

Elina Nikoskinen

HUMANISTISESTA AMMATTIKORKEAKOULUSTA TYÖELÄMÄÄN

Yhteisöpedagogien (AMK) työelämään sijoittuminen,
koulutuskokemukset ja jatko-opintosuunnitelmat



HUMANISTISESTA AMMATTIKORKEAKOULUSTA TYÖELÄMÄÄN

Yhteisöpedagogien (AMK) työelämään
sijoittuminen, koulutuskokemukset ja
jatko-opintosuunnitelmat

Raportti
Elina Nikoskinen
Toukokuu 2008
Humanistinen ammattikorkeakoulu

HUMANISTINEN AMMATTIKORKEAKOULU

Elina Nikoskinen

HUMANISTISESTA AMMATTIKORKEAKOULUSTA TYÖELÄMÄÄN
Yhteisöpedagogien (AMK) työelämään sijoittuminen, koulutuskokemukset ja
jatko-opintosuunnitelmat

© tekijä ja Humanistinen ammattikorkeakoulu
Sarja B, Projektiraportit ja selvitykset 18, 2010

ISBN 978-952-456-102-0

ISSN 1799-179X

ISSN - L 1457-5531

Humanistinen ammattikorkeakoulu – HUMAK

Annankatu 12, 00120 Helsinki

www.humak.edu

humak@humak.edu

Sisällysluettelo

ESIPUHE	4
1 JOHDANTO	7
1.1 Humanistinen ammattikorkeakoulu (HUMAK)	7
1.2 Tutkimustehtävät	8
1.3 Tutkimuksen toteutus	9
2 AMMATTIKORKEAKOULUISTA TYÖELÄMÄÄN	11
2.1 Nuorisoalan trendit	11
2.2 Ammattikorkeakoulut osana koulutusjärjestelmää	14
2.3 Ammattikorkeakoulujen koulutustehtävä ja koulutuksen tuottama asiantuntijuus	16
2.4 Sijoittuminen työelämään ammattikorkeakouluopintojen jälkeen	21
2.5 Ammattikorkeakouluista valmistuneiden koulutuskokemukset	14
3 TUTKIMUKSEEN OSALLISTUNEIDEN TAUSTATIETOJA	28
3.1 Sukupuoli, ikä ja pohjakoulutus	28
3.2 Työkokemus ennen HUMAKin opintojen alkua ja opintojen aikana	29
4 KOULUTUKSEN PALVELUYMPÄRISTÖ	33
5 TYÖELÄMÄÄN SIOITTUMINEN	37
5.1 Työllistymisen nopeus ja työttömyys yhteisöpedagogeilla	38
5.2 Työsuhteet valmistumisen jälkeen	43
5.3 Palkkaus ja tyytyväisyys työsuhteeseen, luottamus toimialaan	57
6 KOULUTUSKOKEMUKSET JA KOULUTUKSEN TYÖELÄMÄVASTAAVUUS	70
6.1 HUMAKin antamat työelämävalmiudet	70
6.2 Tyytyväisyys koulutukseen	84
7 OPINNOT HUMAKISTA VALMISTUMISEN JÄLKEEN	92
8 YHTEENVETO	99
LÄHTEET	111
LIITTEET	116

Esipuhe

Yhteisöpedagogi (AMK) on 2000-luvun tulokas ammattikorkeakoulusta valmistuneiden tutkintonimikkeenä. Yhteisöpedagogiksi valmistuneita hämmentää, etteivät työnantajat hae tehtäviinsä yhteisöpedagogeja, vaan avoinna on mitä erilaisimpia ohjaajan, sihteerin, toiminnanjohtajan, projektityöntekijän jne. työpaikkoja, joihin kelpoisia ovat muutkin kuin yhteisöpedagogit. Nivelvaihe opiskelusta työmarkkinoille on haasteellinen ja kilpailtu. Uuden tutkintonimikkeen juurtuminen työmarkkinoille vaatii aikaa. Tässä kirjassa kuuluu 149 erilaisella työnimikkeellä toimivan yhteisöpedagogin (AMK) ääni.

Tässä kirjassa kerrotaan, miten Humanistisesta ammattikorkeakoulusta (HUMAK) vuosina 2004 – 2007 valmistuneet yhteisöpedagogit (AMK) ovat sijoittuneet työmarkkinoille, millaiseksi he ovat kokeneet saamansa koulutuksen sekä millaisia jatko-opintosuunnitelmia heillä on. Tämä kirja jatkaa mielenkiintoisella tavalla v. 2006 tehtyä ensimmäistä selvitystä vuosina 2001 – 2004 yhteisöpedagogeiksi ja kulttuurituottajiksi valmistuneiden työelämään sijoittumisesta, jatko-opintosuunnitelmista ja koulutusko-kemuksista.

Ammattikorkeakoulujen tuloksellisuuden ytimessä on kolme kovaa mittaria: tutkintojen vetovoima, opintojen läpäisy ja työelämään sijoittuminen. Tästä kirjasta lukija saa monipuolista tietoa yhteisöpedagogien (AMK) työelämään sijoittumisesta. Koulutuksen tuottajana Humanistinen ammattikorkeakoulu on valtakunnallinen verkostoammattikorkeakoulu. Kirja kertoo, mikä merkitys koulutuspaikkojen sijainnilla on koulutukseen hakeutumisessa ja valmistumisen jälkeisessä työllistymisessä. Valtakunnallisesti toimivan ammattikorkeakoulun aluekehitystyövelvoite osaavan työvoiman tuottamiseksi koulutuspaikkojensa palveluympäristöön toteutuu selvityksen mukaan hyvin.

Ammattikorkeakoulututkintojen vahvuus on työelämäläheisyys ja jatkuva vuoropuhelu omien toimialojen kanssa. Yhteisöpedagogien (AMK) koulutuksessa vuoropuhelua käydään ensisijassa nuorisotalon ja järjestötoimialan kanssa. Yhteisöpedagogit (AMK) opiskelevat kansalaistoiminnan ja

nuorisotyön koulutusohjelmassa. Koulutusohjelma luokitellaan humanistisen ja kasvatustieteiden koulutukseksi erotuksena esim. sosiaali-, terveys- ja liikunta-alan koulutuksesta. Koulutuksen laajuus on 210 opintopistettä, joka tulee suorittaa kolmessa ja puolessa vuodessa. Tästä kirjasta lukija saa hyvän kuvan, millaiset työelämävalmiudet valmistuneet yhteisöpedagogit (AMK) kokevat saaneensa HUMAKista.

Koulutus tähtää aina tulevaisuudessa tarvittavaan osaamiseen. Yhteisöpedagogien (AMK) kolmen ja puolen vuoden opiskeluaika on tulevaisuuden työelämävalmiuksien hankkimisprosessi. Opetussuunnitelman tulee mahdollistaa opiskelijan ja työelämän välisten suhteiden syveneminen. Tällä edistetään opiskelijan työllistymistä sekä varmistetaan, että opiskelijan tiedot ja taidot ovat valmistumishetkellä työelämävastaavia. Mutta kuten tämä selvitys osoittaa, työelämään sijoittumista ei varmista pelkkä humanistisen alan tutkintotodistus ja sen antama tutkintonimike, vaan työllistymiseen vaikuttaa myös työelämään siirtyvän työkokemus ja suhdeverkosto.

Ammattikorkeakoulut kouluttavat laaja-alaisia osaajia työelämän tarpeisiin. Kullakin koulutusohjelmalla ja siitä saatavalla tutkinnolla on ajateltu työelämävastaavuus. Kansalaistoiminnan ja nuorisotyön koulutusohjelma on rakennettu tuottamaan yhteisöpedagogin (AMK) tutkintonimikkeen omaavia osaajia nuorisotalon ja järjestötoimialan ammatillisiin asiantuntijatehtäviin. HUMAKista valmistuneen yhteisöpedagogin (AMK) ydinosaaminen muodostuu neljästä osaamisalueesta: yhteisöllisestä, pedagogisesta, yhteiskunnallisesta ja kehittämisosaamisesta. Molemmille toimialoille työnantajat palkkaavat monista muistakin tutkinnoista valmistuneita ja vastaavasti yhteisöpedagogit (AMK) sijoittuvat tämän kirjan mukaan myös lähialoille. Tämä kirja osoittaa, että ensimmäiset nuorten koulutuksesta valmistuneiden työpaikat vähäisellä työkokemuksella ovat yleensä suorittavan tason työpaikkoja. Toimialojen rajapintatehtävissä työskennellään melkoisesti. Tiukka jaottelu asiantuntija- ja suorittavan tason tehtäviin ilman, että tiedetään tarkemmin tehtävän vaatavuustaso, voi antaa väärän kuvan työelämään sijoittumisen tavoitteista. Tärkeintä on yhteisöpedagogiksi (AMK) valmistuneen oma kokemus, että hän työskentelee koulutustaan vastaavalla alalla ja tehtävissä.

Tämä kirja nostaa esille yhteisöpedagogien (AMK) työmarkkinoille sijoittumisessa realisoituvan ongelman eli nuorien työntekijöiden palkkauksen mataluuden. Palkkaus humanistisella ja kasvatusalalla on heikko verrattuna muihin ammattikorkeakoulututkintoaloihin. Koulutuksessa hankitusta osaamisesta pitäisi saada sitä vastaava palkka.

Kirja kertoo myös HUMAKista valmistuneiden yhteisöpedagogien (AMK) jatkokoulutussuunnitelmista. Yhteisöpedagogit (AMK) ovat omaksuneet elinikäisen oppimisen ajattelun. Tämä ennakoii osaamistason jatkuvaa nousua sekä nuorisosalalla että järjestötoimialalla.

Kiitän KM Elina Nikoskista HUMAKista valmistuneiden yhteisöpedagogien (AMK) työelämään sijoittumisselvityksen nopeasta tekemisestä, perusteellisesta aineiston analysoinnista ja yhteisöpedagogien asemoinnista ammattikorkeakoulumaailmaan sekä työelämään. Koska Humanistinen ammattikorkeakoulu vastaa 2/3 yhteisöpedagogien (AMK) koulutuksesta, kirjassa esitetyt selvityksen tulokset kuvaavat yleisemminkin yhteisöpedagogien (AMK) työmarkkina-asemaa. Koulutuskokemukset ovat luonnollisesti vain HUMAKista saatuja.

Kiitän myös kaikkia kyselyyn vastanneita yhteisöpedagogeja (AMK) arvokkaista vastauksista ja koulutuspalautteesta. Lisäksi kiitän yliopettaja Kimmo Lindiä ja yliopettaja Jukka Määttä Elina Nikoskisen tukena olost.

Uskon, että tämä kirja käynnistää useita HUMAKin sisäisiä, humanistisella ja kasvatusalalla kouluttavien yhteisiä sekä kouluttajien ja työelämän välisiä kehittämisprosesseja.

Helsinki 8.6.2008

Sirpa Teräväinen
Koulutusjohtaja

1 JOHDANTO

1.1 Humanistinen ammattikorkeakoulu (HUMAK)

Humanistinen ammattikorkeakoulu (HUMAK) on kaksialainen, valtakunnallinen verkostoammattikorkeakoulu, joka vakinaistui vuonna 2000. HUMAK tarjoaa korkeakoulutusta kansalaistoiminnan ja nuorisotyön (yhteisöpedagogi AMK), viittomakielentulkin (viittomakielen tulkki AMK) sekä kulttuurituotannon (kulttuurituottaja AMK) koulutusohjelmissä. Kevästä 2007 lähtien HUMAKissa on voinut suorittaa myös järjestö- ja nuorisotyön ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon ja sille on myönnetty ylemmän AMK-tutkinnon aloitusoikeus kulttuurituotannon koulutusohjelmaan. Lisäksi HUMAK tarjoaa yhdessä Diakonia-ammattikorkeakoulun kanssa ylempään ammattikorkeakoulututkintoon johtavaa koulutusta viittomakielialalla syksystä 2009 alkaen. Viittomakielentulkkeille tarkoitettu eurooppalainen Master -tutkintokoulutus (European Master in Sign Language Interpreting, EUMASLI) alkaa tammikuussa 2009.

Tällä hetkellä Humanistinen ammattikorkeakoulu toimii eri puolilla Suomea 12 kampuksella. Kansalaistoiminnan ja nuorisotyön koulutusta tarjotaan Haapavedellä, Torniossa, Joensuussa, Äänekoskella, Nurmijärvellä ja Lohjalla. Kulttuurituotannon koulutusta tarjotaan Joutsenossa, Korpilahdella, Kauniaisissa ja Turussa. Viittomakielen tulkin opintoja voi suorittaa Helsingissä ja Kuopiossa. Lukuvuodesta 2008-2009 alkaen opiskelijoita on otettu yhdeksälle kampukselle. Lohjan, Haapaveden ja Joutsenon kampukset lakkautetaan ja opiskelijat ohjataan muille kampuksille. HUMAK vastaa tällä rakenneuudistuksella Opetusministeriön korkeakoulujen rakenteellisen kehittämisen suosituksiin.

Tässä raportissa keskitytään tarkastelemaan kansalaistoiminnan ja nuorisotyön koulutusohjelmasta valmistuneiden yhteisöpedagogien (AMK) työelämään sijoittumista. Tilastojen mukaan vuonna 2007 HUMAKissa opiskeli 1319 opiskelijaa, joista nuorten koulutuksessa 88 %. Naisia HUMAKin opiskelijoista oli 79 %, kun kaikkien ammattikorkeakoulu-

jen opiskelijoista naisia oli 54 %. Kaikissa ammattikorkeakouluissa opiskeli vuonna 2007 yhteensä 129 364 opiskelijaa, joista nuorten koulutuksensa opiskeli 84 %.

	HUMAK		Humanistinen ja kasvatustieteellinen		Kansalaistoiminnan ja nuorisotyö, yhteisöpedagogi (AMK)		Kaikki ammattikorkeakoulut	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Nuoret	1160	87.9	1173	86.3	869	84.5	109206	84.4
Aikuiset	159	12.1	186	13.7	159	15.5	20158	15.6
Kaikki	1319	100.0	1359	100.0	1028	100.0	129364	100.0

Lähde: Opetusministeriö, AMKOTA-tietokanta.

TAULUKKO 1. Opiskelijat vuonna 2007

Vuonna 2007 ensisijaisia hakijoita HUMAKin nuorten koulutukseen oli 656, joista 42 % aloitti opiskelun. Naisia hakeneista oli 79 %. Aikuisten koulutukseen haki yhteensä 125 henkilöä, joista 54 % sai opiskelupaikan. Naisia hakeneista oli 75 %. Kansalaistoiminnan ja nuorisotyön koulutusohjelmaan nuorten koulutukseen hakeneita oli vuonna 2007 kaikkiaan 362, joista 57 % aloitti myös opiskelun (aikuiset 124, 49 % aloitti opiskelun). HUMAKiin näistä haki 261 ja 58 % sai opiskelupaikan. (Opetusministeriö, AMKOTA.)

1.2 Tutkimustehtävät

Ajantasainen tieto koulutuksesta valmistuneiden työelämään sijoittumisesta ja sen tarkoituksenmukaisuudesta mahdollistaa koulutuksen sekä sisällöllisen että alueellisen kohdentamisen. Tämän tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää Humanistisesta ammattikorkeakoulusta (HUMAK) vuosina 2004-2007 valmistuneiden yhteisöpedagogien työelämään sijoittumista.

Keskeisinä tutkimuskysymyksinä olivat:

1. Miten HUMAKin kansalaistoiminnan ja nuorisotyön koulutusohjelmasta valmistuneet ovat sijoittuneet työelämään?
 - a. Onko työelämään sijoittuminen ollut koulutusta vastaavaa?
 - b. Millä sektoreilla valmistuneet työskentelevät ja haluaisivat työskennellä?
 - c. Mitä ovat valmistuneiden työtehtävät?
2. Miten valmistuneet arvioivat koulutusta ja saamiaan työelämävalmiuksia?
3. Millaisia jatko-opiskeluaikaita valmistuneilla on?

Vastaavien tutkimuskysymysten kautta HUMAKista valmistuneiden työelämään sijoittumista on selvitetty myös aikaisemmin. Arreston ja Määtän (2006) selvitys tarkasteli HUMAKista vuosina 2001-2004 valmistuneiden yhteisöpedagogien työllistymistä kevään 2004 tilanteen mukaisena. Nyt käsillä oleva työ on luonteva jatko aiemmalle tutkimukselle, joka on ollut myös vahvana pohjana nyt tehdyille selvitykselle. Yhteisöpedagogien työelämään sijoittumista keväällä 2008 verrattiin mahdollisuuksien mukaan Arreston ja Määtän (2006) tuloksiin.

1.3 Tutkimuksen toteutus

Tutkimus toteutettiin postikyselynä keväällä 2008, 4 vuotta aikaisemman selvityksen tekemisen jälkeen. Tutkimuksen perusjoukko rajattiin HUMAKista vuosina 2004-2008 (26.3.2004-7.2.2008) valmistuneisiin yhteisöpedagogeihin. Vuoden 2008 alussa valmistuneita ei opiskelijarekisterin mukaan ollut, joten tässä aineistossa puhutaan vuosina 2004-2007 valmistuneista yhteisöpedagogeista. Vuoden 2004 raja-ajankohta määrittäytyi Arreston ja Määtän (2006) selvityksen kohderyhmän mukaan; 26.3.2004 mennessä HUMAKista valmistuneet olivat tuossa tutkimuksessa mukana. Tähän selvitykseen mukaan tulevia valmistuneita yhteisöpedagogeja oli opiskelijarekisterin mukaan 667. Tästä joukosta tavoitettiin 623 yhteisöpedagogia, joille kyselylomake lähetettiin.

Vastauksia palautui 346 eli 55.5 %. Vastausprosenttia voidaan pitää melko hyvänä.

Kyselylomakkeen ja sen mittariston laadinnassa pohjana käytettiin Arreston ja Määtän (2006) lomaketta, jota muokattiin tämänhetkisiin tarpeisiin soveltuvaksi. Jyväskylän koulutuksen tutkimuslaitokselta (KTL), tutkija Päivi Vuoriselta saatiin korkeakouluista valmistuneiden työllistymistä käsitteleviä lomakkeita kyselylomakkeen laadinnan tueksi. Koulutuksen tutkimuslaitoksen kehittälemistä mittareista sellaisenaan lomakkeeseen sisällytettiin kysymykset 44 ja 45, joilla mitattiin valmistuneiden koulutuskokemuksia ja tyytyväisyyttä opintoihin. Lisäksi kysymys 26 muotoiltiin KTL:n lomakepohjaa apuna käyttäen. Valmis lomake sisälsi sekä avoimia että suljettuja, valmiita vaihtoehtoja antavia kysymyksiä. Lisäksi käytettiin Likertin asenneasteikoita. (LIITE 1.).

2 AMMATTIKORKEAKOULUISTA TYÖELÄMÄÄN

Työmarkkinoiden rakentumista ja työelämää määrittävät hyvin paljon erilaiset tekijät, jotka osaltaan vaikuttavat väistämättä myös koulutusjärjestelmään ja sen muotoutumiseen. Nuorisotoimialalla tunnistettuja trendejä ovat ainakin globalisaatio, palvelurakenteen muuttuminen, väestön ikääntyminen, informaatioteknologian kehitys, mediakulttuurit, verkostoituminen sekä lasten ja nuorten lisääntyneeseen syrjäytymiskehitykseen liittyvät asiat. Näiden vaikutus työelämään sijoittumiseen suuntaa myös koulutuksen kehittämistä (ks. esim. Koulutuksen ja tutkimuksen kehittämissuunnitelma 2007-2012).

2.1 Nuorisoalan trendit

Globalisaatio on mahdollisuus sekä kansallisen että kansainvälisen hyvinvoinnin edistäjänä. Toimialarakenteen muutos jälkiteollisissa yhteiskunnissa on vauhdittunut perinteisen teollisen jalostuksen siirtyessä uusiin teollisuusmaihin. Teollisen valmistuksen ja perustuotannon osittainen siirtyminen Suomen rajojen ulkopuolelle muuttaa kansallista elinkeinorakennetta. Globaalissa taloudessa kasvavia toimialoja ovat erityisesti palveluiden ja kaupan alat.

Palvelurakenteen muutosta leimaa kasvukeskusten merkityksen kasvu, verkostomainen palvelutuotanto ja kuntien määrän väheneminen. Nämä vaikuttavat kunnallisiin palveluihin nuorisotoimialalla. Alan työvoimantarve ei todennäköisesti vähene, vaikka palvelujen organisoinnin ja hallinnoinnin tapa muuttuu. Työvoiman käytön joustavuus harvaan asutuilla alueilla todennäköisesti paranee, kun siirrytään pienten kuntien tarjoamista palveluista laajempiin suurkuntiin tai palveluverkostoihin (Mäkelä 2006; Juote & Anttila 2007, 22-23).

Euroopan syvenevän ja laajenevan integraation myötä syntyy myös paineita kotimaisen työn uudelleenorganisoinnille ja työn joustoille. Osa-ai-

kaisuus, määräaikaisuus ja etenkin nuorten ikäluokkien epävarma kiinnityminen työmarkkinoille ovat merkittäviä ilmiöitä. Koulutusjärjestelmän on tuettava uuden työn syntyä Suomeen ja tarjottava väestölle ja elinkeinoelämälle valmiuksia sopeutua globalisaation aiheuttamiin muutoksiin. (Koulutuksen ja tutkimuksen kehittämissuunnitelma 2007 - 2012, 1-5.)

Nuorisotoimialan näkökulmasta EU:n toiminta ja erityisesti projektirahoitus ovat merkittäviä kansainvälisen toiminnan lisääjiä. Vaikka maahanmuutto ei merkittävästi kasvaisikaan, maahan muuttaneiden tarvitsemat lasten, nuorten ja perheiden palvelut ovat tulleet jäädäkseen. Kasvupotentiaaleista kansainvälinen toiminta on eräs suurimmista. Esimerkiksi verkkomediaan tukeutuvien harrastusten ja muun toiminnan edellyttämiä koontumisia Suomessa voitaisiin oleellisesti lisätä. Monikulttuurinen työ (myös kotimaiset vähemmistöt), kielitaito ja suvaitsevaisuuskasvatus ovat humanistiselta ja kasvatusalalta valmistuneiden asiantuntijoiden keskeisiä nykypäivän ja tulevaisuuden haasteita. (Juote & Anttila 2007, 24-25.)

Sosiaali-, terveystyö- ja liikunta- sekä nuoriso- ja järjestötoimialan tulevaisuuden kannalta väestön ikääntyminen on merkittävä kehityssuunta. Palvelujen kysynnän ja tarjonnan painopiste siirtyy vanhuksiin pitkällä aikajänteellä, mutta trendistä ei välttämättä kuitenkaan johdu lasten ja nuorten palvelujen vähentymistä. Nuorten merkitys työmarkkinoilla kasvaa vanhuksille suunnatun palvelutuotannon lisääntyvien tarpeiden myötä. Vanhustyö tarjoaa laajenevia vuorovaikutteisia mahdollisuuksia myös nuorisotyölle etenkin sosiaalisen toiminnan ja kulttuuriharrastusten parissa. (Mäkelä 2006, 34.) Erityisesti kunnissa ja järjestöissä koetaan kuitenkin tarvetta keskittyä toimialan perustehtävän määrittämään kohderyhmään eli nuoriin. Sen sijaan yrityksissä ollaan enemmän kiinnostuneita uusista liiketoimintamahdollisuuksista väestön ikääntymisen myötä. (Juote & Anttila 2007, 22.)

Yksi tärkeä ikärakenteen muutoksesta johtuva haaste on osaavan työvoiman riittävyys tulevaisuudessa. Työikään tulevan ikäluokan koko on ollut jo vuodesta 2005 alkaen pienempi kuin sieltä poistuvan ikäluokan. Väestön ikääntyminen edellyttää jatkossakin toimia koulutusjärjestelmän tehostamiseksi. Koulutusuraan liittyviä nivelpaiheita pyritään nopeuttamaan ja opintoaikoja lyhentämään. Samalla on pidettävä huolta siitä, että työ-

ikäisellä aikuisväestöllä on riittävästi mahdollisuuksia kehittää itseään työelämän muutostilanteissa.

Nuorten osallistumis- ja vaikuttamismahdollisuuksien lisääminen edellyttää verkostoitumista. Verkostoituminen voi toteutua monitahoisena paikallisesti, seututasolla, valtakunnallisesti ja myös kansainvälisesti. Julkisten ja yksityisten toimijoiden vuorovaikutus lisääntyy ja monipuolistuu. Verkostojen toiminnassa ja kehittämisessä projekteilla on merkittävä rooli. (Mäkelä 2006, 34.) Kaiken kaikkiaan verkostoituminen lähentää eri toimialoja toisiinsa ja niiden väliset rajat hämärtyvät (Palvelut 2020, 11). Juotteen ja Anttilan (2007, 26) nuoriso- ja vapaa-ajan ohjauksen perustutkinnon osaamistarpeiden ennakoitiraportissa todetaan, että verkostoituminen näkyy kunnissa esimerkiksi sosiaalitoimen, koulutoimen ja nuorisotyön raja-aitojen häviämisessä. Tämä trendi on selvästi yhteydessä myös erityisnuorisotyön korostumiseen. Verkostojen laajentuessa halutaan korostaa myös paikallisuutta ja siihen liittyvää identiteettiä. Sosiaali- ja terveyspalveluissa toimialarajat ylittävä toiminta jakaantuu pelkistäen kahteen osioon: hoivapalveluihin ja hyvinvointipalveluihin. Keskeiset yhteistyön mahdollisuudet löytyvät erilaisista hyvinvointi-, vapaa-aika- ja elämäspalveluista. (Palvelut 2020, 11.) Tätä kautta tavoitellaan resurssien parempaa hyötykäyttöä sekä matalan kynnyksen palveluiden tarjoamista. Yhä enemmän monipuolisille ja kokonaisvaltaisille palveluille on kysyntää.

Teknologia on luonut edellytykset määrällisesti ja laadullisesti uudelle kommunikoinnille globaalilla tasolla, jolla nuoret ovat merkittäviä toimijoita. Mittavien uusien mahdollisuuksien lisäksi viestintään liittyy runsaasti kielteisiä ilmiöitä, kuten piratismi ja laittomien verkostojen toiminta. Pienehkö uhka liittyy myös nuorten syrjäytymiseen verkoista. Nuoret voivat olla merkittävänä tukena varttuneiden verkottumisessa. (Mäkelä 2006, 35.) Tämän trendin vaikutukset nuorisotoimialan työhön korostavat välittömän ja kasvokkaisen vuorovaikutuksen merkitystä. Verkossa tehtävä nuorisotyö on tulevaisuuden haaste kouluttajille ja ammattilaisille. (Juote & Anttila 2007, 25-26.) Mediakasvatus on alati korostuvassa roolissa toimialalla ja toimialalla toimivan ammattilaisen on hallittava nuorisotiedotuksen ja mediavälitteisen toiminnan välineet kasvatus- ja ohjauksen toteuttamiseksi.

Lasten ja nuorten syrjäytyminen lisääntyy ja saa uusia muotoja. Toimintojen verkostoituminen ja kansainvälistyminen vahvistaa myös kielteisiä ilmiöitä. Työttömyys, huumeet ja päihteet sekä syrjäyttävät alakulttuurit saattavat lisätä vaikutustaan nuoriin. Myös syrjäytyminen perinteisistä instituutioista, kuten koulusta, työelämästä ja maanpuolustuksesta saattaa vahvistua. Tämä megatrendi kohdistuu konkreettisimmin ja välittömimmin juuri lapsiin ja nuoriin. (Mäkelä 2006, 35.) Tyttöjen ja poikien sukupuoli-identiteetin tukeminen, nuorisokulttuurien atomisoituminen sekä osallisuuden tukeminen (käsitteenä merkityksellinen lähinnä kunnallisessa nuorisotyössä) ovat tärkeimpiä tämän alan painopistealueita tämän hetken työssä (Juote & Anttila 2007, 29-30).

Edellä mainitut toimialaa määrittävät tekijät on tärkeää ottaa huomioon niin koulutuksen suunnittelussa kuin myös sen tarkastelussa, miten toimialalta siirrytään työelämään. Juotteen ja Anttilan (2007) selvitys perustui nuoriso- ja vapaa-ajan ohjauksen perustutkinnon tarkasteluun, mutta sen yhteys myös humanistisen ja kasvatustieteiden ammattikorkeakoulututkintoon erityisesti kansalaistoiminnan ja nuorisotyön koulutuksessa on mielenkiintoinen. Nuorisotoimialalla on havaittavissa perinne, jonka mukaan esimerkiksi nuoriso-ohjaajina toimii niin toisen asteen kuin korkeakoulututkinnonkin suorittaneita (Mäkelä 2006, 35). Ammattikorkeakoulujen tehtävänä on tuottaa työvoimaa erityisesti työelämän asiantuntijatehtäviin, kun taas perustutkinto tähtää ennen muuta saman alan suoritustehtäviin. Se, miten toimialan kehitys ja tulevaisuuden osaamishaasteet nähdään, sekoittaa hieman 2. asteen ja korkea-asteen koulutuksen eroja. On selvää, että nykyajan työ on moniammatillista ja haasteellista kaikilla tasoilla, joten asiantuntija- tai johtamistehtävät voivat olla osa kaikkia ammattiasemia. Koulutuksen kehittämisessä tulisi kuitenkin ottaa huomioon se, mihin asiantuntijoita tarvitaan, jos kaikki voivat olla ja heidän pitää olla asiantuntijoita.

