikille yhteisöpedagogeille keskeiseksi työyhteisöjen kehittämiseen liittyväksi osaamiseksi neljä osa-alueita:

- työyhteisöjen kehittämisen yhteiskunnallisten taustojen, keskeisten taustojen ja arvojen ymmärtämisen
- muuttuvan työelämän, työyhteisötoiminnan reunaehtojen, monimuotoisen työelämän ja työyhteisöjen sekä ennakoinnin osaamisen
- työelämän säädöksiä sekä institutionaalisen kehyksen ymmärtämisen, sekä
- oppivan työyhteisön rakentamiseen (myös digitaalisesti) liittyvän osaamisen.

Toisena kohtana työyhteisön kehittäjä -koulutuksen henkilöstö määritteli ne erityisosaamiset, jotka koulutuksen tulisi tulevaisuudessa tuottaa, eli ne erityisosaamiset, jotka tulevaisuuden työyhteisön kehittäjillä tulisi olla. Erityisosaamisten määriteltiin koostuvan niin ikään neljästä osa-alueesta:

- systeemisestä ymmärryksestä työyhteisöön vaikuttavista asioista, kuten ympäröivästä yhteiskunnasta, organisaatikkulttuurista, vuorovaikutustaidoista, motivaatioteorioista jne.
- kehittämisosaamisesta, eli taidosta soveltaa tiettyjä menetelmiä tietyssä tilanteessa,
- yrittäjyyteen ja yksin työskentelyyn liittyvästä osaamisesta, sekä
- dialogiosaamisesta yhdistettynä fasilitointiosaamiseen, jossa tärkeää on tasavertainen kohtaaminen myös digitaalisissa ympäristöissä.

Työelämän edustajien näkökulma:

mitä muutoksia työmarkkinoilla on meneillään ja mitä osaamista työyhteisöjen kehittämiseen erikoistuneelta yhteisöpedagogeilta tulevaisuudessa vaaditaan?

Työelämän ja työyhteisöjen kehittämisen asiantuntijoille suunnattu Delfoi-paneeli toteutettiin eDelphi -alustalla huhtikuussa 2021. Paneeliin osallistui 18 eri organisaatioiden asiantuntijaa. Alan tulevaisuutta kartoitettiin 4 skenaariovääntämällä avulla, minkä lisäksi panelisteja pyydettiin valitsemaan annetuista vaihtoehdoista mielestään keskeisimmät tulevaisuuden työyhteisön kehittäjien osaamistarpeet. Taulukkoon 10 on koottu skenaariovääntämien kautta esille nousseet, työyhteisöjen kehittämisen keskeisimmät kehityslinjat vuoteen 2030 mennessä sekä panelistien näkemysten mukaan tärkeimmät osaamisalueet vuonna 2030.

Edellä esitetyt, paneelissa esiin nousseet työyhteisöjen ja työelämän kehittämisen keskeisimmät kehityslinjat voi nivoa yhteen toteamalla, että digitalisaation ja tekoälyn kehittymisen myötä ihmiselle jää tulevaisuudessa enemmän tilaa työskennellä suunnittelun, opettamisen, luomisen ja tulkittamisen kaltaisissa tehtävissä. Työtä tehdään yhä enemmän verkostoissa, mikä tosin näkyy lähinnä asiantuntijatyössä. Palvelutyö ei ole katoamassa, mutta siellä puolestaan teknologinen kehitys ja robotisaatio korvaavat rutiinomaisimmat työtehtävät. Digitaaliset työvälineet ja tekoäly ovat tärkeitä työkaluina, eivät ohjureina. Pandemia vauhditti etätyökäytäntöjen yleistymistä mutta ihmisten tarve kohdata toisiaan kasvokkain niin työyhteisöissä kuin verkostoissa ei ole katoamassa tai edes vähenemässä. Työyhteisöille ja työpaikkojen toimitiloille on siis tarvetta tulevaisuudessa, mutta hybridi- ja monitoimimallit tulevat olemaan arkipäivää. Toimitiloja siis käytetään ja hyödynnetään aikaisempaa innovatiivisemmin.

Panelistit näkivät näissä kehityksissä työyhteisön kehittäjien tärkeän roolin tulevaisuudessa siinä, että heillä on kompetensseja tuoda teknologian liiallisen korostumisen rinnalle sellaisia sosiaalisia innovaatioita, jotka vievät työelämää ja työn tekemisen muotoja ja tapoja kestäväällä tavalla eteenpäin. Työn systeeminen luonne ja verkostojen jäsentäminen uudella tavalla vaativat siis tulevaisuuden työyhteisöjen kehittäjiltä inhimillisiä ja tunneälypohjaisia taitoja sekä vuorovaikutus- ja kohtaamistaitoja. Vuorovaikutustaidot olivatkin panelistien näkemyksen mukaan ylivoimaisesti tärkein osaamisalue vuonna 2030. Se, miksi työyhteisön ja työelämän kehittäjiä tarvitaan tulevaisuudessa todennäköisesti enenevissä määrin, kytkeytyy heidän kompetenssiinsa tuottaa sellaisia sosiaalisia innovaatioita, joiden avulla työtä, työympäristöä ja työyhteisöjä on mahdollista muokata ja jäsentää uudella tavalla palvelemaan digitalisoituneiden ja verkostoituneiden toimintaympäristöjen tarpeita kestäväällä tavalla.



**Taulukko 10.** Työyhteisöjen kehittämisen keskeisimmät kehityslinjat vuoteen 2030 mennessä ja ammattilaisten tärkeimmät osaamisalueet vuonna 2030.

|  |   |
|--|---|
| <p><b>Etätyö on tullut jäädäkseen ja verkostomainen työskentely on arkipäivää.</b></p>   | <p>Ihmisillä on tarve kanssakäymiselle, joten työyhteisöt eivät ole kokonaan katoamassa: vuorovaikutus on tärkeää niin kasvokkain kuin etänä; työ monipaikkaistuu</p> <p>Hyvät työnantajat käyttävät fyysisen työpaikan houkuttelevuutta keinona houkutella hyviä työntekijöitä, myös työtilojen uudenlainen ja tarkoituksenmukaisempi käyttö</p> <p>Paikalliset ja alueelliset toimistotilat yleistyvät</p> <p>Työelämän kehittäjät palvelumuotoilevat työympäristöjä, joissa toteutuvat mm. monipaikkaisuus, yksilöllisyys ja useat aikavyöhykkeet.</p> <p>Verkostomaisuus näkyy lähinnä asiantuntijatyössä, palvelutyö ei ole katoamassa</p> <p>Työyhteisön kehittäjiltä toivotaan sosiaalisia innovaatioita vastapainona ”teknohuumalle”</p>  |
| <p><b>Tekoäly ja digitalisaatio valtaavat alaa, mutta eivät korvaa ihmistä. Robottien rooli kasvaa rutiinomaisien töiden kohdalla.</b></p> | <p>Digitaaliset työvälineet ja tekoäly ovat tärkeitä työkaluina, eivät ohjureina</p> <p>Ihmissen ja koneen uudet, toisenlaiset yhteistoiminnat kuin mitä nyt on: töitä tehdään rinta rinnan ja toisiaan täydentäen (cobotit)</p> <p>Ajan myötä eri ikäryhmien valmiudet teknologian hyödyntämiseen paranevat ja tulevat mukaan arkipäivään sekä kotona että työelämässä</p> <p>Robotit eivät voi korvata vuorovaikutusta ja kommunikaatiota</p> <p>Teknologia mahdollistaa palveluita ja niiden saavutettavuutta</p> <p>Ihmiselle tulee kiinnostavampia suunnittelun, opettamisen, luomisen, ja tulkitsemisen tehtäviä koneiden ottaessa haltuunsa tekniset työt</p> <p>Tarvitaan luovuutta eri tavalla, kun ongelmat ovat erilaisia kuin mihin on totuttu</p> <p>Ollaan enemmän haavoittuvia yhteiskunnassa, työelämässä ja organisaatioissa, kun toiminta on teknologian varassa: miten tietosuoja ja tietoturva pysyvät perässä?</p> |
| <p><b>Työelämän kehittäjät ovat omalla panoksellaan auttamassa kohti joustavampia ja tasaarvoisempia työmarkkinoita.</b></p>               | <p>Tasa-arvo on itsestäänselvyys, mutta vaatii poliittisia toimenpiteitä</p> <p>Työn ja muun elämän yhteensovittaminen helpottuu mm. etätöiden yleistymisen myötä, mikä myös osaltaan edistää tasa-arvoa</p> <p>Globaalit markkinat vaikuttavat työn teettämiseen, mikä vaikuttaa voimakkaasti suomalaisiin työmarkkinoihin</p> <p>Tasapalkkaisuus, alueellinen tasapaino ja ihmisten tasa-arvo: suunta on selvä, mutta prosessi kesken</p> <p>Sopimusjärjestelmän romuttuminen hidastaa tasa-arvon kehitystä?</p> <p>Syrjivät oletukset piilevät syvällä yhteiskunnan rakenteissa</p> <p>Kohti kiertotaloutta: nykyinen kuluttamiseen perustuva elämäntapa korvautuu merkityksellisellä työllä, jossa pääosa on kyvyillä, osaamisella ja henkisellä hyvinvoinnilla?</p>  |

|   |  |
|---|--|
| <p><b>Inhimilliset ja tunneälypohjaiset taidot säilyvät työyhteisön kehittäjien osaamisen ytimessä: ihmislähtöisyys on kaikkien digitaalisiin järjestelmiin ja palveluratkaisuiden lähtökohtana</b></p> | <p>Digitaalinen työn kehittäminen on tärkeä osaamisen osa-alue rinnalla, mutta ei korvaa inhimillistä ja tunneälypohjaista taitoa</p> <p>Työn digitalisoituessa ja kohtaamistapojen muuttuessa vuorovaikutus-osaamisen merkitys kasvaa entisestään: mitä enemmän tekniikkaa lisätään, sitä enemmän inhimillisyyttä tarvitaan</p> <p>Tarve sosiaalisille innovaatioille: miten teknologia muuttaa työprosesseja, kuinka se mahdollistaa parempien käytänteiden kehittämisen?</p> <p>Työn systeeminen ja verkostojen jäsentäminen uudella tavalla on työyhteisön kehittäjien keskeinen tehtävä</p>   |
| <p><b>Tärkeimmät ammattilaisten osaamisalueet vuonna 2030</b><br/>(laskeva järjestys listatuista kompetensseista)</p>   | <p><b>Vuorovaikutustaidot</b> (83 % sijoitti tärkeimmäksi tai toiseksi tärkeimmäksi): tärkeys korostuu verkottuneissa ja digitalisoituneessa työelämässä, kaiken työn ydin</p> <p>Kokonaisuuksien hallinta (33 %): olennaista systeemisten ongelmien ratkaisemisessa</p> <p>Monimuotoisuusosaaminen (33 %): avain tulevaisuuden työelämän kehittämisessä</p> <p>Itsensä johtamisen taidot (22 %): edellytys mielekkään työn tekemiselle</p> <p>Johtamistaidot (11 %)</p> <p>Kyky rakentaa verkostoja (11 %): monitoimijuus on yhä keskeisempää tulevaisuudessa</p> <p>Paineensietokyky (11 %)</p> <p>Yrittäjämäinen ote</p> <p>Digitaidot: itsestään selvyys, perusosaamista</p> <p>Sopeutumistaidot: jatkuva muutos haastaa</p> |

## Seikkailukasvatus

Henkilöstön ja opiskelijoiden näkökulma:  
mitä tulevien seikkailukasvatuksen yhteisöpedagogien pitäisi osata?

Seikkailukasvatuksen henkilöstölle ja opiskelijoille järjestetyissä verkkovälitteisissä työpa-joissa haarukoitiin ne nykyisen opetussuunnitelman elementit, jotka seikkailukasvatuksen opetussuunnitelmassa pidetään toisaalta hyvinä ja säilyttämisen arvoisina kokonaisuuksina ja toisaalta sellaisina, jotka eivät nykyisellään toimi tai joissa on kehitettävää (liite 2). Nykyisessä opetussuunnitelman hyvinä puolina pidettiin erityisesti joustavuutta, käytännön taitojen vahvistumista sekä teorian ja käytännön vuoropuhelua. Huomattavan paljon arvostettiin myös harjoitteluiden laatua, määrää ja rytmitystä osana opintoja. Kritiikkiä nykyinen opetussuunnitelma sai opiskelijoiden keskuudessa siitä, että kontaktia luontoon on niukasti ja toisaalta myös siitä, että teorianäkökulmia ei tuoda tarpeeksi syvällisesti esiin. Henkilöstö koki kurs-sikokonaisuudet epäjohdonmukaisiksi ja tavoitteiltaan epäselviksi tai liian kunnianhimoisiksi.

Myös ohjaamiseen liittyviä opintoja kaivattiin lisää.

Henkilöstöltä ja opiskelijoilta tiedusteltiin työpajoissa myös näkemyksiä tulevaisuuden osaamistarpeista eli siitä, mitä tulevien seikkailukasvatuksen yhteisöpedagogien tulisi osata pärjätäkseen tulevaisuuden työmarkkinoilla. Henkilöstön ja opiskelijoiden nostamat tulevaisuuden keskeisimmät kompetenssit on koottu työpaja-aineistosta tehtyjen luokittelujen avulla (taulukko 11). Vuorovaikutus- ja kommunikaatiotaidot sekä sosiaaliset ja psykologiset taidot nostettiin keskeisimmiksi tulevaisuuden kompetensseiksi. Opiskelijat painottivat muitakin geneerisiä taitoja käytännön osaamisen rinnalla. Henkilöstö toi huomattavasti enemmän esiin myös ns. alaspesifien taitojen keskeisyyttä tulevaisuudessa. Ympäristö- ja ekologista osaamista painotettiin molemmissa ryhmissä yhtenä seikkailukasvattajan tärkeänä tulevaisuuden taitona.

Seikkailukasvatuksen henkilöstö jäsensi lisäksi henkilöstön kehittämispäivien yhteydessä pidetyssä työryhmässä kaikille yhteisöpedagogeille keskeiseksi, seikkailukasvatukseen liittyväksi osaamiseksi kolme osa-aluetta:

- pedagogisen osaamisen, joka pitää sisällään kokemuksellisen ja elämyksellisen oppimisen, tavoitteellisen pedagogisen prosessin suunnittelun ja ohjaamisen sekä turvallisuusosaamisen ryhmien ohjaamisessa (psykkinen, fyysinen ja sosiaalinen turvallisuus),

**Taulukko 11.** Henkilöstön ja opiskelijoiden näkemykset: mitä osaamista Humakista valmistuneella seikkailukasvatuksen yhteisöpedagogilla pitäisi olla vuonna 2030?)

| Henkilöstö   | Opiskelijat                            |
|--|--|
| Vuorovaikutustaidot  | Psykologiset taidot                    |
| Yrittäjyysosaaminen  | Ympäristö- ja ekologinen osaaminen     |
| Pedagogiset taidot   | Epävarmuuden sietokyky                 |
| Turvallisuustaidot   | Kommunikaatiotaidot                    |
| Tekninen lajiosaaminen, perinteiset luontoliikuntataidot               | Pedagogiset taidot                     |
| Konkreettiset käsillä tekemisen taidot - vastapainona digitalisaatioon | Sosiaaliset taidot                     |
| Kriittinen, analyttinen ajattelu, tutkimus- ja kehittämisosaaminen     | Taito antaa ja vastaanottaa palautetta |
| Verkon / digitaalisten hyödyntäminen ihmisten kohtaamisessa            | Verkostoitumistaidot                   |
| Johtajuus- ja valmennustaidot  | Ongelmanratkaisutaidot                 |
| Päätöksentekotaidot  | Muutoskyvykyys, resilienssi            |
| Kestävän kehityksen osaaminen  | Käytännön osaaminen                    |
| Arjenhallinnan taidot, itseohjautuvuus                                 |  |
| Ympäristö- ja ekologinen osaaminen                                     |  |

- taidon tuoda kestävän kehityksen periaatteet osaksi käytännön toimintaa sekä
- tuottamisen ja organisoimisen osaamisen (jossa näkyy yhteys kulttuurituottajien ydinkompetenssiin).

Toisena kohtana seikkailukasvatuksen henkilöstö määritteli ne erityisosaamiset, jotka koulutuksen tulisi tulevaisuudessa tuottaa eli ne erityisosaamiset, jotka tulevaisuuden seikkailukasvatuksen yhteisöpedagogilla tulisi olla. Humakin seikkailukasvatuksen erityisosaamisten määriteltiin koostuvan siitä, että:

- sen ydin ja erityisyys on edelleenkin seikkailun ja elämysten tuottaminen ja siinä tarvittava (pedagoginen) osaaminen,
- sen osaamista sovelletaan laajemmin erilaisten kohderyhmien ja yhteiskunnan tarpeisiin vastaten,
- se huomioi teknologian kehityksen ja maailmassa tapahtuvat muutokset, sekä siitä että
- se tuottaa luonto- ja elämyspalvelualan suunnittelu-, kehittämis- ja asiantuntijatehtävissä tarvittavaa osaamista.

Työelämän edustajien näkökulma:

mitä muutoksia työmarkkinoilla on meneillään ja mitä osaamista seikkailukasvatukseen erikoistuneelta yhteisöpedagogeilta tulevaisuudessa vaaditaan?

Seikkailukasvatuksen asiantuntijoille suunnattu Delfoi-paneeli toteutettiin eDelphi -alustalla syyskuussa 2021. Paneeliin osallistui 12 eri organisaatioiden asiantuntijaa. Myös loka-marraskuussa seikkailukasvatuksen opintokokonaisuuksia suorittaneille alumneille pidetyssä työmarkkinoille sijoittumista käsittelevässä Delfoi-paneelissa oli samat tulevaisuusväittämät. Tästä alumnien aineistosta nousevat teemat seikkailukasvatuksen tulevaisuuteen liittyen on otettu mukaan tarkasteluun. Paneeleissa alan tulevaisuutta kartoitettiin 4 skenaarioväittämän avulla, minkä lisäksi panelisteja pyydettiin arvioimaan eri osaamisalueiden tärkeyttä seikkailukasvatuksen ammattilaisille sekä kertomaan omin sanoin, mitä osaamista tulevaisuuden ammattilaisilta vaaditaan ja millaisia uusia työtehtäviä tulevaisuudessa mahdollisesti on syntymässä. Taulukkoon 12 on koottu skenaarioväittämien kautta esille nousseet, seikkailukasvatuksen keskeisimmät kehityslinjat vuoteen 2030 mennessä sekä panelistien mielestä tärkeimmät osaamisalueet vuonna 2030.

Panelistien näkemyksistä voi todeta sen, että ympäristökasvatus tulee olemaan tulevaisuudessa kiinteä ja tärkeä osa seikkailukasvatusta. Keskeistä tässä on rakentaa ja vahvistaa ihmisen ja luonnon välistä suhdetta ja dialogia kestäväällä tavalla, mikä kantaa hedelmää myös tuleville sukupolville. Luonto- ja ympäristökasvatus on luontevaa ottaa osaksi seikkailukasvatusta kestävän kehityksen periaatteet huomioiden ja silti pystyä tuottamaan asiakkaille elämyksiä seikkailukasvatuksen keinoin. Myös teknologiseen kehitykseen ja ympäristöjen

urbanisoitumiseen tulisi mukautua ja nähdä uudet työkalut mahdollisuutena. Teknologian ja urbaanien ympäristöjen hyödyntäminen seikkailukasvatuksessa kuitenkin samalla kadottaa jonkin verran fokusta aidolta läsnäololta ja yhteiseltä tekemiseltä, eikä yhtä lailla hyödy luonnon myönteisestä vaikutuksesta hyvinvointiin. Panelistit painottivatkin lähiluonnon merkitystä tasapainon löytämisessä sekä seikkailukasvattajien keskeistä roolia siinä, että teknologistuvassa maailmassa ihmiset säilyttävät autenttisen yhteyden luontoon, ja luonnon tarjoamia mahdollisuuksia kasvun ja kehityksen tukena pystytään täysmääräisesti hyödyntämään.

**Taulukko 12.** Seikkailukasvatuksen keskeisimmät kehityslinjat vuoteen 2030 mennessä ja ammattilaisten tärkeimmät osaamisalueet vuonna 2030

|   |   |
|---|---|
| <p><b>Luonto- ja ympäristökasvatuksen osaamisen merkitys vahvistuu seikkailukasvatuksen ammattilaisten työssä - ekososiaalinen sivistystoiminnan tavoitteena.</b></p>                       | <p>Ilmastonmuutoksen aiheuttama ympäristötietoisuus vahvistuu, mikä on toivottavaa ja todennäköistä myös seikkailukasvatuksen kentällä, mutta sen lisäksi seikkailukasvatus on myös tulevaisuudessa paljon muutakin, kuin vain osa luonto- ja ympäristökasvatusta</p> <p>On tärkeää löytää menestyksekkäät tavat viedä kestävään tulevaisuuteen tähtäävää sanomaa seikkailukasvatuksen kentällä eteenpäin: miten saadaan ohjattavat ymmärtämään luonnon ja sen suojelun merkitys tuleville sukupolville</p> <p>Seikkailukasvattajat ovat tulevaisuudessa tärkeitä ja asenne- ja arvokasvattajia, keskeisenä tavoitteena on kehittää ihmisen ja luonnon välistä suhdetta tunnetasolla</p> <p>Keskeistä on luoda ihmisten välistä dialogia ja ymmärrystä ympäristökasvatukseen seikkailukasvatuksen keinoin</p> |
| <p><b>Teknologian käyttö lisääntyy ja toimintaympäristöt urbanisoituvat, mutta luontoympäristön merkitys ei ole vähenemässä: ihminen tarvitsee aitoa kokemusta, omilla aisteilla.</b></p>   | <p>Uusi teknologia kuormittaa hermostoa, ja tässä luonto kokonaisvaltaisena kokemisen ympäristönä on yhä tärkeämpi vastavoima tulevaisuudessa</p> <p>Seikkailukasvatukseen otetaan tulevaisuudessa mukaan digitaalisia välineitä ja pelejä, mutta niillä ei ole samaa vaikuttavuutta kuin autenttisilla luontokokemuksilla: Ihmisille on tärkeää luoda mahdollisuuksia irtaantua aika ajoin näistä välineistä ja voimaantua luonnosta ja ihmisten välisistä suhteista</p> <p>Seikkailukasvattajien rooli on keskeinen tähän kehityskulkuun mukautumisessa: jos tekniset apuvälineet lisääntyvät, olisi niitä toiminnassa hyvä hyödyntää</p>   |
| <p><b>Seikkailukasvatuksen ammattilaisten työkenttä laajenee: yhä useammassa toimintaympäristössä ja yhteiskunnan osa-alueella tarvitaan seikkailu- ja elämyspedagogista osaamista.</b></p> | <p>Seikkailukasvatuksellinen ja elämyspedagoginen tulokulma on tulevaisuudessa erittäin hyvä lisäarvo kaupallisten palveluiden tuottamisessa</p> <p>Seikkailukasvatuksen ammattilaisten taito hallita elämyspedagogisia prosesseja ja elementtejä on keino saada luotua maksavalla asiakkaalle kokemukseen syvyyttä ja lisäarvoa</p> <p>Haasteena on seikkailukasvatuksen muuttuminen vain joidenkin saatavilla olevaksi hyveeksi ja kasvatuksellisuuden väheneminen: keskeistä seikkailupedagogiikan hyvien käytänteiden vaaliminen: seikkailukasvatus ei saa viihteellistyä temppeujen tekemiseksi ja huviksi</p> <p>Myös kuntiin seikkailukasvatukseen erikoistuneita yhteisöpedagogeja yhteistyöhön varhaiskasvatuksen, koulun ja nuorisotyön kanssa</p>  |

|   |   |
|---|---|
| <p><b>Seikkailukasvatuksen tarve lasten ja nuorten kasvun ja kehityksen tukemisen parissa ja kasvatus-työssä lisääntyy.</b></p> | <p>Suurin osa seikkailukasvatuksen ammattilaisista työskentelee tulevaisuudessakin kasvun, kehityksen ja oppimisen parissa erilaisten lasten ja nuorten ryhmien kanssa</p> <p>Aito kohtaaminen aidoissa ympäristöissä toiminnallisilla keinoin on tarpeellista tulevaisuudessakin</p> <p>Toiminnalliselle oppimiselle on tilausta myös koulumaailmassa, kun toteutetaan kokonaisvaltaista opetussuunnitelmaa</p> <p>Yhteiskunnalliset hyödyt ovat kiistattomat: menetelmänä seikkailukasvatus toimii sekä ennaltaehkäisevänä, että korjaavana muotona, joka parhaimmillaan maksaa hintansa moninkertaisesti takaisin</p>  |
| <p><b>Tärkeimmät ammattilaisten osaamisalueet vuonna 2030</b> (laskeva järjestys listatuista kompetensseista)</p>               | <p>Toimijuuden vahvistaminen (83 % arvioi tärkeäksi tai erittäin tärkeäksi)</p> <p>Seikkailupedagoginen osaaminen (83 %)</p> <p>Pedagoginen osaaminen (83 %)</p> <p>Ohjaamisen osaaminen (83 %)</p> <p>Ulkoilmataitojen edistäminen (83 %)</p> <p>Mielen hyvinvoinnin tukeminen (83 %)</p> <p>Osallisuuden vahvistaminen (75 %)</p> <p>Yhteisöllisyyden tukeminen (75 %)</p> <p>Kestävän kehityksen osaaminen (75 %)</p> <p>Turvallisuusosaaminen (66 %)</p> <p>Yksilöiden ja ryhmien hyvinvoinnin vahvistaminen (66 %)</p> <p>Seikkailupedagogiikan soveltaminen luonto- ja elämyspalveluiden alalla (66 %)</p> <p>Ympäristökasvatuksen osaaminen (66 %)</p> <p>Suomen kielen taito (58 %)</p> <p>Englannin kielen taito (58 %)</p> <p>Luontoliikuntataitojen vahvistaminen (58 %)</p> |
| <p><b>Uudet työtehtävät ja mahdollisuudet</b></p>   | <p>Koulutustehtävät</p> <p>Hankkeet ja projektit</p> <p>Freelance-pohjainen oman osaamisen jakaminen eri toimijoille</p> <p>Asiantuntijatehtävät kunnissa ja kaupungeissa</p> <p>Yhteisöjen rakentaja ja konfliktien ratkaisija</p> <p>Matkailuala</p> <p>Työhyvinvoinnin kehittäminen</p>  |

Seikkailukasvatuksen ammattilaisten keskeinen toimintaympäristö tulee tulevaisuudessakin olemaan lasten ja nuorten parissa. Panelistit toivat vahvasti esiin toiveensa siitä, että seikkailukasvatuksen ammattilaisia työllistyisi enenevässä määrin kuntiin ja kaupunkiin, joissa he voisivat toimia varhaiskasvatus-, koulu ja nuorisotoimen saralla. Toiminnallisia menetelmiä hyödyntäen seikkailukasvatus voi toimia niin ennaltaehkäisevänä kuin myös korjaavana muotona esimerkiksi mielenterveys- ja addiktiotyössä. Yksi tulevaisuuden ammattilaisille opetettavista osa-alueista voisikin erään panelistin mukaan olla seikkailun vaikutus ihmismieleen ja sitä kautta myös hyvinvointiin.

Lisäksi toivottavana kehityksenä nähtiin seikkailukasvatuksellisten metodien hyödyntäminen muutenkin aikuisväestössä, kuten esimerkiksi työhyvinvoinnin kehittämisen parissa. Kaupallistuminen nähtiin vahvistuvana kehityslinjana vuoteen 2030 mennessä, mitä pidettiin jossain määrin alaa rikastuttavana ulottuvuutena. Ihmiset ovat tulevaisuudessa yhä valmiimpia maksamaan omasta hyvinvoinnistaan. Panelistit näkivät tässä kehityksessä kuitenkin myös uhkakuvia, kuten sen, että kyseiset palvelut eivät tule olemaan yhtäläisesti kaikkien ulottuvilla. Lisäksi oltiin huolissaan, että seikkailukasvatuksen kaupallistumisen myötä elämykselliset elementit tulevat mahdollisesti viemään liikaa sijaa kasvatukselliselta näkökulmalta. Kestävän kehityksen näkökulma nousikin vahvasti esiin siinä, että seikkailupedagogiikan hyvien käytäntöiden vaaliminen on ensiarvoisen tärkeää kaupallisten toimintamuotojen kasvaessa.

Pedagoginen osaaminen nostettiin ohjaamisen ja toimijuuden vahvistamiseen liittyvien kompetenssien ohella myös keskeisimmiksi tulevaisuuden osaamisalueiksi. Panelistit kuitenkin näkivät, että tärkeimmät osaamisalueet riippuvat pitkälti siitä, minkälaisessa tehtävässä ja ympäristössä seikkailukasvattaja toimii. Osa korosti myös, että kaikki listatut kompetenssit ovat sellaisia, joita alan toimintaympäristöissä tarvitaan. Punaisena lankana kaikessa on kuitenkin kasvatusta ja kokemusten hyödyntäminen ja niihin liittyvä osaaminen. Lisäksi korostettiin sitä, että hyvässä seikkailukasvattajassa yhdistyvät ns. kovat (esim. lajitekniset) ja ns. pehmeät (esim. itsetuntemus, vuorovaikutus) taidot. Myös kielitaito – sekä suomen että englannin – nostettiin tärkeäksi osaamiseksi. Paneelissa korostui näkemys siitä, että seikkailukasvatuksen yksi keskeinen elementti on kokemuksellisen oppimisen rinnalla myös asioiden reflektointi, sanoittaminen ja eri näkökulmien esiin tuominen. Ne vaativat pedagogisten ja viestinnällisten taitojen lisäksi vahvaa kielellistä osaamista.

Organisaatioiden edustajille suunnatut haastattelut:  
miltä yhteisöpedagogeja työllistävien alojen tulevaisuus näyttää?

Delfoi-paneelien lisäksi työelämän edustajilta kerättiin tulevaisuusorientoitunutta tietoa yksilöhaastatteluissa, joka toteutettiin osana Humakin yhteisten opintojen kehittävää harjoittelua. Yhteisöpedagogiopiskelijat haastattelivat yhteensä 79 yhteisöpedagogien toimintaympäristöihin kuuluvien organisaatioiden edustajaa, joista valtaosa edusti järjestö- ja nuorisotyön kenttää. Lisäksi Humakin yhteisöpedagogikoulutuksen johtaja toteutti kuuden keskeisen alan organisaation avainasiantuntijan haastattelua. Haastattelut tallennettiin, minkä jälkeen ne litettiin Webropol -järjestelmään. Haastatteluaineisto analysoitiin teemoittelemalla, jolloin siitä saatiin paikannettua tutkimuskysymysten kannalta keskeiset teemat. Haastatteluissa käsiteltiin kolmea aihepiiriä, joita olivat 1) keskeisimmät yhteiskunnalliset muutokset, jotka vaikuttavat meihin kaikkiin 2) tulevaisuudennäkymät ja muutostrendit alalla ja suurimmat tulevaisuuden haasteet omalla työpaikalla sekä 3) tulevaisuuden yhteisöpedagogien osaamistarpeet.

Asiantuntijahaastatteluissa nousi esiin yleisesti koko työelämää ja sen kehittämistä koskevia teemoja. Näitä olivat ensinnäkin **työelämän murros** ja siihen liittyvät ulottuvuudet, kuten monipaikkaisuuden, teknologien kehityksen sekä epätyypillisen työn ja projektien lisääntyminen. Lisäksi koronan jälkeinen aika vaatii uusien toimintatapojen ja -mallien omaksumista. Kansainvälisyys ja monikulttuurisuus näkyvät työmarkkinoilla yhä enemmän, mikä edellyttää ymmärrystä ja osaamista diversiteetin merkityksestä työelämässä. Verkostomainen työskentelyote lisääntyy jatkuvasti, mikä korostaa entisestään kommunikaatio- ja vuorovaikutustaitojen merkitystä niin kasvokkain kuin digitaalisesti. Digiosaaminen on tärkeää kaikkialla työ-

elämässä, mikä alleviivaa entisestään kohtaamis- ja vuorovaikutus-, yhteistyö- sekä ohjaus- ja fasilitointitaitojen tärkeyttä.

Jatkuva muutos on samalla mahdollisuus ja haaste. Toisena teemana aineistosta hahmottuikin **jatkuva oppiminen** tämän päivän ja tulevaisuuden trendinä. Ammattitaidon ylläpitäminen ja kehittäminen on keskeistä, ja oman osaamisen tunnistamisen ja hyödyntämisen tärkeys korostuvat. Kolmanneksi **väestön ikääntyminen** aiheuttaa sen, että kaikilla työpaikoilla on varauduttava tulevaisuudessa osaajapulaan ja mietittävä, miten varmistaa työvoiman saanti myös tilanteessa, jossa kilpaillaan osaavasta ja sitoutuneesta työvoimasta. Kolmantena yleisenä työelämän teemana nousi esiin **kestävän kehityksen näkökulmien huomioiminen ja hyödyntämien** niin ekologisessa, taloudellisessa kuin sosiaalisessa mielessä. Taulukkoon 13 on koottu nuorisotyötä tekevien organisaatioiden edustajien näkemyksiä alan tulevaisuudesta ja osaamistarpeista.

Tiivistäen voi todeta, että nuorisotyön tulevaisuus näyttää asiantuntijahaastatteluiden perusteella työntäyteiseltä. Koronan jälkeinen jälleenrakennus on pääsemässä hyvin vauhtiin, ja osaltaan itse korona-aikakin nosti nuorisotyön arvostusta siinä suhteessa, että kohtaamistyön tärkeys huomattiin laajamittaisesti ehkä paremmin kuin koskaan aikaisemmin. Toisaalta poikkeusolot kasvattivat myös verkkonuurisotyön roolia, ja nuorisotyön keskiöön onkin nyt vahvasti nousemassa hybridimalli, jossa kasvokkain tehtävä työ yhdistyy digitaalisesti toteutettavaan nuorisotyöhön. Tulevaisuudessa riittää kuitenkin myös haasteita, joista keskeisimpinä haastatteluista nousivat esiin nuorison syrjäytymisen ja eriarvoisuuden sekä erityistarpeiden lisääntyminen. Muutokset toimintaympäristöissä lisäävät näiden ilmiöiden monimutkaisuutta ja nuorisotyön kohtaamaa haastetta siinä, miten kohdentaa sekä ennaltaehkäisevä että korjaava nuorisotyö oikealla tavalla, jotta myös nuorten oma ääni saataisiin mahdollisimman hyvin kuuluviin ja luottamus heihin rakennettua keskellä epävarmaa ja muuttuvaa maailmaa. Tulevaisuuden nuorisotyön ammattilaisilta vaaditaankin ennen kaikkea laaja-alaista näkemystä nuorten hyvinvoinnin tukemisesta, kohtaamis-, vuorovaikutus- ja ohjaamisosaamista sekä kykyä hyödyntää näitä kompetensseja verkostomaisesti ja moniammatillisesti niin digitaalisesti kuin kasvokkain. Seuraavassa tarkastellaan järjestötyön organisaatioiden asiantuntijoiden esiin nostamia, alalla vallitsevia muutosvoimia ja kehitystrendejä sekä tulevaisuuden osaamistarpeita (taulukko 14).

Järjestötyön kentällä toimivien ammattilaisten haastatteluiden valossa alan tulevaisuutta leimaa ennen kaikkea epävarmuus rahoituspohjan ollessa suuressa muutostilassa. Korona-aika ja sen vauhdittama digitalisaatio ovat muuttaneet ajattelu- ja toimintatapoja vahvasti, mikä vaatii uudelleenorientoitumista niin järjestöiltä kuin heidän asiantuntijoiltaan. Neljännen sektorin vahvistuminen tulee vaikuttamaan vahvasti myös järjestötyön tulevaisuuteen; kolmas sektori omaksuu neljännelle sektorille ominaisia toimintamuotoja osaksi toimintaansa. Suora vaikuttaminen lisääntyy muun muassa somen vuoksi ja yhtenä keskeisenä haasteena on se, miten saada kansalaisten kiinnostus vapaaehtoistyötä kohtaan säilymään myös tulevaisuuden muuttuvassa maailmassa, etenkin hyvin rajatuilla resursseilla. Toinen keskeinen haaste kytkeytyy niin ikään resurssien puutteeseen, koska järjestöjen asiantunteva henkilöstö joutuu työskentelemään kiireisessä hanke- ja projektimaailmassa, jossa ei välttämättä jää sijaa hyvinvoinnin ja jaksamisen tukemiselle.