2.2 Ammattikorkeakoulut osana koulutusjärjestelmää

Ammattikorkeakoulujärjestelmän luominen lienee suomalaisen koulutuspolitiikan yksi suurimmista reformeista peruskoulu-uudistuksen rinnal-

la. Ammattikorkeakoulun tavoitteena on tuottaa korkeatasoista koulutusta, joka kuitenkin tarjoaisi parempia käytännön työelämän kaipaamia valmiuksia kuin tiedekorkeakoulut. Uudistuksen keskeisenä tavoitteena oli asiantuntijoiden kouluttaminen elinkeinoelämän tarpeisiin, joten ammattikorkeakoulututkinnoissa korostetaan työelämän tarvitsemien ammatillisten valmiuksien korkeaa tasoa. (Böckerman & Hämäläinen & Uusitalo 2006, 5-16.)

Ammattikorkeakoulujärjestelmällä haluttiin korjata koulutusjärjestelmän rakenteellisia epäkohtia, ottaa koulutuksessa huomioon yhteiskunnan ja työelämän muutokset ja parantaa ammatillisiin asiantuntijatehtäviin tähtäävän koulutuksen laatua. Taustalla oli myös pyrkimys Suomen koulutusrakenteiden kansainvälisen vertailtavuuden lisäämiseen ja halu hajanaisen oppilaitosverkon kokoamiseen sekä hallinnollisen päätöksenteon hajauttamiseen. Lisäksi uudistuksen tavoitteena oli vastata nuorison haluun kouluttautua mahdollisimman hyvin. (Rask 2002, 31.)

Ammattikorkeakoulut vakinaistuivat viimeistään vuosituhannen vaihteessa, josta alkoi ajanjakso, jolloin ammattikorkeakoulut toimivat tasa-arvaisesti yliopistojen kanssa korkeakoulukentällä (Rask 2002, 35.) Ammattikorkeakoulujen tarkoituksena on kouluttaa asiantuntijoita ja osajia omalle alueelleen. Voidaan ajatella, että omalta alueelta rekrytointi luo hyvät edellytykset ammattikorkeakoulun ja työelämän väliselle yhteistyölle esimerkiksi opinnäytetöiden, harjoittelun ja projektitoiminnan kautta. Samoin vahva sijoittuminen korkeakoulun sijaintimaakuntaan voi edistää alueen yritysten menestymistä ja vahvistaa alueen sosiaalista pääomaa ja innovaatiokapasiteettia (Maljojoki 2002, 221.)

Suomessa valmistellaan koulutuksen ja tutkimuksen kehittämissuunnitelman 2007-2012 pohjalta korkeakoulujen rakenteellista kehittämistä. Opetusministeriön linjausten mukaan koulutus- ja tutkimusjärjestelmää pyritään kehittämään kokonaisuutena siten, että edellä kuvattujen työelämää muovaavien tekijöiden vaateisiin vastataan niin, että kansakuntamme kilpailukyky kasvaa, hyvinvointi lisääntyy ja kulttuuri, luovuus ja sivistys vahvistuvat. Edellä mainitut tavoitteet edellyttävät kuitenkin toimintaympäristön muutosten huomioon ottamista oppilaitosverkon, koulutuksen järjestäjäverkon ja korkeakouluverkon kehittämisessä. (Korkeakoulu-

jen rakenteellisen kehittämisen suuntaviivat 2008-2011, 3.) Ammattikorkeakoulujen osalta tavoitteena on supistaa koulujen ja toimipisteiden määrää nykyisestä 26:sta 18:an ja nostaa ammattikorkeakoulujen perustutkinto-opiskelijoiden määrää 2500:an opiskelijaan. Tällä hetkellä HUMAKissa opiskelee n. 1319 opiskelijaa. HUMAKissa käydään parhaillaan keskustelua ammattikorkeakoulun tulevaisuudesta ja tehdään suunnitelmia siitä, miten rakenteellinen kehittäminen ammattikorkeakoulussa huomioidaan.

2.3 Ammattikorkeakoulujen koulutustehtävä ja koulutuksen tuottama asiantuntijuus

Ammattikorkeakoulun keskeinen tehtävä on kouluttaa nuorista ja aikuisista ammatillisia asiantuntijoita. Lisäksi sen tehtävänä on eri tavoin olla vuorovaikutuksessa ympäröivän yhteiskunnan, työyhteisöjen, oppilaitosten ja tutkimusyksikköjen kanssa. Erityisesti tutkimus- ja kehitystyön avulla se voi opetustyön lisäksi tukea oman alueensa kehittymistä. (Rask 2002, 32.) Ammattikorkeakoulut ovat koulutustehtäväänsä hoitaessaan alueellisempia kuin yliopistot. Ammattikorkeakoulun tulee tehtäviään suorittaessaan olla erityisesti omalla alueellaan yhteistyössä elinkeino- ja muun työelämän sekä suomalaisten ja ulkomaisten korkeakoulujen samoin kuin muiden oppilaitosten kanssa. Ammattikorkeakoulujen painopiste on korkeatasoisessa työelämälähtöisessä opetuksessa sekä erityisesti pientä ja keski suurta yritystoimintaa ja palvelusektoria tukevassa soveltavassa tutkimus- ja kehitystyössä. Alueellisiin työvoimatarpeisiin vastaaminen on ensisijaisesti ammattikorkeakoulujen vastuulla. (Korkeakoulujen rakenteellisen kehittämisen suuntaviivat vuosille 2008-2011, 5.)

Ammattikorkeakouluissa opiskelun tavoitteena on monialainen osaaminen. Koulutuksen kautta on haluttu luoda uudenlaisia osaamisrakenteita ja vastata työyhteisöjen yhä laajempiin ja monisyisempiin osaamisvaatimuksiin. Ammattikorkeakouluopintojen tavoitteena perustutkinnon osalta on antaa opiskelijalle ensinnäkin laaja-alaiset ja teoreettiset, mutta kuitenkin käytännönläheiset perustiedot ja -taidot alan asiantuntijatehtävissä toimimista varten. Lisäksi opintojen tarkoituksena on tuottaa edellytyksiä toimialan kehittämiseen, kehityksen seuraamiseen ja edistämiseen, an-

taa riittävä viestintä- ja kielitaito sekä valmiudet toimia alan kansainvälisissä tehtävissä. (Rask 2002, 34; Valtioneuvoston asetus ammattikorkeakouluista 15.5.2003/352.)

Ammattikorkeakoulun suorittaneet siirtyvät tehtäviin, jotka edellyttävät ajattelutyötä, vastuun kantamista ja johtamiskykyä. He eivät kuitenkaan ole välttämättä perinteisiä johtajia. Nykyajan organisaatioissa nämä kyseiset kvalifikaatiot levittyvät moniin ammattiasemiin, koska ammatti on yhä useammin ennemminkin tietoa, informaatiota, asiantuntemusta ja osaamista kuin jokin selkeä positio. Ammatit ja ammattinimikkeet ovat jatkuvasti liikkeessä ja niiden merkitys on muuttunut epämääräiseksi. Työelämä vaatii joustavuutta, monitaitoisuutta ja ammattirajojen rikkomista. Monet asiantuntijatyöt ovat niin epämääräisiä, että niille pitää itse luoda sisältö. Laaja-alaisuuden vaatimus on ammatillisessa koulutuksessa liitetty monialaiseen osaamiseen, työelämän edellyttämiin avainkvalifikaatioihin ja oman toiminnan yhteiskunnallis-taloudellisten kytkentöjen ymmärtämiseen. (Ruohotie 2002, 108; Julkunen 2007, 35.) Muuttuvassa työelämässä ammatillisesti vanhenee nopeasti ja työntekijöiltä odotetaan yhä suurempaa joustavuutta (Ruohotie 2002, 110).

Koulutus painottaa yhä enemmän moniammatillisia taitoja, jotka ovat samoja alasta riippumatta esimerkkeinä kielitaito, tietotekniset taidot, ihmissuhdetaidot, yhteistyötaidot, tiedonhankintataidot, uuden oppimisen taito, johtamistaidot, yrittäjyystaidot, arvo-osaaminen ja projektiosaaminen. Laaja-alaisuutta korostetaan, koska globaali markkinatalous sekä muutokset tuotantotavoissa ovat johtaneet osaamisen ja työvoiman kysynnän kohtaanto-ongelmaan. Tätä taustaa vasten nähdään tärkeänä, että koulutusta kehitetään niin, että kouluista valmistuneet ammattilaiset olisivat todella niitä, joita yhteiskunta tarvitsee. Työmarkkinoiden rakenteen muuttumisen myötä myös ammattirakenteet ja yksittäisten työtehtävienkin sisällöt muuttuvat. (Julkunen 2007, 35-36; Koulutuksen ja tutkimuksen kehittämissuunnitelma 2007 - 2012, 8.)

Osaamisen laaja-alaisuus sekä sen siirrettävyys uusiin, muuttuviin tilanteisiin on yksi koulutuksellinen haaste nyt ja tulevaisuudessa. Yhteen työpaikkaan tai tiukasti rajattuihin työtehtäviin sisältyvä osaaminen ei enää riitä, vaan esimerkiksi ammattikorkeakoulutuksen täytyy tarjota opiskeli-

joille niin laaja osaaminen, että sen pohjalta on mahdollista työskennellä vaihtelevissa työtehtävissä, erilaisissa työpaikoissa. (Koulutuksen ja tutkimuksen kehittämissuunnitelma 2007-2012, 8.)

Vaikka laaja-alaisuus ja siirrettävyys mielletäänkin osaamisen meriiteiksi nykypäivänä, Ruohotie (2002, 118) huomauttaa kuitenkin, että yleisten valmiuksien korostaminen tai suosiminen ei saa johtaa ammattispesifien taitojen aliarvostukseen. Ammatillinen laaja-alaisuus nimittäin syntyy ennen kaikkea ammatillisen tieto- ja taitoperustan luomisen yhteydessä. Generalististen taitojen tai valmiuksien saaminen pitäisikin koulutuksessa sitoa autenttisiin työympäristöihin tai konteksteihin (emt. 124). Tiedollinen osaaminen on välttämätöntä asiantuntijuuden kehittymisessä, syvällisen ymmärryksen rakentamisessa. Vasta tämän kautta voidaan tavoitella jatkuvaa oppimista esim. työelämässä. (Emt. 118.) Myös siirrettävyyden toteutumiseen kannattaa koulutuksen tuottajan kiinnittää huomiota, sillä konteksti-spesifien taitojen siirtyminen toisiin ympäristöihin ei ole automaattista ja spontaania. Opittujen tietojen ja taitojen siirtämiseen tarvitaan ohjausta. (Emt. 125.) Laajan ja spesifin osaamisen tasapaino on tietysti koulutuspoliittisestikin tärkeä tavoite. Korkeakoulujen ja työelämän vuorovaikutusta pyritään jatkuvasti vahvistamaan. Tavoitteena on, että opiskelijat jo opintojensa aikana voivat orientoitua tuleviin työtehtäviinsä ja että koulutuksen sisällöissä voidaan riittävästi ennakoita työelämän tulevia osaamistarpeita, joille osaltaan luovat pohjaa korkeakoulujen ja työelämän väliset tutkimus- ja kehitystyöhankkeet. (Koulutuksen ja tutkimuksen kehittämissuunnitelma 2007-2012, 38.)

Laaja-alaista ammatillisuutta tavoitellaan ammattikorkeakouluissa sapluunalla, jonka perusteella opinnot koostuvat perus- ja ammattiopinnoista, harjoittelusta sekä oppinäytetyöstä. Vesterisen (2002) mukaan ammattikorkeakoulujen synnyttämä asiantuntijuus koostuu tietopohjasta, käytännön osaamisesta sekä niistä metakognitiivisista taidoista, joita tarvitaan oman osaamisen arvioimiseen sekä itsesäätelyyn (vrt. myös Ruohotie 2002, 117). Perusopintojen voidaan ajatella tavoittelevan tietopohjaa, ammattiopinnot sekä harjoittelu puolestaan tuottavat käytännön osaamista sekä ammattispesifejä taitoja.

Perusopintojen tavoitteena on antaa opiskelijalle laaja-alainen yleiskuva asianomaisen tehtävälueen asemasta ja merkityksestä yhteiskunnassa, työelämässä ja kansainvälisesti, perehdyttää opiskelija asianomaisen tehtävälueen yleisiin teoreettisiin perusteisiin ja viestintään sekä antaa hänelle riittävä kielitaito. Ammattiopintojen tavoitteena on perehdyttää opiskelija asianomaisen ammatillisen tehtävälueen keskeisiin ongelmakokonaisuuksiin ja sovellutuksiin sekä niiden tieteellisiin tai taiteellisiin perusteisiin siten, että opiskelija valmistuttuaan kykenee itsenäisesti työskentelemään tehtävälueen asiantuntijatehtävissä ja yrittäjänä sekä osallistumaan työyhteisön kehittämiseen. (Valtioneuvoston asetus ammattikorkeakouluista 16.6.2005/423.) Harjoittelun ja opinnäytetyön tarkoituksena on perehdyttää opiskelija käytännön työtehtäviin ja tietojen ja taitojen soveltamiseen asiantuntijatehtävissä. Ylemmät ammattikorkeakoulututkinnot syventävät perustutkinnon ja työkokemuksen kautta saatua tieto- ja taitopankkia ja antavat enemmän analyyttisempia sekä tutkimus- ja kehittämistoimintaan keskittyviä valmiuksia. Ammattikorkeakoulujen oppimisympäristöjä luonnehditaan yleisesti avoimiksi, työelämälähtöisiksi, projektikeskeisiksi, moniammatillisiksi, opiskelijakeskeisiksi ja modernia teknologiaa hyödyntäviksi. Ammattikorkeakouluissa korostetaan vastaavasti kokemuksellista, kontekstuaalista ja kollaboratiivista oppimista. (Nummenmaa 2002, 128.)

Koulutettu asiantuntija kykenee yhdistämään ja soveltamaan oman alansa teoriatietoa käytäntöön ja luomaan uutta käyttöteoriaa. Innovatiivisuus, oman toimialan kehittäminen sekä työelämän vuorovaikutuksen ja verkostoissa toimimisen hallinta ovat tässä asiantuntijuudessa keskeisiä valmiuksia. (Vesterinen 2002, 29-30.) Ammattikorkeakoulujen työelämäyhteydet ovat tärkeitä, ja opinnoissa pyritäänkin työelämän kehittämiseen. Keskeisenä tavoitteena on, että opiskelijan ja työelämän väliset suhteet syvenisivät johdonmukaisesti opintojen aikana. (Koulutuksen ja tutkimuksen kehittämissuunnitelma 2007-2012, 38.) Tässä työharjoittelulla tai työoppimisella on keskeinen merkitys. Informaalinen työssä tapahtuvan oppimisen on todettu nostavan osaamisen tasoa ja tutkinnon tavoitetasoa. Se parantaa sekä laadullisesti että määrällisesti opiskelijoiden ammatillisen asiantuntijuuden tasoa ja teorian ja käytännön yhdistämistaitoa. Opiskeli-

jat oppivat ymmärtämään koulussa opetettua aikaisempaa syvemmin, oppivat tekemään työhön liittyviä asioita käytännössä ja lisäksi he oppivat heille aivan uusia tietoja ja taitoja. Myös metakognitiivisissa oppimisen ja itsesäätelyn taidoissa tapahtuu harjoittelun aikana kehittymistä. (Vesterinen 2002, 193.)

Laaja-alaisuus ja erityisyys ovat koulutuksellisia haasteita yhä edelleen myös nuorisotoimialalla (Juote & Anttila 2007, 33). Tulevaisuuden tekijöiden pitäisi samanaikaisesti olla sekä moniosaajia että erikoistuneita kapeille osaamisalueille. Nämä taitovaatimukset eriytyivät eri toimijoiden mukaan niin, että kunnissa nähdään olevan tarvetta monialaisuudelle ja järjestöissä sekä yksityisellä sektorilla erikoistumiselle.

HUMAK kouluttaa kansalaistoiminnan ja nuorisotyön asiantuntijoita, yhteisöpedagogi (AMK) -nimikkeellä. HUMAK vastaa koulutuksellaan tämän päivän työelämän tarpeisiin seuraavin laaja-alaisuutta ja ammatillisuutta koskevin tavoittein:

”...tavoitteena on kouluttaa laaja-alaisia, vuorovaikutustaitoisia ja yhteistyökykyisiä osaajia kansalaistoiminnan ja nuorten parissa tehtävän työn sekä koulutus- ja kehittämisorganisaatioiden tehtäviin. (...) Koulutusohjelmasta valmistuu uudistumiskykyisiä ja monipuolisia osaajia, jotka kykenevät toimimaan moninaistuvassa ja alati muuttuvassa työelämässä. Toiminnan kokonaisvaltainen kehittäminen, yhteisöllisyyden rakentaminen ja sosiaalisesti kestävän kehityksen tukeminen ovat koulutusohjelmasta valmistuneiden ammattilaisten vahvuuksia. Yhteisöllistä maailmaa rakentava ja kehittävä yhteiskuntakriittinen toimija kykenee aktiiviseen ja itsenäiseen päätöksentekoon sekä ratkaisemaan eteen tulevia ongelmia humanistiseen arvopohjaan nojaten. Yksilöiden ja ryhmien vastuullisena ohjaajana hän osaa tukea ja innostaa erilaisissa elämäntilanteissa olevia ihmisiä sekä rakentamaan luottamusta erilaisten ryhmien välille.” (Opinto-opas 2007-2008, 55.)

Yhteisöpedagogin yhteisten opintojen aikana muodostuu tiedollinen ja pedagoginen pohja, ohjaus- ja vuorovaikutusopintojen aikana puolestaan ammattialan taidollinen perusta. Ammatillinen suuntautuminen ja opinnäytetyö syventävät tietotaitoa ja edistävät soveltamiskykyä. Opiskeluym-
päristöistä työoppiminen (ammattitaitoa edistävä työharjoittelu) kartuttaa käytännön kokemusta. (Opinto-opas 2007-2008, 56.)

2.4 Sijoittuminen työelämään ammattikorkeakouluopin- tojen jälkeen

Suomessa tavoitellaan Julkusen (2007, 28) mukaan globaalissa markkinataloudessa ja sen kilpailuasetelmissa strategiaa, joka perustuu korkeaan koulutukseen, osaamiseen, innovatiivisuuteen ja tietoyhteiskuntaan. Näin syntyvään ”ei-halpaan” työvoimaan suhtaudutaan kuitenkin työmarkkinoilla riskinä. Työnantajat pyrkivät siirtämään tätä riskiä toisilleen ja työntekijöille ulkoistamisen, alihankkimisen, vuokratyövoiman, kilpailuttamisen ja projektityön kautta. Lisäksi tähän liittyy työttömyyttä, irtisanomisherkkyyttä, määräaikaista ja katkonaisia työsuhteita, osa-aikatoita, työaikojen venymistä. (Julkunen 2007, 30.) Määräaikaisuus on erityisesti nuorten, koulutettujen naisten ja julkisen sektorin tilanne. Korkeakoulututkinto tai ammattitaito ei ole takuu työpaikasta. Hyvien tyyppien etsimisen aikakaudella pitää osata myydä omaa osaamistaan ja persoonaansa yhä kovenevilla markkinoilla. (Julkunen 2007, 36.) Paperit eivät monelle työnantajalle ole todiste senkaltaisesta korkeasta ammatillisesta eksperttitydestä, joka kääntyisi yrityksen menestystekijäksi ja tuottaisi tuloksia kovenevassa ja kansainvälistyvässä markkinakilpailussa. Niukkenevan palkkatyön yhteiskunnassa tutkinto on silti ollut ja on tavoittelemisen arvoinen, koska se on työnantajalle kätevä keino luokitella tarjolla olevaa työvoimaa. Korkeakoulututkinto on yhä edelleen muita koulutustutkintoja parempi ase työttömyyttä ja syrjäytymistä vastaan. (Rinne 2002, 102-103.) Paperien avulla pääsee työpaikan ovelle ja näyttämään taitonsa; tämän jälkeen taitoja voi sitten aina hankkia lisää. Tutkinnon merkitys korostuu kun huomioidaan sen vaikutus työllistymiseen yhdessä työkokemuksen

kanssa; työkokemuksen arvo realisoituu vasta tutkintotodistuksen kanssa (Kanervo 2006, 193).

Korkeakoulutusta arvostetaan myös koulutukseen hakeutuneiden opiskelijoiden piirissä, vaikka työllistyminen on vaikeutunutkin epätyypillisten työsuhteiden aikakaudella (Vuorinen & Valkonen 2005, 117). Työmarkkinoiden epätyypillisuus vaikuttaa kuitenkin selkeästi siihen, millaisiin työsuhteisiin opiskelijat odottavat työllistyvänsä. Ammattikorkeakouluissa opiskelevista vastaajista yli puolet uskoo työllistyvänsä muuhun kuin vakituiseen työsuhteeseen, vaikka oman alan työn löytymiseen uskotaankin vahvasti (emt. 121).

Kanervo (2006) määrittelee neljä työuralle siirtymisen mallia. Ensimmäisen mukaan ihmiset löytävät toisensa työmarkkinainformaation kautta (esim. työvoimatoimistot, lehti-ilmoitukset). Toisessa vaihtoehdossa työmarkkinoiden osapuolet löytävät toisensa jonkin kolmannen osapuolen tai yksilön kautta eli suhteiden välityksellä. Kolmanneksi yksittäiset myyjät ja ostajat voivat tulla esitellyiksi toisilleen niiden organisaatioiden kautta, joihin he kuuluvat (asiakkuudet organisaatiossa: esim. työvoimapalvelut, opintojen aikainen työharjoittelu yms). Neljäntenä työuralle siirtymisen mallina on työllistyminen ilman varsinaista työnhakuvaihetta. (Emt. 191-192.) Opintojen aikaiset työoppimiset tai -harjoittelut ovat siis yksi tärkeä kanava, jonka kautta työelämään siirtyminen voi tapahtua sujuvasti.

1990-luvun lopulla valmistuneet suhtautuivat tulevaisuuteen myönteisesti ja sama myönteisyys koulutuksen jälkeisestä työllistymisestä näyttäisi pitävän paikkansa yhä edelleen. Koulutuksen jälkeisestä työttömyydestä joutuu kärsimään vain pieni osa valmistuneista ja työsuhteet ovat pääosin vakaita. Toisaalta on huomattava, että noin kymmenesosalla korkeakoulutetuista ei vielä kolme vuotta valmistumisen jälkeen ollut oman alan töitä (Vuorinen & Valkonen 2007, 155). Mikäli koulutusta vastaavaa työtä ei löydy kolmen vuoden sisällä valmistumisesta, on sitä vaikeaa löytää enää sen jälkeen.

Ammattikorkeakouluista valmistuneilla on yleensä kuitenkin hyvät työllisyysnäköymät ja aikaisempien tutkimusten mukaan koulutus on pysynyt vastaamaan työelämän tarpeisiin kohtuullisen hyvin (ks. esim. Vuorinen & Valkonen 2007; Stenström & Laine & Valkonen 2005; Djupsjö-

backa 2006; Arresto & Määttä 2006; Varamäki & Heikkilä & Taipalus 2005). Ammattikorkeakoulututkintojen yleistymisen on parantanut keskimääräistä koulutustasoa ja nostanut työvoiman osaamistasoa (Böckerman ym. 2006, 19), joten ammattikorkeakoulut ovat pystyneet täyttämään korkeakoulu-uudistukselle annetun tavoitteen. Myös tilastot puhuvat ammattikorkeakoulututkinnon suorittaneiden hyvän työllisyystilanteen puolesta (Tilastokeskus 2007; AMKOTA): työttömänä on ollut vuoden 2004 lopussa 7.2 %, kun työttömyysaste koko maassa tuolloin oli 7.7 %. Opintojaan jatkavien määrä on laskenut koko ajan kun ammattikorkeakoulututkinnot ovat vakiinnuttaneet asemaansa, 2000-luvulla noin 4 % tutkinnon suorittaneista on vielä jatkanut opintojaan. Sosiaali- terveys ja liikunta-alalla työllisyystilanne on parantunut selkeästi vuodesta 1998 vuoteen 2002, työttömyys on laskenut 13 %:sta 5.3 %:in. Samalla ajanjaksolla hallinnon ja kaupan sekä tekniikan ja liikenteen alojen työttömyys on kasvanut. (Böckerman 2006, 20-22).

Tilastokeskuksen mukaan vastavalmistuneiden työllisyys on lisääntynyt kaikilla koulutusasteilla. Reilusti yli 80 % oli työssä vuoden 2005 lopussa. Ammattikorkeakouluista valmistuneista oli työttömänä 6 %. Edelleenkin sosiaali-, terveys- ja liikunta-alalta valmistuneet sijoittuivat hyvin, mutta myös humanistiselta ja kasvatusalalta valmistuneiden työllistyminen oli oikein hyvää. (Tilastokeskus, koulutustilastot 2007.) Humanistisen ja kasvatusalan ammattikorkeakoulututkinnon vuonna 2004 suorittaneista oli vuoden 2005 lopussa työllisiä 87 %, päätoimisia opiskelijoita 2 % ja työttömiä 6,7 %.

Työllistymiseen vaikuttaa eniten valmistumishetken suhdannetilanne ja sen myötä työllisyystilanne. Vasta tämän jälkeen töiden löytymiseen vaikuttavat henkilökohtaiset tekijät tai koulutusala ja -aste. (Vuorinen ja Valkonen 2007, 43.) Vuonna 2002 valmistumassa olevien nuorisovaltion amk-opiskelijoiden työllistymistilanne näytti erinomaiselta, vaikkakin suhdanne- ja työllisyystilanne olivat nykyistä huonommat. Tuolloin ongelmaksi koettiin lähinnä opiskelujen loppuun saattamisen kannalta liian varhainen työllistyminen. (Päivänsalo 2002, 69.) Tämä johtui ennen kaikkea siitä, että elinkeinorakenteen muutoksen myötä palvelualojen työllisyys parani. Yhä edelleen ennakoitaan, että työllisyys kasvaa tulevaisuudessa merkittä-

västi vain palvelusektorilla (Koulutuksen ja tutkimuksen kehittämissuunnitelma 2001-2012, 14). Opetus- ja kasvatustyö, sosiaali- ja terveysalantyö sekä johto- ja asiantuntijatyö ovat kasvavan työllisyyden ammattiryhmiä. Tätä taustaa vasten humanistisen ja kasvatusalan ja sen lähialojen vetovoima on tulevaisuudessakin hyvä. (Emt. 14.)

Kaiken kaikkiaan vuosituhannen alussa nuorisoalan koulutuksesta sijoituttiin perinteiseen kunnalliseen nuorisotyöhön, seurakuntien lapsi- ja nuorisotyöhön, järjestöjen ja yhdistysten palvelukseen nuoriso-ohjaajiksi, kerho-ohjaajiksi, erityisnuorisotyöntekijöiksi, projektityöntekijöiksi, hallinnollisiksi nuorisosihteereiksi, toiminnanohjaajiksi ja -johtajiksi sekä enenevässä määrin myös erilaisiin kunnallisiin ja EU-rahoitteisiin syrjäytymiseen liittyviin projektitehtäviin, aktivointi- ja osallistumishankkeisiin ja työpajaprojekteihin. Myös lastensuojelulaitokset, perhekodit ym. lähikasvatus toiminta työllistivät monia alalta valmistuneita. (Päivänsalo 2002, 69-70.)

Työllisyys toimialoilla ja ammateissa, joihin nuorisoalan koulutuksen suorittaneet tyypillisesti sijoittuvat, on ollut hyvä. Vuosituhannen alusta näihin päiviin on voitu todeta toimialan keskeisiin kehityspiirteisiin kuuluviksi mm. kolmannen sektorin työvoimatarpeen kasvu sekä erityisesti kasvatus- ja opetuskentän työvoimatarpeen kasvu. Erityisnuorisotyö, koulun ja nuorisotoimen uudet yhteistyömuodot, syrjäytymisen ehkäisy sekä päihdeongelmien ennaltaehkäisy ovat toimialan asiantuntijoiden tärkeitä työkenttiä. Lisäksi yrittäjäyys, lähikasvatus sekä seikkailu- ja elämystoiminta ja nuorten parissa tehtävä moniammatillinen työ ovat alati kasvavia työn muotoja. (Päivänsalo 2002, 69-70; Mäkelä 2006, 38.)

2.5 Ammattikorkeakouluista valmistuneiden koulutuskokemukset

Koulutuskokemuksia arvioidaan opintojen aikana melko tiukasti. Markkulan (2006) mukaan opintojen antamien valmiuksien suhteen opiskelijat ovat kriittisiä. Yleisesti ottaen eniten valmiuksia on koettu saavan ryhmätö-, viestintä-, vuorovaikutus- ja ongelmanratkaisutaitojen osalta. Sen sijaan yli 25 % kokee, ettei ole saanut lainkaan tai on saanut vain melko

vähän käytännöllistä osaamista, ammatillista asiantuntemusta ja pätevyyttä opinnoistaan. Myöskään kansainvälisyyteen liittyviä valmiuksia ei juurikaan koettu saavan. (Markkula 2006, 64-66.) Kaiken kaikkiaan 40 % tutkimukseen vastanneista koki, että ei ole saanut opinnoistaan käytännön osaamista tai ammatillista asiantuntemusta kovinkaan paljon (emt. 110). Nämä opiskelijoiden kokemukset vastaavat hyvinkin pitkälti myös jo valmistuneiden kokemuksia (Vuorinen & Valkonen 2007; Djupsjöbacka 2006; Varamäki ym. 2005).

Valmistuneet ovat arvioineet koulutuksen antamia työelämävalmiuksia siis hyvin kriittisesti (Vuorinen & Valkonen 2007). Yhtä mitattua valmiutta (kyky teoreettiseen ajatteluun) lukuun ottamatta vuonna 2002 valmistuneet arvioivat koulutuksen antamat valmiudet puutteellisiksi suhteessa työelämän tarpeisiin. Tulos vastaa myös aiempaa tutkimusta (Stenström ym. 2005), mutta vuosina 1997-1999 valmistuneet arvioivat valmiuksiaan myönteiseen sävyyn, joskin varovaisesti (Virolainen & Valkonen 2002, 34). Vastaaajien arviointeihin vaikuttavat oletettavasti onnistuminen työelämään sijoittumisessa, mikä puolestaan on riippuvainen senhetkisestä toimialan ja alueellisesta työllisyystilanteesta. Työelämän todellisuus voi myös antaa aihetta omien taitojen tai osaamisen riittävyden tai pätevyyden epäilemiseen ja siksi koulutuksen antamia valmiuksia arvioidaan kriittisesti, vaikka työllistyminen olisikin ollut sujuvaa.

Vaikka Vuorisen ja Valkosen (2007, 137) mukaan koulutuksen anti nähtiin puutteelliseksi monissa erityyppisissä taidoissa, on esimerkiksi yhteistyö- ja vuorovaikutustaidot, tiedonhankintataidot, atk-taidot, teoreettinen tieto, kielitaito, kriittisen ajattelun, tutkivan ja kehittävän työotteen taidot sekä kyky itsenäiseen työskentelyyn nähty ammattikorkeakoulujen kyselyissä tärkeinä koulutuksen antamina valmiuksina työelämään (Djupsjöbacka 2006, 39; Varamäki ym. 2005, 55).

Nämä tulokset vahvistavat ajatusta siitä, että koulutuksella on tärkeä rooli tuottaa yleisiä, työelämään sisään pääsemisen valmiuksia. Sen sijaan ammatilliset perustaidot, kyky soveltaa erilaisia työmenetelmiä sekä projektityö-, johtamis- ja yrittäjyysvalmiudet sijoittuivat esimerkiksi Diakin selvityksessä arviointien häntäpäähän (Djupsjöbacka 2006, 39). Valmistuneiden voi jossain määrin olla vaikea siirtää tai soveltaa koulutuksessa han-

kittua tietoa tai taitoa toisenlaisiin ympäristöihin (Ruohotie 2002, 118). Tulokset voivat kertoa myös siitä, että valmistumisen jälkeen on työllistytty senkaltaisiin tehtäviin (suoritusason tehtävät, palkkatyö), joissa näillä ammattiin liittyvillä taidoilla eikä myöskään johtamistaidoilla ole kovin paljon käyttöä. Myös yrittäjyyteen liittyviä valmiuksia voidaan arvioida kriittisesti, jos yrittäjäksi ryhtyminen ei ole henkilökohtaisesti suunnitelmassa.

Kouluttajat joutuvat siis pohtimaan painotuksia yleisten ja ammattispesifien kvalifikaatioiden välillä. Kun aikaisemmin peräänkuulutettiin yleisempien tietojen ja taitojen, niin sanottujen työelämään sisäänpääsytaitojen merkitystä, on 2000-luvulla alettu taas vaatia koulutuksilta työelämälähtöisyyttä (Virolainen & Valkonen 2002, 40). Tässä tasapainottelussa ammattikorkeakoulut ovat onnistuneet hyvin; työharjoittelu ja työelämälähtöiset opinnot tuottavat jo opiskeluaikana ammatillisia erityistaitoja. Vaikka koulutuksen antamien valmiuksien suhteen ollaankin kriittisiä, nähdään esimerkiksi työharjoittelu ja erilaiset koulutuksen työelämäyhteydet merkittäviksi työllistymiseen vaikuttaviksi tekijöiksi.

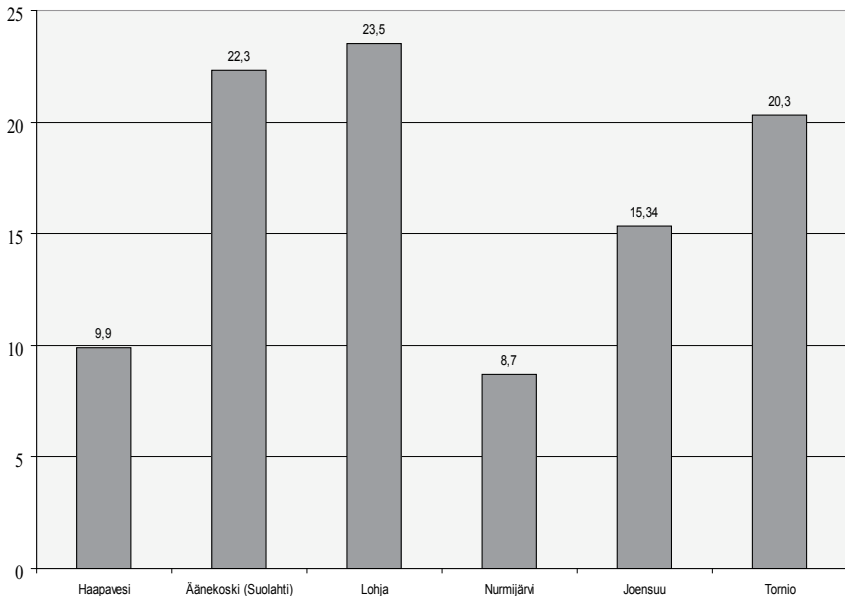
Ennen opintoja ja opintojen alussa olevilla mielikuvilla ja odotuksilla ammattikorkeakouluopiskelusta ja omasta alasta on merkitystä sille, miten toteutuneita opintokokemuksia arvioidaan. Tutkimusten mukaan (Markkula 2006; Vuorinen & Valkonen 2005, 98) ammattikorkeakoulua pidetään käytännönläheisenä koulutusmuotona, jolla on tiiviit yhteydet työelämään. Koulutukselta odotetaan käytännönläheistä tekemistä teoreettisen opiskelun vastapainona. Vuorisen ja Valkosen (2005) mukaan opiskelijat ovat kohtalaisen tyytyväisiä opiskeluihinsa. Kuitenkin huomioitava tulos on, että ammattikorkeakouluopiskelijat arvioivat kaksi kertaa enemmän yliopisto-opiskelijoihin verrattuna odotustensa toteutuneen melko tai erittäin huonosti (emt. 99). Koulutusaloittain oli eroja, jolloin sosiaali-, terveys- ja liikunta-ala sekä luonnonvara- ja kulttuurialan opiskelijat arvioivat saamansa koulutuksen enemmän odotuksiaan vastaavaksi kuin muiden alojen opiskelijat. Markkulan (2006, 134) tutkimuksessa humanistisen ja kasvatustieteiden opiskelijat olivat myös olleet myönteisiä arvioissaan. Vaikka tutkimuksessa ammattikorkeakouluopiskelijat osoittivatkin tyytymättömyyttä opintojen työelämäyhteyksiin (n. 10 %), kaiken kaikkiaan

ammattikorkeakouluopiskelijat kuitenkin pitävät positiivisena opintojensa käytännöllisyyttä, työelämlähtöisyyttä ja harjoittelun asemaa yliopisto-opiskelijoihin verrattuna (Vuorinen & Valkonen 2005, 107.)

3 TUTKIMUKSEEN OSALLISTUNEIDEN TAUSTATIETOJA

3.1 Sukupuoli, ikä ja pohjakoulutus

Vastanneista miehiä oli 19.9 % (69) ja naisia 80.1 % (277). Tämä jakauma noudattaa myös opiskelijoiden sukupuolijakaumaa; vuonna 2006 HUMAKissa opintonsa aloittaneista opiskelijoista naisia oli 79.5 % ja miehiä 20.5 %. Vastanneista suurin osa oli aloittanut opiskelunsa vuosina 2001-2003 (62 %). Vastaajissa eniten oli Lohjalta ja Äänekoskelta valmistuneita, Nurmijärven ja Haapaveden kampuksilta valmistuneita oli vähiten (kuvio 1). Kaikista kampuksilta valmistuneista Haapaveden osalta selvitykseen saatiin mukaan 47,9 %, Joensuusta 57 %, Lohjalta 50.9 %, Nurmijärveltä 50 %, Torniossa 46.8 % ja Äänekoskelta 57 % valmistuneista.



KUVIO 1. Vastanneiden osuus kampuksittain.

Haapavedeltä valmistuneista vastaajista 85 % oli nuoria ja 15 % aikuisia, Äänekoskelta valmistuneista 84 % oli nuoria, aikuisia oli 16 %. Lohjalta valmistuneista 71 % oli nuoria ja 29 % aikuisia, Nurmijärveltä valmistuneista nuoria oli 53 %, aikuisia 47 %. Joensuusta valmistuneista 87 % oli nuoria, 13 % aikuisia ja Torniossa valmistuneista 91 % oli nuoria ja 9 % aikuisia.

Nuorten koulutuksessa oli opiskellut 80.5 % ja aikuiskoulutuksessa puolestaan 19.5% vastanneista. Vastaajien keski-ikä oli 30 vuotta, nuorten keski-ikä oli 27 vuotta ja aikuisten keski-ikä 41 vuotta. Valmistuessaan vastanneet olivat iältään keskimäärin 27-vuotiaita, nuoret 25- ja aikuiset 38-vuotiaita. Pohjakoulutuksena nuorilla oli pääsääntöisesti lukio (71.1 %) ja aikuisilla opistoasteen koulutus (63.6 %). Myös pohjakoulutusjakauma noudatteli HUMAKin yleistä opiskelijarakennetta (ks. esim. Opetusministeriö, AMKOTA). Ammatillisen (12.8 %) ja opistotason (15.9 %) koulutusväylän kautta tulleilla oli eniten humanistisen ja kasvatustieteiden (esim. nuorisotutkinto) tai sosiaali- ja terveysalan (esim. lähihoitaja) pohjatutkintoja. Näin ollen ammattikorkeakoulututkinnon suorittaminen HUMAKissa on monelle ollut luonteva jatkumo pohjakoulutuksen laajentamiselle tai päivitykselle. Lukio-, ammatillisen ja opistokoulutuksen erilaisia yhdistelmiä oli 12.2 %.

3.2 Työkokemus ennen HUMAKin opintojen alkua ja opintojen aikana

Opintoja edeltäneellä ja niiden aikaisella työkokemuksella on vaikutusta valmistuneiden työelämään sijoittumiseen. Esimerkiksi Kanervon (2006, 18-19) mukaan työkokemus kartuttaa ihmisten inhimillistä pääomaa (yksilöiden kyvyt ja taidot, jotka eri koulutuksista valmistuneet tuovat mukanaan työelämään). Ihmiset investoivat tähän pääomaan kasvattaakseen tuottavuuttaan, edistääkseen uraansa ja saadakseen palkan muodossa koulutusinvestoinnille mahdollisimman hyvän tuoton markkinoilta. (Kanervo 2006, 18-19.) Opintojen aikainen työkokemus kehittää tätä pääomaa

koulutuksen ohessa runsaasti ja se saattaa tuottaa positiivisia vaikutuksia esimerkiksi valmistumisen jälkeiseen tulotasoon.

Kaiken kaikkiaan työkokemusta oli kertynyt suurimmalle osalle, 92.8 % vastanneista oli tehnyt töitä ennen opintojen alkua HUMAKissa. Oman alan työkokemusta oli kerännyt 56.9 % vastaajista. Läheisesti alaan liittyvää kokemusta oli 32.4 %:la ja muun alan kokemusta 50.9 %:la vastanneista. Kansalaistoiminnan ja nuorisotyön opiskelijoilla on siis paljon kokemusta omalta koulutusaltaltaan jo ennen opintojen alkua ja monet olivat keränneet kokemusta sekä omalta että läheisesti alaan liittyvältä ja myös muilta aloilta. Opintojen aikana oli tehty pääsääntöisesti omaan alaan liittyviä töitä (54 %). Vastanneista 20.5 % oli työskennellyt alaan läheisesti liittyvissä työtehtävissä ja 39 % muun alan tehtävissä.

Ennen opintojen aloittamista HUMAKissa vastaajat olivat tehneet oman koulutusalan työtehtäviä keskimäärin hiukan yli 5 vuotta (nuoret 2,5 vuotta; aikuiset 11 vuotta 3 kuukautta), alaan läheisesti liittyviä työtehtäviä 2 vuotta 8 kuukautta (nuoret 1v 3 kk; aikuiset 7v 9 kk. Vastaajille oli kertynyt myös muuta työkokemusta keskimäärin 2 vuotta ja 8 kuukautta (nuoret 2 vuotta 3 kuukautta; aikuiset 6 vuotta 2 kuukautta). Aikuiskoulutuksesta valmistuneet nostavat keskimääräistä työkokemuksen määrää, sillä heillä voi olla vuosikymmenienkin työkokemus ennen koulutukseen hakeutumista. Tilastollisesti erot aikuisten ja nuorten välillä olivat merkitseviä. On huomattava kuitenkin, että myös nuorten koulutuksessa olleiden työkokemuksen määrä on suhteellisen suuri, etenkin kun koulutukseen hakeutuneet ovat enimmäkseen lukiosta valmistuneita. Esimerkiksi oman koulutusalan tai alaan läheisesti liittyvän työkokemuksen määrässä ei ole tilastollisia eroja ammatillisen ja lukiokoulutuksen suorittaneiden välillä ($t = -1.838$, $df = 30.138$, $p = .076$; $t = -.165$, $df = 78$, $p = .869$). Muun alan työkokemusta on kuitenkin selvästi enemmän ammatillisen pohjakoulutuksen kuin lukiokoulutuksen suorittaneilla (-2.927 , $df = 21.193$, $p = .008$). Voi myös olla, että humanistiselle ja kasvatusalalle hakeutuu nimenomaan niitä, joilla on jo kokemusta alan töistä, koska esimerkiksi Markkulan (2006, 22) tutkimuksessa humanistiselle ja kasvatusalalle hakeutumisen syinä korostuivat alan kiinnostavuuden lisäksi alalle sopivat taidot.

Kyselyyn vastanneet olivat tehneet paljon töitä opiskelujensa aikana. Kaikkiaan opiskelun aikana oli työskennellyt 85 % vastanneista. Alan työtehtäviä oli tehnyt 54 % (nuoret 50.5 %, aikuiset 68.2 %) vastanneista, alaan liittyviä tehtäviä 20.5 % (nuoret 22.0 %, aikuiset 13.6 %) ja muuta työtä 39 % (nuoret 46.9 %, aikuiset 7.6 %) vastaajista. Alan työtehtäviä oli tehty keskimäärin 1 vuosi 4 kuukautta (nuoret 1 v 2 kk, aikuiset 1 v 10 kk), alaan läheisesti liittyviä tehtäviä hiukan alle 12 kuukautta (nuoret 10 kk, aikuiset 1 v 10 kk) ja muuta työtä 1 vuosi 4 kuukautta (nuoret 1 v 4 kk, aikuiset 1,5 vuotta). Aikuiset tekivät myös opintojen aikana enemmän töitä kuin nuoremmat opiskelijat. Erot olivat tilastollisesti merkitseviä muiden paitsi opintojen aikaisen muun alan työnteon kohdalla. On muistettava, että aikuisten tutkintoon johtava koulutus tarjotaan jo lähtökohtaisesti suoritettavaksi työn ohessa, joten aikuisten työssäkäynti opintojen aikana ei ole suoraan verrattavissa nuorten tilanteeseen. Ammatillisen pohjakoulutuksen suorittaneet tekivät lukiosta HUMAKin koulutukseen hakeutuneita enemmän oman alan töitä opintojen aikana. Tämä ero selittyi sillä, että ammatilliset tutkinnot olivat enimmäkseen nimenomaan humanistiselta tai kasvatusalalta. Alaan liittyvän ja muun työn tekemisen suhteen pohjakoulutuksella ei näiden ryhmien välillä ollut eroa. Miesten ja naisten välillä ei ollut merkittäviä eroja suhteessa työkokemuksen määrään.

Opintojen aikainen työssäkäynti on siis suhteellisen yleistä myös HUMAKissa. Opintojen aikainen työssäkäynti ei ainakaan HUMAKissa venytä opiskeluaikaa, sillä vuonna 2006 keskimääräinen opiskeluaika oli 3.6 vuotta (Opetusministeriö, AMKOTA). Lisäksi työssäkäynnillä voi olla paljon myönteisiä työllistymiseen liittyviä vaikutuksia. Työkokemus ja työtaidot ovat sitä hyödyllisempiä mitä tuoreempia ne ovat (Kanervo 2006, 26). Tästä näkökulmasta siis opintojen aikainen työkokemus on arvokkaampaa kuin opintoja edeltänyt kokemus.

Oman alan työkokemuksta voidaan pitää hyödyllisempänä kuin mikä tahansa työkokemus, jolloin ennen opintoja hankittu alan kokemus on arvokkaampaa kuin opintojen aikana tehty muun alan työ. Opiskeluaikainen työnteoko vaikuttaa yhtäläillä myös erilaisten verkostojen ja suhteiden luomiseen työnantajiin ja muihin yhteistyökumppaneihin. Tämä sosiaa-

linen pääoma yhdessä inhimillisen pääoman kanssa usein takaa sen, että valmistuneet saavat hyvän korvauksen koulutuksestaan. Työnantajan näkökulmasta vastavalmistuneen työhön perehdyttämisen/ kouluttamisen kustannukset ovat pienimmät niiden työnhakijoiden kohdalla, joilla on jo koulutuksen aikana hankittua alan työkokemusta (Kanervo 2006, 34). Työmarkkinoille sisään pääseminen lienee siis helpompaa työkokemusta omaaville vastavalmistuneille. Heidän uskomuksensa, kokemuksensa ja konkreettiset tietonsa (esim. palkkapyynnöistä, millaisia työtehtäviä järkevä tavoitella yms.) työelämästä voivat olla vahvempia kuin ei työkokemusta saaneilla valmistuneilla. (Emt. 62.) Työkokemuksen määrä ennen opintoja ja niiden aikana ei ole muuttunut edellisestä seurannasta (ks. Arresto & Määttä 2006, 20).

4 KOULUTUKSEN PALVELUYMPÄRISTÖ

Vastaajia oli kaikilta HUMAKin kampuksilta, joilla tarjotaan kansalaistoiminnan ja nuorisotyön koulutusta. Haapaveden ja Nurmijärven yksiköistä valmistuneet jäivät aineistossa vähemmistöön, kun taas Lohjalta valmistuneet osoittivat suurinta vastausaktiivisuutta (ks. s. 28).

Taulukosta 2 nähdään, että opiskelijat ovat hakeutuneet opiskelemaan kansalaistoiminnan ja nuorisotyön koulutusohjelmaan lähinnä kampusten lähiseuduilta. Haapaveden kampuksen opiskelijat ovat kotoisin Pohjois-Pohjanmaan alueelta. Verrattuna vuoden 2004 aineistoon Pohjanmaalta kotoisin olevat opiskelijat ovat tämän kyselyn mukaan hakeutuneet Haapaveden sijasta Äänekoskelle. Pohjanmaan lisäksi Äänekoskelle tuli opiskelijoita Keski-Suomesta sekä jonkun verran myös Savon ja Pohjois-Karjalan alueelta. Lohjan kampus houkutteli opiskelijoita Uudeltamaalta, Varsinais-Suomesta ja jonkin verran myös Hämeestä. Nurmijärvelle opiskelijat tulivat pääsääntöisesti Uudeltamaalta, Joensuuhun Savon ja Pohjois-Karjalan alueelta sekä Tornioon Pohjois-Suomesta. Lohjan kampuksen toiminnan päättyessä lukuvuoden 2008-2009 lopussa, Uudenmaan opiskelijat hakeutuvat todennäköisesti jatkossa Nurmijärvelle.

Asuinalue	Haapavesi	Äänekoski (Suolahti)	Lohja	Nurmijärvi	Joensuu	Tornio	Kaikki
Uusimaa	1	1	45	16	2	1	66
Varsinais-Suomi	0	3	14	3	0	1	21
Häme	2	4	10	5	1	3	25
Savo ja Pohjois-Karjala	4	10	4	0	42	5	65
Pohjois-Pohjanmaa	17	2	1	0	1	27	48
Pohjanmaa	2	15	1	2	0	4	24
Keski-Suomi	2	24	0	0	1	2	29
Pirkanmaa	2	8	1	1	1	1	14
Satakunta	0	4	1	1	0	0	6
Lappi ja Kainuu	4	3	0	0	3	22	32
Kaakkois-Suomi	0	2	4	2	2	4	14
Yhteensä	34	76	81	30	53	70	344

TAULUKKO 2. Vastanneiden asuinalue ennen opintoja kampuksittain.

Opiskelijoita tulee HUMAKiin siis melko kattavasti koko maasta. Tarkemmin katsottuna ”katalueiksi” jäävät kuitenkin Hämeen ja Pirkanmaan ohella Varsinais-Suomen seutu lähialueineen sekä etenkin Kaakkois-Suomi. Tilanne on sama kuin vuoden 2004 opiskelijaseuranta-aineistossa. HUMAKin kansalaistoiminnan ja nuorisotyön koulutuksen näkyvyys kyseisillä alueilla voi olla heikompi, joten markkinoinnin suuntaamiselle esimerkiksi juuri Varsinais-Suomen sekä Häme/Pirkanmaan alueille voisi olla tarvetta, koska alueelta tulee kuitenkin jo jonkin verran opiskelijoita. Lisäksi Mikkelin ammattikorkeakoulun yhteisöpedagogi-koulutus Etelä-Savon alueella voi vetää opiskelijoita Kaakkois-Suomesta ja kilpailla näin HUMAKin kanssa tällä seudulla. Myös Pohjanmaan alueeseen kannattaa markkinoinnissa kiinnittää huomiota.

Kun ammattikorkeakoulun tavoitteena on nimenomaan palvella alueellisia työvoimatarpeita ja edistää maakuntien osaamista, kapasiteettia ja kilpailukykyä (ks. esim. Maljojoki 2002), voidaan HUMAKin sanoa olevan edelleen vahvasti alueellinen. Eri kampuksilta valmistuneet sijoittuvat ennen kaikkea oman opiskelukampuksensa lähiympäristöön valmistumisensa jälkeen (taulukko 3). Tornio erottuu kampuksista ainoana, josta sijoitutaan jossain määrin laajemmallekin lähinnä Lapin, Kainuun, Pohjois-Pohjanmaa sekä Uudenmaan alueille. Verrattuna vuoden 2004 aineistoon, Äänekoskelta valmistuneet ovat sijoittuneet opintojen jälkeen nyt selkeämmin palvelemaan nimenomaan Keski-Suomen aluetta (Arresto & Määttä 2006, 18).

Asuinalue	Haapavesi	Äänekoski (Suolahti)	Lohja	Nurmijärvi	Joensuu	Tornio	Yht.
Uusimaa	4	3	50	19	5	11	92
Varsinais-Suomi	0	3	13	2	2	1	21
Häme	1	5	6	3	1	2	18
Savo ja Pohjois-Karjala	4	8	3	1	38	1	55
Pohjois-Pohjanmaa	14	3	0	0	0	25	42
Keski-Suomi	3	36	0	0	1	3	43
Pirkanmaa	4	5	4	1	2	5	21
Satakunta	1	4	0	1	1	0	7
Lappi ja Kainuu	1	1	2	1	0	20	25
Kaakkois-Suomi	1	1	2	1	1	1	7
Pohjanmaa	1	7	0	1	1	0	10
Yht.	34	76	80	30	52	69	341

TAULUKKO 3. Vastanneiden asuinalue keväällä 2008 kampuksittain.

Tulokset ovat samansuuntaisia kuin muissakin ammattikorkeakouluissa. Esimerkiksi Diakista valmistuneet ovat työllistyneet samalle alueelle kuin missä he ovat opiskelleetkin (Djupsjöbacka 2006, 60). Alueellisen liikkuvuuden näkökulmasta Humanistista ammattikorkeakoulua voidaan luonnehtia ”suihkukaivoksi”; oppilaitos kouluttaa oman alueen opiskelijoita ja nämä myös jäävät omalle alueelle töihin koulutuksensa jälkeen (Mäkinen & Korhonen 1999, Virolaisen & Valkosen 2002, 69 mukaan). Torniota voitaisiin varovasti kutsua myös työntöpumpuksi, joka kouluttaa oman alueensa väkeä Uudenmaan työvoimaksi. Tähän voi vaikuttaa esimerkiksi Pohjois-Suomen työllisyystilanne; Etelä-Suomi tarjoaa enemmän työmahdollisuuksia ja niiden perässä ollaan myös valmiita liikkumaan. Viime vuosien hyvä työllisyyskehitys on tosin ulottunut koko maahan. Vielä vuonna 2004 työttömyyden alueellinen kehitys oli epäyhtenäistä. Silloin eteläisessä Suomessa työttömyys kasvoi ja maan pohjoisosissa supistui. (Työllisyyskertomus 2007, 28.)

HUMAKin kampukset vastaavat siis pääsääntöisesti alueelliseen koulutuskysyntään ja myöskin työvoimatarpeeseen, sillä opiskelijat palaavat omille lähtöalueilleen opintojen jälkeen (taulukko 4). Vähäinen liikkuvuus korostuu aikuiskoulutuksesta valmistuneilla, jotka lähes poikkeuksetta sijoittuivat lähtöalueille. Nuorten kohdalla liikkuvuutta oli enemmän, joskaan ei kovinkaan paljon. Virolaisen ja Valkosen mukaan (2002, 74) ammattikorkeakouluopiskelijat ovat yliopisto-opiskelijoita useammin koti-seutu-uskollisia ja koulutuspaikkakunnalle kiinnittyviä. Liikkuvuuden vähäisyys korostui etenkin kaupan sekä sosiaali- ja terveysalan opiskelijoiden keskuudessa, mikä voi osaltaan selittää myös alaltaan läheisen humanistisen ja kasvatustilan opiskelijoiden käyttäytymistä.

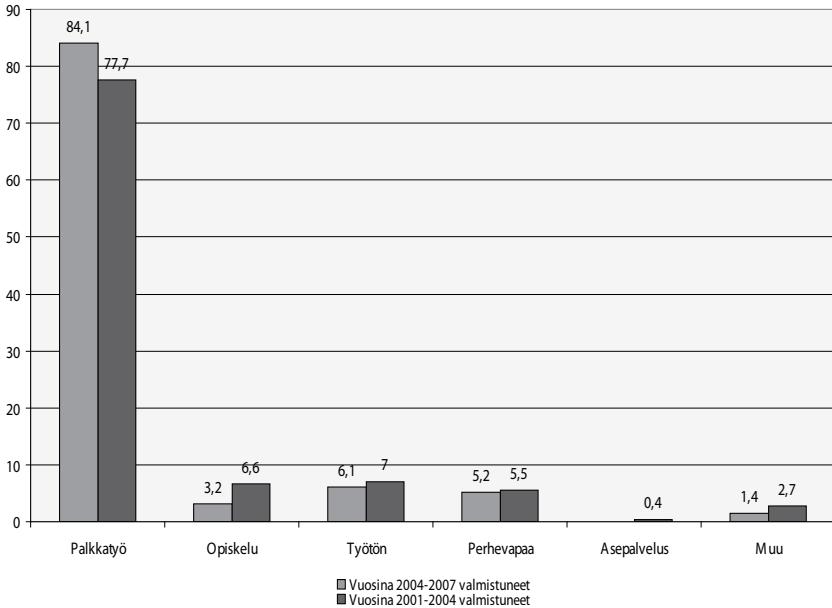
Kaiken kaikkiaan ammattikorkeakoulut sekä rekrytoivat opiskelijoita että tuottavat ammattilaisia lähialueiden tarpeisiin (Virolainen & Valkonen 2002, 72). Vaikka HUMAKin kansalaistoiminnan ja nuorisotyön koulutusta tarjoavat kampukset ovat vahvasti sidoksissa alueellisiin palveluympäristöihinsä, on HUMAK verkosto-organisaationa kuitenkin valtakunnallinen kouluttaja. Työllistymisen osalta tilanne on samansuuntainen.

Asuinalue keväällä 2008												
Asuinalue ennen opintoja	Uusimaa	Varsinais-Suomi	Häme	Savo ja Pohjois-Karjala	Pohjois-Pohjanmaa	Pohjanmaa	Keski-Suomi	Pirkanmaa	Satakunta	Lappi ja Kainuu	Kaakkois-Suomi	Yht
Uusimaa	56	0	10	4	4	4	1	2	1	4	6	92
Varsinais-Suomi	1	15	0	2	1	0	1	0	1	0	0	21
Häme	1	1	11	1	0	2	0	0	0	1	1	18
Savo ja Pohjois-Karjala	1	2	0	46	2	0	2	0	0	2	0	55
Pohjois-Pohjanmaa	0	0	2	2	34	1	1	0	0	2	0	42
Keski-Suomi	1	0	1	5	2	6	23	2	0	2	1	43
Pirkanmaa	1	2	0	1	2	3	0	8	0	3	1	21
Satakunta	1	0	0	0	0	0	1	0	4	1	0	7
Lappi ja Kainuu	2	1	1	2	3	0	0	0	0	15	1	25
Kaakkois-Suomi	1	0	0	0	0	0	0	1	0	1	5	8
Pohjanmaa	0	0	0	1	0	8	0	1	0	0	0	10
Yht.	65	21	25	64	48	24	29	14	6	31	15	342

TAULUKKO 4. Vastanneiden asuinalue ennen opintoja ja opintojen jälkeän keväällä 2008.