**Taulukko 13.** Asiantuntijahaastattelussa esiin nousseet keskeiset teemat nuorisotyön kentällä

| Aihepiiri  | Teema   |
|--|---|
| <p>Alan tulevaisuuden-<br/>näkymät: mihin<br/>suuntaan ollaan<br/>menossa?</p> | <p>Nuorten syrjäytymisen ehkäisyä on tehostettu:<br/>syrjäytyminen ja eri-arvoisuuden lisääntyminen on kasvava ongelma</p> <p>Etsivän nuorisotyön rooli yhä merkittävämpi</p> <p>Kasvava verkkonuurisotyö: hybridimalli kasvokkain tehtävänä työn kanssa</p> <p>Korona-avustukset on kohdennettu hyvin</p> <p>Nuorisotyön arvostus on noussut:<br/>kohtaamistyötä pidetään tärkeänä</p>   |
| <p>Keskeisimmät haasteet<br/>tulevaisuudessa</p>                               | <p>Alueellisen toiminnan väheneminen ja rapistuvat tilat:<br/>miten syrjässä asuvat nuoret tavoitetaan?</p> <p>Pienten kuntien heikko rahatilanne, niukkenevat resurssit<br/>ja nuorten määrän väheneminen, kaupungistuminen</p> <p>Kuntien rakenteet muutoksessa: nuorisotyön rooli on epävarma</p> <p>Nuorten erityistarpeiden tukeminen: erityisnuorten osuus on jatkuvassa kasvussa</p> <p>Toimintaympäristöjen nopea muuttuminen muokkaa<br/>nuorisotyön luonnetta: uudet toimintamallit käyttöön</p> <p>Miten saada nuorten ääni enemmän kuuluviin?</p> <p>Mielenterveyden haasteet, pahoinvointi<br/>ja näköalattomuuden kokemukset</p> <p>Miten ennakoida ja arvioida tulevaisuutta?</p> <p>Lastensuojelu: miten taata osaavan työvoiman saanti?</p> <p>Koronan jälkeen: miten paikata väliin jääneet, ns. suku-<br/>polvikokemukset?</p> <p>Miten tarjota tukea riittävästi myös itsenäistyville nuorille<br/>(työllistyminen, työelämätaidot, muutosten<br/>ja epävarmuuden sietäminen</p> <p>Nuorten luottamuksen rakentaminen muuttuvassa ja<br/>epävarmassa maailmassa</p> <p>Miten säilyttää nuorten kiinnostus muuttuvassa<br/>maailmassa?</p> |

|  |  |
|--|--|
| <p>Tulevaisuuden osaamistarpeet</p>  | <p>Digitaalinen, verkossa tehtävän nuorisotyön osaaminen<br/> Moniammatillinen ja verkostomainen työote<br/> Kohtamis- ja vuorovaikutusosaaminen, yhteistyötaidot<br/> Empatiakyky<br/> Ohjaamisen osaaminen ja pedagoginen osaaminen<br/> Kokonaisuuksien hahmottaminen: rahoituskanavat, kuntaorganisaatiot, ymmärrys nuorten maailmasta<br/> Ennakointiosaaminen<br/> Näkemys hyvinvoinnin tukemisesta<br/> Monitaitoisuus, muuntautumiskyky ja joustavuus</p>                |
| <p>Alaan eniten vaikuttavat yhteiskunnalliset muutokset ja megatrendit</p> | <p>Globalisaatio: tieto leviää yhä nopeammin<br/> Ilmastonmuutos. kestävä kehityksen näkökulman nousu<br/> Maahanmuutto ja monikulttuurisuus<br/> Väestön ikääntyminen: nuorten ikäluokkien pieneneminen<br/> Eriarvoisuuden lisääntyminen, hyvinvoinnin polarisoituminen<br/> Teknologinen kehitys ja uudet toimintatavat<br/> Entistä sallivampi asenne päihteitä kohtaan<br/> Koronan jälkeinen aika: miten vaalia yhteisöllisyyttä ja kohtamista poikkeusolojen jälkeen?</p> |

Tulevaisuuden järjestötyön ammattilaiselta vaaditaan ennen kaikkea monipuolista näkemystä ja osaamista järjestötyöstä sekä toimimisesta siellä niin digitaalisesti kuin kasvokkain. Lisäksi järjestöjen epävarma tulevaisuus vaatii sen asiantuntijoilta muutoskyvykkyyttä, joustavuutta, itseohjautuvuutta, organisointitaitoja sekä laaja-alaista näkemystä yhteiskunnan isoista rakenteista sekä kykyä ennakoita niissä tapahtuvia muutoksia. Keskeisimpinä yhteiskunnallisina muutoksina, joiden nähtiin heijastuvan vahvasti järjestötyöhön ja jotka nousivat asiantuntija-haastatteluissa esiin, olivat teknologien kehityksen tuomat uudet toimintatavat ja yleensäkin työelämän murros. Yhteiskunnallinen polarisaatio ja eriarvoisuuden lisääntyminen sekä pandemian sosiaaliset seuraukset tulevat näkymään järjestökentällä pitkälle tulevaisuuteen.

**Taulukko 14.** Asiantuntijahaastattelussa esiin nousseet keskeiset teemat järjestötyön kentällä

| Aihepiiri   | Teema  |
|---|--|
| <p>Alan tulevaisuuden näkymät: mihin suuntaan ollaan menossa?</p> | <p>Tulevaisuus näyttää entistä epävarmemmalta, koska rahoituspohja on muutoksessa, vaikka 3. sektorin tarve ja vastuu ei ole vähenemässä</p> <p>Neljäs sektori vahvistuu (ideologinen aktivismi), 3. sektori ottaa neljännelle sektorille ominaisia toimintamuotoja osaksi toimintaansa</p> <p>Suora vaikuttaminen lisääntyy mm. somen vuoksi</p> <p>Kansalaisten äänen kuuleminen on tärkeää tulevaisuudessakin</p> <p>Koronan jälkeinen aika vaatii uusia toimintatapoja ja -muotoja</p> <p>Digitalisaatio muuttaa ajattelu- ja toimintatapoja merkittävästi</p> <p>Asiantuntijuus lisääntymässä ja vahvistumassa</p>  |
| <p>Keskeisimmät haasteet tulevaisuudessa</p>                      | <p>Rahoituspohjan muutokset ja epävarmuudet rahoitusten jatkumisessa: haasteena jatkuva muutos</p> <p>Miten toiminta saadaan pysymään kiinnostavana: toiminnan jatkumisen varmistaminen rajatuilla resursseilla</p> <p>Järjestöjen hallinnointi kuormittuu ja toiminnan epävarmuus lisääntyy, mikä vaikuttaa negatiivisesti pitkän tähtäimen suunnitelmien ja strategioiden työstämiselle sekä läpiviemiselle</p> <p>Miten hyödyntää hakkeiden kautta syntyynyttä toimintaa ja osaamista?</p> <p>Alueellinen polarisaatio: isot ja vahvat saavat paremmin rahoitusta</p> <p>Uusien vapaaehtoisten rekrytointi: kiinnostaako yhdistysmuotoinen toiminta ihmisiä riittävästi tulevaisuudessa?</p> <p>Miten taata työntekijöiden hyvinvointi ja jaksaminen?</p> <p>Markkinaehtoinen palvelutoiminta ja julkiset palvelut jättävät järjestösektorin väliinputojaksi?</p> |

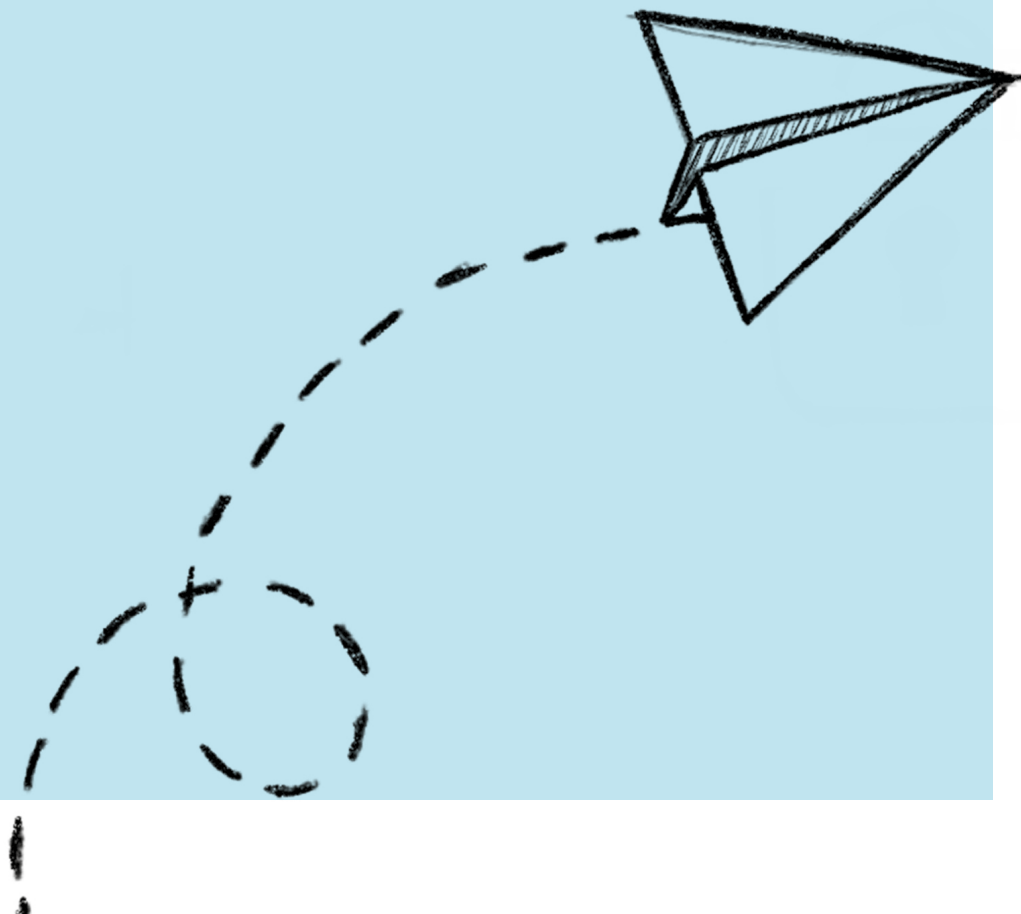
|  |   |
|--|---|
| <p>Tulevaisuuden osaamistarpeet</p>  | <p>Tarvitaan monipuolista osaamista: järjestöjen moniosaajat<br/> Ymmärrys yhteiskunnan isoista rakenteista<br/> Ryhmädynamiikka- ja fasilitointitaidot<br/> Tunne-, vuorovaikutus- ja kohtaamistaidot<br/> Realistinen näkemys arjen resursseista<br/> Yksintyöskentely- ja tiimityöskentelytaidot<br/> Oman työn ohjaamisen ja organisoimisen taidot<br/> Eri viestintäkanavien hallinta<br/> Projekti- ja hanketoiminnan taidot<br/> Joustavuus ja muutostietämyys<br/> Oman osaamisen tunnistaminen ja hyödyntäminen<br/> Palvelumuotoilun ja tuotteistamisen osaaminen<br/> Talousosaaminen<br/> Innovatiivinen ajattelu<br/> Kyky toimia moniammatillisissa verkostoissa<br/> Digi- ja someosaaminen<br/> Ennakointiosaaminen</p> |
| <p>Alaan eniten vaikuttavat yhteiskunnalliset muutokset ja megatrendit</p> | <p>Ilmastonmuutos ja ilmastopakolaisuus<br/> Kestävän kehityksen näkökulmat<br/> Ihmisten arki ja hyvinvointi<br/> Teknologinen kehitys ja uudet toimintatavat: robotiikka ja etätyöt lisäävät ihmisten vapaa-aikaa<br/> Työhyvinvointinäkökulman kasvu: hyvinvoivan henkilöstön vaaliminen<br/> Pandemian sosiaaliset seuraukset koko väestössä<br/> Yhteiskunnan yksilöllistyminen ja yksilövastuun lisääntyminen ja korostuminen<br/> Sosiaaliluokkien polarisaatio ja eriarvoisuuden lisääntyminen<br/> Työelämän rakennemuutokset</p>  |

**4 Muuttuvat**

**toimintaympäristöt:**

**yhteenvettoa**

**ja johtopäätöksiä**



## 4. Muuttuvat toimintaympäristöt:

### yhteenvetoa ja johtopäätöksiä

Tässä selvityksessä on kartoitettu Humakissa yhteisöpedagogin ammattikorkeakoulututkinnon suorittaneiden työllistymistä, urapolkuja, tyytyväisyyttä opintojensa sisältöön ja tutkintoonsa kokonaisuudessaan sekä tarkasteltu sitä, miten alan toimintaympäristöt ovat muuttumassa ja millä tavoin muutokset heijastuvat tulevaisuuden osaamistarpeisiin. Tavoitteena on sitä kautta ollut vastata kysymykseen siitä, mitä tutkinnon suorittaneen yhteisöpedagogin pitäisi valmistuessaan osata. Näin voidaan saada näkökulmia siihen, miten yhteisöpedagogien koulutus voisi palvella tulevaisuuden työmarkkinoita mahdollisimman hyvin. On vaikea ennustaa, millaista osaamista yhteiskunnassa tarvitaan noin kymmenen vuoden päästä, mutta olennaista on ennen kaikkea tunnistaa ja sanoittaa se ydinosaaminen, joka Humakin yhteisöpedagogeilla pitkällä aikavälillä tulisi olla. Tällöin on mahdollista lähteä suuntaamaan toimintaa näiden osa-alueiden kehittämiseksi.

Korkeakoulujärjestelmät kaikkialla maailmassa kohtaavat suuria muutosvoimia, jotka edellyttävät jatkuvaa toiminnan uudelleen arviointia ja uudelleen suuntaamista. Korkeakoulutuksen kannalta keskeisiä muutosvoimia ovat talouden globalisaatio ja sen myötä korostunut rajat ylittävä kilpailu osaamisesta ja osaajista, työn murros sekä uuden teknologian kehitys. Kestävän kehityksen ja globaalin vastuun teemat korostuvat. Muun muassa väestörakenteen muutoksiin, terveyteen, hyvinvointiin ja ympäristöön liittyy maailmanlaajuisia haasteita, joiden ratkaisemisessa tarvitaan osaamista laaja-alaisesti. Näiden globaalien muutosvoimien hyödyntäminen ja ihmiskunnan suurten haasteiden ratkaiseminen on yksi maamme kestävän kasvun strategia, ja vahvan osaamis pohjan tuottaminen työmarkkinoille on korkeakoulutuksen keskeisin tavoite. Sen vuoksi sekä keskeisimpien muutosvoimien että niiden synnyttämien, tulevaisuuden osaamistarpeiden määrittäminen on tärkeää. (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2017, 7.)

Yleisesti yhteisöpedagogien toimintaympäristöihin vaikuttavia, globaaleja ja yhteiskunnallisia muutosajureita tarkastellessa esiin nousi tämän selvityksen aineistoista ensinnäkin väestörakenteen muuttumiseen liittyvät ilmiöt eli väestön ikääntyminen ja monimuotoistuminen sekä monikulttuurisuuden lisääntyminen, jotka näkyvät kaikilla yhteiskunnan sektoreilla. Nämä ilmiöt heijastuvat vahvasti myös yhteisöpedagogien arkeen ja toimintaan, jonka ytimeenä on arvostava kohtaamistyö, erilaisten yhteisöjen ja yksilöiden hyvinvoinnin vahvistaminen sekä yhteiskunnallisen polarisaation ehkäiseminen. Toinen keskeinen, yhteisöpedagogien toimintaympäristöön vaikuttava ajuri on työelämän murros ja jatkuva muutos. Erityisesti esiin nousevat monipaikkaisuuden lisääntyminen, teknologinen kehitys ja digitaalisten työvälineiden yleistymisen, joita pandemia on osaltaan vauhdittanut. Verkostomainen työskentelyote lisääntyy, mikä korostaa entisestään kommunikaatio- ja vuorovaikutustaitojen merkitystä niin kasvokkain kuin digitaalisesti.

Nämä kehityslinjat vaativat täysin uusien toimintatapojen ja -mallien omaksumista, jotta työikäisen väestön työkyvystä ja työelämän elinvoimaisuudesta voidaan varmistua myös tulevaisuudessa. Niin työtä kuin muutakin elämää raamittavat erilaiset verkostot, joissa muodostuu sidoksia. Sidoksisuus vaikuttaa esimerkiksi siihen, millaisia toimintamalleja työhyvinvoinnin ja työkyvyn johtamisen osalta sovellamme. Koronapandemian kaltaiset isot murrosvaiheet syysävät liikkeelle muutoksia, joista osa voi olla kaikessa ristiriitaisuudessaan myös positiivisia. Esimerkiksi etätöiden lisääntyminen on voinut tuoda elämään lisää huokoisuutta ja vähentää ylikuumenemista menojen vähentymisen myötä. (Väänänen ym. 2020.) Työn tekemisen tapojen lisäksi työyhteisöjen organisoituminen ja yhteisöllisyys muuttuvat. Teknisten innovaatioiden lisäksi tarvitaan sosiaalisia innovaatioita. Tämän selvityksen aineistojen valossa yhteisöpedagogien ydinosaaminen kietoutuu tulevaisuudessa juuri kompetenssiin kehittää yhteisöihin sellaisia sosiaalisia innovaatioita, jotka vievät toimintamalleja ja -kulttuureita keskeisillä tavalla eteenpäin.