5 TYÖELÄMÄÄN SJOITTUMINEN

Työelämään sijoittuminen näyttää HUMAKista vuosina 2004 - 2007 valmistuneiden osalta positiiviselta. Keväällä 2008, kun valmistumisesta oli 3 kk - 4 vuotta, yhteisöpedagogeista palkkatyössä oli 83.8 %, opiskelemas- sa 3.2 % ja työttömänä 6.1 %. HUMAKista valmistuneet pärjäävät melko hyvin vertailussa ammattikorkeakoulututkinnon suorittaneiden työllistymiseen, sillä vaikka työllisyys oli pari prosenttiyksikköä pienempi, työttömyyttä esiintyi yhteisöpedagogien joukossa hiukan vähemmän: kaikista vuonna 2004 ammattikorkeakoulututkinnon suorittaneista oli vuoden 2005 lopussa työllisiä 86 %, päätoimisia opiskelijoita 4 % ja työttömiä 6,5 % (Tilastokeskus, koulutustilastot 2007). Vaikka palkkatyössä olevien osuus pienienkin vähän, myös työttömyys väheni. Pääasiallisen toiminnan suhteen tilanne on samankaltainen kuin 4 vuotta sitten (kuvio 2).



KUVIO 2. Pääasiallinen toiminta vuosina 2001-2004 ja 2004-2007 valmistuneilla.

Aikuiset (90.9 %) olivat nuoria useammin (82.1 %) palkkatöissä, heistä työttömänä ei ollut yhtään (nuoret 7.7 %). Aikuisten ja nuorten välinen ero ei ollut tilastollisesti merkittävä, vain suuntaa antava ($X^2= 5.647$, $df= 2$, $p=.059$). Miehistä työttömänä oli 7.2 % ja naisista 5.8 %, joten sukupuolten suhde työllistymiseen on kääntynyt naisten hyväksi (vrt. Arresto & Määttä 2006, 16).

Työllistymisen nopeus, työsuhteen laatu, työsuhteen muoto ja työttömyysjaksojen määrä ja laatu osoittavat, että yhteisöpedagogit työllistyvät nopeasti pääsääntöisesti koulutusta vastaavaan työhön. Lisäksi työttömyysjaksot eivät ole kovin pitkiä, vaikka niitä määrällisesti monilla vastaajilla on ollutkin. Seuraavassa tarkastellaan lähemmin yhteisöpedagogien työllistymisen sujuvuutta.

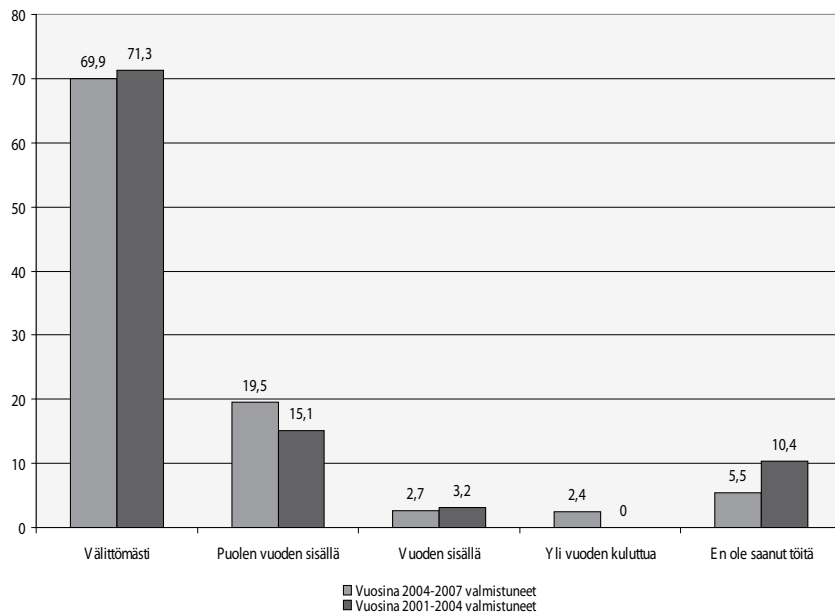
5.1 Työllistymisen nopeus ja työttömyys yhteisöpedagogeilla

Arreston ja Määttän (2006) selvityksessä valmistuneista 71 % oli saanut töitä välittömästi opintojen päättymisen jälkeen ja puolen vuoden sisällä valmistumisesta töitä oli saanut jo 86 % vastaajista. Keväällä 2008 tilanne on edelleen positiivinen: välittömästi työllistyneitä oli 69.9 % ja puolen vuoden sisällä työelämään siirtyneitä oli melkein 90 % vastanneista (89.4). Aikuisten työllistyminen oli jokseenkin nopeampaa, heistä välittömästi töitä sai 96.4 %, kun nuorista välittömästi työllistyi 63.8 % ($X^2= 5.770$, $df= 2$, $p=.056$). Lomakkeessa tämän kysymyksen muotoilu oli ongelmallinen, sillä valittavana ei ollut vaihtoehtoa ”olin valmistumishetkellä jo töissä”. Erityisesti aikuiskoulutuksen läpikäyneet kokivat tähän kysymykseen vastaamisen hankalaksi, osa heistä vastasi ”välittömästi”, osa kirjoitti viereen olleensa jo töissä ja osa jätti kokonaan vastaamatta. Näin ollen välittömästi työllistyneiden määrä ei aivan vastaa todellista tilannetta.

	Nuoret f	Nuoret %	Aikuiset f	Aikuiset %
Välittömästi	171	63,8	53	96,4
Puolen vuoden sisällä	63	23,5	1	1,8
Vuoden sisällä	9	3,4		
Yli vuoden kuluttua	8	3,0		
En ole saanut töitä	17	6,3	1	1,8
Yhteensä	268	100,0	55	100,0

TAULUKKO 5. Työllistymisen nopeus valmistumisen jälkeen.

Niitä opiskelijoita, jotka eivät aineiston keruuhetkeen mennessä olleet saaneet töitä, oli keväällä 2008 vähemmän kuin 4 vuotta sitten ($X^2=12.232$, $df=4$, $p=.016$). Kuviossa 3 on vertailu aineistojen välillä.



KUVIO 3. Työllistymisen nopeus vuosina 2001-2004 ja 2004-2007 valmistuneilla.

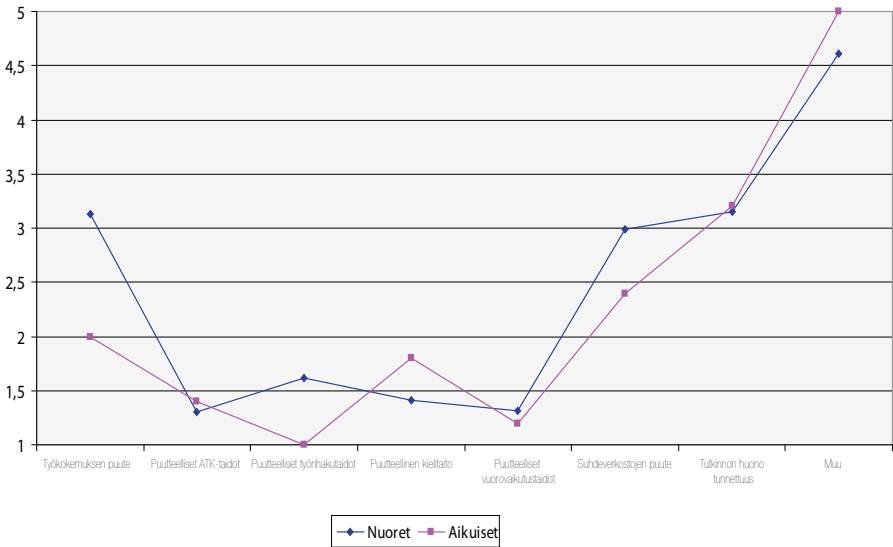
Työllistymisen nopeudessa ei ollut sukupuolten välisiä eroja. Lohjan kampukselta valmistuneet työllistyivät hiukan nopeammin, joskaan ero muihin kampuksiin ei nyt ollut kovinkaan suuri ($p=.160$) (vrt Arresto & Määttä 2006, 20). Työllisyystilanne koko maassa on parantunut, joten Etelä-Suomi ei ole enää työllistymisen kannalta etulyöntiasemassa.

Työttömiä oli 6.1 % kaikista vastanneista, mikä on noin 1 prosenttiyksikön vähemmän kuin keväällä 2004 (Arresto & Määttä 2006, 16). Työttömyysjaksoja sen sijaan oli kohdannut useampikin yhteisöpedagogi: 41.2 % vastaajista ilmoitti olleensa työttömänä. Keskimäärin työttömänä oli oltu yhden kerran ja työttömyysjaksojen keskipituus oli noin 4.5 kuukautta. Nuoret olivat olleet työttömänä enemmän kuin aikuiset, mutta työttömyysjaksojen keston suhteen nuorten ja aikuisten välillä ei ollut eroa ($t=5.510$, $df=117.000$, $p=.000$; $t=.562$, $df=135$, $p=.575$). Myös sukupuolten välillä oli eroa; miesten työttömyys oli yhteisöpedagogien kohdalla ollut harvinaisempaa kuin naisten ($t=-2.477$, $df=62.760$, $p=.016$). Työttömyysjaksojen pituus ei eronnut sukupuolten välillä.

Verrattuna Vuorisen ja Valkosen (2007, 56) tutkimukseen, kohtaat yhteisöpedagogit työttömyyttä valmistumisen jälkeen enemmän kuin kaupan (32 %) ja tekniikan (27 %) alojen ammattikorkeakoulututkinnon suorittaneet. Kaiken kaikkiaan työttömyys on todellisuutta monille korkeakoulusta valmistuneille, ei vain ammattikorkeakoulututkinnon suorittaneille. Kyse voi olla työelämään sijoittumiseen liittyvästä nivelkohdasta, ei niinkään alan työllisyystilanteen tai valmistuneiden osaamisen huonoudesta. Yhteisöpedagogeilla työttömyysjaksojen määrä ja kesto ovat kuitenkin alhaiset, joten työttömyys on ikään kuin välttämätön paha, kun etsitään omaa paikkaa työelämässä. Kuten myös Vuorinen ja Valkonen (2006, 57) toteavat, voi työttömyys kuitenkin olla merkittävä henkilökohtainen kokemus lyhyestä kestostaan huolimatta. Korkeakouluopintojen ajatellaan usein merkitsevän melko nopeaa ja sujuvaa työllistymistä, joten työttömäksi joutuminen ei välttämättä ole helppoa.

Vastaajia pyydettiin myös arvioimaan työttömyytensä syitä kahdeksan mahdollisen tekijän osalta (kuvio 4). Mittarin muotoilussa käytettiin tukena Jyväskylän koulutuksen tutkimuslaitoksen mittaristoa, josta valittiin mukaan ne tekijät, joiden ajateltiin olevan sellaisia, joihin HUMAK kou-

luttajana voisi toiminnallaan vaikuttaa. Valmiiksi määritellyt vaihtoehdot eivät siis kokonaan kattaneet tekijöitä, joilla vastaajat katsoivat olevan vaikutusta työttömänä oloonsa, sillä kohtaan muu, mikä kirjoitettujen mainintojen vaikutus arvioitiin lähes poikkeuksetta suureksi. Työkokemuksen puute ($ka= 3.09$, $kh= 1.57$, $n= 125$), suhdeverkostojen puute ($ka= 2.97$, $kh= 1.36$, $n= 123$) sekä tutkinnon huono tunnettuus ($ka= 3.15$, $kh= 1.36$, $n= 126$) olivat valmiina mainituista tekijöistä merkittävimpiä (kuvio 4).



KUVIO 4. Työttömyyteen vaikuttaneita tekijöitä (1= erittäin vähän...5= erittäin paljon).

Työkokemus on merkittävä tekijä työuralla alkuun pääsemiseksi, etenkin kun kilpailu työpaikoista on kovaa alasta riippumatta (Vuorinen & Valkonen 2007, 36, 59-60). Erilaisten koulutuksen ja työnteon ohessa syntyvien verkostojen ja suhteiden puute nähtiin myös tärkeänä. Lisäksi työttömäksi jääneet kokivat, että yhteisöpedagogi -nimikkeen tunnettuus työmarkkinoilla on huono ja että siitä syystä töiden löytäminen on vaikeaa. Syiden

merkittävyysjärjestys vaihteli hieman aikuisten ja nuorten koulutuksesta valmistuneiden välillä. Nuorten kohdalla suurimmaksi tekijäksi muiden syiden jälkeen nousi tutkinnon huono tunnettuus (ka= 3.15, kh= 1.33, n= 121), toisena tekijänä työkokemuksen puute (ka= 3.13, kh= 1.56, n= 120) ja kolmanneksi merkittävimpana suhteiden puuttuminen (ka= 2.99, kh= 1.34, n= 118). Aikuisetkin pitivät tutkinnon tunnettavuutta (ka= 3.20, kh= 2.05, n= 5) ensisijaisena tekijänä, mutta suhdeverkostojen puute (ka= 2.40, kh= 1.95, n= 5) oli aikuisten kohdalla merkittävämpi kuin työkokemuksen puute (ka= 2.00, kh= 1.41, n= 5). Aikuisten keskiarvojen tarkastelussa on huomioitava aikuisten pieni määrä suhteessa nuoriin. Järjestys on ymmärrettävä aikuisten työuran ja jo ennen opintoja kerätyn työkokemuksen näkökulmasta. Kaiken kaikkiaan nämä kolme merkittävintä tekijää ovat sellaisia, joihin HUMAK yhteisöpedagogien kouluttajana voi vaikuttaa. Vaikka HUMAK tekeekin moniulotteista yhteistyötä jo nyt työelämän kanssa, työkokemuksen puutetta voitaisiin kompensoida etenkin nuorten kohdalla työelämäyhteyksien yhä monipuolisemman järjestämisen kautta. Opiskelijoiden ohjaaminen työoppimisiin, hankkeistettujen opinnäytetöiden sekä aidosti työelämän tarpeista lähtevien projektiaihoiden tarjoaminen opiskelijatyöksi ovat avain kokemuksen kerryttämiseen. Opintoihin liittyvän työkokemuksen ”virallinen” dokumentointi työtodistuksin voisi myös palvella työnhakua. Työelämäyhteyksien kehittäminen edistää myös toimialan verkostojen syntymistä.

HUMAKin kannalta molempien ryhmien esiin nostama tutkintoniimikkeen vieraus on kuitenkin tärkeä tulos. Tutkintoniimike on ollut käytössä vasta vuodesta 2002, eikä se vielä ole vakiinnuttanut paikkaansa työmarkkinoilla. Työtä nimikkeen ja koulutuksen tunnettavuuden lisäämiseksi on tehtävä, jotta oikeat ihmiset työllistyisivät oikeille paikoille. Työttömänä oleminen on turhaa, jos se johtuu työnantajien tietämättömyydestä suhteessa yhteisöpedagogien ammattitaitoon ja osaamiseen. Kyse ei kuitenkaan ole vain HUMAKin ”ongelmasta”, sillä tutkinnon merkitystä työttömänä olemisen kannalta painottavat nimenomaan ammattikorkeakoulusta valmistuneet (Vuorinen & Valkonen 2007, 60). Ammattikorkeakoulututkinnot ovat yliopistotutkintoihin verrattuna niin uusia, että kaikkien nimikkeiden kohdalla saattaa työmarkkinoilla esiintyä epätietoisuutta.

Erot aikuisten ja nuorten välillä eivät olleet tilastollisesti merkitseviä muiden kuin puutteellisten työnhakutaitojen kohdalla; nuoret näkivät työnhakutaitojen puutteet useammin työttömyytensä syynä kuin aikuiset ($t= 7.739$, $df= 118.000$, $p=.000$). Sukupuolten välilläkään ei juuri eroja esiintynyt, naiset tosin arvioivat puutteiden vuorovaikutustaidoissa vaikuttavan työnsaamiseen useammin kuin miehet ($t= -2.134$, $df= 53.813$, $p=.037$).

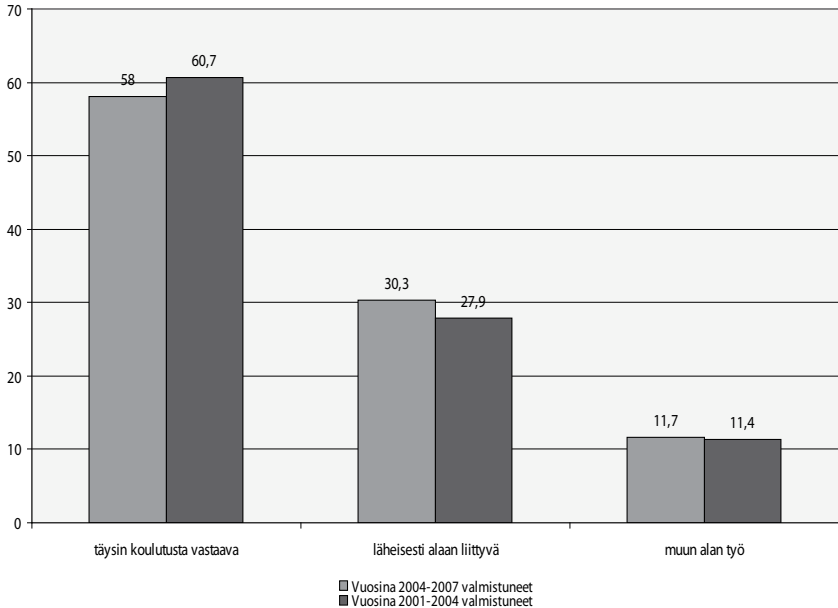
Muina työttömyyteen vaikuttavina tekijöinä vastaajat mainitsivat hyvin erilaisia asioita. Suurimpina kokonaisuuksina vastauksista esille nousivat yhteisöpedagogien työllisyystilanteeseen liittyvät, joko alan tai asuinseudun heikkoa työtilannetta korostavat vastaukset (23 mainintaa) sekä oma tahto (12 mainintaa). Omasta halusta työttömänä ollaan esimerkiksi heti valmistumisen jälkeen, kun halutaan lomaillla ennen uuden työrupeaman alkamista. Myös vuorotteluvapaan sijaisuuden vastaanottaminen mainittiin työttömyyden syynä (sijaisen on oltava työtön). Työttömänä ollaan myös paikkakunnan vaihdoksen sekä määräaikaisten työsuhteiden vuoksi. Mielenkiintoisia yksittäisiä mainintoja olivat raskaus, nuoruus ja naiseus.

5.2 Työsuhteet valmistumisen jälkeen

Yhteisöpedagogien ensimmäisen työsuhteen laatua selvitettiin kysymällä, oliko työsuhde täysin koulutusta vastaavaa, läheisesti alaan liittyvää vai muun alan työtä. Kyseessä oli subjektiivinen mittari, joka kertoi vastaajien oman kokemuksen työsuhteesta. Tämän kysymyksen osalta oli havaittavissa pientä hajontaa siinä, luokitteliko esimerkiksi nuoriso-ohjaajana työskentelevä vastaaja itsensä luokkaan täysin koulutusta vastaava vai alaan läheisesti liittyvä. Tämän muuttujan analysoinnissa otettiin huomioon se, että vastaaja oli voinut sijoittaa itsensä luokkiin työsuhteensa alan tai tason suhteen. Vastaajilta kysyttiin lisäksi ensimmäisen työn tehtävänimikettä sekä työtehtävien kuvausta. Näiden kysymysten kautta subjektiivisen mittarin ohessa työsuhteita pyrittiin tarkastelemaan myös objektiivisemmin.

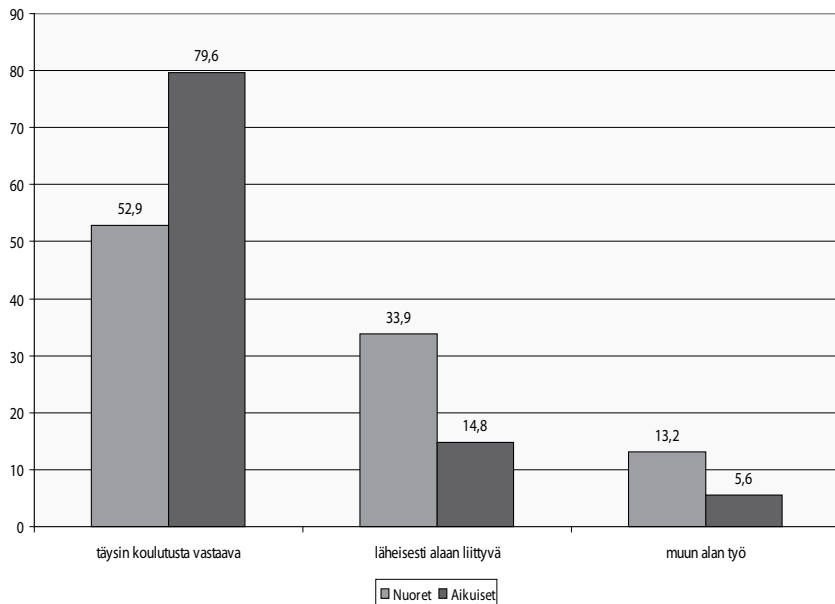
Kyselyyn vastanneet työskentelivät oman kokemuksensa mukaan pääsääntöisesti täysin koulutusta vastaavassa työssä (58 %) (kuvio 5). Noin 30 % ilmoitti työskentelevänsä läheisesti alaan liittyvissä tehtävissä ja noin 12

% muun alan tehtävissä. Tilanne on hiukan muuttunut 4 vuoden takaisesta selvityksestä, jolloin vastaavat luvut olivat 60 %, 28 % ja 11 %, joskaan ero ei ole tilastollisesti merkitsevä ($X^2= .418$, $df= 2$, $p=.812$).



KUVIO 5. Ensimmäinen työsuhde valmistumisen jälkeen vuosina 2001-2004 ja 2004-2007 valmistuneilla.

Aikuiset työskentelivät nuoria useammin koulutusta vastaavassa työssä, nuoret puolestaan olivat useammin kokonaan muun alan työtehtävissä kuin aikuiset ($X^2= 13.035$, $df= 2$, $p=.001$) (kuvio 6) Positiivista oli, että naisten ja miesten välillä ei ollut eroja, vaikka esimerkiksi Vuorinen ja Valkosen (2007, 50) mukaan saman tutkinnon suorittaneet miehet ja naiset näyttävät olevan erilaisessa asemassa työelämään rekrytoitumisessa. Naiset työllistyvät usein miehiä enemmän valmistumisensa jälkeen koulutusta vastaamattomaan työhön.

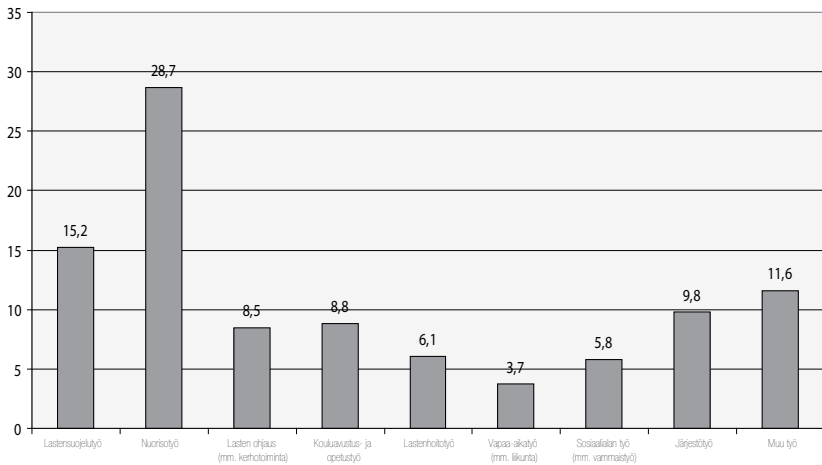


KUVIO 6. Ensimmäinen työsuhde valmistumisen jälkeen (aikuiset ja nuoret).

Yhteisöpedagogit toimivat heti valmistumisen jälkeen moninaisissa tehtävissä. Valmistumisen jälkeisiä työnimikkeitä oli kaikkiaan 137 erilaista. Nimikkeen lisäksi vastaajia pyydettiin täsmentämään tietoa kirjoittamalla toimenkuvaan liittyvät työtehtävät. Vastanneista 321 kirjoitti tehtäväkuvauksen.

Kun vastaajien ensimmäisiä valmistumisen jälkeisiä työnkuvia tarkasteltiin avointen vastausten pohjalta, vastaukset teemoiteltiin ensin karkeasti tehtäväalan mukaan, jonka jälkeen toimenkuvat sijoitettiin vielä tason mukaan johto-, esimies- ja asiantuntija- sekä suorittavan tason luokkaan. Vastaukset jaoteltiin pääasiassa tehtäväkuvauksessa mainitun työpaikan (esim. lastenkoti, perhekoti, lastensuojelulaitos, nuorisotila) ja tehtäväsällön perusteella eri luokkiin. Vastaukset, joissa työpaikkaa ei mainittu, luokiteltiin työtehtävien perusteella. Muutamit vastaukset sijoituivat kahteen luokkaan esimerkiksi koulunavustaja- ja iltapäivätoimintaa sisältävät vastaukset.

Vastajaat työskentelivät lastensuojelun tehtävissä (50 mainintaa), nuorisotyössä (94), lastenohjauksen tehtävissä mm. kerho-, iltapäivä- ja leiri-toiminnassa (28), koulunavustajan ja opetustehtävissä (29), lastenhoito-tehtävissä hoitajina tai lastentarhanopettajina (20), vapaa-aika- ja ohjel-mapalvelutehtävissä (12), sosiaalialan tehtävissä esimerkiksi vammaistyössä (19), järjestötyössä (32) sekä muissa tehtävissä (38). Kuviossa 7 on esitetty mainintojen prosenttiosuudet.



KUVIO 7. Avomissa vastauksissa esiintyneet ensimmäisen työsuhteen tehtävät alan mukaan luokiteltuna.

Lisäksi vastauksissa oli 6 projektityöhön keskittyvää mainintaa, jotka eivät selkeästi olleet sijoitettavissa edellä mainittuihin luokkiin. Niitä nuorisotyöntekijöitä, joiden tehtävänkuvaan kuului myös koululaisten iltapäivätoiminnan suunnittelu ja toteutus oli suhteellisen paljon, 12 % nuorisotyön tehtävistä. Myös kouluavustajan ja iltapäiväkerhonohjaustyöt kuuluivat yhdessä monien vastanneiden työnkuvaan. Lastenohjaus-, opetus-, ja avustustehtävät olivat yleisiä ensimmäisiä työtehtäviä, yhteensä 77 mainintaa (24 %). Valmistumisen jälkeen tällaisiin lähikasvatuksen palvelu-

ammatteihin työllistyminen voi olla nopeaa, koska tarjontaa kyseisistä tehtävistä on paljon. Työkokemusta halutaan kerätä laajalta alueelta; itse työn tekeminen näyttää olevan tärkeää ei niinkään se, työllistyykö täysin omalle alalle tai koulutusta vastaavalle tasolle.

Avointen vastausten perusteella näyttäisi kuitenkin siltä, että myös työllistyminen omalle alalle on runsasta, heti valmistumisen jälkeen nuoriso- ja järjestötoimialan tehtäviä oli kaiken kaikkiaan 126 (38 %), läheisten alojen tehtäviä 158 (48 %) ja kokonaan muiden alojen tehtäviä 12 %. Ero vastaajien subjektiiviseen arvioon johtuu siitä, että kaikki lastensuojelutehtävät sijoitettiin nyt läheisten alojen luokkaan. Kyse on tulkinnasta; jos ajatellaan, että ohjaus- ja kasvatustyö on yhteisöpedagogin perusosaamista ja että (varhais-)nuorisotyötä voidaan tehdä myös laitoksissa esimerkiksi nuoriso- ja koulukodeissa, lastensuojelu on täysin koulutusta vastaavaa työtä. Tässä pitäydyttiin kuitenkin pitämään pelkästään nuoriso- ja järjestötyön tehtäviä koulutusta vastaavina.