Myös kestävä kehitys on megatrendi, joka muovaa yhteisöpedagogien toimintaympäristöjä vahvasti. Dufvan (2020, 18) mukaan ekologiseen kestävyyskriisiin vastaaminen edellyttää merkittäviä muutoksia yhteiskunnan rakenteisiin ja käytäntöihin. Keskeistä on kuitenkin pohtia, miten varmistutaan siitä, että siirtyminen kestäväan yhteiskuntaan on tasapuolinen ja reilu. Tässä selvityksessä nousi esiin, miten tärkeänä pidetään sitä, että tulevaisuuden yhteisöpedagogeilla on taito tuoda kestäväan kehityksen periaatteet, niin ekologiset, taloudelliset, sosiaaliset kuin kulttuuriset, osaksi käytännön toimintaa. Ekologiseen kestävyyskriisiin liittyy jännitteitä, sillä ihmisten tietoisuuden ja tekojen välillä on tietty kuilu, ja tämä jännite saattaa myös johtaa syvempään jakautumiseen tekoja vaativien ja niitä väheksyvien välillä. Jakautumista estetään parhaiten yhteisellä keskustelulla ja yhteistyöllä reilun ja sosiaalisesti hyväksyttävän yhteiskunnallisen muutoksen toteuttamiseksi. Yhteiskunnallinen hyvinvoinnin polarisaatio ja eriarvoisuuden lisääntyminen oli myös yksi haastavimmista kehityslinjoista, joihin yhteisöpedagogien toimintaympäristöissä on tulevaisuudessa vastattava. Yhteisöpedagogien keskeisiksi kompetensseiksi nostettiin ennaltaehkäisevä työskentelyote, erilaisten ryhmien sisäisen ja keskinäisen positiivisen vuorovaikutuksen vahvistaminen ja hyvinvoinnin tukeminen.

Myös jatkuva oppiminen ja kehittyminen nousivat tässä selvityksessä vahvasti esiin yhteisöpedagogien toimintaympäristöihin ja tulevaisuuteen vaikuttavina teemoina. Ammattitaidon ylläpitäminen sekä oman osaamisen tunnistaminen ja hyödyntäminen nähtiin tärkeinä kompetensseina. Lisäksi aineistoissa korostui näkemys siitä, että yhteisöpedagogien jatkuvasti laajentuvilla tehtäväkentillä tarvitaan hyvin monialaista ja monipuolista osaamista sekä kykyä ottaa jatkuvasti haltuun uusia asioita ja kytkeä ne laajempiin, yhteiskunnallisiin ilmiöihin. Lisäksi on tärkeää tunnistaa keskeisimmät, meneillään olevat muutokset omassa toimintaympäristössä ja kyetä mukauttamaan niihin omaa toimintaa ja ammatillista kehittymistä. Kyseessä on myös koko koulutusjärjestelmään kohdistuva muutospaine. Nykyisellään se ei riitä elinikäisen oppimisen järjestämiseen tehokkaasti. Koulutuksen painopiste on suunnattava enemmän ja systemaatisemmin jo työmarkkinoilla oleviin. Tarvitaan koko väestön kattava, laadukas elinikäisen oppimisen järjestelmä (Anttila & Eranti & Jousilahti 2018, 8).

Koulussa saavutettu osaaminen ei riitä työmarkkinoilla pärjäämiseen, eikä osaamisen kehittymistä voida säilyttää työntekijän vastuulle tai jättää sen varaan, että tutkinon jälkeisessä työpaikassa opitaan se, mitä edellytetään. Tarvitaan uudenlaisia tapoja tukea jatkuvaa oppimista jokaisella elämän osa-alueella. Elinikäisen oppimisen merkitys korostuu, koska

digitalisaatio ja globalisaatio muokkaavat elämäämme, työelämäämme ja yhteisöjämme ennennäkemätöntä vauhtia. Sitran (2019, 4-5) määritelmä elinikäisestä oppimisesta kuvaa hyvin sitä, minkä parissa yhteisöpedagogit työskentelevät nyt ja tulevaisuudessa: ”Laajasti ajateltuna elinikäisessä oppimisessa on kyse paitsi osaamisesta, kilpailukyvyistä ja hyvinvoinnista myös yhteiskuntamme ytimestä eli sivistyksestä, osallisuudesta ja eriarvoistumisen ehkäisystä”.

## **4.1 Nuorisotyön muuttuvat toimintaympäristöt**

Nuorisotyön kenttään eniten heijastuviksi muutosvoimiksi nousi tässä selvityksessä ensinnäkin digitaalisuuden voimakas lisääntyminen, joka näkyy siinä, että kasvokkain tehtävän nuorisotyön rinnalle on tulossa yhä enemmän myös verkkovälitteinen nuorisotyö. Uusia mahdollisuuksia tällä saralla avautuu jatkuvasti, kuten esimerkiksi sensoriteknologian kehitys, joka voi avata uusia mahdollisuuksia kasvokkaiseen, verkkovälitteiseen kohtaamiseen. Toisena keskeisenä kehityslinjana erottui toimintatapojen muuttuminen: verkostoimainen työskentely, moniammatillisissa tiimeissä toimiminen ja täysin uudenlaiset kumppanit vaikuttavat vahvasti nuorisotyötä tekevien jokapäiväiseen työhön. Kolmantena muutosajurina nähtiin muutokset siinä, millainen ryhmä nuoret tulevaisuudessa ovat: heidän määränsä pienenee, monimuotoisuus lisääntyy, eriarvoisuus - muun muassa alueellisista syistä johtuen - ja pahoinvointi ovat lisääntymässä. Nuoret ovat siis ryhmänä yhä heterogeenisempi, ja keskeinen kysymys on se, miten kohdata heidät yksilöinä erilaisine tarpeineen ja samalla taata yhdenvertaisuus. Riittääkö niin sanottu perusnuorisotyö näiden tavoitteiden saavuttamiseksi tulevaisuudessa?

Malmin (2020, 86-87) mukaan nuorisotyön kentällä puhaltavat muutoksen tuulet. Teknologinen kehitys ja digitalisaatio, polarisaation lisääntyminen sekä nuoruuden paineistuminen, joka näkyy uupumuksen, stressin ja pahoinvoinnin yleistymisenä, ovatkin selkeästi erottuvia ja voimakkaita kehityssuuntia. Lisäksi ekologinen kestävyyskriisi kytkeytyy nuorisotyön tulevaisuuteen: se, millaiseksi tulevaisuuden olosuhteet muodostuvat, riippuu lähivuosina toteutettavista ilmastotoimista. Siksi myös nuorisotyön toimintaympäristö 2030-luvulla sisältää toistaiseksi tuntemattomia tekijöitä, jotka liittyvät ympäristöön ja jotka viime kädessä konkretisoituvat nuorisotyön arjessa. Ympäristön ohella ilmastonmuutos näkyy nuorisotyön kentällä mielialoissa ja tulevaisuuteen kohdistuvissa huolissa (mt., 90). Kestävyyskriisiin kytkeytyvät vahvasti myös tunteet, kuten ilmastoahdistus, toivottomuus ja turhautuminen sekä toisaalta innostus, kiinnostus ja toivo. Nämä ristiriitaisetkin tunteet virittävät herkästi polarisoitunutta yhteiskunnallista keskustelua. Ilmastokriisin aiheuttama tulevaisuus ahdistaa erityisen paljon nimenomaan nuoria (Dufva 2020, 16).

Tämän selvityksen perusteella nuorisotyön tärkeitä lähitulevaisuuden tavoitteita ovat selkiyttää nuorisotyön paikka, tavoitteet ja identiteetti sekä löytää keinoja siihen, että nuorisotyön vaikuttavuus näkyisi entistä paremmin. Myös Malmin (2020, 102) mukaan nuorisotyön omaleimaisen identiteetin säilyttäminen sellaisissa puitteissa ja tiloissa, joita ei ole suunniteltu nuorisotyön arvoja mukaillen, on keskeistä tulevaisuuden nuorisotyölle. Nuorisotyössä piilee muutosvoima, jonka ytimessä on nuorten osallisuus. Nuorten osallisuus onkin tulevaisuudessa vähintään yhtä tärkeä nuorisotyön teema kuin tänään (mt.). Tästä selvityksestä nousi nuorisotyön asiantuntijoiden yhteinen näkemys siitä, että nuorten kasvun ja osallisuuden tukeminen on jatkossakin nuorisotyön ytimessä. Keskeisenä tavoitteena tulee olla nuorten oman äänen saaminen kuuluvaksi. Jokaisen nuoren pitää tulla kuulluksi ja nähdyksi ja



hänellä tulee olla mahdollisuus osallistua ja vaikuttaa. Koronapandemia on heittänyt varjonsa myös nuorisotyön ylle, sillä moni nuorten kohtaamisen mahdollistava toiminta on jouduttu keskeyttämään. Nuorten yhteisöllisyyden ja kohtaamisen nimissä pitää pohtia, kuinka voidaan paikata pandemian takia väliin jääneitä sukupolvikokemuksia.

## **4.2 Järjestötyön muuttuvat toimintaympäristöt**

Järjestötyön kentällä vaikuttavat keskeisimmät kehityskulut erottuivat tämän selvityksen aineistoista niin ikään selkeästi. Kansalaisyhteiskunta elää tutkimusten (Ruuskanen & Jousilahti & Faehnle ym. 2020, 78-79) mukaan meillä vahvana ja elinvoimaisena, ja koronakriisi on entisestään alleviivannut tätä. Järjestöt pystyivät nopeasti kehittämään uusia tapoja tukea ihmisiä haastavissa tilanteissa yhdessä kuntien kanssa. Kriisitilanne tuntuu luoneen uudenlaista yhteisöllisyyttä ja herättäneen ihmiset antamaan spontaania naapuriapua. Kansalaistoiminnan arvoja - aloitteellisuutta, ketteryyttä ja kansalaisten välistä luottamusta - on tärkeää vaalia tulevaisuudessakin.

Myös tämän selvityksen aineistoista nousi vahvana asiantuntijoiden näkemys siitä, että järjestötyön merkitys tulevaisuudessa ei ole vähenemässä, vaan yhteisöllisyyden ja lähimmäisen avun merkitys kasvaa. Järjestökentän toimintaympäristöissä tapahtuvat merkittävät muutokset vaikuttavat kuitenkin järjestöjen toimintaedellytyksiin. Yksi keskeinen muutosvoima ovat muuttuvaan rahoitus pohjaan liittyvät taloudelliset haasteet ja niistä johtuvat epävarmuudet toiminnan jatkumisessa. Tähän nähtiin kytkeytyvän myös alueellisen polarisaation kehitys, sillä pääasiassa eteläiseen Suomeen keskittyvät suuret järjestöt saavan paremmin rahoitusta. Julkisen rahoituksen hankkimisen vaatuvuus uhkaa myös keskittää rahoitusta niille järjestöille, joilla on tarpeeksi osaavaa, palkattua henkilökuntaa. Valtionavustuskäytäntöjen tiukentuminen on asettanut uusia vaatimuksia myös järjestöjen arviointi- ja raportointikäytännöille, mikä voi heikentää järjestöjen kykyä toimia joustavasti ja innovatiivisesti yhteiskunnallisten uudistusten aloitteentekijöinä (mt., I I)

Yksityisen ja julkisen sektorin toimintatavat valuvat yhä enemmän myös järjestösektorille. Tulevaisuudessa työssä painottuvat enenevässä määrin markkinointi, brändääminen, asiakaslähtöisyys ja ennakoiva työskentelyote. Samalla järjestötyön asiantuntijat korostivat tässä selvityksessä sitä, miten tärkeää omien arvojen kirkastaminen näiden muutosprosessien keskellä on. Epävarman rahoitus pohjan ja hallinnon kuormittumisen vuoksi on kuitenkin vaarana, että pitkän tähtäimen suunnitelmien ja strategioiden työstämiselle ja läpiviemiselle ei ole riittävästi resursseja. Yhteiskunnassa on myös meneillään yksilöllistymisen kehitys, jota on internetin ja sosiaalisen median kehitys on vauhdittanut. Ruuskanen ym. (2020, 31) mukaan osa digiajan kansalaistoiminnasta nojautuukin ensisijaisesti verkostomaisuuteen siten, ettei sitoutumista yhdistystoimintaan pidetä enää samalla tavoin tavoiteltavana. Tänä päivänä ja tulevaisuudessa tarjolla olevien yhteisöjen kirjo on suuri ja nopeasti muuttuva. Yhteisöt - heidän joukossaan järjestöt - kilpailevat ihmisten huomiosta media- ja somemaailman tietotulvan keskellä. Järjestöjen jäsenmäärien ja pitkäaikainen sitoutumisen ollessa vähenemään päin, järjestöihin on alettu palkata entistä enemmän henkilöstöä. Samaan aikaan järjestöt siirtyvät perinteisestä jäsenkeskeisestä toiminnasta yhä enemmän kilpaillun palveluntuotannon pariin.

Tämän selvityksen valossa edellä kuvatut kehityskulut ovat asiantuntijoiden näkemysten mukaan järjestöjen toimintaan selvästi vaikuttavia muutosajureita. Sosiaalinen media on lisännyt suoran vaikuttamisen kanavia ja uusien vapaaehtoisten rekrytoiminen muuttuu yhä haastavammaksi: kiinnostaako yhdistysmuotoinen toiminta ihmisiä riittävästi tulevaisuudessa, kun omasta ajankäytöstä ollaan yhä tarkempia? Tässä suhteessa olisi tärkeää kehittää vapaaehtoistyön muotoja siten, että on sijaa erilaisille tarpeille ja toiveille päästä tekemään ”oman näköistä” vapaaehtoistyötä. Asiakaslähtöisyys ja tulevaisuutta ennakoiva toimintatapa nostettiin keskeiseksi keinoksi, jolla järjestöt pärjäävät kiristyneessä kilpailussa. Ennakointi ei ole tulevaisuudessa erillistä työtä vaan osa kaikkien järjestöjen perustoimintaa.

Perinteisen, kolmannen sektorin järjestökentän rinnalle noussut, verkostomaisuuteen, vapaaehtoisuuteen ja sosiaalisen median kautta tapahtuvaan suoraan vaikuttamiseen nojaava neljäs sektori vahvistaa asemiaan tulevaisuudessa. Lindin (2021) mukaan kolmannen sektorin ammattimaistuminen, liiketoiminnallisten näkökulmien painottuminen ja järjestöjen autonomian heikentyminen sekä niiden rahoituksen aiempaa selvempi kytkeminen julkisen sektorin strategiaan tavoitteisiin on muuttanut kolmannen sektorin toimintatapoja samalla, kun ”perinteinen” kansalaistoiminta on siirtymässä yhä enemmän neljännelle sektorille. Toisaalta, yhtä lailla nämä muutokset voisi kytkeä osaksi kansalaisyhteiskunnassa laajemminkin meneillään oleviin muutoksiin, eikä niinkään nähdä kyseessä olevan yhden tietyn sektorin aikaan saamista muutosvoimista.

### **4.3 Työyhteisön kehittäjien muuttuvat toimintaympäristöt**

Tämän selvityksen valossa työyhteisöjen kehittämiseen erikoistuneiden yhteisöpedagogien toimintaympäristöihin vaikuttavia muutosvoimia ovat verkostomaisen työskentelyotteen lisääntyminen, etä- ja monipaikkaisen työn voimakas yleistyminen, digitalisaatio ja robotisaatio sekä työyhteisöjen monimuotoistuminen. Toisaalta on monia asioita, jotka eivät ole työn murroksen myötä katoamassa. Ihmillisen kohtaamisen merkitys hyvinvoinnille ei ole vähenemässä, vaan ihmisillä on suuri tarve kanssakäymiselle. Työyhteisöt eivät siten ole häviämässä, ja yhtenä keinona rakentaa työnantajamielikuvaa ja houkuttaa osaavaa työvoimaa tulee olemaan fyysisen työpaikan houkuttelevuuden hyödyntäminen ja yksilöllisyyden korostaminen. Työtiloja tullaan tulevaisuudessa hyödyntämään aiempaa innovatiivisemmin ja kohdentamaan niiden käyttö mahdollisimman tarkoituksenmukaisesti. Tällä kehityksellä on Ala-Laurinahon, Kankaan, Mänttärin ym. (2020) mukaan myös ilmastonmuutoksen hillitsemistä ja kestäväen kehityksen periaatteita tukeva vaikutus. Muuntojoustavilla, yhteiskäyttöön ja jakamistalouteen perustuvilla työtiloilla voidaan tähdätä tila- ja energiatehokkuuden parantamiseen ja vastata uudistuvan työn tarpeisiin. Kestäväen kehityksen periaatteet huomioon ottava työtila rakentuu hyvinvointia ja työn sujumista edistävästä sisäympäristöratkaisusta.

Työn murroksen myötä myös organisaatiot ovat muutoksessa. Linturin ja Kuusen (2018, 126) mukaan palkkatyön ja yrittäjyyden sekä omavaraistalouden rajat tulevat muuttumaan. Tekoälyn, jakamistalouden ja robotisaation avulla tuottavuuden kannalta tärkeät työvälineet ja tarvittava osaaminen ovat helposti saatavilla ja organisaatiot hajautuvat maantieteestä riippumattomiksi alustaan löyhästi sidoksissa oleviksi verkostoiksi. Teknologisen kehityksen myötä alustatyö monipuolistuu ja vahvistuu entisestään ja vahvistuu suhteessa perinteiseen palkkatyöhön. Pikkuhiljaa myös eri väestöryhmien valmiudet hyödyntää teknologiaa paranevat ja tulevat osaksi arkipäivää kaikilla elämän osa-alueilla. Tämä mahdollistaa paremmat palvelut ja niiden paremman saavutettavuuden kaikille.

Digitaaliset työvälineet, tekoäly ja robotit ovat työkaluina tärkeitä, mutta niistä ei ole inhimillisen vuorovaikutuksen ja kommunikaation paikkaajiksi ja tunneälypohjaisten taitojen harjoittajiksi. Koneiden ottaessa haltuun mekaaniset työtehtävät ihmiselle avautuu kiinnostavampia tehtäviä suunnittelun, opettamisen, luomisen, ja tulkitsemisen parissa. Työyhteisöjen ja työelämän kehittämisen asiantuntijat näkivät ihmiset ja koneiden uudenlaiset yhteistoinnin muodot kiinnostavana tulevaisuuden työskentelymuotona. Pienten, tehokkaiden, joustavasti sijoitettavien ja ihmisten kanssa yhdessä toimivien robottien (cobotit) kehitys on huimaa. Kun teknologia muuttaa työprosesseja voimakkaasti, tulevaisuudessa siintää kasvava tarve sosiaalisille innovaatioille eli parempien ja toimivampien käytänteiden kehittämiseksi muuttuneiden toimintatapojen myötä. Haasteeksi voi Bergbomin, Lanton Leino-Arjaksen (2020) mukaan muodostua myös psyykkisen kuormittavuuden lisääntyminen, mikäli teknologiset sovellukset toteutetaan tavalla, joka ei riittävästi ota huomioon hyvän kognitiivisen ergonomian edellytyksiä tai työntekijöiden osaaminen ei kasva teknisen kehityksen tahdissa. Työpaikoilla onkin kiinnitettävä erityistä huomiota työkyvyn varhaiseen tukeen ja jatkuvan työssä oppimisen tukeen.

Hyvinvoinnin ja tasa-arvon edistäminen nähtiin tässä selvityksessä työyhteisöjen ja työelämän kehittämisen keskeiseksi yhteiskunnallisen vaikuttamisen mahdollisuudeksi tulevaisuudessa. Asiantuntijat toivat esiin, että nämä kehitykset – esimerkiksi tasapalkkaisuus, alueellinen tasapaino ja yksilöiden välinen tasa-arvo - ovat hyvällä alulla mutta paljon on vielä tehtävääkin. Vastuullisen henkilöstöjohtamisen kulmakiviä on edistää henkilöstörakenteen moninaisuutta rekrytoimalla eri-ikäisiä, erilaisista taustoista tulevia ja työkyvyltään erilaisia työntekijöitä, panostamalla työntekijöiden jatkuvaan osaamisen kehittämiseen, vahvistamalla työkyvyn tukitoimia ja suosimalla joustavia työjärjestelyjä. Tasa-arvoisella ja yhdenvertaisella työelämällä ja sillä, että jokainen halukas voi kokea olevansa osallinen, on suuri yhteiskunnallinen merkitys niin kansantaloudellisesti kuin kansallisen turvallisuuden näkökulmasta (mt.).

## **4.4 Seikkailukasvatuksen muuttuvat toimintaympäristöt**

Seikkailukasvatuksen toimintaympäristöihin vaikuttavat keskeisimmät kehityslinjat mukailtavat vahvasti globaaleja muutosilmiöitä. Ilmastonmuutoksen aiheuttama ympäristötietoisuus vahvistuu, mikä näkyy myös seikkailukasvatuksen kentällä. Seikkailukasvatuksella on suuri merkitys ihmisen hyvinvoinnin, terveyden, luontosuhteen ja ekologisesti kestäväen toimijuuden vahvistamisessa (Karppinen & Marttinen & Saaranen-Kauppinen 2020). Seikkailukasvatuksen parissa työskentelevät asiantuntijat korostivat, että kestäväen tulevaisuuteen tähtäävää sanomaa on tärkeää viedä seikkailukasvatuksen kentällä eteenpäin. Keskeistä on löytää keinoja siihen, että ohjattavat saataisiin ymmärtämään luonnon ja sen suojelun merkitys tuleville sukupolville. Luonto- ja ympäristökasvatuksen nähtiin olevan yksi seikkailukasvatuksen kulmakivistä, jossa keskeistä on luoda ihmisten välistä dialogia ja ymmärrystä ympäristökasvatukseen ja kehittää ihmisen ja luonnon välistä suhdetta tunnetasolla, seikkailukasvatuksen keinoin.

Toinen keskeinen, seikkailukasvatuksen tulevaisuutta leimaava kehityskulku on teknologinen kehitys. Dufvan (2020, 39) mukaan teknologia sulautuu kaikkeen toimintaan ja sen suomat uudet sovellukset otetaan ripeästi käyttöön. Teknologian hyödyntäminen edellyttää entistä enemmän ajatusmallien ja toimintatapojen muuttamista ja se vaikuttaa ihmisten jokapäiväiseen arkeen. Tämä näkyy vahvasti seikkailukasvatuksen kentällä, johon tullaan asiantuntijoiden mukaan ottamaan enenevässä määrin digitaalisia välineitä ja pelejä. Teknologiseen

kehitykseen mukautuminen nähtiin tärkeänä muuttuvan maailman toimintatapoihin sopeutumisessa. Hyödyistään huolimatta uusi teknologia myös kuormittaa hermostoa eikä sillä asiantuntijoiden silmin ole samaa vaikuttavuutta kuin autenttisilla luontokokemuksilla. Luonto kokemisen ympäristönä on yhä tärkeämpi vastavoima tulevaisuudessa – paikka, jossa irtaantua ja voimaantua arjen ”teknohuumalta”. Myös koronapandemia on korostanut luonnossa liikkumisen ja toimimisen merkitystä aivan uudella tavalla.

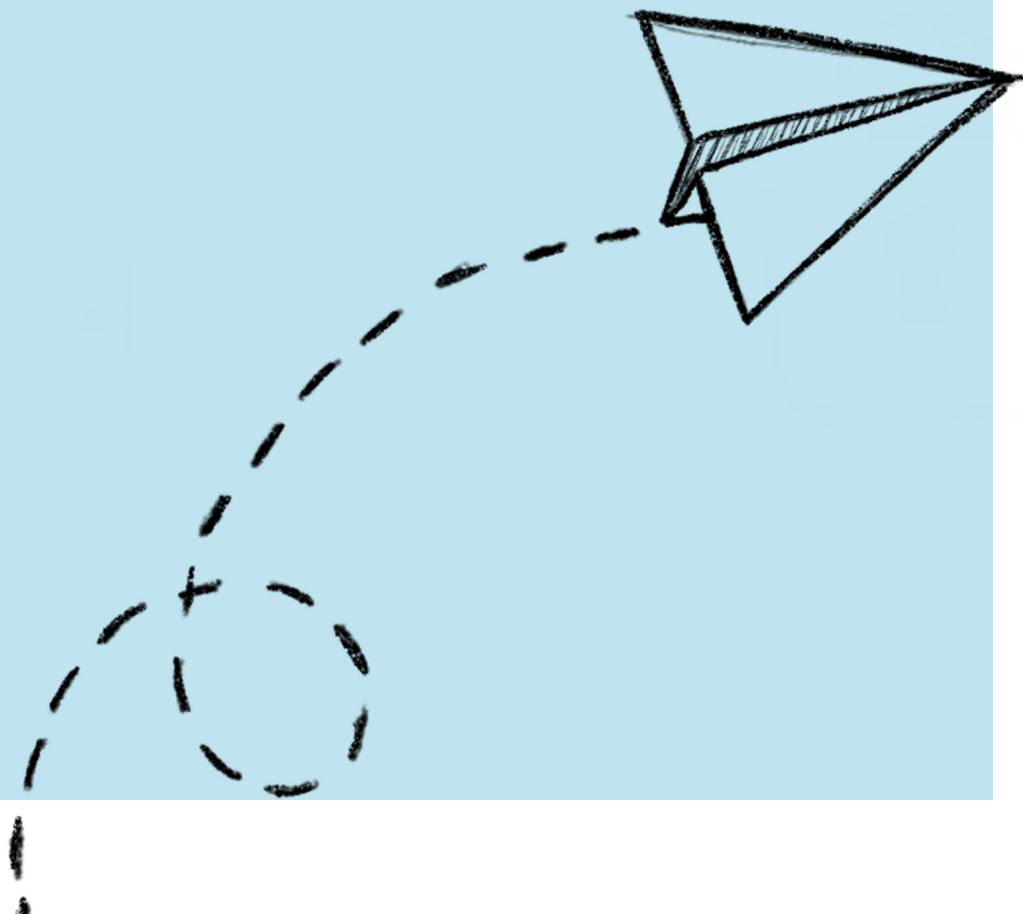
Luonnossa liikkumisen ja palautumisen arvostuksen kasvaminen näkyy seikkailukasvatuksen kentällä yhä vahvemmin myös kaupallisten palveluiden lisääntymisenä. Ihmiset ovat todennäköisesti yhä halukkaampia maksamaan hyvinvoinnistaan ja esimerkiksi terveyttä tukevasta matkailusta. Kysymyksessä on kuitenkin kaksiteräinen miekka, sillä vaikka elämyspedagogisilla näkökulmat tarjoavat keinoja luoda maksavalle asiakkaalle elämyksiin ja kokemuksiin syvyyttä ja lisäarvoa, on kääntöpuolena yhteiskunnan eriarvoistumisen ruokkiminen, mikäli seikkailukasvatuksellisia työtapoja hyödyntäviä palveluja painotetaan yksityisille markkinoille. Asiantuntijat toivat esille myös toisen huolensa kaupallisiin palveluihin liittyen: seikkailukasvatuksen ”vihteellistymisen” ja kasvatuksellisuuden vähenemisen. Toisaalta luonto- ja elämyspalveluiden kasvava tarjonta vastaa osaltaan haasteeseen kestävästä tulevaisuuden rakentamisesta. Dufvan (2020, 18) mukaan ympäristötietoisuuden lisääntyessä ympäristöteot eivät lisääny täysin samassa suhteessa – kulutus kasvaa edelleen. Voi kuitenkin olla, että kulutus kääntyy laskuun tai painottuu yhä enemmän palveluihin. Ekologien kestävyuden kannalta kuluttajakäyttäytyminen on avainsana, eli että ihmiset siirtävät kulutustottumuksiaan fyysisistä hyödykkeistä immateriaalisiin, kuten elämyksellisiin palveluihin. Myös matkailun osalta kestävyuden ja vastuullisuuden periaatteet leviävät yhä laajemmalle.

Tulevaisuudessa asiantuntijat näkivät seikkailukasvatukselle monia mahdollisia toimintaympäristöjä. Erityisesti elämyspedagogisen osaamisen toivottiin laajentuvan kuntiin, jossa työkenttää olisi niin varhaiskasvatuksen, koulun kuin nuorisotyönkin parissa. Seikkailukasvatuksen ammattilaisista iso osa työskentelee tulevaisuudessakin kasvun, kehityksen ja oppimisen parissa erilaisten lasten ja nuorten ryhmien kanssa. Myös aikuisväestön parissa on paljon sovel-lusmahdollisuuksia seikkailukasvatukselliselle lähestymistavalle. Hyvää työkykyä pidetään olennaisena hyvinvoinnin, tuottavuuden ja pitkien, kestävien työurien mahdollistajana. Työpaikat voivat vastata kasvavaan työkykyjohtamisen tarpeeseen muun muassa optimoimalla fyysistä ja psyykkistä työkuormitusta, lisäämällä vaikutusmahdollisuuksia työhön, kehittämällä osaamista sekä tukemalla terveyttä edistäviä elintapoja (Bergbom ym. 2020). Näihin pyrkimykseen seikkailu- ja elämyspedagoginen lähestymistavalla voi olla paljonkin annettavaa. Myös erilaisia terveyttä edistäviä interventioita tehdään jo paljon, ja esimerkiksi luontolähtöisillä menetelmillä on todettu olevan yhteyttä työhyvinvointiin ja työssä suoriutumiseen (Salonen & Hyvönen & Määttä ym. 2018). Tässä selvityksessä tuli vahvasti esiin seikkailukasvatuksen yhteiskunnallinen merkitys ja asema, joka ei ole tulevaisuudessa ainakaan vähenemään päin. Alalla työskentelevät asiantuntijat näkivät elämyspedagogisen ja kokemuksellisen kasvatuksen hyödyt kiistattomina: menetelmänä se toimii sekä ennaltaehkäisevänä että korjaavana kasvatustyön muotona, joka parhaimmillaan maksaa hintansa moninkertaisesti takaisin.

**5 Mitä tulevaisuuden**

**yhteisöpedagogin**

**pitäisi osata?**



## 5. Mitä tulevaisuuden

# yhteisöpedagogin pitäisi osata?

Opetushallituksen Osaaminen 2035 -selvitys (Opetushallitus 2019) ennakoii tulevaisuuden osaamis- ja koulutustarpeita lähtökohtanaan Osaamisen ennakointifoorumin (OEF) tulokset. Niissä on huomioitu erityisesti digitalisaation aiheuttamat muutokset organisaatioiden ja asiakkaiden toimintatapojen muutoksissa. Selvityksessä esitetään arvio tärkeimmistä geneerisistä osaamisista vuonna 2035 perustuen 30 toimialaryhmän tekemien tärkeimpien osaamisten listauksiin. Tässä listauksessa kestävä kehityksen periaatteiden tuntemus nostettiin keskeisimmäksi tulevaisuuden kompetenssiksi. Kestävä kehityksen osaamisen määrittämällä olevan kestävä kehitystä edistävien periaatteiden, käytäntöjen ja säädösten tuntemista ja noudattamista. Onkin tärkeää, että kestävä kehitys nähdään sekä hallinnollisena ulottuvuutena että moraalisen ja eettisenä teemana, johon kytkeytyvät liiketoiminnan kehittämisen haasteet.

Ammattikorkeakoulujen rehtorineuvosto Arene (2020) on nostanut kestävä kehityksen ja vastuullisuuden osaksi niitä kompetensseja, jotka kaikkien ammattikorkeakouluopiskelijoiden tulisi hallita opinnoista valmistuttuaan. Kysymys on osaamisesta, joka kattaa kestävä kehityksen näkökulmat ekologisessa, sosiaalisessa, kulttuurisessa ja taloudellisessa mielessä. Tässä selvityksessä kaikkien yhteisöpedagogien yhdeksi keskeisimmistä tulevaisuuden kompetensseista nostettiin kestävä kehityksen periaatteiden tuominen osaksi arjen jokapäiväistä toimintaa. On selvää, että kestävä kehityksen osaamisen tärkeys tullaan Humakissa huomioimaan tulevaisuuden yhteisöpedagogeja kouluttaessa. Kaikkien yhteisöpedagogin osaamisprofiilien koulutuksissa on paljon tarttumapintaa kestävä kehityksen eri näkökulmiin.

Osaaminen 2035 -arviossa vuorovaikutus-, viestintä- ja kommunikaatiotaidot nähdään tärkeimpinä heti kestävä kehityksen periaatteiden tuntemuksen jälkeen. Taitava ammatillinen vuorovaikutus luo pohjan tuottavalle ja hyvinvoivalle työyhteisölle, joka pystyy vastaamaan ketterästi niin toimintaympäristön kuin asiakkaidenkin muutostarpeisiin nyt ja tulevaisuudessa (Opetushallitus 2019). Yhteisöpedagogien toimintaympäristöjen muuttuessa yhä digitaalisemmiksi, verkostomaisemmiksi ja moniammatillisemmiksi heidän kompetenssissa kohtaamis-, vuorovaikutus- ja ohjaamisen ammatillisina tulee korostumaan. Työn keskeisiä elementtejä – ihmisläheisyyttä ja toiminnallisuutta – on mahdotonta korvata edes kehittyneimmillä roboteilla tai digitaalisilla työskentelyvälineillä.

Näkemyks koostamistaitojen merkityksestä korostui myös tässä selvityksessä, sillä vuorovaikutus-, kommunikaatio- ja viestintätaidot nostettiin lähes poikkeuksetta yhteisöpedagogien yhdeksi tärkeimmistä tulevaisuuden osaamisalueista. Nämä pitävät sisällään kyvyn tietojen, ideoiden, käsitteiden, ajatusten ja tunteiden vaihtamiseen tai välittämiseen kasvotusten tai viestinnän työkalujen avulla (mt., 48). Työn digitalisoituessa ja kohtaamistapojen muuttuessa monimuotoisemmiksi vuorovaikutusosaamisen merkitys kasvaa entisestään: mitä enemmän

lisätään tekniikkaa, sitä enemmän tarvitaan inhimillisyyttä. Lisäksi ohjaamiseen liittyvät taidot ja pedagoginen osaaminen nousivat keskeisiksi, kohtaamiseen ja vuorovaikutukseen kytkeytyviksi yhteisöpedagogien kompetensseiksi. Onkin tärkeää, että näiden kompetenssien vahvistaminen toistuu yhteisöpedagogien opinnoissa läpileikkaavana teemana.

Osaaminen 2035 -raportin (2019, 5) mukaan merkitystään tulevat kasvattamaan muutoksen hallintaa edistävät metataidot, kuten ongelmanratkaisutaidot, itseohjautuvuus, oppimiskyky, henkilökohtaisen osaamisen kehittämisen taidot, johtamistaidot ja tiedon arviointitaidot. On myös kyettävä toimimaan digitaalisissa ympäristöissä ja verkottuneessa maailmassa. Tämän selvityksen aineistojen valossa myös yhteisöpedagogeilta tullaan edellyttämään monitaitoisuutta, muuntautumiskykyä ja joustavuutta. Näitä osaamistarpeita yhdistää kyky toimia muuttuvassa toimintaympäristössä ja muutoksen keskellä. Yhteisöpedagogien ydinosaaminen eli ymmärrys yhteiskunnan isoista rakenteista sekä monimuotoisuus-, osallisuus-, hyvinvointi- ja eriarvoisuuskysymyksistä on tulevaisuudessa yhä tärkeämpi taito, sillä suuret globaalit muutokset kohdistuvat nimenomaan näihin ulottuvuuksiin. Myös ennakoinnin osaaminen, eli taito havainnoida ja arvioida erilaisia tulevaisuuskuvia ja tunnistaa syys-seuraussuhteita, nostettiin osa-alueeksi, jota yhteisöpedagogien opinnoissa tulisi vahvistaa.

**Nuorisotyön** kentälle tulevaisuudessa sijoittuvien yhteisöpedagogien tulisi edellä mainittujen taitojen lisäksi ennen kaikkea kyetä hahmottamaan nuorisotyön yhteiskunnallinen viitekehys sekä se, mitä nuoruus on ollut ja tulee olemaan laajempina ilmiönä. Kaikki nuorisotyöhön liittyvä toiminta kumpuaa näistä lähtökohdista, asiantuntijat korostivat tässä selvityksessä. Malmin (2020, 82) mukaan nuorisotyössä monikenttäisyys ja moniammatillinen yhteistyö ovat yleistymässä ja niiden hedelmällisyys edellyttää, että nuorisotyön identiteetin omaleimaisuutta pidetään arvossa. On tärkeää, että omaleimaisuus tiedostetaan nuorisotyön sisällä sekä yhteistyökumppaneiden keskuudessa ja laajemmin yhteiskunnassa. Nuorisotyön sanoittaminen ja arvioiminen tavalla, joka palvelee nuoria ja heidän tarpeitaan mahdollisimman hyvin, on tulevaisuuden ammattilaisille tärkeä taito. Nuorten oman äänen kuuluvaksi saaminen muuttuvassa yhteiskunnassa, erilaisten nuorten ja heidän tarpeidensa tunnistamisen sekä hyvinvoinnin, kasvun ja osallisuuden tukeminen ovat tulevaisuuden nuorisotyön ydinasioita. Nuorisotyön ammattilaisten osaamisen monipuolisuus ja laaja-alaisuus on keskeinen kompetenssi tulevaisuudessa, ja tätä korostaa entisestään toimintaympäristöjen muuttuminen yhä moninaisemmiksi. Vaikka nuorisotyö digitalisoituu ja sitä kautta esimerkiksi saavutettavuus paranee, työn perusajatus – nuorten kohtaaminen – säilyy samana.