Kun tehtäväkuvauksia pyrittiin vielä arvioimaan tason mukaan, esiin nousi ongelma luokitella toimenkuvia tiukasti johto-, esimies, asiantuntija-, suunnittelu- ja koulutustehtäviksi ja suoritustason tehtäviksi. Monet tehtävät pitivät sisällään suoritustason ohjaustöiden lisäksi esimerkiksi jostakin nuorisotalosta tai osastosta vastaamisen ja siellä esimiehenä toimimisen, joten rajan vetäminen oli tulkinnanvaraista. Ratkaisun tekemisessä pohdittiin työnkuvan kokonaisuutta, joten esimerkiksi nuoriso-ohjaaja, joka ohjaustehtäviensä ohessa toimi työllistetyn esimiehenä sijoitettiin suoritustason luokkaan. Lastensuojelutöissä olevista 4 toimi esimies- ja asiantuntijatasolla ja 43 suoritustasolla. Nuorisotyössä olevista yhteisöpedagogeista 40 (43 %) toimi esimies- ja asiantuntijatehtävissä esimerkiksi nuorisosihteereinä, vapaa-aikatoimen virkamiehinä tai erilaisissa projekteissa tai suunnittelutehtävissä:

”Vapaa-aikatoimen virkamies käsittäen nuorisotoimen, liikuntatoimen ja raittiustoimen hallinnolliset, käytännön sekä esimiestehtävät.” (nainen, nuorten koulutus)

”Kunnallisen nuorisotoimen johtaminen, resurssisuunnittelu, yleishallinto.” (mies, aikuiskoulutus)

”Kaupungin nuorisotoimen ajankohtaistiedotteen tekeminen, sisäinen tiedotus, nuorisotoimen tiedotus nuorisojärjestöjen suuntaan, osallisuuskartoituksen laatiminen.” (nainen, nuorten koulutus)

”Osallistuin päihdekasvatusohjelman kehittämistyöhön. Työtehtäviini kuuluivat esittelymateriaalin suunnittelu, koulutussuunnittelu sekä kirjalliset työt (tiedotteet, tarjouspyynnöt jne.) Vastuullani olivat hankkeen talouteen, hallintoon ja raportointiin liittyvät tehtävät.” (nainen, nuorten koulutus)

Nuorisotyöstä välittyi vastaajien työn kuvausten perusteella kuva monenlaista osaamista vaativasta ammatista. Suoritustason nuorisotyöntekijöiksi luokiteltiin 53 vastaajaa, 57 % kaikista nuorisotyötä ensimmäisenä työnä tekevästä. Asiantuntijuutta vaaditaan kuitenkin myös suoritustasolla, kun toimintojen suunnittelua, organisointia ja ohjausta tehdään moniammatillisissa työyhteisöissä ja monikulttuurissa ympäristöissä:

”Nuorisotoiminnan, -talon, -kahvilan suunnittelu, ohjaus, toteutus. Hieman hallintoa, esimiestehtäviä (nuorisosihteerin sijaisuus samalla) kerhojen, leirien, tapahtumien päävastuu, lauantakuntatyöskentely, moniammatillisiin ryhmiin osallistuminen, kaluston huolto, talousarvion laatiminen nuorisotoimen osalta, tiedotus.” (nainen, nuorten koulutus)

”(...) kunnan nuorisotoiminta, koko nuorisotyön kirjo. Toimistotyö, avoin työ, tapahtumat, monikulttuurinen työ, seudullinen yhteistyö.” (nainen, nuorten koulutus)

”Vastaan kahdesta nuorisotalosta ja niillä alueilla tehtävästä nuorisotyöstä. Olen mukana moniammatillisessa työryhmässä

ja ohjaan oman alueeni varttivaltuustotoimintaa. Loma-aikana järjestämme nuorille tapahtumia ja leirejä.” (nainen, nuorten koulutus)

Järjestötoimialalle valmistumisen jälkeen sijoittuneista kaikkien voisi sanoa toimivan esimies- ja/tai asiantuntijatehtävissä. Vain yhden järjestössä työskentelevän ensimmäinen työ oli selkeästi käytännön ohjaus- ja kasvatustyötä.

”Toiminnanjohtajan tehtävät: talouden suunnittelu, toiminta, kehittäminen (hallinto), kenttätö, ”järjestösihteerin” tehtävät.” (nainen, nuorten koulutus)

”Koulussuunnittelu, sidosryhmäyhteistyö, rahoitussuunnittelu, hallinto.” (nainen, nuorten koulutus)

”Vapaaehtoisten osallistuminen koordinointi, tiedottaminen, toimistotyöt, paikallisryhmien motivointi, kouluttaminen, yhteydenpito Suomessa ja kansainvälisesti yhteistyökumppaneihin.” (nainen, nuorten koulutus)

”Oppilaskuntien koulutuksen neuvonnan & tiedotuksen suunnittelu & toteutus, tapahtumien käytännön järjestelyt & materiaalien toteuttaminen. Promootiotyön koordinoiminen sekä promootoreiden rekrytoiminen & kouluttaminen.” (nainen, nuorten koulutus)

Vastaajista hiukan alle puolet ilmoitti olevansa edelleen samassa työsuhteessa HUMAKista valmistumisen jälkeen. Aikuiset ja miehet työskentelivät nuoria ja naisia useammin edelleen samassa työsuhteessa ($X^2= 13.863$, $df= 1$, $p=.000$; $X^2= 5.316$, $df= 1$, $p=.021$). Työuran katkonaisuus onkin nimenomaan nuorten ja naisten ongelma (Julkunen 2007). Keskimäärin ensimmäisen työsuhteen kesto oli ollut 1 vuosi 10 kuukautta. Alle vuoden tai vuoden kestäneitä työsuhteita oli ensimmäisistä työsuhteista yli puolet.

Kahdessa työsuhteessa kertoi olleensa noin 30 % vastaajista ja 27 % kolmessa tai useammassa työsuhteessa. Määrät ovat hiukan muuttuneet vuoden 2004 tarkasteluhetkestä (Arresto & Määttä 2006, 21) siten, että yhä useampi on työskennellyt kahdessa tai useammassa työsuhteessa valmistumisen jälkeisen uransa aikana. Ero ei kuitenkaan ole niin suuri, että se olisi tilastollisesti merkitsevä ($t = 1.062$, $df = 535$, $p = .289$).

Yli puolet vastanneista (50.7 %) työskenteli keväällä 2008 kokopäiväisessä, vakituudessa työsuhteessa ja 36.8 % määräaikaisessa kokopäiväisessä työsuhteessa. Vajaa 9 % työskenteli joko vakituisesti tai määräaikaisesti osa-aikaisessa työsuhteessa. Nuorten ja aikuisten jakaumat näkyvät taulukossa 6.

	Nuoret f	Nuoret %	Aikuiset f	Aikuiset %
Toistaiseksi voimassa oleva (vakituinen), kokopäiväinen	94	40,7	55	83,3
Määräaikainen, kokopäiväinen	102	44,2	9	13,6
Osa-aikainen	23	10,0	2	3,0
Jotain muuta	12	5,2		
Yhteensä	231	100,0	66	100,0

TAULUKKO 6. Työsuhteen muoto.

Aikuiset olivat useammin vakituudessa työsuhteessa kuin nuoret ($X^2 = 35.550$, $df = 2$, $p = .000$), mikä johtuu ymmärrettävästi aikuisten jo ennen opintoja alkaneesta pitkästä työurasta. Kevään 2004 opiskelijaseurannan suhteen ei esiintynyt tilastollista eroa työsuhteiden muodossa, kun verrattiin vakituisia ja määräaikaisia työsuhteita keskenään ($X^2 = 1.632$, $df = 1$, $p = .201$). On positiivista, ettei epätyyppillisyyttä ole lisääntynyt. Seinäjoen ammattikorkeakoulun vastaavassa selvityksessä vakituisten työsuhteiden osuus oli laskenut kaksi prosenttiyksikköä vuodesta 2002 vuoteen 2005 (Varamäki ym. 2005, 29).

Vaikka ensimmäiset työsuhteet olivat usein lyhyitä määräaikaisuuksia, tarkasteluhetken työsuhteista jo yli puolet oli vakituisia. Työuralle sisäänpääsy edellyttää kokemuksen kartuttamista ja osaamisen todentamista ensin esimerkiksi sijaisuuksia tai muita määräaikaisuuksia tekemällä. Työ-

elämään siirtyminen tapahtuu asteittain. Lyhyiden työsuhteiden kerryttämän työkokemuksen turvin on helpompi myöhemmin työllistyä vakinaisiin työsuhteisiin. Tilanne yhteisöpedagogien kohdalla on samansuuntainen kuin Diakonia-ammattikorkeakoulusta valmistuneilla (Djupsjöbacka 2006, 53-55).

Melkein puolet työssäkävivistä vastaajista ilmoitti työnantajakseen kunnan, kolmannen sektorin palveluksessa oli 23 % ja viidennes yrityksissä. Järjestötoimialan yhtenä keskeisenä kouluttajana HUMAKista valmistuneet sijoittuvat kohtuullisesti kolmannen sektorin palvelukseen verrattuna esimerkiksi Seinäjoen ammattikorkeakoulusta valmistuneiden sijoittumiseen kolmannelle sektorille: järjestöjen palveluksessa oli vain 5 % kaikista valmistuneista, sosiaalialan tutkinnon suorittaneista 19 % työskenteli järjestöissä. (Varamäki ym. 2005, 27-28.)

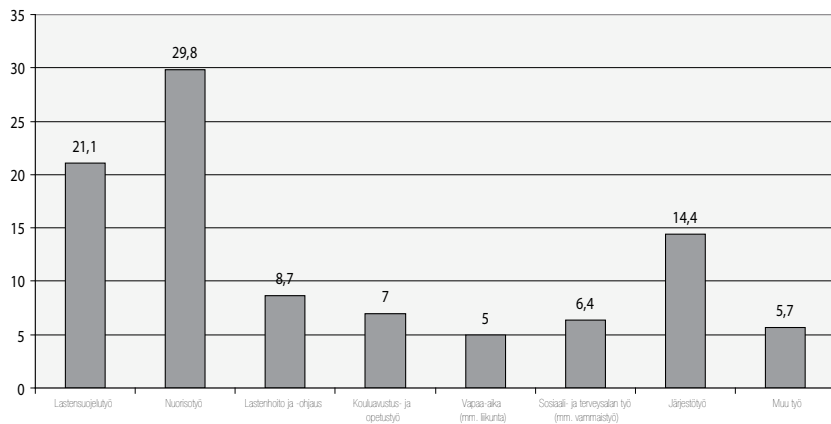
Aikuisista 32 % ja nuorista 20 % työskenteli erilaisissa järjestöissä. Kansalaistoimintaan profiloituneelta Nurmijärven kampukselta valmistuneita vastaajia oli vähiten, mikä voi osaltaan vaikuttaa siihen, ettei kolmannen sektorin rooli yhteisöpedagogien työllistäjänä ole noussut verrattuna neljän vuoden takaiseen tilanteeseen (Arresto & Määttä 2006, 45). Nuorista jopa neljännes työskenteli yrityksissä, aikuisista vain vajaa 2 %.

Työssäkävivistä yhteisöpedagogeista melkein 60 % ilmoitti työskentelevänsä suoritusasolla ja vajaa 30 % erilaisissa johto- ja esimies-, asiantuntija-, suunnittelu-, kehittämis- ja koulutustehtävissä. Aikuiset työskentelivät useammin johto- ja esimies- sekä asiantuntijatehtävissä kuin nuoret ($X^2=48.229$, $df=2$, $p=.000$). Nuorista 66 % ja aikuisista 26 % työskenteli suoritusasteen tehtävissä ja vain 18 % nuorista toimi johto- ja asiantuntija-asemissa. Melko suuri osa vastaajista työskenteli monessa asemassa yhtä aikaa (12 %). Miesten ja naisten välillä ei ollut eroja asemien suhteen. Eroja ei myöskään esiintynyt vuoden 2004 aineistoon verrattuna.

Asemaluokituksen lisäksi vastaajia pyydettiin määrittelemään työnimikkeensä sekä työtehtäviensä sisältö avoimesti. Näiden mittareiden kautta pyrittiin saamaan lisätietoa valmistuneiden töistä vastaajien subjektiivisen näkemyksen tueksi. Nykyisiä työnimikkeitä löytyi kaiken kaikkiaan 149. Nimikkeiden takana olevat työtehtävät teemoiteltiin samoin perustein kuin ensimmäisen työpaikan tehtävät (ks. s. 45). Tehtävämäärittelyä oli kaikki-

aan 299. Niistä lastensuojelutyön tehtäviä oli 63 (21 %), nuorisotyön tehtäviä 89 (30 %), vapaa-aikatyön tehtäviä (liikunta, kulttuuri, työpajatoiminta) 15 (5 %), sosiaali- ja terveysalan töitä 19 (6 %), opetus- ja kouluavustajan tehtäviä 21 (7 %), lastenhoitoon liittyviä ja lastenohjauksen tehtäviä lähinnä päiväkodissa tai iltapäiväkerhotoiminnassa 26 (9 %), järjestötehtäviä 43 (14 %) ja muita tehtäviä 17 (6 %) (kuvio 8). Lisäksi 6 projektityötä koskevaa työtehtäväkuvausta jäi näiden ulkopuolelle. Muiden tehtävien osuus on samanlainen kuin esimerkiksi Varamäen ym. (2005, 32) tutkimuksessa. Seinäjoen ammattikorkeakouluista valmistuneista 16 % työskenteli koulutusta vastaamattomissa suoritustason töissä. Näiden tehtävien osuus on ollut nousussa. Sosiaalialan yksiköstä valmistuneista 14 % työskenteli koulutusta vastaamattomissa tehtävissä suoritustasolla ja 53 % koulutusta vastaavissa suoritustason tehtävissä. Nämä luvut ovat hyvin samanlaisia kuin tässä yhteisöpedagogeja koskevassa selvityksessä.

Nuoriso- ja järjestötoimialan tehtävissä työskenteli 132 vastaajaa eli 44 % kaikista työtehtävistä oli alan työtehtäviä. Läheisten alojen tehtäviä oli 144, 48 % maininnoista. Tässäkin lastensuojelutyö tulkittiin tiukasti kansalaistoiminnan ja nuorisotyön alan ulkopuolelle.



KUVIO 8. Avoimissa vastauksissa esiintyneiden nykyisten työsuhteiden tehtävät aloittain luokiteltuna.

Kun ensimmäisistä työsuhteista iso osa käsitti lastenhoidon ja -ohjauksen sekä kokonaan muiden alojen tehtäviä, näiden työtehtävien osuus pienentyi työuran edetessä. Lisäksi järjestötehtävien osuus nousi 10 %:sta 14 %:in. Lastensuojelutyötä tekevien osuus tarkasteluhetkellä oli kuitenkin suurempi kuin ensimmäisten työsuhteiden aikana.

Lastensuojelutyössä toimivista 5 työskenteli esimies- ja asiantuntijatasolla, suoritustason tehtävissä 58. Nuorisotyötä tekevästä 44 % toimi johdotehtävissä tai asiantuntijoina. Suoritustason tehtävät (56 %) olivat osin luonteeltaan kuitenkin hyvin haasteellisia ja moniulotteisia:

”Sosiaalinen vahvistaminen, vastuu pienryhmätoiminnan koordinoimisesta kunnassa, joustava perusopetus, jopo-luokan nuorisohjaaja, leirikoulujen yms. toiminnan järjestäminen, yhteistyö vanhempien kanssa, verkostoyhteistyö jne.” (nainen, nuorten koulutus)

”Walkers-kahvila, katu- ja selviämisasematoiminnasta vastaaminen, mini-interventiot (pyydetysti) ja yksilötyö nuorten kanssa, pienryhmätoiminta yläkouluilla, asiantuntijatehtävät nuorten elinoloihin liittyen erilaisissa työryhmissä/tilaisuuksissa, nuorten tukihenkilönä toimiminen sovitusti tarvittaessa, yksityisvalvonta KHL ja muut esimiehen antamat työtehtävät.” (nainen, nuorten koulutus)

”Vastaan kahdesta nuorisotalosta ja niillä alueilla tehtävästä nuorisotyöstä. Olen mukana moniammatillisessa työryhmässä ja ohjaan oman alueeni varttivaltuustotoimintaa. Loma-aikana järjestämme nuorille tapahtumia ja leirejä.” (nainen, nuorten koulutus)

Se, onko nuoriso-ohjaajan työ tasoltaan ammattikorkeakoulutusta vastaavaa, on tulkinnanvarainen asia. Juotteen ja Anttilan (2007) nuorisoalan osaamistarpeita kartoittava raportti asettaa toisen asteen koulutukselle vaatimuksia moniosajien ja asiantuntijoiden kouluttamisesta. Tähän kyselyyn vastanneiden työnkuvien perusteella voisi tulkita niin, että perusnuorisotyön vaatimukset ovat tosiaan nousseet ja pätevyys ohjaustyöhön vaatii jo ammattikorkeakoulututkinnon. Oulun kaupunki on esimerkiksi määrittänyt omassa nuorisoasianlautakunnassaan, että nuoriso-ohjaajaksi kelpoisella pitää olla tehtävään soveltuva korkeakoulututkinto tai opistoasteen tutkinto (Oulun kaupungin Nuorisoasianlautakunta 891/2005, 10 §). Alan ja nuorisotyön arvostukselle tämänkaltaiset alueelliset linjaukset antavat positiivisen sysäyksen toimialan kehitykselle ja osoittavat konkreettisesti myös muille toimijoille, että osaavaa työvoimaa rekrytoimalla saadaan muutosta aikaan.

Suorittava työ tuo omaa ammatti-identiteettiä vahvistavia elementtejä työhön, jotka puolestaan saattavat tuottaa merkityksellisyyttä työn tekemiseen. Nuorisotyöntekijä, jonka työssä kohtaamisia nuorten kanssa ei oikeastaan ole, saattaa kokea ristiriitaa työn ja oman ammatti-identiteetinsä välillä. Työntekijät suosivatkin erään tutkimuksen mukaan enemmän horisontaalista kuin vertikaalista työuralla etenemistä oman ammattitaitonsa kehittämiseksi. Tämä perustuu haluun olla yhteydessä ammatin ytimessä olevaan perustyöhön ja ammattitaitoon (esim. hoitoalalla potilaiden hoitotyö, it-alalla tekninen osaaminen). Monet koordinointi-, hallinto- ja johtamistehtävät väistämättä tekevät pesäeroa oman alan työn perusosa-alueisiin. (Kirpal 2004 Eteläpellon 2007, 112 mukaan.) Vaikka työ sisältää suorittavia elementtejä, työuralla on silti saatettu edetä ja kyseessä voi olla asiantuntijatyö. Tähän kyselyyn osallistuneiden työtehtävät viestivät ennen kaikkea siitä, että lähikasvatus- ja ohjaustyön toteuttaminen vaatii asiantuntijuutta.

Järjestötyön tehtävät olivat kaikki johto- ja esimies tai asiantuntijatehtäviksi luokiteltavia:

”Luottamus henkilöiden tukeminen ja auttaminen, erityisesti piiriuudistukset, ohjelmauudistus ja koulutusjärjestelmäuudistu

sekä yksi iso leiriprojekti sekä SM-kisojen järjestäminen ovat iso osa työtäni.” (nainen, nuorten koulutus)

”Työtehtäviini kuuluvat jäsenasiat, talouden suunnittelu ja seuranta, hallituksen kokousten valmistelu ja sihteerinä toimiminen, yhteydenpito sidosryhmiin ja ammattikorkeakoulun hallintoon. Lisäksi toimin muiden työntekijöiden esimiehenä.” (nainen, nuorten koulutus)

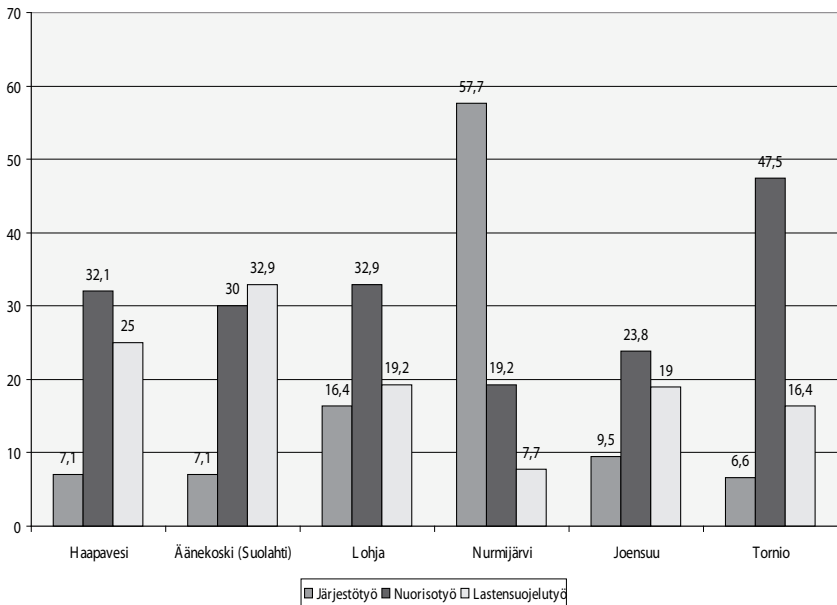
”Mielenterveyskuntoutujien ohjaaminen ja tukeminen ”takaisin yhteiskunnan jäseneksi”. Ko. tavoitteen tukeminen yhteisöllisin menetelmin mm. ryhmien ohjaus, henkkoht tukeminen, moniammatillinen yhteistyö. Uuden toimintamuodon kehittäminen järjestötyössä.” (nainen, nuorten koulutus)

Kyselyssä haluttiin selvittää myös vastaajien kokemusta siitä, millaista kansalaistoiminnan ja nuorisotyön koulutusalaan tai siihen liittyvää työtä he kokevat tekevänsä. Valmiina vaihtoehtoina valittavana oli järjestötyö, nuorisotyö ja lastensuojelutyö. Näistä kolmesta suurimmaksi nousi nuorisotyö (33 %). Lastensuojelutyötä koki tekevänsä 21 % ja järjestötyötä 14 % vastaajista. Edellisten yhdistelmiä tai jotain muuta koki tekevänsä 32 % vastaajista. Jotain muuta -luokan vastauksista suurimmiksi nousivat lastenhoitotyö (12 %) ja sosiaalialan työ (13 %).

Lastensuojelutyön suuri osuus on kaikilla edellä mainituilla mittareilla mitattuna HUMAKin kannalta mielenkiintoinen, koska kyseessä on karkeasti luokitellen sosiaalialan työkenttä. Noin viidenneksen sijoittuminen eri toimialalle kertoo osaltaan nuorisotyön ja lastensuojelutyön epäselvästä rajapinnasta. Lapsista ja nuorista koostuvien yhteisöjen ohjaamisen ja laitoksessa nuorisotyön tekemisen näkökulmasta sijoittuminen lastensuojelutyöhön ei ole koulutusalan kanssa ristiriidassa. Valmistuvien selkeä viesti kouluttajalle oli, että lastensuojelu on asia, jota pitäisi myös koulutuksessa enemmän painottaa (ks. s. 75). Aikuiset työskentelivät nuoria useammin järjestötyön kentällä ja nuoret puolestaan lastensuojelutyössä ($X^2= 12.926$, $df= 3$, $p=.005$). Lastensuojelutyön piirissä tarjolla olevien suoritusasteen

ohjaus- ja kasvatustöiden kautta nuorten valmistuneiden on ehkä helpompi päästä sisään työelämään ja kerryttää työkokemusta. Toisaalta nuorten sijoittuminen lastensuojelutyöhön kertoo myös siitä, että alalle halutaan työllistyä; nuorisovaltuustojen valmistuneiden sijoittuminen lähikasvatustyöhön on melko tavallista (Päivänsalo 2002, 69-70).

Se, mitä työtä vastaajat kokivat tekevänsä, vaihteli kotikampanin mukaan ($X^2= 62.340$, $df= 15$, $p=.000$). Nurmijärven kampanin sijoitettiin järjestötyöhön, Torniossa nuorisotyöhön ja Äänekoskelta lastensuojelutyöhön. Nurmijärven lisäksi myös Lohjalta suuntauduttiin jonkin verran enemmän järjestötyöhön kuin muilta kampaninilta. Nämä erot noudattelivat selkeästi näiden kampanin painopistealueita, joita ovat erityisesti Nurmijärvellä kansalaistoiminta, Torniossa seikkailukasvatus ja Äänekoskella sosiaalinen vahvistaminen (kuvio 9). Äänekoskelta sijoitettiin nuorisotyöhön lastensuojelutyön ohessa melkein yhtä paljon. Äänekoski oli kampaninista ainoa, jolta valmistuneet identifioituivat eniten lastensuojeluun.



KUVIO 9. Mitä työtä koet tekeväsi? Kampusten välinen vertailu.

Vastaajilta tiedusteltiin myös, mikä työnantajasektoreista kiinnostaa heitä tulevaisuudessa eniten. Houkuttelevimmiksi sektoreiksi nähtiin kunnat (22 %) ja järjestöt (21 %). Kolmanneksi eniten vastaajia kiinnosti yksityinen sektori (19 %), erityisesti pienet ja keski-suuret yritykset. Yksiköittäin kiinnostuksen kohteet vaihtelivat prosenttiosuuksilla mitattuna niin, että Nurmijärveltä valmistuneet korostivat järjestösektoria, Tornioista valmistuneet kuntasektoria ja Äänekoskelta valmistuneet yksityistä sektoria. Muiden kampusten kuin Nurmijärven osalta vastaukset jakautuivat melko tasaisesti eri työnantajasektoreiden välille lukuun ottamatta valtiota, jota kohtaan koettiin kiinnostusta vain vähän. Kiinnostuksen kohteet noudattelivat yksiköittäin samaa linjaa kuin se, millaista työtä koettiin tehtävän. Aikuisten ja nuorten välillä oli eroa ($X^2= 23.666$, $df= 6$, $p=.001$). Aikuiset olivat kiinnostuneita järjestöistä työnantajana ja nuoret yrityksissä työskentelemisestä. Nuorten suuri osuus suoritustason ohjauksen ja kasvatustyössä selittää osan tästä erosta, koska työtä tehdään paljon yksityisissä lastensuojelulaitoksissa.

5.3 Palkkaus ja tyytyväisyys työsuhteeseen, luottamus toimialaan

Yhteisöpedagogit saivat palkkaa keskimäärin 2004 € (nuoret 1848 €, aikuiset 2539 €). Ero nuorten ja aikuisten välillä oli selkeä ($t= -6.637$, $df= 73.825$, $p=.000$). Myös miehet saivat yli 300 € naisia suurempaa palkkaa ($t= 2.953$, $df= 71.562$, $p=.004$). Työpaikan sijainti vaikutti myös palkan suuruuteen ($F= 3.039$, $df_1= 7$, $df_2= 282$, $p=.004$): suurinta palkkaa saivat aikuiset Hämeessä (3692 €) ja Uudellamaalla (2847 €) ja pienintä palkkaa nuoret Keski-Suomessa (1669 €) ja Pohjois-Suomessa (1787 €). Tosin aikuisten keskipalkkaa Hämeen alueella ($n= 6$) nosti yksi huomattavan suuri palkkamäärä. Järjestösektorilla työskentelevien keskipalkka oli 2251 €, yritysten 1970 €, valtion 1961 € ja kunnan 1897 €, ero työnantajasektoreiden välillä oli tilastollisesti merkitsevä ($F= 3.651$, $df_1= 5$, $df_2= 287$, $p=.003$). Johto-, asiantuntija-, suunnittelu-, kehittämis- ja koulutus-tehtävissä työskentelevät saivat n. 640 € enemmän palkkaa kuin suoritustasolla työskentelevät ($t= -7.314$, $df= 101.746$, $p=.000$). Palkkaus näyttäisi

siis olevan yhteydessä työuran vaiheeseen (aikuiset, nuoret), sukupuoleen, työskentelyalueeseen, työnantajaan sekä asemaan organisaatiossa. Näitä yhteyksiä tutkittiin vielä kaksisuuntaisella varianssianalyysillä. Työuran vaihe nousi keskeisimmäksi palkkaukseen liittyväksi tekijäksi, joka yhdessä aseman ja työnantajasektorin kanssa selitti 50.6 % palkkauksen vaihtelusta tässä aineistossa.

Palkansaajien säännöllisen työajan keskiansio oli vuoden 2007 lokajoulukuussa noin 2 730 euroa kuukaudessa. Miehet ansaitsivat keskimäärin noin 3 020 ja naiset 2 450 euroa. (Tilastokeskus 2007.) Vuoden 2005 palkkatilaston mukaan yksityisen sektorin (myös kolmas sektori) palvelu-alojen keskiansio oli 2565 €, kunnan 2375 ja valtion 2716 €. Tämän selvityksen vastaajien keskiansiot jäivät alan keskimääräisistä ansioista jonkin verran, tosin aikuisten ansiot ovat jo lähempänä keskiarvoja. Kun nuoret työskentelivät lähinnä suoritusasteen kasvatus- ja ohjaustehtävissä, on heidän keskipalkkansa melko lähellä Tilastokeskuksen määrittelemän palvelu-, myynti- ja hoitotyöntekijöiden ammattiryhmän keskipalkkaa. Samoin johto- ja asiantuntijatehtävissä toimivien keskimääräinen palkka 2448 € on asiantuntijoiden palkan tuntumassa. Lisäksi on huomattava, että kyseessä on naisvaltainen ammattikunta, joten yhteisöpedagogien palkkaus näyttäisi noudattelevan alan valtakunnallista linjaa (taulukko 7.)

Vuonna 2005 30-34-vuotiaiden alimman korkeakouluasteen suorittaneiden keskipalkka oli 2369 € (Tilastokeskus, palkkatilastot 2005). Keski-ikältään 30-vuotiaat yhteisöpedagogit jäivät siis 2004 € keskipalkkallaan tästä melko reilusti. Nuorten keski-ikä oli 27 (palkan ka= 1848 €) ja aikuisten 41 vuotta (palkan ka= 2539 €). Tilastokeskuksen palkkatilaston mukaan 25-29-vuotiaiden keskiansio oli 2205 € ja 40-44-vuotiaiden palkansaajien palkka oli keskimäärin 2611 € ammattikorkeakouluastetta vastaavalla koulutustasolla. Näin ollen siis etenkin nuoret yhteisöpedagogit näyttäisivät olevan heikommin palkattuja kuin samanikäiset ammattikorkeakoulusta valmistuneet keskimäärin. HUMAKista valmistuneiden keskipalkka oli kuitenkin nyt noin 350 € enemmän kuin vuonna 2004 ($t=6.846$, $df= 483$, $p=.000$). Keskipalkan nousu on yhteydessä yleisen ansiotason nousuun, sillä vuoden 2004 syksyllä säännöllisen työajan keskiansio oli 2410 € eli 320 € vähemmän kuin vuonna 2007.