Ajatus digitaalisen nuorisotyön läpileikkaavuudesta on jo nykyisin sisäistetty nuorisotyön kentällä, ja kehitys tulee vahvistumaan. Digitaalinen nuorisotyö ei ole enää vain verkkovälitteistä toimintaa vaan se kuuluu jokaisen nuorisotyöntekijän jokapäiväiseen työhön. Digitaalista nuorisotyötä voidaan tehdä kaikilla nuorisotyön sektoreilla ja kaikissa työmuodoissa (Malm 2020, 25), minkä vuoksi digitaalisen nuorisotyön osaaminen tulee olemaan yksi keskeisimmistä alalla toimivien yhteisöpedagogien kompetensseista. Pelitoiminta saattaa olla yksi tulevaisuudessa eniten kasvavista toiminnoista nuorisotyössä (mt.,31), mutta sen tärkeys ei korostunut vielä tässä selvityksessä. Asiantuntijat kuitenkin arvioivat digi- ja pelialalla toimivat tärkeiksi tuleviksi kumppaneiksi. Härkösen (2021) mukaan pelikasvatuksessa yhdenvertaisuus on tärkeämpää kuin peleihin ja tekniikkaan liittyvä oppiminen. Pelikasvatuksen koulutuksessa yhdenvertaisuuden vahvistaminen on olennaista.

**Järjestötyön** parissa toimivien tulevaisuuden osaamistarpeita tarkasteltaessa nousee esiin sekä perinteiselle järjestötoiminnalle tärkeitä kompetensseja että järjestöjen yhteiskunnallisen roolin ja toimintaympäristöjen muuttamisen myötä myös uusia osaamistarpeita. Julkisen rahoituksen vähentyminen ja julkisen sektorin strategiaan sidottujen hanke- ja projektirahoitusten voimakas lisääntyminen on muuttanut järjestöissä tehtävää työtä huomattavasti. Rahoitusten hakeminen, koordinointi, vaikuttavuuden arvioiminen, raportointi, markkinointi ja asiakaslähtöisyys ovat seikkoja, jotka vaativat järjestöissä uuden tyyppistä hallinnollista, kaupallista ja yhteiskunnallista osaamista. Järjestöissä tehtävä työ on yhä strategisempää, ennakoituihin nojaavaa, johtamis- ja vuorovaikutustaitoja sekä palvelumuotoiluosaamista vaativaa. Asiakaslähtöisyyden korostuminen asettaa myös uusia vaatimuksia tuotteistamiselle ja siihen, että kykenee toisaalta olemaan toimintatavoiltaan yhdenmukainen muiden kanssa ja toisaalta erottumaan ja kirkastamaan omia arvoja kilpaillulla kentällä.

Tämän selvityksen valossa näyttää siltä, että tulevaisuuden järjestötyön ammattilaisilta vaaditaan toimintaympäristöissä tapahtuvien muutosten vuoksi laajaa ja monipuolista osaamista. Osaamistarpeet kytkeytyvät niin järjestöjen sisäiseen toimintaan kuin sidosryhmien kanssa tehtävään työhön sekä yhteiskunnalliseen vaikuttamiseen. Ymmärrys yhteiskunnan isoista rakenteista, erilaisten väestöryhmien tarpeista, arjesta ja hyvinvoinnista ovat keskeisiä, mutta sen lisäksi järjestötyöhön sijoittuvien yhteisöpedagogien osaamisen tulisi kytkeytyä myös vahvaa viestinnän ja eri viestintäkanavien hyödyntämisen, markkinoinnin sekä palvelutuotannon osaamista. Lisäksi tulevaisuuden järjestötyössä tarvitaan suuressa määrin arvioinnin ja ennakoinnin työkaluja sekä innovatiivista ajattelua. Myös johtamistaidot tulevat korostumaan: järjestössä työskentelevän yhteisöpedagogilla tulisi olla osaamista niin tiedon, osaamisen, voimavarojen kuin myös itsensä johtamiseen liittyvistä kysymyksistä. Lisäksi ryhmien, kuten vapaaehtoisten, innostamiseen, motivointiin ja sitouttamiseen liittyvä osaaminen tulee olemaan järjestötyön ammattilaisille tärkeä kompetenssi (Ristolainen & Fields 2017). Tulevaisuuden osaamistarpeissa korostuvat Kontkasan (2021, 34) mukaan siis ennen muuta järjestötoiminnan kehittämiseen liittyvät taidot: toiminnan arviointiin, johtamiseen, vaikuttavuuteen, strategiatyöhön ja ennakointiin kytkeytyvä osaaminen. Nämä osaamistarpeet kumpuavat ennen kaikkea järjestökentän ammattimaistumisesta, taloudellisten tehokkuusvaatimusten lisääntymisestä ja työn projektiluonteisuuden lisääntymisestä.

**Työyhteisöjen kehittämiseen** erikoistuneille yhteisöpedagogeille tulevaisuuden ydinosaamiseksi määrityksi tämän selvityksen valossa sosiaalisten innovaatioiden kehittäminen muuttuvassa työelämässä, jota määrittävät nopea teknologinen ja digitaalinen kehitys, verkostomaiset työskentelymuodot ja yksilöllisyyden korostuminen. Työyhteisöjen kehittämisessä toimintaympäristöjen muutokset kietoutuvat tavalla tai toisella työn murroksen teemaan: työn tekemisen ja organisoinnin tavat muuttuvat, robotisaatio etenee ja kansainvälisyys sekä monimuotoisuus lisääntyvät. Nämä muuttavat kokonaisuudessaan työn yhteiskunnallista merkitystä. Työyhteisöjen kehittämiseen erikoistuneiden yhteisöpedagogien keskeinen osaaminen tulee nivoutumaan muuttuneiden työympäristöjen palvelumuotoilemiseen tavalla, jossa hyvinvointia ja tuottavuutta rakennetaan kestävällä ja vastuullisella pohjalla. Tähän tarvitaan uudenlaista luovuutta ja innovointikykyä. Kun työskentelytavat ja -prosessit muuttuvat, tarvitaan kompetenssia luoda uusia, muuttuviin ympäristöihin paremmin sopivia käytänteitä sekä kykyä jäsentää työtä ja sen tekemisen verkostoja systeemisellä tavalla. Keskeistä on hahmottaa ja hallita laajoja kokonaisuuksia sekä mukautua ja sopeutua työelämän kehittäminen varmimpaan asiaan – jatkuvaan muutokseen.



Työyhteisön kehittäjien keskeiseksi tulevaisuuden kompetenssiksi nousivat tässä selvityksessä myös johtamistaidot. Työn murroksen myötä johtaminen muuttuu. Työelämä muuttuessa yhä yksilöllisemmäksi ja vapaammaksi odotukset luottamuksesta ja itseohjautuvuudesta kasvavat. Tämä edellyttää uudenlaisen johtamiskulttuurin rakentumista – tukea itsensä johtamisen ja itseohjautuvuuden syntymiseen ja ylläpitämiseen. Palveleva, ihmislähtöinen johtajuus vahvistaa luottamusta, luovuutta, työhön sitoutumista ja itseohjautuvuutta sekä oikeudenmukaisuuden kokemusta ja on yhteydessä muun muassa työn imun kokemuksiin (Hakanen & Hakonen & Seppälä ym. 2019). Myös tekoälyratkaisuiden hyödyntämisessä lähtökohtana on oltava ihmisten itsenäisyyden ja itseohjautuvuuden lisääminen teknologian avulla, ei tekoäly tai muu teknologia itsessään (Anttila ym. 2018, 86). Sellaisen työelämän tuottamisessa, jossa tekoälyn ja automatisaation tavoitteena on tuottaa itseohjautuvuutta ja itsenäisyyttä mahdollisimman tasapuolisesti kaikille, työyhteisön kehittäjillä on tärkeä rooli. Tällaisten uudenlaisten toimintamallien luomisessa tarvitaan uudenlaista osaamista. Tämän selvityksen valossa työyhteisön kehittäjien keskeisimmiksi tulevaisuuden osaamistarpeiksi nousivatkin osallistamiseen ja yhteisöllisyyden luomiseen liittyvä osaaminen sekä dialogi- ja fasilitointiosaaminen niin digitaalisissa kuin kasvokkaisissa kohtaamisissa. Tärkeää on myös ymmärtää digitaaliset työvälineiden ja tekoälyn suomat mahdollisuudet työn kehittämisessä.

Työn murros edellyttää jatkuvaa osaamisen päivittämistä. Töiden vaihtaminen lisääntyy, samoin kuin nykyisten ammattien muutosvauhti ja kehitys. Työyhteisön kehittäjille on tulevaisuudessa entistä tärkeämpää hallita työuraan ja sen urasuunnitteluun liittyviä kokonaisuuksia sekä työkaluja ohjata ja tukea muita näihin liittyvissä kysymyksissä. Linturin ja Kuusen (2018, 150) mukaan taito osata ohjata oppimisessa nousee keskeiseksi ja esimerkiksi mentoroinnin merkitys kasvaa. Osaaminen kerätään tulevaisuudessa yhä useammasta eri lähteestä ja se vanhenee aiempaa nopeammin. Kontekstisidonnaisuus muuttuu osaamisessa tärkeäksi monimutkaisuuden kasvaessa, ilmiöpohjainen oppiminen, ilmiöpohjainen osaamisen tunnistaminen ja osaamispolkujen suunnittelu pragmaattisine arvoineen tulevat olemaan jatkuvan oppimisen kulmakiviä. Työyhteisön kehittämiseen erikoistuneiden yhteisöpedagogien tulevaisuuden osaamistarpeet kytkeytyvät vahvasti myös oppivan työyhteisön ja organisaation rakentumisen tukemiseen. Työelämän nopeat muutokset asettavat organisaatioille paineita vahvistaa osaamista muutoksissa mukana pysymisen varmistamiseksi. Tällöin tarvitaan myös uusia oppimisen keinoja. Ketterän oppimisen (Ojala 2018) keinojen ja metodien tuominen osaksi työyhteisöjen ja organisaatioiden toimintakulttuuria onkin osa-alue, jossa tulevaisuuden työyhteisön kehittäjien osaamiselle tulee olemaan tarvetta.

**Seikkailukasvatukseen** erikoistuneiden yhteisöpedagogien tulevaisuuden työkenttä on huomattavasti laajenemassa, mikä heijastuu myös osaamistarpeisiin. Keskeisimmät muutokset ovat teknologisen kehityksen synnyttämät uudet työkalut ja mahdollisuudet, urbanisoituvat ympäristöt ja lähiluonnon arvostuksen kasvaminen sekä toiminnan laajeneminen enenevässä määrin kaupalliselle puolelle ja uusiin kohderyhmiin, yhteiskunnan tarpeisiin vastaten. Nämä muutokset edellyttävät tulevaisuuden seikkailukasvattajilta taitoa toimia ja vahvistaa yhteisöllisyyttä monenlaisten ryhmien kanssa asiakaslähtöisesti. Seikkailukasvattajien on tärkeää pystyä mukautumaan tekniseen kehityskulkuun ottamalla haltuun kaikki ne tekniset työkalut, jotka mahdollistavat toiminnan laajentamisen ja monipuolistumisen. Lisäksi on tärkeää osata asettaa seikkailukasvatus laajempaan yhteiskunnalliseen kontekstiin ja nähdä sen merkitys, paikka ja tarve muuttuvissa rakenteissa.

Luonto- ja ympäristökasvatusta tulee asiantuntijoiden näkemyksen mukaan olemaan tärkeä osa seikkailukasvatusta, sillä seikkailukasvatuksen metodeilla on mahdollista edistää luonnon ja sen suojelun merkitystä ihmisen hyvinvoinnille. Seikkailukasvattajat ovat tulevaisuudessa tärkeitä asenne- ja arvokasvattajia, joiden keskeisenä tavoitteena on kehittää ihmisen ja luonnon välistä suhdetta tunnetasolla. Ympäristö- ja ekologinen osaaminen onkin heille tärkeä kompetenssi tulevaisuudessa, mutta luonnon ja ympäristön teemojen vaaliminen elämyspedagogisin keinoin vaatii ennen kaikkea sellaisen pedagogisen osaamisen kokonaisuuden, joka käsittää kokemuksellisen ja elämyksellisen oppimisen sekä tavoitteellisen pedagogisen prosessin suunnittelun ja ohjaamisen. Pedagogisen osaamisen tueksi tarvitaan hyvät lajitekniset taidot, turvallisuustaidot – niin fyysinen, psyykinen kuin sosiaalinen - sekä luontoliikuntataidot. Myös toimijuuden ja osallisuuden vahvistaminen sekä yhteisöllisyyden tukeminen elämyspedagogisin menetelmin nousivat tämän selvityksen valossa tärkeiksi tulevaisuuden osaamisalueiksi. Kysymys on yhteiskunnallisesti merkittävästä työstä, sillä arvostuksen, osallisuuden ja toimijuuden kokemusten vahvistaminen on oleellista hyvinvoinnin edistämässä ja syrjäytymisen ehkäisemisessä. Jokainen ihminen on voimavara, jonka toiminta- ja työkyvystä sekä osallisuudesta huolehtimalla taataan yhteiskunnan kestävyys ja vakaus myös tulevaisuudessa (Sosiaali- ja terveysministeriö 2018, 13).

Seikkailukasvatukseen erikoistuneiden yhteisöpedagogien osaamisen nähtiin tässä selvityksessä hyödynnettyjen aineistojen valossa kietoutuvan tulevaisuudessakin toiminnallisten menetelmien hyödyntämiseen ja aitojen kohtaamisten vaalimiseen aidoissa mutta samalla yhä monipuolisemmissa ympäristöissä. Digitaalisten välineiden hyödyntäminen ihmisten, ryhmien ja yhteisöjen kohtaamisessa on yhä tärkeämpi kompetenssi tulevaisuudessa, jossa seikkailukasvatusta toteutetaan luonnossa, kaupungissa, sisätiloissa, verkossa – melkein missä vaan. Seikkailukasvattajien ydinosaamisen tulee liittyä kasvun, kehityksen ja kokemuksellisen oppimisen tukemiseen ja edistämiseen. Asiantuntijat näkivät, että kohderyhmien osalta painottuvat jatkossakin lapset ja nuoret. Erityisesti kaupunkeihin ja kuntiin toivottiin tulevaisuudessa sijoittuvan seikkailukasvatuksen yhteisöpedagogeja, sillä heille nähtiin keskeinen rooli moniammatillisessa yhteistyössä varhaiskasvatuksen, koulun ja nuorisotyön kanssa. Oppimisen tukemiseen ja edistämiseen sekä ohjaamiseen liittyvä vankka osaaminen on seikkailukasvatuksen ammattilaisille tärkeä kompetenssi tulevaisuudessa senkin takia, että esimerkiksi erilaisten oppijoiden toimijuuden ja osallisuuden vahvistaminen on tärkeää inklusioperiaatteen vallitessa esimerkiksi koulumaailmassa. Seikkailukasvatuksen toteuttaminen kouluissa ja varhaiskasvatuksessa vaatii vankkoja ohjaajan taitoja ja turvallisuusosaamista, jotta seikkailulliset elementit ja haavoittuvuudelle alttiit uudet kokemukset palvelevat tarkoitustaan mielekkäällä tavalla (Marttila 2016, 53; 63).

Tässä selvityksessä ilmeni asiantuntijoiden näkemys siitä, että seikkailukasvatukseen erikoistuneilla yhteisöpedagogeilla tulee olemaan yhä enemmän sijaa kaupallisella puolella, jossa seikkailupedagogiikkaa sovelletaan yhä enemmän luonto- ja elämyspalveluissa. Seikkailukasvatuksellinen lähestymistapa tuo kaupallisten luonto-, elämys-, ja matkailupalveluiden tuottamiseen hyvän tulokulman ja merkittävää lisäarvoa. Seikkailukasvatuksen ammattilaisten kyky hallita elämyspedagogisia prosesseja ja elementtejä on keino syventää ja laajentaa asiakkaan elämyksiä ja kokemuksia. Kaupallisten palveluiden yleistyminen vaatii tulevaisuuden seikkailukasvatuksen yhteisöpedagogeilta asiakaslähtöistä ja yrittäjämäistä työskentelytettä sekä palveluiden tuottamiseen, tuotteistamiseen ja organisointiin liittyvää osaamista. Seikkailukasvatuksen metodien yleistyessä muuallakin aikuisväestössä, kuten työyhteisöissä ja kuntoutuksessa, näihin teemoihin liittyvä teoreettinen osaaminen ja lainalaisuuksien

tunteminen kuin myös tiedon soveltaminen käytännön toimintaan on tärkeää tulevaisuuden ammattilaisille.

Tulevaisuuden seikkailukasvatuksen ammattilaisten työtehtävät tulevat olemaan yhä monipuolisemmin luonto- ja elämyspalvelualalla, yhteiskunnan eri sektoreilla suunnittelu-, kehittämis-, ja asiantuntijatehtävissä, joissa tarvitaan laaja-alaista pedagogista ja ohjaamiseen liittyvää osaamista. Toimijuuden vahvistaminen nähtiin tässä selvityksessä seikkailukasvatuksen erikoistuneiden yhteisöpedagogien ydinosaamiseksi tulevaisuudessa. Se on yhteiskunnallisesti merkittävää toimintaa, sillä toimijuuden ja osallisuuden vahvistaminen kytkeytyy sosiaalisesti kestävään kehitykseen, joka luo pohjaa sille, että hyvinvoinnin edellytykset siirtyvät sukupolvelta toiselle.

# Lähteet

Ala-Laurinaho, Arja & Kangas, Pauliina & Mänttari, Satu & Sirola, Pia & Teperi, Anna-Maria & Turunen, Jarno & Tähtinen, Katja & Anna-Kaisa Viitanen 2020. Ilmastonmuutos ja työ. Teoksessa Kokkinen, Lauri (toim.). Hyvinvointia työstä 2030-luvulla. Skenaarioita suomalaisen työelämän kehityksestä. Helsinki: Työterveyslaitos, 75-91.