Työnantajasektori	Kuukausiansio, €		
	Yhteensä	Miehet	Naiset
Yksityinen	2 597	2 799	2 274
– alkutuotanto	2 514	2 606	2 079
– teollisuus	2 632	2 738	2 314
– palvelualat	2 565	2 884	2 256
Kunta	2 375	2 793	2 247
Valtio	2 716	2 988	2 416
Yhteensä	2 555	2 813	2 275
Ammatin pääluokka	Kuukausiansio, €		
	Yhteensä	Miehet	Naiset
Johtajat ja ylimmät virkamiehet	4 458	4 885	3 631
Erytisiantuntijat	3 285	3 580	2 982
Asiantuntijat	2 627	2 953	2 347
Toimisto- ja asiakaspalveluyöntekijät	2 113	2 311	2 058
Palvelu-, myynti- ja hoitoyöntekijät	1 954	2 210	1 873
Yhteensä	2 555	2 813	2 275

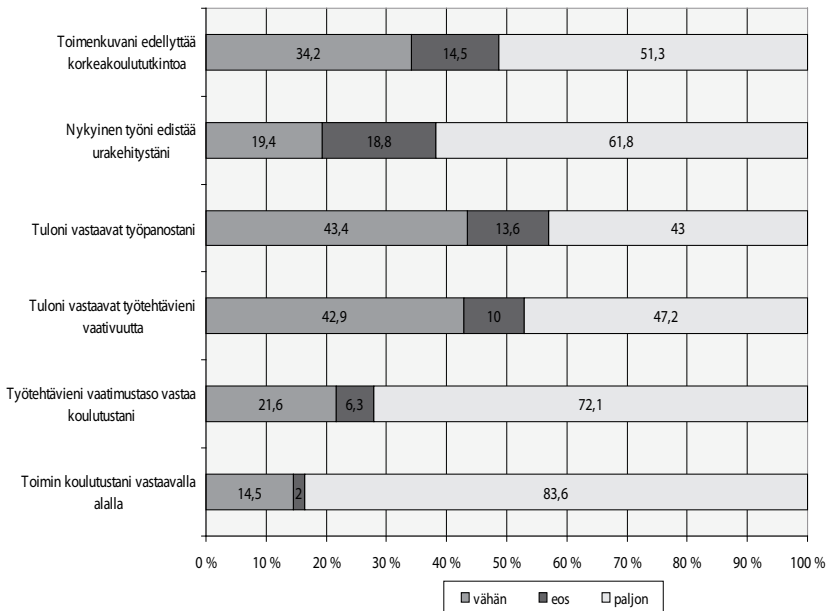
Lähde: Tilastokeskus

TAULUKKO 7. Keskipalkat työnantajasektoreittain ja ammattiryhmittäin vuonna 2005.

Verrattuna sosiaalialan ammattikorkeakoulututkinnon suorittaneiden palkkaukseen, joiden keskiansio oli vuonna 2007 1792 € (Tolonen 2007, 38), yhteisöpedagogien keskiansio on hyvä. Talentian vuosina 2005–2006 valmistuneille jäsenilleen toteuttamassa kyselyssä ammattikorkeakouluista valmistuneita sosionomeja oli vastaajista 84,9 %, geronomeja 1 % ja kuntoutuksen ohjaajia ja yhteisöpedagogeja yhteensä 1 %. Sosiaalialalla palkkaus on ristiriidassa korkeakoulututkintovaatimusten kanssa, mikä heijastaa alan arvostusta ja edelleen heikentää toimialan vetovoimaisuutta (Tolonen 2007, 39). Tilanne on vastaavanlainen erityisesti nuorisotoimialalla ja näkyi selvästi kokemuksina vastaajien avoimiin kysymyksiin kirjoittamissa vastauksissa. Sosiaalialan ja humanistisen ja kasvatustieteiden palkat jäävät selvästi mm. insinöörien keskipalkasta, joka oli lokakuussa 2007 3507 € (nuorten alkupalkka 2300 €/kk) (Uusi Insinööriliitto). Kaupan ja hallinnon alalla myös tradenomien 2500 €:n keskipalkka on suurempi (Tra-

denomiliitto TRAL ry). Yhteisöpedagogien palkkataso on ristiriidassa työn sisällöllisten vaatimusten kanssa, koska toimialan työ ei jälkiteollisessa yhteiskunnassa ole suorittavaa sanan varsinaisessa merkityksessä.

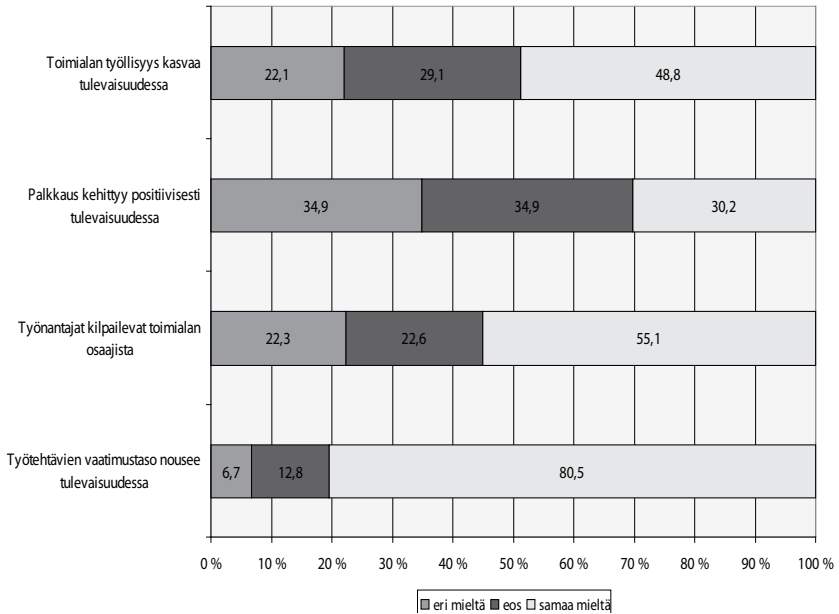
Työtyytyväisyyttä mitattiin 6 väittämällä, joita vastaajat arvioivat asteikolla 1-5 (erittäin vähän – erittäin paljon). Yhteisöpedagogit olivat suhteellisen tyytyväisiä omiin työsuhteisiinsa; ainoastaan tulojen työtehtävä- ja työpanosvastaavuuteen ei oltu niin tyytyväisiä. Suurin osa vastaajista (51 %) koki myös, että heidän toimenkuvansa edellyttivät korkeakoulutusoista tutkintoa melko tai erittäin paljon. Erityisen ilahduttavaa on, että jopa 84 % vastaajista kokee työskentelevänsä koulutustaan vastaavalla alalla (ka= 4.11, kh= 1.13, n= 304) ja 72 % koulutustaan vastaavalla tasolla (ka= 3.75, kh= 1.17, n= 301) (kuvio 10). Aikuisten ja nuorten kokemuksissa ei juurikaan ollut eroja kun keskiarvoja vertailtiin keskenään. Aikuiset kokivat kuitenkin nuoria myönteisemmin koulutuksensa vastaavan oman työnsä vaatimustasoa (t= -2.131, df= 109.697, p=.035) Miehet



KUVIO 10. Vastaajien työtyytyväisyys.

kokivat naisia enemmän, ettei heidän tulonsa vastaa työtehtäviensä vaativuutta ($t = -2.038$, $df = 301$, $p = .042$), mutta muuten sukupuolten kokemukset olivat samansuuntaisia.

Valmistuneilta kysyttiin 4 väittämän kautta, mitä mieltä he ovat HUMAKissa opiskelemansa alan kehityksestä.



KUVIO 11. Luottamus toimialaan.

Melkein puolet vastaajista oli sitä mieltä, että työllisyys on kasvusuunnassa ja vajaa kolmannes näki myös palkkauksen kehittyvän tulevaisuudessa positiivisesti. Vastaajista yli puolet (55 %) oli sitä mieltä, että tulevaisuudessa toimialan osaajista kilpaillaan ja jopa 80 % mielestä toimialan töiden vaatimustaso nousee koko ajan. Näillä mittareilla mitattuna luottamus toimialaan vaikuttaa myönteiseltä. On kuitenkin paljon myös niitä, jotka näkevät edellä mainitut osa-alueet negatiivisemmin. Erityisesti mielipiteet palkkaan jakoivat vastaajat ja jopa 35 % oli sitä mieltä, että palkkaus tuskin kehittyy (kuviot 11). Aikuisten ja nuorten mielipiteet eivät eronneet toisistaan. Myöskään sukupuolten välisiä eroja ei löytynyt.

Toimialan työntekijöiden näkemys työtehtävien vaatimusten noususta lienee oikeutettu. Nuoriso- ja vapaa-ajanohjauksen perustutkinnon osaamistarpeiden ennakointiraportti (Juote & Anttila 2007) linjaa jo toisen asteen suorittaneiden osaamiselle vaatimuksia, jotka monin osin voisivat olla ammattikorkeakoulusta valmistuneiden ja erityisesti asiantuntijatehtäviin sijoittuvien ydinosamista, kuten edelläkin jo todettiin. Tulevaisuuden nuorisotyöntekijöiltä odotetaan vuorovaikutus- ja yhteisöllisyysosaamista, monipuolisia ohjaustaitoja, kulttuuristen työtapojen osaamista, kykyä toimia medioissa ja virtuaaliympäristöissä, erityisnuorisotyön osaamista, perhetyön osaamista, prosessiosaamista sekä kykyä toimia itsenäisesti sekä hallita kokonaisuuksia. Lisäksi nuorisotyöntekijän olisi hallittava liiketoimintaa palvelujen ostamisen ja tuottajan näkökulmista sekä toimia joustavasti osana ammatillista verkostoa erilaisten yhteistyökumppaneiden kanssa. (Juote & Anttila 2007, 44.) Toisaalta tulevaisuuden nuorisotyötä vaaditaan metataitoja (oppimisen, tiedonkäsittelyn, reflektoinnin taidot), mutta toisaalta erityisosaaminen esimerkiksi mielenterveys-, päihde- ja vammaistyön alueilla on arvostettua.

Vaikka luottamusta toimialaan löytyy, on huono palkkaus ja työaikaan liittyvät asiat sellaisia, joita monet alalta valmistuneet moittivat. Yhdessä monet eri tekijät saavat aikaan tunteen sekä alan että työntekijän heikosta arvostuksesta. Alan vaihtoja tapahtuu usein nimenomaan näistä syistä, vaikka 88 % vastanneista toimiikin yhä edelleen nuoriso- ja järjestötoimialalla. Enimmäkseen alaa on vaihdettu jollekin läheiselle alalle, 35 % alaa vaihtaneista toimi sosiaali- ja terveysalan piirissä ja noin 30 % humanistisella ja kasvatusalalla lähinnä opetustehtävissä. Aikuisten ja nuorten sekä sukupuolten välillä ei ollut eroa suhteessa alan vaihtamiseen. Eroja ei esiintynyt aineistojen välillä. Vastaajia pyydettiin myös kertomaan, miksi he olivat vaihtaneet ammattialaa. Kaiken kaikkiaan tähän avoimeen kysymykseen tuli 40 vastausta, joissa esiintyneet alan vaihtoon vaikuttaneet tekijät sijoittuivat mielekkäästi neljän erilaisen teeman alle: 1. ammatillisuuden monipuolistaminen (7 mainintaa), 2. kiinnostus eri alalle (11 mainintaa), 3. alalle ajautuminen (9 mainintaa) ja 4. toimialan heikko työllisyystilanne (15 mainintaa). Ammatillisuuden monipuolistajana alan vaih-

to oli ensisijaisesti humanistisen ja kasvatustieteiden alan koulutuksen ja osaamisen täydentäjä:

”(...) se ettei tunne olevansa alan ammattilainen vaan tarvitsee lisäkoulutusta ja kokemusta ennen kuin voi sanoa olevansa ammattilainen missään.” (nainen, nuorten koulutus)

Omat kiinnostuksen kohteet olivat saattaneet muuttua tai alkaneet selventyä koulutuksen tai alkavan työuran aikana. HUMAKiin tullessa ei välttämättä vielä tiedetty, mikä se oikea ala on:

”En löytänyt itseäni nuorisoalalta, nyt olen oikeassa oppilaitoksessa menossa kohti minun ammattia.” (nainen, nuorten koulutus)

”Minulla on pätevyys liikunnanohjaamiseen ja se on erittäin mukavaa ja positiivista työtä. Se ei ole henkisesti raskasta. Omat vahvuuteni tuntuvat olevan liikunta-alan puolella.” (nainen, nuorten koulutus)

Toiselle alalle saatettiin myös ajautua niin, ettei alan vaihto ollut tietoista. Vaihtaminen on voinut olla pakollista esimerkiksi työllistymisen kannalta tai sitten työntekijän urapolku on johtanut toiselle alalle:

”Sain työtä tuolta alalta ja kaikki työ kelpaa.” (nainen, nuorten koulutus)

”En työllistynyt heti ja tarvitsin ansiotyön elääkseni. Yritin kymmeniinkin järjestöihin lähettämällä hakemuksen -> tulos ei edes haastatteluun.” (nainen, nuorten koulutus)

”Työt kutsuivat -> selkeä jatko hanketoista hankkeen suunnitteleman koulutuksen vetäjäksi.” (nainen, nuorten koulutus)

Suurimpana alan vaihtoon vaikuttaneena tekijänä vastauksista nousi kuitenkin nuoriso- ja järjestötoimialan heikko työllisyystilanne 15 maininnalla. Subjektiviisena kokemuksena sekä työpaikkojen vähyys, työllistymisen vaikeus että erilaiset toimialan töihin liittyvät syyt näkyivät vastauksissa, esimerkiksi töiden epätyypillisuus sekä huono palkkaus vaikuttivat alan vaihtoon:

”Nuorisotyön raskaus, osa-aikaisuus, huono palkkaus, kurjat työajat, pitkät työmatkat ja ajat matkoihin, nuorisotyöhön annetut huonot resurssit.” (nainen, nuorten koulutus)

”Vaihtaisin huonon työllisyystilanteen takia. Työt ovat projektiluonteisia, vakituisia paikkoja on VÄHÄN. Palkka on huono, varsinkin naisella.” (nainen, nuorten koulutus)

”Oman alan töitä vaikea saada kovan kilpailun vuoksi ja paikkoja vähän haettavana.” (nainen, nuorten koulutus)

Alan vaihtamiseen, toimialan positiiviseen kehitykseen luottamiseen sekä yleiseen koulutuksen ja osaamisen arvostukseen vaikuttanee osaltaan myös yhteisöpedagogi (AMK) -tutkintonimikkeen tunnettuus. Vastaajilta kysyttiin avoimesti, miten he arvioisivat tutkintonimikkeen arvoa/merkitystä työelämässä. Vastauksia tähän kysymykseen annettiin kaiken kaikkiaan 295 kappaletta. Vastauksista nousi luontevasti 3 pääteemaa. Tutkintonimikettä pidettiin pääsääntöisesti joko tuntemattomana ja vähän arvostettuna (156 mainintaa), kohtuullisen muttei riittävän tunnettuna ja arvostettuna (72 mainintaa) tai siihen suhtauduttiin positiivisesti sekä tunnettuuden ja arvostuksen osalta (67 mainintaa).

Suurin osa vastaajista piti tutkintonimikettä huonosti tunnettuna. Yhteisöpedagogi (AMK) -tutkintonimike on uusi, vasta vuonna 2002 käytöön otettu nimike, joten sen vieraus on osittain ymmärrettävää. Toisaalta näin monen vastaajan negatiivinen näkökanta antaa myös HUMAKille aiheutta pohtia omaa markkinoinnin sekä koulutuksen ja tutkintonimikkeen tunnettavuuden lisäämiseksi tehdyn työn kohdentamista. Monet vastaajat

nostivat esille sosionomi (AMK) -tutkinnon ja vertasivat oman tutkintonsa tunnettavuutta sosionomeihin:

”Ei mitään merkitystä – Ei olla kuultulei kiinnostaa. Sosionomit jyrää!” (nainen, nuorten koulutus)

”Huonosti tunnettu. Sosionomit ajaa ohii.” (nainen, nuorten koulutus)

”Mielestäni tutkinto ei ole edelleenkään saavuttanut tunnettavuutta työelämässä. Lisäksi vaikuttaa siltä, että sosionomit saa nuorisoalan töitä helpommin kuin yhteisöpedagogit. Vastaavasti sos. alan töitä yhteisöpedagogit ei saa juuri ollenkaan.” (nainen, nuorten koulutus)

Muutama toi esille myös työvoimaviranomaisten heikon tietotason tutkinnosta:

”Nimike tunnetaan huonosti varsinkin muualla, kuin nuoriso-työn kentässä. (Esim. työvoimatoimistossa virkailijalla ei ollut mitään käsitystä asiasta.)” (nainen, nuorten koulutus)

”Yhteisöpedagogi -nimike yhä tuntematon. Tampereella ei edes työvoimatoimiston virkailija ollut kuullut moisesta, kun valmistumisen jälkeen ilmoittauduin työnhakijaksi. Koska kunnat pyrkii säästämiseen, ensin huolehditaan perustyöntekemisestä, vasta sen jälkeen panostetaan muuhun; yhteisöpedagogit ei ole työllistävien kärkijoukkoa.” (nainen, nuorten koulutus)

Erään valmistuneen vastaus kiteyttää kaikki edellä mainitut seikat:

”Mielestäni tutkintonimike yhteisöpedagogi (AMK) on edelleen harmittavan huonosti tunnettu. Asiaan törmää mm. työvoimatoimistossa, jossa ei tunneta tällaista ammattinimikettä. Yhteisöpedagogien toimenkuvalkoulutuksen sisältö tunnetaan vain

suuremmilla paikkakunnilla. Arvo työelämässä mielestäni huono, jää edelleen sosionomien jalkoihin.” (nainen, nuorten koulutus)

Yhteisöpedagogi (AMK) -tutkintonimike ymmärretään helposti ammattinimikkeeksi. Esimerkiksi työvoimapalveluiden piirissä on tavanomaista, että avoimiin työtehtäviin ei haeta varsinaisesti yhteisöpedagogeja vaan jonkin tietyn ammatin edustajaa. Tästä syystä mielikuva huonosti tunnetusta tutkinnosta voi syntyä helposti.

Moni oli kuitenkin sitä mieltä, että yhteisöpedagogi (AMK) -nimike on suhteellisen tunnettu tai arvostettu, mutta että työsarkaa nimikkeeseen ja myös koulutuksen tunnettuuden lisäämiseksi on tehtävä. Ammattikorkeakoulututkinto nimikkeestä riippumatta nähtiin myös tärkeänä ja työnantajien puolesta tunnustettuna, vaikka juuri sitä omaa nimikettä ei tunnetaisikaan niin hyvin. Koulutuksen ja tutkinnon sisältöä joudutaan kuitenkin paljon selittämään ja avaamaan. Tunnettuuden ja arvostuksen nähtiin myös osittain olevan yhteydessä toimialaan ja myös paikkakuntaan:

”Nimike on vielä aika tuntematon muille kuin nuorisoalan toimijoille. Silti AMK-tutkintoa arvostetaan ja sitä vaaditaan yhä useampiin tehtäviin.” (nainen, nuorten koulutus)

”Tutkinto on yhä melko uusi työmarkkinoilla eikä siksi kovin tunnettu. On hankalaa, jos työnantajalle joutuu selittämään tutkintoaan. Niissä paikoissa missä tutkinto on tunnettu on suhtautuminen positiivista ja arvostavaa. Tutkinnon monipuolisuus on hyvä.” (nainen, nuorten koulutus)

”Kasvamaan päin kun tunnettuus on lisääntynyt. Paikkakunnalla iso merkitys arvostukseen, esim. Lahden alueella arvostus vähintään hyvä, kun taas Jyväskylän alueella ei läheskään niin korkea. (johtuu mielestäni Jyväskylän koulutustarjonnasta).” (mies, nuorten koulutus)

Reilu viidennes kaikista vastauksen antaneista piti tutkintonimikettä hyvänä ja arvostettuna. Osa tähän teemaan luokitelluista vastauksista sisälsi viittauksia vielä vähäisestä tunnettuudesta, mutta näiden vastausten paino oli positiivinen ja nimikkeen arvoa/merkitystä korostava:

”Yhteisöpedagogin arvo työmarkkinoilla on noususuhdanteessa. Kaikkialla tutkintoa ei vielä tunneta, mutta missä tunnetaan, siellä arvostetaan.” (nainen, nuorten koulutus)

”Nimike on useimmille sellainen, jonka joutuu selittämään. Toisaalta taas ne, jotka tuntevat nimikkeen, myös arvostavat sitä.” (nainen, nuorten koulutus)

”Hyvä pohja, antaa mahdollisuudet moniin tehtäviin.” (mies, nuorten koulutus)

Osa vastaajista vertaili yhteisöpedagogi (AMK) -nimikettä myös tämän teeman alla sosionomeihin, mutta vastauksissa oli myös niitä, jotka kokivat asetelman päinvastaisena:

”Se rinnastetaan usein sosionomitutkintoon. Oma kokemukseni ovat osoittaneet että hyvät yhteisöpedagogit työllistyvät paremmin kuin sosionomit.” (mies, nuorten koulutus)

”Hyvällä tavalla eriytynyt esim. terveydenhuollon ja sosiaalialan tutkinnoista.” (nainen, nuorten koulutus)

”Viimeisen parin vuoden aikana yhteisöpedagogi-nimike on tullut työnantajille tutuksi. Minulla on sellainen käsitys, että tutkintoamme arvostetaan koko ajan enemmän. nykyisin yhteisöpedagogeja valitaan työtehtäviin, joita ennen sai esim. vain sosionomit.” (nainen, nuorten koulutus)

”Nykyään työnantajatahot tuntuvat vaativan amk-tutkintoa. Yhteisöpedagogi-nimike on kuitenkin vielä kovin tuntematon ja yleisesti haetaan nimikkeellä sosionomi. Nykyinen pomo pitää tätä tutkintoa erityisen hyvänä, koska siinä keskitytty nimenomaan nuorisotyöhön.” (nainen, nuorten koulutus)

Tutkintonimike nähtiin siis pääsääntöisesti vielä vieraana työmarkkinoilla. Vastaajien mielestä sitä ei tunneta ja että heikon tunnettuuden seurauksena myös arvostus kärsii. Yhteisöpedagogi (AMK) -tutkintoa verrataan helposti sosiaalialan ammattikorkeakoulututkintoon, joka vastaajien mielestä on huomattavasti tunnetumpi. Näin ollen osittain samoista työpaikoista kilpailtaessa, yhteisöpedagogit ovat heikommassa asemassa. Tutkintonimikkeiden tunnettuuteen ja arvostukseen suhtaudutaan varovaisesti jo opiskeluaikana. Markkulan (2006, 67-70) tutkimuksen mukaan noin 30 % ammattikorkeakouluopiskelijoista katsoo, että oma tutkinto tunnetaan huonosti. Kaikkein negatiivisimmin asian kokivat sekä kulttuurialan että humanistisen ja kasvatustieteiden opiskelijat. Jälkimmäisen alan opiskelijoista 88 % oli tätä mieltä. Tutkinnon arvostuksen koki huonoksi 62 % humanistisen ja kasvatustieteiden opiskelijoista (Markkula 2006, 67-70).

Melkein yhtä suuri joukko vastaajia koki tutkintonimikkeen arvon ja merkityksen työelämässä vähintäänkin kohtuullisena. Pääviesti HUMAKista valmistuneilta yhteisöpedagogeilta on siis se, että nimikkeen ja tutkinnon arvostus on nousujohteinen, joskin katvealueitakin on paljon. Aktiivista markkinointityötä täytyy vielä tehdä tunnettuuden lisäämiseksi. Tärkeää lienee myös nostaa yhä selkeämmin esille kansalaistoiminnan ja nuorisotyön tutkinnon piirteitä suhteessa sosionomi -tutkintoon. Vaikka yhteisöpedagogin koulutus ei päteviä lastensuojelualalle, on yleistä, että myös HUMAKista valmistuneista osa sijoittuu lastensuojelun kentälle töihin. Siihen, painotetaanko jatkossa lastensuojelutyötä yhtenä koulutuksen osa-alueena ja onko tarpeellista saada myös yhteisöpedagogit mukaan niihin kelpoisuusluokkiin, joiden mukaan henkilö on pätevä työskentelemään sosiaalihuollon tehtävissä, on kouluttajan otettava kantaa enemminkin tai myöhemmin. Toisaalta laki sosiaalihuollon henkilöstön kelpoisuusvaatimuksista (29.4.2005/272) ei kuitenkaan säätele kaikkien sosi-

aialalla työskentelevien pätevyksiä, vaan tehtävään voidaan vaatia myös soveltuva koulutus. Lastensuojelulain (13.4.2007/417, 60 §) mukaan esimerkiksi hoito- ja kasvatustehtävissä olevan henkilöstön kelpoisuusvaatimuksissa on otettava huomioon toimintayksikön asiakaskunnan erityistarpeet ja toiminnan luonne.

Mikäli yhteisöpedagogin ja sosionomin tutkinnot halutaan pitää täysin toisistaan erillään, lienee tätä erottelua syytä korostaa jo opiskelijavalintatilanteessa ja opintojen alusta lähtien.

6 KOULUTUSKOKEMUKSET JA KOULUTUKSEN TYÖELÄMÄVASTAAVUUS

Valmistuneiden koulutuskokemuksia sekä koulutuksen antamien työelämävalmiuksien merkitystä selvitettiin erilaisilla kysymyksillä. Avoimesti kysyttiin sitä, millaisista taidoista on ollut eniten hyötyä työelämässä ja millaisia opintoja koulutukseen HUMAKissa olisi haluttu lisää. Työelämävalmiuksien tasoa mitattiin mittaristolla, joka on Jyväskylän koulutuksen tutkimuslaitoksen kehittämä. Siinä vastaaja arvioi asteikolla 1-5 (ei lainkaan merkittävä – erittäin merkittävä) 18 erilaisen valmiuden merkitystä sekä omassa työssään että opintojen merkitystä kyseisten valmiuksien kehittäjänä. Lisäksi kysyttiin kokoavasti asteikolla 1-5 (erittäin hyvät – erittäin heikot), kuinka hyvät valmiudet vastaaja on kaikkiaan saanut koulutuksesta työelämässä menestymiseen.

6.1 HUMAKin antamat työelämävalmiudet

Taidot, jotka vastaajat arvioivat hyödyllisimmiksi HUMAKissa opituiksi taidoiksi luokiteltiin aihealueittain käyttäen apuna Arreston ja Määtän (2006, 36) nelikenttäanalyysia. Vastaukset luokiteltiin viiteen luokkaan, joista yhden muodostivat erilaisia oppimisympäristöjä ja -menetelmiä korostavat vastaukset (100 mainintaa). Tässä yhteydessä pohdittiin projektiopintoja korostavien vastausten luokittelua yleisten kvalifikaatioiden tai kehittämisvalmiuksien alle, koska projektiosaaminen on yksi keskeinen tämän päivän ammattitaitoalue ammatista riippumatta ja vaatii kehittävää työtötta. Kaikkien vastausten perusteella ei kuitenkaan ollut mahdollista tehdä selkeää eroa sen suhteen, korostiko vastaaja projektin tekemistä sinänsä vai liittyikö taitojen karttuminen projektin substanssiin. Näin ollen kaikki projekteja tärkeinä pitäneet vastaukset jäivät ammattitaitoanalyysin ulkopuolelle. Viisi vastaajaa koki, ettei ollut juurikaan hyötynyt opinnoista.

Varsinaiseen tarkasteluun otettiin vain ammattitaitoa kuvaavat luokat: 1. yleiset kvalifikaatiot (ammattista riippumatta) (60 mainintaa), 2. kehittyminen ja kehittäminen (128 mainintaa), 3. ammatin teknis-taidolliset kvalifikaatiot (101 mainintaa) sekä 4. ammattiteoria (66 mainintaa) (kuvio 12). Tuloksia verrattiin Arreston ja Määttän (2006) selvityksen nelikenttäanalyysiin, joskaan ei voitu olla täysin varmoja luokitteluperusteiden samankaltaisuudesta. Vertailtavat prosenttiosuudet antanevat kuitenkin viitettä taitoalueiden merkityksen muutoksesta.

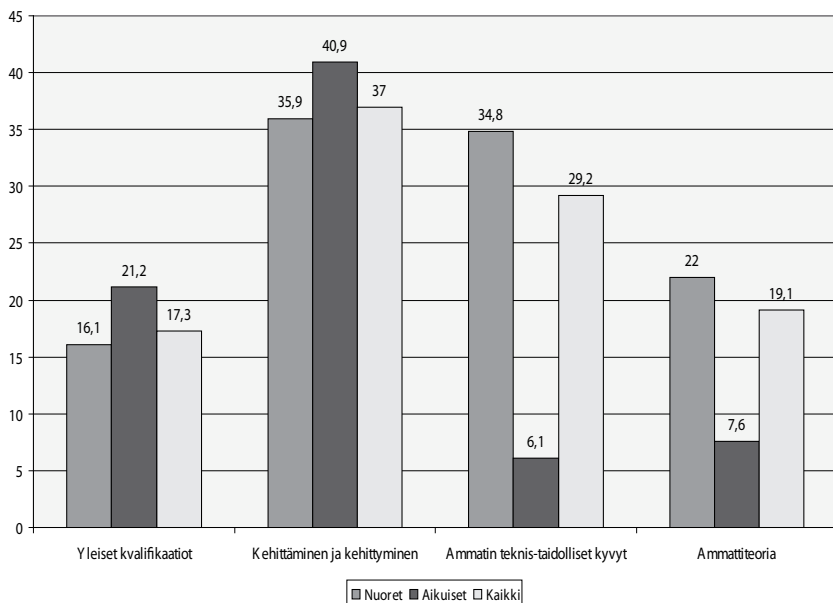
Yleiset kvalifikaatiot -luokkaan (17 %) sijoittuivat taidot, joita voidaan pitää työelämässä yleisesti tarvittavina valmiuksina. Nämä taidot kuten esimerkiksi atk-taidot, kielitaito ja kirjallinen viestintätaito sekä talous- ja hallinto-osaaminen eivät ole alaisedonniaisia. Nuorista 16 % ja aikuisista 21 % nosti yleiset kvalifikaatiot tärkeäksi koulutuksen antamaksi resursiksi. Verrattuna kevään 2004 tilanteeseen on yleisten taitojen painottaminen pienentynyt nuorilla jonkin verran ja aikuisilla huomattavasti. Vastaa- vat prosenttiosuudet olivat tuolloin nuoret 23 % ja aikuiset 46 % (Arresto & Määttä 2006, 36).

Kehittymiseen ja kehittämiseen (37 %) liittyviksi taidoiksi luettiin ne, jotka korostivat henkilökohtaista kasvua ja kehittymistä sosiaalisten taitojen, ryhmä-, yhteistyö- ja esiintymistaitojen näkökulmasta. Lisäksi itsetuntemuksen ja ihmistuntemuksen valmiuksia kuvaavat maininnat luokiteltiin tähän kategoriaan. Henkilökohtaisen kehittymisen lisäksi tähän luokkaan kuuluivat vastaukset, jotka nostivat esille opintojen merkityksen tutkivan, kehittävän, analysoivan, kriittisen ja moniammatillisen työotteen valmiuksien kehittäjänä. Nuorista 36 % ja aikuisista 41 % kokivat näiden taitojen olleen hyödyllisiä HUMAKissa opittuja taitoja. Vuoden 2004 aineistossa osuudet olivat melko samanlaisia; nuoret 36 % ja aikuiset 47 % (Arresto & Määttä 2006, 36).

Ammatin teknis-taidollisiin kvalifikaatioihin (29 %) lukeutui ammatin käytännön toteuttamiseen liittyviä taitoja kuten esimerkiksi ohjaus- ja kasvatustaidot ja yksilön, ryhmän tai yhteisön ohjaamiseen liittyvä osaaminen (pedagogiset taidot, ohjaus, opetus, koulutus, ryhmän hallinta ja ryhmäprosessit) sekä erilaisia tekniikoita tai toiminnallisia työmenetelmiä korostavia taitoja (seikkailukasvatus, lajitaidot, turvallisuus, leikit, pe-

lit, leiritoiminta, taide, liikunta, kädentaidot). Nuorista 35 % korosti näitä menetelmällisiä taitoja kun aikuisista vain 6 % piti näitä hyödyllisimpinä taitoina. Osuudet olivat myös aikaisemmassa selvityksessä samantyyppiset, nuoret 47 % ja aikuiset 15 % (Arresto & Määttä 2006, 36).

Neljännessä **ammattiteorian** (19 %) luokassa olivat kaikki ammatin teoreettista ja käsitteellistä hallintaa kuvaavat maininnat. Toisaalta luokkaan kuului eri tieteenaloihin kuten kasvatustieteeseen, erityispedagogiikkaan, psykologiaan ja sosiaalityöhön liittyviä asioita ja toisaalta koko järjestö- ja nuorisotoimialojen toimintaympäristöihin liittyviä mainintoja. Teorioista mainintoja osakseen saivat erityispedagogiikka, kasvatustiede ja taide ja kulttuurikasvatus, psykologia ja sosiaalipedagogiikka (sosiaalinen vahvistaminen). Toimintaympäristöihin ja niiden toimijoihin liittyviä asioita olivat puolestaan järjestötietous, päihde- ja mielenterveystietous, lastensuojelu, syrjäytymisen ehkäisy, nuorisotyö ja erityisnuorisotyö, yhteisöllisyys ja yhteisötyö, yhteiskuntatietous, lakitieto (nuoriso-, lastensuojelu- ja kuntalaki) ja kansainvälisyys. Nuorista 22 % ja aikuisista 8 % painotti näiden taitojen merkitystä (vuonna 2004: nuoret 17 %, aikuiset 19 %).



KUVIO 12. Koulutuksessa opitut hyödyllisimmät taidot.

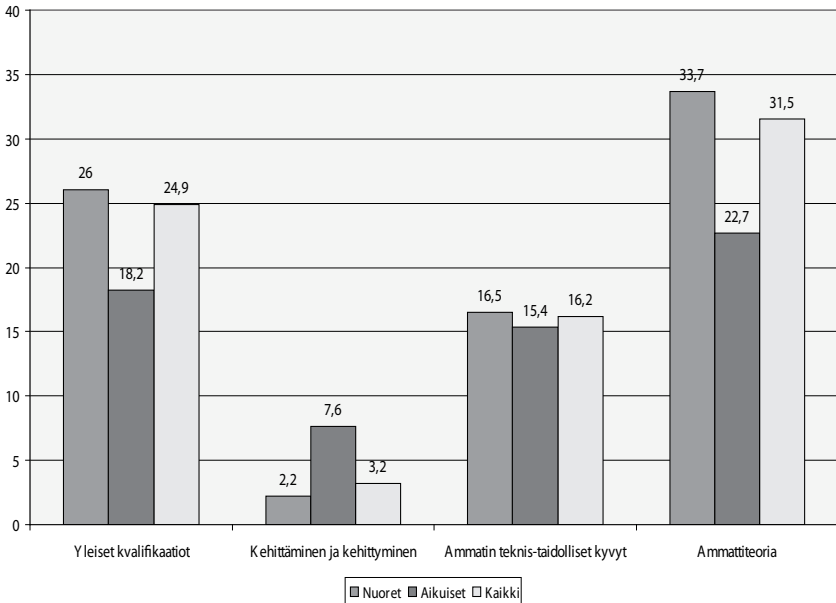
Nuoret korostivat aikuisia enemmän ammattiteoriaa ja ammatin teknis-taidollisia kykyjä, erot olivat myös tilastollisesti merkitseviä ($X^2= 7.114$, $df= 1$, $p=.008$; $X^2= 21.231$, $df= 1$, $p=.000$). Prosenttiosuuk-sien valossa tarkasteltuna aikuiset pitivät yleisiä kvalifikaatioita sekä kehittymiseen ja kehittämisosaamiseen liittyviä taitoja nuoria merkityksellisimpinä, mutta risi-tiintaulukoinnin mukaan tilastollisesti merkitseviä eroja ei näiden taito-luokkien suhteen ollut ($X^2=.973$, $df= 1$, $p=.324$; $X^2=.574$, $df= 1$, $p=.449$). Yleiskuva ei ole muuttunut neljässä vuodessa: nuorille vasta työuraan-sa aloitteleville yhteisöpedagogeille tärkeimpiä koulutuksen antamia val-miuksia ovat ammatin teoreettiseen ja käsitteelliseen hallintaan sekä oman ammatillisuuden käytännönläheiseen, toiminnallisuutta ja menetelmien soveltamista osoittaviin tietoihin ja taitoihin liittyvät asiat. Nuoret kokevat myös oman kehittymisen ja tutkimus- ja kehittämistaitojen olevan tärkeitä kvalifikaatioita. Aikuisten enemmistö sen sijaan tarvitsee asiantuntijuuden kehittymisen tueksi nimenomaan yleisiä työelämätaitoja, talous-, hallinto- ja johtamisosaamista sekä kehittävään työotteeseen nojaavaa tietotaitoa.

Vastaajilta tiedusteltiin myös sitä, millaisia opintoja he olisivat toivo-neet lisää koulutukseensa. Vastaukset luokiteltiin samoin perustein viiteen luokkaan kuin edellä. Tämänkin kysymyksen kohdalla tuli paljon vasta-uksia, jotka liittyivät koulutuksen ja opintojen järjestämiseen ja kehittä-miseen (73 mainintaa). HUMAKista valmistuneet toivoivat opintoihin li-sää käytännönläheisyyttä ja toiminnallisuutta esimerkiksi laajempien työ-oppimis- ja projektimahdollisuuksien kautta. Vaikka tekemällä oppimis-ta toivottiin lisää, mainittiin myös teoriaopintojen lisääminen sekä käy-tännön ja teorian yhdistäminen useasti. Monet olivat kokeneet omat opin-tonsa hajanaisiksi ja sirpaleisiksi, joten opintojen selkeyttäminen eheäksi kokonaisuudeksi nähtiin tärkeänä. Mainintoja, joissa toivottiin muun mu-assa enemmän aikaa sekä sisällöllisiä teemoja suuntautumisopintoihin oli muutamia (11). Näiden pohjalta voidaan tulkita valmistuneiden toivovan koulutukselta sekä laadukasta ja ajankohtaista tieteesen ja tutkimukseen perustuvaa teoriaopetusta että myöskin monipuolisia työelämäyhteyksiä, joiden avulla käytäntö ja teoria muodostavat eheän pohjan omalle amma-tilliselle kehitymiselle.

Yleisiä kvalifikaatioita koulutukseen toivottiin 86 maininnan verran (25 %). Näissä vastauksissa korostuivat johtaminen, talous- ja henkilöstöhallinto, kielet, atk- ja internetosaaminen, viestintä ja kirjalliset taidot, markkinointi, kokoustaidot sekä työelämätaidot (ammattiliitot, palkkaus, työssä jaksaminen, työnhaku, esimies- ja alaistaidot). Lisäksi muun muassa projektien hallinnointiin, rahoitukseen ja tapahtumien järjestämiseen ja tuotteistamiseen toivottiin lisäpanostusta. Toiveista 26 % oli nuorten ja 18 % aikuisten esittämiä.

Kehittymiseen ja kehittämiseen kuuluvia mainintoja oli kaikkein vähiten (11 mainintaa, 3 %; nuoret 2 %, aikuiset 8 %). Nämä koskivat pääsääntöisesti kehittämisen työkaluja, joita ei kuitenkaan tarkemmin määritely. Lisäksi toivottiin tutkimus- ja ongelmanratkaisutaitoja tuottavia opintoja.

Ammatin teknis-taidollisiin kvalifikaatioihin (56 mainintaa, 16 %) sijoittuivat seikkailukasvatus, taide (draama, tanssi, musiikki, kädentaidot) ja liikunta sekä ohjaus-, kasvatus- ja koulutustaidot ja ryhmädynamiikka.



KUVIO 13. Toiveet koulutukselle.

Lähes kaikissa vastauksissa korostettiin käytännönläheisempää, toiminnallisempaa ja konkreettisempaa otetta opintoihin. Näitä toiveita oli lähes yhtä paljon nuorilla (17 %) ja aikuisilla (15 %).

Ammattiteoriaa painottavia toiveita esitettiin kaikkein eniten (109 mainintaa, 32 %). Tähän luokkaan kuuluivat lastensuojelua, järjestötietoutta, nuorisotyötä, monikulttuurisuutta, kansainvälisyyttä, erityispedagogiikka, psykologiaa, kasvatustiedettä, päihde- ja mielenterveystietoutta sekä näihin liittyvää lakitietoa korostavat toiveet. Nuorista 34 % ja aikuisista 23 % esittivät tähän luokkaan kuuluvia toivomuksia koulutukselle.

Kaiken kaikkiaan nuoret esittivät suurimman osan koulutusta kohtaan annetuista opintotoiveista. Aikuisten toiveita oli suhteellisesti enemmän ainoastaan kehittymistä ja kehittämistä koskeissa asioissa. Nuoret ja aikuiset esittivät lähes yhtä paljon toiveita teknis-aidollisia kykyjä kartuttavien opintojen osalta. Ammattiteoriaa nuoret painottivat enemmän, joskaan ero ei ollut suuri. Aikuisopiskelijoiden tarpeet kohdistuvat toimialan ja sen käytäntöjen kehittämiseen enemmän kuin nuorilla, jotka puolestaan kokevat työuransa alkumetreillä erityisesti teoreettisen osaamisen ja työelämäosaamisen hallinnan tärkeiksi. Mielenkiintoista on, ettei eroa nuorten ja aikuisten välillä ollut suhteessa teknis-aidolliseen ulottuvuuteen. Arreston ja Määttä (2006, 38) selvityksessä nuoret nimenomaan korostivat teknis-aidollisia kykyjen saamisen tärkeyttä. Suoritusasolla, käytännön ohjaustyössä työskentelevien nuorten olisi voinut kuvitella korostavan menettelmällisten taitojen lisäämisen merkitystä. Aikuisten toiveissa ei nyt painottunut yleiset kvalifikaatiot, toisin kuin neljä vuotta sitten (Arresto & Määttä 2006, 39).

Koulutuksen työelämävastaavuuden tutkimiseksi vastaajia pyydettiin myös arvioimaan eri valmiuksien merkitystä työssään ja koulutuksen merkitystä kyseisen valmiuden kehittäjänä. Arvioinneista laskettiin keskiarvot, jonka jälkeen laskettiin keskiarvojen erot, jotka kuvaavat työelämävalmiuksien merkitystä työssä suhteessa opiskelun tuottamiin valmiuksiin. Mikäli erotus on positiivinen, opiskelu on tuottanut riittävästi valmiuksia suhteessa työelämässä tarvittuun. Jos taas erotus on negatiivinen, vastaajien mukaan he ovat saaneet koulutuksesta vähemmän valmiuksia kuin

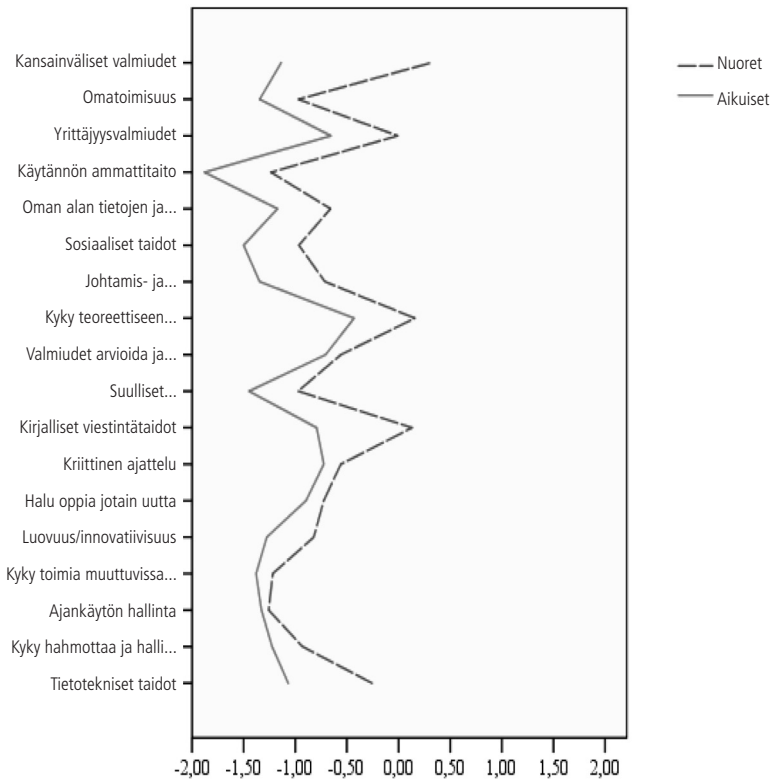
mitä työelämä heiltä vaatii. Taulukosta 8 ja kuviosta 15 ilmenevät keskiarvojen erot havainnollisesti.

	Nuoret	Aikuiset	Kaikki	Tilastollinen ero
Kansainvälisyyteen liittyvät valmiudet	0,33	-1,06	0,04	***
Omatoimisuus	-0,95	-1,26	-1,01	
Yrittäjyysvalmiudet	-0,01	-0,6	-0,13	**
Käytännön ammattitaito	-1,2	-1,76	-1,33	***
Oman alan tietojen ja taitojen hallinta	-0,64	-1,14	-0,75	**
Sosiaaliset taidot	-0,92	-1,47	-1,05	***
Johtamis- ja organisointivalmiudet	-0,73	-1,26	-0,84	**
Kyky teoreettiseen ajatteluun	0,12	-0,35	0,03	**
Valmiudet arvioida ja kehittää omaa työtä	-0,52	-0,61	-0,56	
Suulliset kommunikaatiotaidot	-0,98	-1,36	-1,07	*
Kirjalliset viestintätaidot	0,14	-0,66	-0,03	***
Kriittinen ajattelu	-0,53	-0,74	-0,60	
Halu oppia uutta	-0,7	-0,85	-0,74	
Luovuus/ innovatiivisuus	-0,85	-1,25	-0,95	*
Kyky toimia muuttuvissa tilanteissa	-1,2	-1,32	-1,22	
Ajankäytön hallinta	-1,23	-1,27	-1,24	
Kyky hahmottaa ja hallita kokonaisuuksia	-0,91	-1,17	-0,96	
Tietotekniset taidot	-0,24	-0,95	-0,39	***

TAULUKKO 8. Korkeakouluopintojen merkitys työelämävalmiuksien kehittäjänä ja valmiuden merkitys työelämässä menestymisen kannalta: arviointien keskiarvojen erotus.

Kaikista heikoimmin vastaajat näkivät opintojen edistäneen käytännön ammattitaitoon, ajankäytön hallintaan, muuttuvissa tilanteissa toimimiseen, suulliseen viestintään, sosiaalisiin taitoihin ja omatoimisuuteen liittyvien valmiuksien kehittymistä. Sen sijaan kyky teoreettiseen ajatteluun ja kansainvälisyyteen liittyvät valmiudet olivat sellaisia, joita koulutus tarjosi opiskelijoille riittävästi. Taulukosta 8 ja kuviosta 14 nähdään, että aikuiset olivat nuoria kriittisempiä. Aikuiskoulutuksesta valmistuneet näkivät koulutuksensa riittämättömänä suhteessa työelämän vaatimuksiin kaikkien valmiuksien kohdalla. Nuoretkin olivat kriittisiä, mutta esimer-

kiksi kansainvälisyyteen liittyvien valmiuksien, teoreettisen ajattelukyvyyn ja kirjallisten viestintätaitojen osalta nuoret näkivät tilanteen positiivisena. Erot aikuisten ja nuorten kohdalla olivat osittain tilastollisesti merkitseviä. Vaikka nuorten koulutus sekä aikuiskoulutus ovat molemmat tutkintoon johtavaa, on opetussuunnitelman sovellus erilainen aikuisten koulutuksessa, koska opinnot suoritetaan työn ohessa. Erot mielipiteissä opintojen merkityksestä työelämävalmiuksien tuottajana voivat liittyä koulutusten erilaisuuteen. Sukupuolten välillä ei ollut eroja



KUVIO 14. Korkeakouluopintojen merkitys työelämävalmiuksien kehittäjänä ja valmiuden merkitys työelämässä menestymisen kannalta: arviointien keskiarvojen erotus (positiivinen erotus: koulutus tuottaa riittävästi valmiuksia työelämässä toimimisen kannalta; negatiivinen erotus: työelämässä vaaditaan valmiuksia enemmän kuin mitä koulutus tuottaa).

Aikuisten mielestä erityisesti käytännön ammattitaito, sosiaaliset taidot, suulliset kommunikaatiotaidot, muuttuvissa tilanteissa toimiminen, ajankäytön hallinta, omatoimisuus, luovuus ja innovatiivisuus, johtamis- ja organisointivalmiudet, kokonaisuuksien hallinta sekä oman alan tietojen ja taitojen hallinta olivat sellaisia valmiuksia, joita työelämässä vaaditaan enemmän kuin mitä koulutus niitä tarjoaa (keskiarvojen ero -1 tai vähemmän). Myönteisimmät arviot aikuiset antoivat teoreettisen ajattelukyvyyn sekä yrittäjyys- ja itsearviointitaitojen kehittymisestä. Nuoret kritisoivat puolestaan käytännön ammattitaidon ohella muuttuvissa tilanteissa toimimisen sekä ajankäytön hallinnan taitoja.

Aikuisten kohdalla kritiikkiä osakseen saaneet valmiudet ovat luonteeltaan kovin erilaisia. Toisaalta joukossa on viestintätaitoja ja toisaalta ammattitaitoon liittyviä valmiuksia. Lisäksi monet valmiudet ovat sellaisia, jotka liittyvät henkilökohtaisiin valmiuksiin ja joihin harjaannutaan työelämäkäytännöissä. Näihin valmiuksiin ei koulutuksella voida kovin täsmällisesti vaikuttaa (esim. kyky toimia muuttuvissa tilanteissa, ajankäytön hallinta, kokonaisuuksien hallinta, omatoimisuus). Aikuiskoulutuksen kehittämiseksi nousee kuitenkin haasteita, miten ottaa aikuiset, jo monipuolista työkokemusta omaavat opiskelijat huomioon niin, että koulutus vastaisi parhaalla mahdollisella tavalla opiskelijoiden tarpeisiin. Aikuisten tavoitteet opinnoille liittyvät todennäköisesti myös paljon omaan henkilökohtaiseen kehittymiseen työssä ja toimialalla, vaikkakin myös varsinaiseen ammattiin liittyvä tietojen ja taitojen päivitys on tarpeellista. Johtamistaidot tulivat aikuisten toimesta usein esille myös avointen vastausten kohdalla. Nuorilla ammatillisuuden kehittymiseen panostaminen on perusteltua, koska ammatin opiskelu on heidän päätavoitteensa.

Tulokset ovat pääsääntöisesti samanlaisia kuin aiemmissa tutkimuksissa (Vuorinen & Valkonen 2007, 137; Stenström ym. 2005, 72). Tekniikan ja kaupan aloilta valmistuneet arvioivat koulutuksen kehittäneen heikosti vastaavia työelämävalmiuksia, ainoastaan kyky teoreettiseen ajatteluun - osion erotuksen keskiarvo oli positiivinen. Tässä aineistossa positiivisia osioita oli myös kansainvälisyyteen liittyvät valmiudet. Kaikkein heikointen tekniikan ja kaupan aloilta valmistuneet arvioivat muuttuvissa tilanteissa toimimisen, käytännön ammattitaidon, sosiaalisten taitojen, ajankäytön

hallinnan, suullisten kommunikaatiotaitojen sekä oman työn arviointi- ja kehittämismuutosten kehittymistä. (Vuorinen & Valkonen 2007, 137.) Nämä taidot ovat samoja, jotka myös yhteisöpedagogien arvioissa nähtiin kriittisesti. Sosiaalisten taitojen korostuminen on mielenkiintoinen, voisihan ajatella, että sosiaalisten taitojen kehitykselle on enemmän mahdollisuuksia kuin monille muille kun opintojen aikana työskennellään paljon ryhmissä ja yhteisöissä. Sosiaalisuuden korostuminen kuvaa ennen kaikkea sen roolia osana ammatillisuutta ja asiantuntijuutta: ei riitä, että on hyvä ”tyyppi” ja tulee ihmisten kanssa toimeen, sillä työelämän sosiaalisuudessa on ennen kaikkea kyse ammatillisesta vuorovaikutuksesta. Asiantuntijuus on yhtä kuin sosiaalinen ympäristö ja verkosto. Käytännön ammattitaito ja sosiaaliset taidot ovat siten toisiinsa vahvasti sidoksissa. Sosiaalisten ja vuorovaikutustaitojen valmiuksien kehittyminen työelämälähtöisesti autenttisissa asiantuntijayhteisöissä on siten tärkeää jo koulutuksen aikana. (Tynjälä, Slotte, Nieminen, Lonka & Olkinuora 2004, 105; Palonen, Lehtinen & Gruber 2007, 295.)

Valmistuneilta pyydettiin myös kokonaisarviota siitä, kuinka hyvät valmiudet he ovat mielestään koulutuksestaan HUMAKissa saaneet. Vastaa- jista 57.2 % arvioi saaneensa erittäin tai melko hyvät valmiudet ja 35.8 % kohtalaiset valmiudet. Heikoksi saamansa valmiudet arvioi 7.1 % vastaa- jista. Keskiarvo tällä mittarilla oli 2.3 (1= erittäin hyvät, 5= erittäin hei- kot). Koulutusohjelmien (aikuiset, nuoret) ja sukupuolten välillä ei ollut eroa ($t = .697$, $df = 332$, $p = .486$; $t = 1.371$, $df = 339$, $p = .171$).

HUMAKin tarjoamien oppimisympäristöjen merkitystä työllistymi- seen kysyttiin myös valmistuneilta. Työoppiminen, projektit sekä opinnäy- tetyö valittiin mukaan, koska kaikki opiskelijat tekevät opintojaan niiden kautta. Kaikkein eniten työllistymistä edisti vastaajien mukaan työoppimi- nen ($ka = 3.89$, $kh = 1.205$, $n = 329$; 1= erittäin vähän...5= erittäin paljon), jonka katsoi erittäin paljon auttaneen työelämään sijoittumisessa jopa 40.4 %. Melko paljon tai erittäin paljon hyötyi työoppimisesta 70.5 % vastaajis- ta. Toiseksi hyödyllisimpänä ympäristönä nähtiin projektit ($ka = 3.17$, $kh = 1.259$, $n = 335$), jotka auttoivat 32.5 %:n mielestä melko paljon. Melko tai erittäin paljon hyötyi projekteista 47.7 % kyselyyn vastanneista. Kaikkein vähiten työelämään sijoittumisessa vastaajia oli hyödyttänyt opinnäytetyö

($ka= 2.75$, $kh= 1.273$, $n= 334$); puolet (49.7 %) vastanneista oli sitä mieltä, että opinnäytetyö auttoi työllistymisessä erittäin tai melko vähän. Tulos on samanlainen kuin muilla ammattikorkeakouluilla (Djupsjöbacka 2006, 62; Varamäki ym. 2005, 59-60). Positiivisena vaikuttimena opinnäytetyön näki kuitenkin 31.8 % vastanneista. Arviot erilaisten ympäristöjen vaikutuksesta työllistymiseen korreloivat keskenään positiivisesti.

Nuoret vastaajat kokivat työoppimisten edistäneen työllistymistä enemmän kuin aikuiset ($t= 8.768$, $df= 320$, $p=.000$). Sen sijaan aikuiset korostivat opinnäytetyön merkitystä nuoria enemmän ($t= -4.018$, $df= 325$, $p=.000$). Projektien suhteen eroa ei esiintynyt. Vastavalmistuneiden työelämään sijoittumista auttaa, jos nuorella on kerättyä työkokemusta opintojen ajalta. Työoppiminen tarkoittaa alan työpaikoissa tapahtuvaa työn tekemistä ja samalla työn tutkimista ja kehittämistä. HUMAKin oppimisympäristönä työoppiminen eroaa perinteisestä työharjoittelusta siten, että työoppiminen ei ole jo opitun harjoittelua vaan ennen kaikkea uuden taitotiedon omaksumista, joka syntyy teoreettisen tiedon ja käytännön kokemuksen yhdistämisen välityksellä. (Opinto-opas 2007-2008.) Työuralle siirtymiseen mennessä hankittu työkokemus edistää Suomessa erityisesti työmarkkinoille pääsyä (Kanervo 2006, 193), joten opintojen aikana hankitulla työkokemuksella on tärkeä merkitys etenkin nuorille. Aikuisten tilanne on erilainen, koska suuri osa tekee opintojaan työn ohessa. Lisäksi aikuisilla on takanaan pitkä työkokemus, joten työoppimiset eivät juuri kosketa heitä. Sen sijaan erityisesti projektit ($ka= 3.17$, $kh= 1.076$, $n= 60$) ja opinnäytetyö ($ka= 3.31$, $kh= 1.223$, $n= 62$) ovat aikuisille mielekkäitä opintojen muotoja, koska niiden kautta he voivat sujuvasti yhdistää opinnot ja oman työn sekä pyrkiä uudistamaan ja kehittämään työnsä ja työyhteisönsä käytäntöjä. Lähtökohtaisesti projektit ja opinnäytetyö palvelevat siis aikuiskoulutuksen tavoitteita parhaiten.

Työllistymiseen vaikuttaneita syitä kysyttiin myös avoimesti, jolloin vastauksissa nousi neljä suurta kokonaisuutta. HUMAKissa saatuun koulutukseen (51 mainintaa) liittyvinä työllistymistä edistäneinä tekijöinä mainittiin yksittäisten opintokokonaisuuksien, työoppimisten ja muiden koulutuskokemusten ohella myös yleisesti ammattikorkeakoulututkiminnon olemassaolo:

”Työoppimisen merkitystä en voi liikaa korostaa. Ilman työoppimista en olisi nykyistä työpaikkaani saanut.” (nainen, nuorten koulutus)

”Tein opintoja työoppimisena normia enemmän. Se avarsi erikoistumisalaani minulle (syrjäytymisen ehkäisy) ja tutustutti alan käytäntöihin, toi varmuutta.” (nainen, nuorten koulutus)

”Varmaankin kokonaiskuva siitä, että olen suorittanut jonkun amk-tasoisien koulutuksen.” (nainen, nuorten koulutus)

Eniten mainintoja saivat omat henkilökohtaiset piirteet, esimerkiksi aktiivisuus, oma-aloitteisuus ja persoona (116 mainintaa). Työkokemus ja asiantuntemus (57 mainintaa) sekä suhteet (46 mainintaa) nähtiin myös työelämään sijoittumiseen vaikuttaneina tekijöinä. Lisäksi aiempien opintojen merkityksen toi esille kymmenen vastaajaa ja sukupuolen kolme vastaajaa. Muita tekijöitä esimerkiksi hyvää tuuria tai paikkakunnan vaihtoa korosti 25 vastaajaa.