Anttila, Johannes & Eranti Veikko & Jousilahti Julia ym. 2018. Tulevaisuusselonteon taustaselvitys Pitkän aikavälin politiikalla läpi murroksen – tahtotiloja työn tulevaisuudesta. Valtioneuvoston selvitys ja tutkimustoiminnan julkaisusarja 34/2018. Viitattu 22.12.2021. <https://demoshelsinki.fi/wp-content/uploads/2018/05/pitkan-aikavalin-politiikalla-lapi-murroksen--tahtotiloja-tyon-tulevaisuudesta.pdf>

Arene 2020. Kestävä, vastuullinen ja hiilineutraali ammattikorkeakoulu – Ammattikorkeakoulujen kestävän kehityksen ja vastuullisuuden ohjelma. Ammattikorkeakoulujen rehtorineuvosto Arene ry. Viitattu 29.12.2021. [https://www.arene.fi/wpcontent/uploads/Raportit/2020/Kest%C3%A4v%C3%A4%20vastuullinen%20ja%20hiilineutraali%20ammattikorkeakoulu.pdf?\\_t=1606145574](https://www.arene.fi/wpcontent/uploads/Raportit/2020/Kest%C3%A4v%C3%A4%20vastuullinen%20ja%20hiilineutraali%20ammattikorkeakoulu.pdf?_t=1606145574)

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

Bergbom, Barbara & Lantto, Eero & Leino-Arjas, Päivi & Ruokolainen, Mervi & Tarvainen, Kimmo & Varje, Pekka 2020. Ikääntyvä ja monimuotoistuva työväestö. Teoksessa Kokkinen, Lauri (toim.). Hyvinvointia työstä 2030-luvulla. Skenaarioita suomalaisen työelämän kehityksestä. Helsinki: Työterveyslaitos, 53-74.

Dufva, Mikko 2020. Megatrendit 2020. Sitran selvityksiä 162. Viitattu 1.12.2021. <https://media.sitra.fi/2019/12/15/143428/megatrendit-2020.pdf>

Hakanen Jari & Hakonen, Anu & Seppälä, Piia & Viitala, Riitta 2019. Uudistu ja onnistu hyvällä henkilöstöjohtamisella. ARTTU2-ohjelman tutkimuksia nro 7. Acta nro 272.

Hyytinen, Heidi & Kleemola, Katri & Toom, Auli 2021. Geneeriset taidot ja niiden arviointi korkeakoulutuksessa. Teoksessa J. Ursin, Jani, Hyytinen, Heidi & Silvennoinen, Kaisa (toim.) Korkeakouluopiskelijoiden geneeristen taitojen arviointi – Kappas! -hankkeen tuloksia. Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisuja 6, 14–18.

Härkönen, Stella 2021. Pelikasvatus nuorisotyössä: Yhdenvertaisuus etusijalle nuorisotyöllisessä pelitoiminnassa. Ylemmän ammattikorkeakoulun opinnäytetyö. Humanistinen ammattikorkeakoulu.

Karppinen, Seppo J.A. & Marttila, Maarit & Saaranen-Kauppinen, Anita (toim.) 2020. Seikkailukasvatusta Suomessa – pedagogisia ja didaktisia näkökulmia. Helsinki: Humanistisen ammattikorkeakoulun julkaisuja 97.

Kokkinen, Lauri & Ala-Laurinaho, Arja & Alasoini, Tuomo & Varje, Pekka & Väänänen, Ari & Toppinen-Tanner, Salla 2020. Yhteenveto. Teoksessa Kokkinen, Lauri (toim.). Hyvinvointia työstä 2030-luvulla. Skenaarioita suomalaisen työelämän kehityksestä. Helsinki: Työterveyslaitos, 92-97.

Kolehmainen, Marjo & Ruuska, Virpi 2020. Opiskelijan TKI-perustaisen oppimisen polun rakentaminen yhteisöpedagogikoulutuksessa. Teoksessa Mäki, Kimmo (toim.). Oppiva asiantuntija vai asiantuntijaksi opiskeleva? Korkeakouluopiskelijoiden työelämävalmiuksien kehittäminen. Helsinki: Haaga-Heliana julkaisut 10/2020, 112-123.

Kontkanen, Tiina 2021. Järjestöt osaamisensa määrittäjinä vai osaaminen järjestöjen määrittäjänä? Kolmannen sektorin organisaatioissa syntyvä osaaminen, osaamisvaatimukset ja osaamisen validointi. Ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon opinnäytetyö. Humanistinen ammattikorkeakoulu.

Lind, Kimmo 2021. Neljäs sektori kaupunkiaktiivismina. Yhteiskuntapolitiikka 86 (4), 481-484.

Linturi, Hannu & Kauppi, Antti 2021. Miten tutkimme tulevaisuuksia Delfoi-menetelmällä? Teoksessa Kylmäkoski, Merja & Rainò, Päivi (toim.). Delfoilla tulevaisuuteen. Helsinki: Humanistinen ammattikorkeakoulu julkaisuja, 120. 13-43.

Linturi, Risto & Kuusi, Osmo 2018. Suomen sata uutta mahdollisuutta 2018–2037. Yhteiskunnan toimintamallit uudistava radikaali teknologia. Eduskunnan tulevaisuusvaliokunnan julkaisu 1/2018. Viitattu 20.12.2021. [https://www.eduskunta.fi/FI/naineduskuntatoimii/julkaisut/Documents/tuvj\\_1+2018.pdf](https://www.eduskunta.fi/FI/naineduskuntatoimii/julkaisut/Documents/tuvj_1+2018.pdf)

Malm, Karla 2021. ”Parempi vaihtoehto kuin 80-luvun Suomi”? Nuorisotyön tekijät, paikat ja ympäristöt vuonna 2030. Humanistinen ammattikorkeakoulu julkaisuja, 119. Helsinki: Humanistinen ammattikorkeakoulu.

Marttila, Maarit 2016. Elämys- ja seikkailupedagoginen luontoliikunta opetussuunnitelman toteutuksessa. Etnografinen tutkimus. Väitöskirja. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto.

Määttä, Jukka 2020. Humakin strategiatyön taustat ja toimintaympäristön muutos. Teoksessa Miettinen, Tiina & Pohjanmäki, Titta (toim.). Humak 2030. Humanistisen ammattikorkeakoulu julkaisuja, 107, 8-10.

Nikoskinen, Elina 2008. Yhteisöpedagogit työuraa rakentamassa. Vuosina 2001-2004 valmistuneiden aika työelämässä. Humanistinen ammattikorkeakoulu: Sarja B. Projektiraportit ja selvitykset 10.

Opetushallitus 2019. Osaaminen 2035. Osaaminen ennakoitifoorumien ensimmäisiä ennakointituloksia. Opetushallitus: Raportit ja selvitykset 2019:3. Viitattu 21.11.2021. [https://www.oph.fi/sites/default/files/documents/osaaminen\\_2035.pdf](https://www.oph.fi/sites/default/files/documents/osaaminen_2035.pdf)

Opetus- ja kulttuuriministeriö 2017. Korkeakoulutus ja tutkimus 2030-luvulle. Taustamuistio korkeakoulutuksen ja tutkimuksen 2030 visiotyölle. Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisu- ja 2017:44. Viitattu 2.12.2021. <https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/handle/10024/160456>.

Otala, Leenamajja 2018. Ketterä oppiminen - keino menestyä jatkuvassa muutoksessa. Helsinki: Kauppakamari.

Ristolainen, Heidi & Fields, Marion 2017. Järjestötyöntekijä huolehtii osaamisestaan. Aikuis- kasvatus 37 (1).

Ruuskanen, Petri & Jousilahti, Julia & Faehnle, Maija & Kuusikko, Kirsi & Kuittinen, Outi & Virtanen, Johanna & Strömberg, Lisbeth 2020. Kansalaisyhteiskunnan tila ja tulevaisuus 2020-luvun Suomessa. Valtioneuvoston selvitys- ja tutkimustoiminnan julkaisusarja 47. Viitattu 29.12.2021. [https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/162498/VNTE-AS\\_2020\\_47.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/162498/VNTE-AS_2020_47.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Saaranen-Kauppinen, Anita 2020. Degree programme in Adventure and Outdoor Education at Humak University of Applied Sciences. Teoksessa Karppinen, Seppo J.A., Marttila, Maarit & Saaranen-Kauppinen, Anita (toim.). Seikkailukasvatusta Suomessa – pedagogisia ja didaktisia näkökulmia. Helsinki: Humanistisen ammattikorkeakoulun julkaisu, 97, 58-67.

Salonen, Kirsi & Hyvönen, Katariina & Määttä, Katriina & Feldt, Taru & Mauno, Saija & Muotka, Joonas 2018. Luontoympäristön yhteydet työhyvinvointiin ja työssä suoriutumiseen: kysely-, interventio- ja haastattelututkimuksen tuloksia. Jyväskylä: Jyväskylän yliopiston psykologian laitoksen julkaisu, 355.

Sitra 2019. Kohti elinikäistä oppimista Yhteinen tahtotila, rahoituksen periaatteet ja muutoshasteet. Helsinki: Sitran selvityksiä 150. Viitattu 13.12.2021. <https://media.sitra.fi/2019/03/11112556/kohti-elinikaista-oppimista.pdf>

Sosiaali- ja terveysministeriö 2018. Eheä yhteiskunta ja kestävä hyvinvointi. Sosiaali- ja terveysministeriön tulevaisuuskuva. Valtioneuvoston julkaisusarja 22/2018. Viitattu 30.12.2021. [https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/160904/22\\_TUKA\\_STM\\_WEB.pdf?sequence=4&isAllowed=y](https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/160904/22_TUKA_STM_WEB.pdf?sequence=4&isAllowed=y)

Tamminen, Niila (toim.) 2020. Polkuja Humakin koulutuksesta työelämään. Helsinki: Humanistisen ammattikorkeakoulu julkaisu, 104. Viitattu 22.11.2021. <https://www.humak.fi/wp-content/uploads/2020/04/polkuja-humakin-koulutuksesta-tyoelamaan-tamminen-niila-2020.pdf>

Tilastokeskus 2010. Ammattiluokitus. Viitattu 24.6.2021. <https://www2.tilastokeskus.fi/luokitukset/ammatti/>

Tilastokeskus 2020. Sektoriluokitus 2012 ja työnantajasektori työvoimatutkimuksessa. Viitattu 26.5.2021. [https://www.tilastokeskus.fi/til/tyti/tyti\\_2020-02-25\\_men\\_001.pdf](https://www.tilastokeskus.fi/til/tyti/tyti_2020-02-25_men_001.pdf)

Tilastokeskus 2021a. Tilastokeskus (Koulutus), 29.4.2021. Ei julkaistu.

Tilastokeskus 2021b. Suomen virallinen tilasto (SVT): Palkkarakenne [verkkajulkaisu]. Helsinki: Tilastokeskus. Viitattu: 28.5.2021. <http://www.stat.fi/til/pr/meta.html>

Uraseurannat.fi 2021. Mitä kuuluu ammattikorkeakouluista valmistuneille? Viitattu 11.9.2021. <https://uraseurannat.fi/wp-content/uploads/sites/7/2021/03/AU-koostepaketti.pdf>

Vipunen - Opetushallinnon tilastopalvelu 2021a. Ammattikorkeakoulujen uraseurantakysely. Opetushallinnon ja Tilastokeskuksen tietopalvelusopimuksen aineisto. Viitattu 11.6.2021. <https://vipunen.fi/fi-fi/amk/Sivut/Uraseuranta.aspx>

Vipunen - Opetushallinnon tilastopalvelu 2021b. Ammattikorkeakoulujen valmistumisvaiheen opiskelijapalaute. Opetushallinnon ja Tilastokeskuksen tietopalvelusopimuksen aineisto. Viitattu 11.6.2021. <https://vipunen.fi/fi-fi/amk/Sivut/Opiskelijapalaute.aspx>

Vuorikoski, Kukka-Maaria 2020. Polkuja: valmistuneiden yhteisöpedagogien työllistyminen. Teoksessa Tamminen, Niila (toim.). Polkuja Humakin koulutuksesta työelämään. Humanistinen ammattikorkeakoulu julkaisuja, 104. Helsinki: Humanistinen ammattikorkeakoulu, 19-28.

Vuorikoski, Kukka-Maaria & Tamminen, Niila & Lindholm, Arto 2020. Johdanto. Teoksessa Tamminen, Niila (toim.). Polkuja Humakin koulutuksesta työelämään. Humanistinen ammattikorkeakoulu julkaisuja, 104. Helsinki: Humanistinen ammattikorkeakoulu, 5-8.

Väisänen, Mira & Määttä, Jukka (toim.) 2015. Moninaisille kentille – Yhteisöpedagogien työelämään sijoittuminen, koulutuskokemukset ja jatko-opintosuunnitelmat. Humanistinen ammattikorkeakoulu julkaisuja 2. Helsinki: Humanistinen ammattikorkeakoulu.

Väänänen, Ari, & Smedlund, Anssi & Törnroos, Kaisa & Kurki, Anna-Leena & Soikkanen, Antti & Panganniemi, Nina & Toppinen-Tanner, Salla 2020. Ajattelu- ja toimintatapojen muutos. Teoksessa Kokkinen, Lauri (toim.). Hyvinvointia työstä 2030-luvulla. Skenaarioita suomalaisen työelämän kehityksestä. Helsinki: Työterveyslaitos, 11-32.

## Liite 1: Uraseurantakyselyn avoimet vastaukset

Kysymys: Miten tyytyväinen olet kokonaisuudessaan 5 vuotta sitten suorittamaasi tutkintoon työurasi kannalta?

- En ole täysin omalla alallani töissä. Mutta tutkinto antanut paljon uuden tutkinnon on opiskeluun.
- Sain kelpoisuuden maisteriohjelmaan yliopistoon
- Pohjoisessa ei osata arvostaa yhteisöpedagogeja yhtään eikä työllisty helposti. Etelässä kaverin kertoman mukaan yhteisöpedagogille on töitä jo ennen valmistumista. Harmittaa ettei Lapissa ymmärretä tätä valtavan ammattitaidon osaamista niin monilla eri aloilla. Kunpa sen eteen tehtäisiin yhteiskunnallisesti töitä, että olisi tunnetumpi ammatti valtakunnallisesti.
- Tutkinto antaa hyvät valmiudet hakea työpaikkoihin nuorisosalalla. Sosiaali- ja terveysalalla sosionomit ovat paremmin tunnettuja ja edelleen halutumpia.
- Yhteisöpedagogi Tutkinto rinnastettavissa sosionomiin vaikkei anna lainkaan tarvittavia taitoja
- Suurimpaan osaan hakemiani työpaikkoja pitäisi olla sosionomi. Moniin paikkoihin, joihin minulla olisi valtavasti työ- ja opiskelukokemusta, en voi edes hakea tai voin hakea vain sijaisuuksia. Digitaitoja, kirjanpitoa, yrittämistä ja markkinoinnin graafista puolta olisi voinut olla reippaasti lisää.
- Tyytyväisenä olen saanut seurata, että yhteisöpedagogi AMK on tullut osaksi työnantajien jo ennalta määrättyjä vaatimuksia eikä ole enää vain sosionomi tai muu vastaava vaan mainitaan nimeltä yhteisöpedagogi. Myös pelkästään sillä nimikkeellä haetaan jo osaajia.
- Päässyt sellaisiin töihin, joihin halunnutkin.
- Pidän yhteisöpedagogin koulutusta todella hyvänä, mutta minua harmittaa että se ei vielä ole yhtä arvostettu kuin esim. sosionomi. Tai esim. järjestömaailmassa se on todella tuntematon vaikka on ainut järjestötyön koulutus.
- Yhteisöpedagogi (AMK) koulutukseen tulisi lisätä osioita muistakin työelämän aloista kuin nuorisotyöstä. Koulutus painottui 99% nuorisotyöhön, vaikka tutkintoa voisi hyödyntää monilla muillakin aloilla, kuten koko ajan laajenevassa järjestötyössä (vanhustyö, harrastukset, liitot, vapaaehtoistyö, avustusjärjestöt jne.)
- Kiitos hyvistä valmiuksista joilla olen voinut viedä itseäni eteenpäin työelämässä ja olla vaikuttamassa yhteiskunnalliseen hyvinvoinnin edistämiseen omalla panoksellani



Kysymys: Millaista lisäkoulutusta tarvitsisit?

- YAMK tutkinto/ 2 mainintaa
- Sos.-ja terveystalan yamk
- Olen hakenut sosionomin muuntokoulutukseen. Jos en ota paikkaa vastaan haen ensi vuonna joko YP-Yamk tai opettajan Yamk-opintoihin.
- Ammatillisen opettajan pedagoginen pätevyys/ 2 mainintaa
- Pätevyyden varhaiskasvatukseen
- Sosiaalipuolen tutkinnon lisäksi halusin terveystalan ammattilaiseksi
- Sosiaali-ja terveystalan
- Sosiaalityöstä koulutusta
- Mielenterveys-ja päihdetyön ammattitutkinto kiinnostaa. Lastensuojelu! Ja muutenkin sosiaalipuolen juttuja, joita ei yp-koulutuksessa käyty läpi lainkaan, esim. sosiaalilain-säädäntö ja sosiaalipalvelujen rakenteet, tukimuodot yms.
- Kävin toisen yhteisöpedagogi koulutuksen, jossa sain kirkolliset pätevyudet
- Viestinnän, it-taitojen ja taloushallinnon lisäkoulutusta.
- Tuotekehitystyön eat sekä mestarivalmentaja -ohjelma
- Työkykykoordinaattorin liseniaattinen lisäkoulutus.
- Esim. lyhyitä seminaareja/webinaareja saman tutkinnon suorittaneille, kuulumisia eri aloilta, minne YP-tutkinnon suorittaneet ovat sijoittuneet
- Yrittäjyys ja yritysjohtajakoulutusta.
- Olen kiinnostunut monenlaisista koulutuksista. Jokin kurssimuotoinen tai lyhyen ajan kestävä sopisi tähän hetkeen
- Opiskelen psykologiaa paraikaa
- Kouluttauduin lähihoitajaksi.
- En muista koulutuksen nimeä mutta kuvainnollisesti kutsunnoissa varusmiesten varusmiesajan ja jälkeisen ajan turvaamiseksi tehtävä selvitystyö

Kysymys: Mikä oli ammatti-, tehtävä- tai virkanimikkeesi ensimmäisessä työtehtävässä valmistumisen jälkeen ja tällä hetkellä?

| Ammattinimikkeet ensimmäisessä työssä valmistumisen jälkeen  | Ammattinimikkeet vastaushetkellä  |
|--|---|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• opettaja, 2 kpl</li> <li>• kasvatuskordinaattori</li> <li>• ohjaaja, 9 kpl</li> <li>• toiminnanohjaaja, 2 kpl</li> <li>• toimittaja</li> <li>• asiakaspalvelija</li> <li>• päihdetyöntekijä</li> <li>• ammatillinen ohjaaja</li> <li>• hanketyöntekijä</li> <li>• asiantuntija</li> <li>• etsivä nuorisotyöntekijä, 3 kpl</li> <li>• kuraattori</li> <li>• pienkodin ohjaaja</li> <li>• nuoriso-ohjaaja, 5 kpl</li> <li>• erityisnuorisotyöntekijä</li> <li>• musiikkileikkikoulun ohjaaja</li> <li>• leiriohjaaja</li> <li>• myyjä, 3 kpl</li> <li>• lähihoitaja</li> <li>• koordinaattori</li> <li>• lastentarhanopettaja, 2 kpl</li> <li>• päiväkotiaavustaja</li> <li>• katutaiteilija</li> <li>• lastenkodin ohjaaja</li> <li>• lastenhoitaja</li> <li>• asiamies</li> <li>• perhetyöntekijä</li> <li>• asiamies</li> <li>• henkilöstökonsultti</li> <li>• järjestösihteeri</li> <li>• leiriohjaaja</li> <li>• hankekoordinaattori, kurssisihteeri</li> <li>• projektipäällikkö</li> <li>• nuorisotyöntekijä, 3 kpl</li> <li>• toimialajohtaja</li> <li>• sosiaaliohjaaja</li> <li>• pääsihteeri</li> <li>• kaupan työntekijä</li> <li>• iltapäiväkerhon ohjaaja</li> <li>• kehitysvammaisten työtoiminnan ohjaaja</li> <li>• nuorisotyön koordinaattori</li> <li>• nuorisotalon päällikkö</li> <li>• koulunkäyntiaavustaja</li> <li>• kuntouttavan työpajatoiminnan koordinaattori</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• opettaja</li> <li>• erityisluokanopettaja</li> <li>• kasvatuskordinaattori</li> <li>• asiakastyöntekijä</li> <li>• toiminnanjohtaja, 2 kpl</li> <li>• hallinnon sihteeri</li> <li>• hanketyöntekijä, 2 kpl</li> <li>• ohjaaja, 3 kpl</li> <li>• kuntoutusyksikön johtaja</li> <li>• yhdistyksen kehittämispäällikkö</li> <li>• sosiaaliohjaaja</li> <li>• asiantuntija, 3 kpl</li> <li>• nuoriso-ohjaaja, 4 kpl</li> <li>• etsivä nuorisotyöntekijä, 5 kpl</li> <li>• palvelupäällikkö ammatillisessa</li> <li>• erityisoppilaitoksessa</li> <li>• mediasuunnittelija</li> <li>• kasvatusoahjaaja</li> <li>• hankekoordinaattori</li> <li>• ammatillinen kuntoutuksen ohjaaja</li> <li>• musiikkileikkikoulunopettaja</li> <li>• harrasteliikuntapäällikkö</li> <li>• sairaanhoitaja</li> <li>• pilatesohjaaja</li> <li>• järjestösihteeri</li> <li>• henkilökohtainen ohjaaja</li> <li>• vapaaehtoistoiminnan koordinaattori</li> <li>• taiteilija</li> <li>• toiminnanjohtaja</li> <li>• vs liikuntapalveluvastaava</li> <li>• epäpätevä varhaiskasvatuksen työntekijä</li> <li>• erityisluokanopettaja</li> <li>• asiamies</li> <li>• kehittäjä</li> <li>• opintoneuvoja</li> <li>• työhönvalmentaja</li> <li>• vapaaehtoistoiminnan koordinaattori</li> <li>• toimittaja</li> <li>• hankesuunnittelija</li> <li>• projektipäällikkö</li> <li>• lastenvalvoja-sosiaalityöntekijä</li> <li>• väkivaltatyöntekijä</li> <li>• nuorisosihteeri</li> <li>• allianssipäällikkö</li> <li>• alueellinen tekninen neuvonantaja</li> <li>• varhaiskasvatuksen opettaja</li> <li>• sidosryhmäpäällikkö</li> <li>• lähihoitaja</li> <li>• yksilövalmentaja, työhönvalmentaja, 2 kpl</li> <li>• ohjelmakoordinaattori</li> <li>• järjestöpäällikkö</li> <li>• sähköasentaja</li> <li>• vanhempi puristaja</li> </ul> |

Kysymys (työyhteisön kehittäjä -tutkinnosta valmistuneet): Kerro vielä omin sanoin, miksi olet tyytyväinen tai tyytymätön tutkinnon hyödyllisyyteen oman työurasi kannalta.

- Monipuoliset opiskelumenetelmät, jotka vahvistivat omaa osaamista. Melko laajasti käsiteltiin asioita erilaisista näkökulmista (toki jotain melko pintapuolisesti). Opintojen aikana kannustettiin erilaisiin tapoihin verkostoitua erilaisiin tahoihin ja käytännön tehtäviin. Hyvin keskustelevalle opiskeluryhmä, jossa oli mukava opiskella ja toisia kannustettiin. Ryhmätyötaitoja kehitettiin useissa tehtävissä.
- Kielten opiskelu oli kannustavaa, mutta myös melko vaativaa.
- Tutkinto on avannut uusia ovia ja työmahdollisuuksia henkilöstön kehittämisen saralla. Pelkällä rekrytointitauksella olisi ollut vaikeampi saada uutta HRD-painotteista tehtävää
- Koulutus paransi ammattitaitoa ja itsetuntemusta, sopi jatkoksi ja tueksi aikaisemmalle työkokemukselle ja auttoi ammatin vaihtamisessa
- Tutkinto on varmasti hyödyllinen, mutta yli 50-vuotias on työmarkkinoiden näkökulmasta herkästi liian vanha uusiin tehtäviin
- Lehtorit eivät olleet kaikilta osin ja kaikissa yhteyksissä päteviä tehtäviinsä
- Tutkinnon nimeksi sopisi paremmin työyhteisöpedagogi, joka kertoisi enemmän tutkinnon tuottamasta osaamisesta.
- Tutkinto avaa paljon uusia ovia työelämässä, kurssit tukivat työelämäosaamisen kehittymistä hyvin
- Suuri anti ja ilo oli oppia muilta TYKE-opiskelijoilta

## Liite 2: Henkilöstön ja opiskelijoiden työpajojen tuloksia

Liitetaulukko 1: Henkilöstön ja opiskelijoiden esiin nostamat hyvät ja säilyttämisen arvoiset elementit nykyisessä järjestö- ja nuorisotyön opetussuunnitelmassa

| Henkilöstö  | Opiskelijat  |
|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"><li>• Harjoitteluiden kokonaisuus</li><li>• Ammatillinen kehittyminen, jatkuva oppiminen</li><li>• Opsin selkeä rakenne, monipuolinen ja joustava kokonaisuus, tavoitteet selvät</li><li>• Yrittäjyys- ja talousosaamisen opinnot</li><li>• Mahdollisuus sisällyttää hanketoimeksiantoja opintojaksoihin, työelämälähtöiset opintojaksot, TKI-perusteisuus</li><li>• Digitaaliset osaamisen kurssit</li><li>• Työelämän tarpeita vastaava, avaa hyvät työllistymismahdollisuudet</li><li>• Vapaasti valittavien opintojen määrä/laatu; erikoistumismahdollisuudet</li><li>• Koulutusten yhteiset opinnot</li><li>• Opsin osaamisperustaisuus, kompetenssipohjaisuus</li><li>• Vuorovaikutuksen, ohjaamisen ja yhdenvertaisuuden asiantuntijuus</li><li>• 1. vuoden opinnot</li><li>• Valmennuspedagogiikka</li><li>• Kieliopinnot</li><li>• Tutkimus- ja menetelmäopinnot</li></ul> | <ul style="list-style-type: none"><li>• Harjoitteluiden kokonaisuus</li><li>• Mahdollisuus suunnitella ja rytmittää opintoja joustavasti, yksilöllisyys</li><li>• Monipuoliset kurssit ja niiden hyvä sijoittelu, selkeä opintopolku</li><li>• Opintojen työelämälähtöisyys</li><li>• Opinnäytetyöhön valmistavat kurssit</li><li>• Erasmus-opinnot</li><li>• Opinnollistaminen ja ahotointi</li></ul> |

Liitetaulukko 2: Henkilöstön ja opiskelijoiden esiin tuomat, huonot ja kehittämistä vaativat elementit nykyisessä, järjestö- ja nuorisotyön opetussuunnitelmassa (osa-alueista äänestettiin)

| Henkilöstö  | Opiskelijat  |
|---|--|
| <p><b>Paljon ääniä:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Johdonmukaisuus substansseissa ei toteudu, selvät tavoitteet puuttuvat, kurssien väliset kytkökset selvemmiksi, liian väljät sisällöt, konkretian puute</li> <li>• Ammatillinen harjoittelu -opintojakso</li> <li>• Liikaa kehittämispintoja, joilla epäselvät sisällöt, vaativat täsmennystä</li> <li>• Liian vähän ajantasaisia ja/tai liian suppeita erikoistumisopintoja opintojen "nousujohteisuus" haastavuuden/syventymisen suhteen jää epäselväksi</li> <li>• Ei vastaa työelämän kompetenssitarpeisiin (uudet työllistymisympäristöt!)</li> <li>• Hankalat/epäselvät nimet ja kuvaukset opintojaksoille</li> <li>• Liikaa epärealistisia tavoitteita, liikaa asioita lehtoreille haltuun otettavaksi, resurssien puute, liian isot opintokonaisuudet</li> <li>• Liian geneerinen, osaamisen syveneminen ei aina selvää</li> <li>• Kansainvälisyys puuttuu (esim. vieraskielinen opetus)</li> <li>• Kestävän kehityksen ja ympäristökasvatuksen näkökulma puuttuu</li> <li>• Parempi yhteistyö muiden koulutusalojen kanssa</li> <li>• Kirjallisuus/teoriapohja vahvemmaksi</li> <li>• Liian vähän käytännön taitoja (esim. ohjaus, fasilitointi, mediaosaaminen, markkinointi)</li> <li>• Liian vähän eväitä järjestö- ja nuorisotyöhön (esim. nuorisotyön uusimmat työmenetelmät)</li> </ul> | <p><b>Paljon ääniä:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Lisää opintoja/kursseja: palvelumuotoilu, palveluluohjaus, kasvatustiede, sosiaalipsykologia</li> </ul>   |
| <p><b>Melko paljon ääniä:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Valmennuspedagogiikan määritelmä tarkemmaksi</li> <li>• Tukee huonosti ahot-prosessia</li> <li>• Liian vähän tieteellistä kirjoittamista</li> <li>• Monialaiset, yhteiset opinnot tavoitteiltaan epäselvät, eivät vastaa kenenkään tarpeita</li> </ul>   | <p><b>Melko paljon ääniä:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Liian vähän lastensuojeluun ja lainsäädäntöön liittyviä opintoja</li> <li>• Liian vähän viestintä- ja kommunikaatio-osaamisen kursseja</li> <li>• Ei mahdollisuutta suuntautua selkeästi joko nuoriso- tai järjestötyöhön</li> <li>• Liian vähän työelämä- lähtöisyyttä ja työelämäprojekteja</li> <li>• Huonosti suunnitellut opintojaksot ja päällekkäisyys niissä</li> </ul> |

|   |   |
|---|---|
| <p><b>Jonkin verran ääniä:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Tasalaatuisuuden puuttuminen</li> </ul> | <p><b>Jonkin verran ääniä:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Liian vähän ryhmitöitä</li> <li>• Enemmän joustoa suunnitella omaa opiskelutah-<br/>tia/opintojen järjestystä/<br/>suoritustapoja</li> <li>• Lisää suuntautumisvaihtoehtoja</li> <li>• Palautteen saamisen ja antamisen hankaluus (opiskelija-opettaja)</li> <li>• Liian vähän teorianäkökulmaa, pinnalliset sisällöt</li> <li>• Opiskelijoiden yhteisöllisyyden puute (etenkin Momu)</li> <li>• Liian vähän kansainvälisyys- ja monimuotoisuusnäkökulmaa</li> <li>• Tutkintonimikkeen epäselvyys (tunnetaan huonosti työmarkkinoilla)</li> </ul> |
|---|---|

Liitetaulukko 3: Henkilöstön esiin nostamat hyvät ja säilyttämisen arvoiset sekä huonot ja kehittämistä kaipaavat elementit nykyisessä **työyhteisön kehittäjä** -tutkinnon opetussuunnitelmassa (huonoista elementeistä äänestettiin)

| <b>Hyvät/säilytettävät asiat</b>  | <b>Huonot/kehittämistä kaipaavat asiat</b>  |
|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• Mahdollisuus sisällyttää hanketoimeksiantoja opintojaksoihin, työelämälähtöiset opintojaksot, TKI-perusteisuus</li> <li>• Työelämän tarpeita vastaava, avaa hyvät työllistymismahdollisuudet</li> <li>• Mielenkiintoinen, uniikki ja kattava kokonaisuus</li> <li>• Tavoitteiden väljyys, mahdollistaa muutokset</li> <li>• Lähellä käytännön kehittämistyötä, mahdollisuus suunnata opintoja oman työn kehittämiseen</li> <li>• Ahotointikäytännöt</li> </ul> | <p><b>Paljon ääniä:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Johdonmukaisuus substansseissa ei toteudu, selvät tavoitteet puuttuvat, kurssien väliset kytkökset selvemmiksi, liian väljät sisällöt, konkretian puute</li> <li>• Liian vähän ajantasaisia ja/tai liian suppeita erikoistumisopintoja opintojen "nousujohteisuus" haastavuuden/syventymisen suhteen jää epäselväksi</li> <li>• Liikaa epärealistisia tavoitteita, liikaa asioita lehtoreille haltuun otettavaksi, resurssien puute, liian isot opintokokonaisuudet</li> <li>• Kirjallisuus/teoriapohja vahemmaksi</li> </ul> <p><b>Melko paljon ääniä:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Hankalat/epäselvät nimet ja kuvaukset opintojaksoille</li> </ul> <p><b>Jonkin verran ääniä:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Opinnäytetyöprosessi ei ole toimiva</li> </ul> |

Liitetaulukko 4: Henkilöstön ja opiskelijoiden esiin nostamat hyvät ja säilyttämisen arvoiset elementit nykyisessä seikkailukasvatuksen opetussuunnitelmassa

| Henkilöstö   | Opiskelijat   |
|--|---|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• Harjoittelun määrä ja laatu</li> <li>• Opsin selkeä rakenne, monipuolinen ja joustava kokonaisuus, tavoitteet selvät</li> <li>• Ammatillinen kehittyminen, jatkuva oppiminen</li> <li>• Vapaasti valittavien opintojen määrä/laatu; erikoistumismahdollisuudet</li> <li>• Teorian ja käytännön vuoropuhelu</li> <li>• Seikkailulliset ja elämykselliset elementit, käytännön osaamisen kehittyminen</li> <li>• Heti alussa mennään ”suoraan asiaan”; käytännön opinnot heti alussa</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Harjoittelun määrä ja laatu</li> <li>• Mahdollisuus suunnitella ja rytmittää opintoja joustavasti, yksilöllisyys</li> <li>• Verkostoitumiseen ja ryhmätyöskentelyyn kannustaminen</li> <li>• Opintojen käytännönläheisyys ja joustavuus</li> <li>• Teorian ja käytännön vuoropuhelu</li> </ul> |

Liitetaulukko 5: Henkilöstön ja opiskelijoiden esiin tuomat, huonot ja kehittämistä vaativat elementit nykyisessä, seikkailukasvatuksen opetussuunnitelmassa (osa-alueista äänestettiin)

| Henkilöstö  | Opiskelijat   |
|---|---|
| <p><b>Paljon ääniä:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Johdonmukaisuus substansseissa ei toteudu, selvät tavoitteet puuttuvat, kursien väliset kytkökset selvemmiksi, liian väljät sisällöt, konkretian puute</li> <li>• Liikaa epärealistisia tavoitteita, liikaa asioita lehtoreille haltuun otettavaksi, resurssien puute, liian isot opintokokonaisuudet</li> <li>• Liian vähän kieliopintoja</li> <li>• Tiiviimpi yhteistyö muiden koulutusalojen kanssa</li> <li>• Ohjaamisen perusteita enemmän</li> </ul> <p><b>Jonkin verran ääniä:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Enemmän yhteneväisyyttä/selvyyttä toteutuskäytäntöihin</li> </ul> | <p><b>Paljon ääniä:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Tiedonkulun ja kommunikaation vähyys, viivästykset vastauksissa ja arvioinnissa, vaikeudet antaa ja saada palautetta</li> <li>• Kontaktia luontoon liian vähän, lajitunteemus ja liian vähäiseksi</li> <li>• Tuen ja ohjauksen puute</li> <li>• Teorianäkökulmien puute, pinnallisuus</li> </ul> <p><b>Melko paljon ääniä:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Huonosti suunnitellut opintojaksot ja päällekkäisyys niissä</li> </ul> <p><b>Jonkin verran ääniä:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Liian vähän viestinnän ja kommunikaation kurseja</li> <li>• Kampus sijaitsee hankalassa paikassa</li> </ul> |



Kristina Tilev (toim.)  
Yhteisöpedagogien työmarkkinat,  
muuttuvat toimintaympäristöt ja tulevaisuuden osaamistarpeet

ISBN 978-952-456-414-4  
ISSN 2343-0664 (painettu)  
ISSN 2343-0672 (verkkajulkaisu)

Humanistinen ammattikorkeakoulu julkaisuja, 137.  
© Humanistinen ammattikorkeakoulu 2022, Helsinki