Aikuisopiskelijoilta kysyttiin erikseen sitä, miten he ovat mielestään hyötynet koulutuksesta työuralla etenemisen tai työssä kehittymisen näkökulmasta. Vastaukset olivat pääsääntöisesti positiivisia (62 mainintaa), vain yhdeksän vastaajaa koki, ettei suoritetusta tutkinnosta ollut juurikaan hyötyä. Myös positiiviseen sävyyn koulutuksen merkitystä arvioineet saattoivat tuoda esille, että varsinaiseen uralla etenemiseen tai työtehtävien muuttumiseen tutkinto ei ollut vaikuttanut, mutta että oman työn tekemiseen koulutus antoi valmiuksia:

”Eipä juuri ole apua ollut, ainakaan uralla etenemisessä. Työtäni se tietysti kehitti, ainakin katsomaan kriittisemmin omaa työtään.” (nainen, aikuiskoulutus)

”Ei merkitystä uralla etenemiseen. Työssä kehittymisen näkökulmasta merkitys myönteinen.” (mies, aikuiskoulutus)

Vaikka siis konkreettista muutosta työtehtävien tai -paikan vaihdoksen tai palkan nousun muodossa ei koulutuksen suorittamisesta seurannutkaan, vastaajat toivat esille tutkinnon hyödyn ennen kaikkea oman asiantuntijuuden päivittämisessä, lisävalmiuksien antamisessa sekä kehittämis- ja tutkimusvälineiden antamisessa. Opiskelu HUMAKissa oli myös joidenkin kohdalla antanut kipinän muihinkin opintoihin ja yleisesti itsensä kehittämiseen. Jotkut vastaajat arvioivat, että eniten hyötyä on ollut siitä, että on suorittanut ammattikorkeakoulututkinnon, joten mikäli työpaikan vaihto tulisi ajankohtaiseksi, koulutuksesta hyötyisi eniten uuden työpaikan löytämisessä. Moni myös mainitsi, että opintojen suorittamisen jälkeen eteen on avautunut uusia urakehitysmahdollisuuksia:

”Amk-tutkinto vaikutti työnkuvaan ja palkkaukseen – heti valmistumien jälkeen työnantaja palkitsi työn ohessa suoritetuista opinnoista sekä myöhemmin työnkuvaa rukattiin vaativammaksi, mikä vaikutti palkkaukseen.” (nainen, aikuiskoulutus)

”Erittäin hyvät; opinnot auttoivat vaihtamaan tehtäviä kehittämistehtäviin ja edelleen edetä tehtävissäni.” (nainen, aikuiskoulutus)

Kaiken kaikkiaan aikuiset olivat hyvinkin tyytyväisiä saamaansa koulutukseen näiden avoimien vastausten perusteella. Aiemmin esitetyn työelämävalmiuksien arvioinnin suhteen aikuiset olivat kuitenkin nuoria kriittisimpiä. Tähän eroon vaikuttaa luultavasti kysymysten muotoilu; asteikolla tapahtuva yksittäisten valmiuksien arvioinnin suhteen asiat voi sijoittaa tiukasti tiettyyn oman työn kontekstiin tai jopa yksittäiseen tilanteeseen, jolloin koulutuksen antia ei välttämättä tarkastella kokonaisuutena. Eri mitareiden antamia tuloksia ei kuitenkaan pidä asettaa toisilleen vastakkaisina; tulokset kertovat ensisijaisesti sen, että vaikka aikuiskoulutuksen läpikäyneet ovat monin paikoin hyötyneet tutkinnostaan, voi koulutuksen antamien valmiuksien ja työelämän vaatimusten ja haasteiden välissä silti olla epävarmuutta oman osaamisen tasosta. Toisaalta pitkän työkokemuksen aikaansaama ”rautainen” ammattitaito asettaa myös erilaisen vaatimuksen

koulutuksen sisältöjä kohtaan; kriittisyyttä esiintyy, jos opiskelijoille syntyy kokemus siitä, ettei koulutus opettanut mitään uutta. Erityisesti nuorten epävarmuus koulutuksen riittävydestä ja opittujen asioiden ja taitojen soveltamiskyvystä työelämässä selittänee ainakin osan siitä kriittisyydestä, mitä opintojen antia kohtaan esitetään. Asiantuntijuuden syntymisen näkökulmasta formaali koulutus voi antaa parhaimmillaankin vain pohjan, jolle asiantuntijuus kehittyy.

Vastavalmistuneen näkökulmasta tilanne voi kuitenkin olla ristiriitainen: ammattikorkeakoulutus on paitsi opiskelijalle myös työnantajalle lupaus asiantuntijuudesta, mutta toisaalta vähäisellä työkokemuksella asiantuntijatehtäviin pääseminen on vaikeaa:

”Olen pomoni mielestä ylikoulutettu työhöni, joka heijastuu subtautumisessa minuun. Olen kuullut monilta vastavalmistuneilta samanlaisia ajatuksia, kun taas vaativimpiin töihin pitää olla enemmän työkokemusta kuin mitä vastavalmistuneella on. Pitäisi ymmärtää, että jostainhan vastavalmistuneen on aloitettava.” (nainen, nuorten koulutus)

(...) Suoraan lukiosta amk-tutkinnon ohjeajassa suorittaneet ovat todella nuoria sijoituessaan ohjaajiksi ja kasvattajiksi. Valmiuksia toimi aikuisena työyhteisössä ei voi täysin jättää työoppimisten varaan, koska siellä jää usein ”pikkuapulaisen” asemaan. Projektit olivat itselle ainakin suuri tekijä esiintymistaitojen ja ryhmässä työskentelyn kehittäjänä. Itsellä on ollut harjoittelijana yhteisöpedagogiopiskelija, joka sokeana uskoi valmistuvansa esimiestehtäviin. Tätä muistan myös itselle kerrottaneen kouluaikana. Opetuksessa olisi ehkä voinut valottaa työyhteisöjen hierarkiaa ja siinä etenemistä uutena työntekijänä.” (nainen, nuorten koulutus)

6.2 Tyytyväisyys koulutukseen

Lopuksi kysyttiin vielä, suorittaisivatko kyselyyn vastanneet saman koulutuksen HUMAKissa uudelleen, jos he olisivat nyt valitsemassa opiskelupaikkaa. Kaikkiaan 64 % suorittaisi tutkinnon uudelleen ja 36 % jättäisi tutkinnon suorittamatta. Aloitusvuoden mukaan eroja syntyi niin, että vuosina 1998-2000 opintonsa aloittaneet jättäisivät tutkinnon suorittamatta useammin kuin vuosina 2001-2006 aloittaneet ($X^2= 9.600$, $df= 2$, $p=.008$).

Aloitusvuosi		Nuoret		Aikuiset		Kaikki	
		f	%	f	%	f	%
1998-2000	Kyllä	19	45.2	1	33.3	20	44.4
	Ei	23	54.8	2	66.7	25	55.6
	Yht	42	100.0	3	100.0	45	100.0
2001-2003	Kyllä	97	64.2	23	85.2	120	67.6
	Ei	54	35.8	4	14.8	58	32.4
	Yht	151	100.0	27	100.0		100.00
2004-2006	Kyllä	26	66.7	23	74.2	49	70.0
	Ei	13	33.3	8	25.8	21	30.0
	Yht	39	100.0	31	100.0	70	100.0

TAULUKKO 9. Suorittaisitko saman tutkinnon uudelleen? Aloitusvuoden mukaan.

Aikuiset olivat nuoria tyytyväisempiä koulutukseensa ($X^2= 6.751$, $df= 1$, $p=.009$). Sukupuolten välillä ei ollut eroja suhteessa tällä tavalla mitattuun koulutustyytyväisyyteen ($X^2= 2.173$, $df= 1$, $p=.140$). Myös yksiköittäin oli havaittavissa eroja; Nurmijärvi, Äänekoski ja Joensuu erottuivat positiivisesti. Sen sijaan pääasiallisen toiminnan luokkien, työnantajasektorien sekä suoritus- ja johto- ja asiantuntijatason välillä ei esiintynyt eroavaisuuksia suhteessa tyytyväisyyteen. Valmistumisvuoden mukaan erot tyytyväisyydessä olivat hyvin pieniä.

Valmistumisvuosi		Nuoret		Aikuiset		Kaikki	
		f	%	f	%	f	%
2004	Kyllä	28	46.7	11	78.6	39	54.5
	Ei	32	53.3	3	21.4	35	45.5
	Yht.	60	100.0	14	100.0	74	100.0
2005	Kyllä	36	73.5	16	84.2	52	76.5
	Ei	13	26.5	3	15.8	16	23.5
	Yht.	49	100.0	19	100.0	68	100.0
2006	Kyllä	39	56.5	15	78.9	54	62.2
	Ei	30	43.5	4	21.1	34	37.8
	Yht.	69	100.0	19	100.0	88	100.0
2007	Kyllä	38	65.5	6	66.7	44	64.7
	Ei	20	34.5	3	33.3	23	35.3
	Yht.	58	100.0	9	100.0	67	100.0

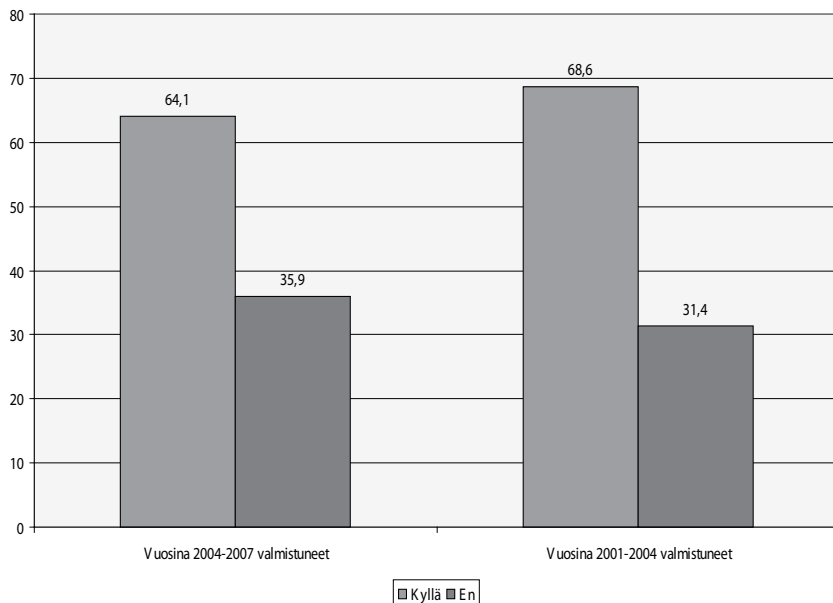
TAULUKKO 10. Suorittaisitko saman tutkinnon uudelleen? Valmistumisvuoden mukaan.

Nuorten kohdalla näyttäisi positiivista kehitystä tapahtuneen vuosien kuluessa niin, että koulutukseen tyytyväisten määrä opintojen aloitusvuoden mukaan on koko ajan kasvanut. Vuosina 1998–2000 koulutuksensa aloittaneet ja vuonna 2004 valmistuneet olivat kaikkein tyytymättömmimpiä. Tyytymättömyys HUMAKin alkuvaiheen koulutusta kohtaan johtuu ensimmäisten toimintavuosien linjan hakemisesta. Tuolloin voimassa oli ns. siirtymävaiheen opetussuunnitelma (Arresto & Määttä 2006, 43), jonka toteutuksen suhteen verkosto-organisaation yhteinen linja oli vielä löytymättä. Opetussuunnitelma muuttui ensimmäisen kerran 2001 ja sen jälkeen 2004. Tällä hetkellä on käynnissä opetussuunnitelmapäivitys, mutta seuraava varsinainen opetussuunnitelmamuutos toteutuu todennäköisesti 2012–2013. Alun monet muutokset henkilöstössä, käytänteissä ja linjauksissa ovat saattaneet aiheuttaa sekavuutta ja epäohjonmukaisuutta koulutuskokonaisuuteen. On syytä muistaa, että pieniltäkin tuntuvat muutokset, esimerkiksi ohjaavien lehtoreiden vaihtuminen voivat vaikuttaa opiskelijan kokemukseen koulutuksesta:

”Ensimmäisenä vuosikurssilaisena opintojen aikana törmäsin turhan moniin uudistuksiin yhtäaikaan (suuntautumisaset muutui, pisteytys tuli, ohjaavat opettajat vaihtuivat, opintojen sisällöt olivat laajat, yksikkö haki paikkaansa...) nämä tekijät edesauttoivat yksilöllisen opetussuunnitelman toteutumisessa, joka myöskään ei loppujen lopuksi ole pelkästään hyvä asia. To-della räätälöityä tutkintotodistusta on vaikea tuoda esille työ-markkinoilla. Se mitä minä juuri osaan on tuotava pelkästään vain itse esille. Rikkonaisuudesta opintokokonaisuudesta eivät muut ymmärrä, kun en aina itsekään ymmärrä.” (nainen, nuorten koulutus)

Tyytyväisyyden kohentuminen ei kuitenkaan ole ollut täysin johdonmu-kaista kummallakaan vertailtavalla ryhmällä. Aikuisilla tyytyväisyys on kääntynyt laskuun niin, että vuosina 2004-2006 aloittaneet ovat melko paljon tyytymättömämpiä opintoihinsa kuin 2001-2003 aloittaneet. Sa-moin valmistumisvuoden 2005 huipun jälkeen tyytyväisyys on heiken-tynt. Nuorillakin huippuvuosi näyttäisi olleen 2005, jonka jälkeen tyy-tyväisyyslukemat ovat pienempiä. Vuonna 2006 valmistuneiden tyyty-mättömyys saattaa johtua vuoden 2004 opetussuunnitelmauudistuksesta sekä vuoden 2005 opintopistejärjestelmään siirtymisestä, jotka ovat voi-neet sekoittaa vanhan opetussuunnitelman mukaan opintonsa aloittaneiden opintoja ja niihin liittyviä käytänteitä. Nyt kun uusi opetussuunnitel-mauudistus on tulossa, on sen vaikutukset niin pedagogisesti kuin koulu-tuspoliittisesti huomioitava. Se, miten uudistus jalkautetaan kampuksille ja opiskelijoille on varmasti yhteisen pohdinnan arvoinen asia. Yhteneväiset toimintamuodot läpi koko organisaation tuovat oikeudenmukaisuutta ja laadukkuutta muutokseen ja ennaltaehkäisevät osaltaan opiskelijoiden negatiivisia kokemuksia.

Tilanne koulutukseen tyytyväisyyden osalta ei valitettavasti ole ko-hentunut, joskaan se ei ole juuri huonontunutkaan edellisestä Arreston ja Määttä (2006, 40) selvityksestä ($X^2= 1.239$, $df= 1$, $p=.266$); edelleenkin tyytymättömien määrä on suuri, selvästi yli kolmannes ei suorittaisi tut-kintoa uudelleen (kuvio 15):



KUVIO 15. Suorittaisitko saman tutkinnon uudelleen? Aineistojen välinen vertailu.

Koska tyytyväisyyttä ei näyttäisi selittävän esimerkiksi valmistumisen jälkeinen sosiaalinen asema, ovat syyt kenties enemmän koulutuksen sisäisiä. Verkosto-organisaation haasteisiin kuuluu muun muassa tiedonkulun, yhteisöllisyyden ja opintokokonaisuuksien yhteneväisyyden ja laadun varmistaminen. Edelleen HUMAK on nuori ammattikorkeakoulu ja toimintamuodot hakevat paikkaansa. Opiskelijat kuitenkin kaipaavat pysyvyyttä, hallinnan tunnetta suhteessa rakennettavaan tutkintoon. Jos pelisääntöjä muutetaan opiskeluaikana useaan otteeseen, ei tällaista kokemusta synny.

Vastaajille annettiin mahdollisuus myös perustella vastauksensa, mikäli he eivät valitsisi HUMAKin koulutusta uudelleen. Vastauksista nousi esille seuraavat teemat: koulutus (51 mainintaa), toimialan työt ja työllistyminen (25 mainintaa) sekä alan valinta (63 mainintaa). Koulutukseen liittyviä syitä olivat mm. tutkintoa ja sen tunnettavuutta työmarkkinoilla koskevat sekä oppilaitosta ja opintoja koskevat maininnat. Tyytymättömyyttä opintoja kohtaan oli paljon, 29 mainintaa. Monet maininnat hei-

koista työelämävalmiuksista liittyivät yleisesti työllistymiseen, sen vaikeuteen tai sen hetkisen työnkuvaan. Työnkuviin liittyvät maininnat viittasivat osittain myös ammattialaan ja alan valintaan. Valmistumisen jälkeen oli saatettu työllistyä tehtäviin, jotka eivät olleet aivan koulutusalaan vastavia. Näin myös koulutuksen antamiin valmiuksiin suhtauduttiin kriittisesti:

*”Ilman seikkailukasvatuksen opintoja koulu ei anna juurikaan valmiuksia toimia työssä, jossa esim. nykyisin työskentelen.”
(mies, nuorten koulutus)*

Muutamit korostivat opintojen aikaista vaatimustason puutetta:

”Opetuksellinen vaatimustaso oppilailta ei aina ollut kovin suuri.” (nainen, nuorten koulutus)

”Olin tyytymätön koulutukseen kokonaisuudessaan – omilla valinnoilla saattoi opintokokonaisuuksista saada hyvän. Tuntui, että ei vaadittu juurikaan muuta kuin pitkää pinnaa ja sietokykyä muutoksiin.” (nainen, nuorten koulutus)

Huonot työllisyysnäkökymät sekä alan palkkaukseen, arvostukseen ja töiden epätyypillisyyteen liittyvät asiat olivat myös yleisesti tyytymättömyyttä aiheuttavia tekijöitä. Niiden vuoksi alan valinnan mielekkyyttä oli alettu pohtimaan:

*”Olisi pitänyt jo nuorena valita ala, jolla voi edetä saada arvostusta ja kilpailukykyistä palkkaa. Näitä mahdollisuuksia nuori-
soalalla ei ole.” (mies, aikuiskoulutus)*

*”Koulutus ei tarjoa riittäviä valmiuksia työelämään, vaikeaa löytää koulutustasoa vastaavia työtehtäviä, työsuhteet usein määräaikaisia esim. projekteja, yleinen työllisyystilanne heikko -
> esim järjestötyöhön suuntautuneena olen usein törmännyt sii-*

hen, että järjestötöihin valitaan ennemmin maistereita kuin yhteispedagogeja.” (nainen, nuorten koulutus)

Kolmantena ja suurimpana ryhmänä vastauksista erottuivat alan valintaan liittyneet syyt. Oman alan hahmottuminen on voinut viedä aikaa, joten uudessa valintatilanteessa kansalaistoiminnan ja nuorisotyön koulutusta ei välttämättä valittaisi:

”Hakisin yliopistoon, koska nyt tiedän tarkemmin sen, mitä elämältäni haluan, Humak oli silti hyvä.” (mies, nuorten koulutus)

Lisäksi maininnat sosionomi- tai yliopistotutkinnon suorittamisesta (27 ja 10 mainintaa) liitettiin tähän luokkaan. Monet sosionomikoulutusta korostavista perustelivat näkökantaansa lähinnä sosiaalialan pätevyyden ja sosiaalialalle laajempien valmiuksien saamisella:

”Kaikki työkokemukseni on sosiaalialalta, joten amk -tutkintoa vastaisi lähinnä sosionomitutkinto.” (nainen, aikuiskoulutus)

”Sosionomin koulutus olisi ehkä antanut paremmat valmiudet itseäni kiinnostaviin työtehtäviin.” (nainen, nuorten koulutus)

Kyselylomakkeen viimeisessä kysymyksessä vastaajilla oli mahdollisuus kertoa avoimesti kokemuksiaan työelämään sijoittumisesta. Vastauksia kirjoitettiin kaikkiaan 112, joista suurin osa oli työllistymiseen (42) tai koulutukseen (39) liittyviä kokemuksia, ohjeita, kehittämishdotuksia tai vastaavia. Nämä maininnat olivat hyvin samantyyppisiä kuin esimerkiksi tutkinnon merkitystä sekä koulutuksen opintopuutteita koskevat kysymykset toivat esille. Melkein kaikki maininnat olivat koulutuksen järjestämiseen tai sisältöihin liittyviä kehityshdotuksia:

”Hopsaukseen kannattaisi panostaa enemmän; ohjeistamalla opiskelijaa valitsemaan itselleen selkeän punaisen langan, jonka

perusteella teemat ja työoppimiset valitsee. Itsellä opinnot jäivät vähän pintapuoliseksi aiheesta jos toisestakin.” (nainen, nuorten koulutus)

”Panostakaa enemmän psykiatristen ongelmien opettamiseen, sillä nykyään Suomessa ei ole sellaista erityisnuorta, jolla ei ole tällaisia ongelmia. Ottakaa tämä huomioon myös lehtoreiden valinnassa ja lisäkoulutuksessa.” (mies, nuorten koulutus)

”Koulutuksessa tulisi painottaa, että isot, nimekkäät yhdistykset eivät palkkaa helposti AMK tutkinnon omaavia, jollet halua ns. juoksupojaksi työhön, jota voisi tehdä ilman koulutustakin. Jos todella haluaa arvostettuun suureen yhdistykseen täytyy olla maisterin paperit. On ollut todella harmillista huomata, että koulutukseni arvostus on hyvin heikko eivätkä ihmiset edes tiedä vielääkään mikä on yhteisöpedagogi!” (nainen, nuorten koulutus)

Työllistymistä ja työtä koskevia selvästi positiivisia lausuntoja oli 20, negatiivisia 11 ja neutraaleja 11. Positiivisten mainintojen sisällöissä luotiin kuvaa hyvästä työtilanteesta, helposta työllistymisestä ja koulutuksen antamasta hyvästä pohjasta:

”Yhteisöpedagogit ovat moniosaajia. Se on hyvä pohja ihan mihin vain työhön. Matkailualan piiriin tulee varmasti työllistymään paljon opiskelijoita tulevaisuudessa.” (nainen, nuorten koulutus)

”Missään ei kysytty, oliko töihin pääsy vaikeaa. No se oli helppoa, sen jälkeen kun paperit sai. Työtarjouksia sai useita ja haastatteluihin pääsi myös helpolla. Valitsin työn hyvän palkan ja pienen työyhteisön vuoksi ja sen että työ on vakinainen ja he selkeästi haluavat pitää työntekijän kauan.” (mies, nuorten koulutus)

”Työtä on niin paljon kuin vain jaksaa tehdä ainakin Lahden seudulla.” (mies, nuorten koulutus)

”Koulutus on monipuolinen jaljoten voi tehdä työtä hyvinkin erilaisissa työtehtävissä, kuitenkin tuntemattomuus on aika iso ongelma, joka toivottavasti kuitenkin paranee ajan kuluessa. Työtä kyllä riittää, jos ja kun työnantajat huomaavat yhteisöpedagogien osaamisen ja voimavaran.” (nainen, nuorten koulutus)

Negatiivisten mainintojen sisältö oli täysin päinvastainen:

”On outoa, että amk-tutkinnolla saa vain perusohjaajan töitä. Samaa hommaa mitä PT:n [perustutkinnon – EN] käyneet tekevät.” (nainen, nuorten koulutus)

”Työelämä ei osaa suhtautua yhteisöpedagogiin, vielä. On raskasta selittää mihin on opiskellut ja mitä oma ammattinimike tarkoittaa. En koe, että se on valmistuneen ammattilaisen tehtävä.” (nainen, nuorten koulutus)

”En tiedä, mutta on tosi vaikea saada työpaikkaa pelkällä koulutuksella, jonka on hankkinut 4 vuotta sitten, kun aina tysää siihen, että ei ole työkokemusta tarpeeksi tai aina on joku jolla sitä on ja se pyyhkii ohi. Muutenkin esim Mol:n sivuilla, eihän siellä edes kukaan suoraan hae yhteisöpedagogeja kuten esim. sairaanhoitajia, myyjiä, ohjaajia jne.” (nainen, nuorten koulutus)

Lomakkeen muotoiluun tai kysymyksiin liittyviä mainintoja oli muutamia.

7 OPINNOT HUMAKISTA VALMISTUMISEN JÄLKEEN

Valmistuneilta kysyttiin, olivatko he aloittaneet uutta opiskelua HUMAKista valmistumisen jälkeen. Vajaa 90 % ei ollut aloittanut opiskelua (nuoret 90 %, aikuiset 73 %), 2 % oli saanut tutkinnon jo valmiiksi (nuoret 2 %, aikuiset 3 %) ja 11 % suoritti jotakin toista tutkintoa parhaillaan (nuoret 8 %, aikuiset 24 %). Kohderyhmän valmistumisesta oli tarkasteluhetkellä aikaa muutamasta kuukaudesta neljään vuoteen, joten tutkinnon suorittaneiden määrä on siksi pieni. Aikuiset olivat nuoria enemmän kiinnostuneita tutkintojen suorittamisesta ($X^2= 14.664$, $df= 2$, $p=.002$). Sukupuolten välillä ei ollut eroa, eikä myöskään tarkasteluaineiston ja aikaisemman selvityksen välillä (Arresto & Määttä 2006, 29). Suurin osa näistä oli yliopistotutkintoja ja toiseksi eniten 2. asteeseen rinnastettavia tutkintoja (esim. ammattitutkinnot). Suoritetut tutkinnot olivat enimmäkseen sosiaali-, terveys- ja liikunta-alaan kuuluvia tutkintoja. Suurin osa parhaillaan suoritettavista tutkintoon johtavista opinnoista oli yliopisto-opintoja (60 %), 2. asteen opintoja suoritti 27 % ja ammattikorkeakouluopintoja 11 %. Ylemmän ammattikorkeakoulututkintoa ilmoitti suorittavansa yksi vastaaja. Kesken olevista opinnoista suurin osa oli humanistisen ja kasvatustieteiden opintoja (46 %), lähinnä kasvatustieteeseen liittyviä opintoja. Kaupan, hallinnon ja yhteiskunnallisten aineiden opintoja suoritti 30 % ja sosiaali-, terveys- ja liikunta-alan opintoja 16 % vastanneista.

Noin 66 % ($n= 209$) vastanneista aikoo tulevaisuudessa suorittaa jonkin tutkinnon. Heistä 63 % (131) ilmoitti myös opintojen tason ja 56 % (116) alan. Hiukan yli kolmannes ei tällä hetkellä aikonut suorittaa muita tutkintoja tulevaisuudessa. Aikuisten ja nuorten välillä ei ollut eroa ($X^2=.598$, $df= 1$, $p=.439$) kuten ei myöskään sukupuolten välillä ($X^2= 2.568$, $df= 1$, $p=.109$). Tilanne ei ole myöskään muuttunut aiemmasta selvityksestä tilastollisesti ($X^2= 1.684$, $df= 1$, $p=.194$), vaikka prosenttiosuuk-silla tarkasteltuna määrä on pudonnut n. 5 prosenttiyksikköä. Lohjan ja Nurmijärven kampusten opiskelijat osoittivat muita enemmän mielen-

kiintoa tutkinnon suorittamista kohtaan tulevaisuudessa. Erot kampusten välillä olivat kuitenkin hyvin pieniä. Kaikkiaan noin puolet aikoo suorittaa yliopistotutkinnon ja 21 % ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon. Yliopistoa ja ylempää ammattikorkeakoulututkintoa vaihtoehtoisina piti 7 %. Tulevaisuuden opinnoista suurin osa suuntautuisi humanistiselle ja kasvatusalalle (n= 73, 63 %), erityisesti opettamistyöhön (28). Kuusi vastaajaa piti mahdollisena yhteisöpedagogi (ylempi AMK) -tutkinnon suorittamista.

Näyttäisi siltä, että jatko-opintojen tarkoitus on lähinnä laajentaa ja syventää omaa ammattikorkeakoulutusta siirtymällä saman alan opintoihin yliopistoon. Tosin on huomattava, että luokan- tai lastentarhanopettajan koulutukset luokitellaan väljästi koulutusalanana samaan kuin kansalaistoiminta ja nuorisotyö, vaikka ne toimialoina ovatkin toisistaan poikkeavat. Tässä luokittelun perustana käytettiin Opetusministeriön koulutusala- luokitusta (ks. esim. <http://www.minedu.fi/export/sites/default/OPM/Koulutus/koulutusjaerjestelmae/liitteet/koulutusluokitukset.pdf>). Myös avoimien vastausten perusteella voitaneen tulkita niin, että jatkokoulutus tähtää ennen kaikkea oman osaamisen kehittämiseen, koulutuksen täydentämiseen tai laajentamiseen sekä urakehitysmahdollisuuksien parantumiseen. Näihin teemoihin liittyviä mainintoja oli kaiken kaikkiaan 112:

”Olen määrätietoisesti halunnut edetä eteenpäin ja koko ajan Humakissa valitsemani suuntautuminen on pysynyt samana. Sosiaalipedagogiikka ja nuorisokasvatus. Humak oli hyvä pohja jatko-opinnoille.” (nainen, aikuiskoulutus)

”Haluan syventää ammattiosaamistani yhteisöpedagogina, mahdollisesti myös opiskella tutkintoni rinnalle jonkin sitä tukevan toisen tutkinnon.” (nainen, nuorten koulutus)

”Oma halu kehittyä ja syventää omaa osaamista. Tavoite päästä haasteellisempiin työtehtäviin.” (nainen, aikuiskoulutus)

”Yhteisöpedagogin tutkinnolla selviytyy mainiosti ainakin kunnallisessa nuorisotyössä. Jos haluaa raapia pintaa syvemmältä, joutuu kouluttautumaan enemmän.” (mies, nuorten koulutus)

Tosin alan vaihtoon tähtääviä mainintojakin esiintyi (54). Näistä opetus-työn ja sosiaalialan työn tekeminen tai kyseiselle alalle haluaminen olivat selkeimpiä syitä uuden tutkinnon suorittamiselle. Myös oman kiinnostuksen kohteiden muuttuminen tai täsmentyminen on voinut johtaa toisen tutkinnon suorittamishalukkuuteen:

”Kiinnostus on siirtynyt sosiaalipuolelle, työnsaantimahdollisuuksien parantaminen.” (nainen, nuorten koulutus)

”Kiinnostus eläimiin sekä halu saada useampi tutkinto ja mahdollisuudet yhdistää työelämässä useampia tutkintoja.” (nainen, nuorten koulutus)

”Halu opiskella lisää ja kiinnostus erilaisiin työtehtäviin sekä epävarmuus siitä, mitä teen ja haluan tehdä isona.” (nainen, nuorten koulutus)

Työllistymiseen ja alan töihin liittyviä mainintoja oli myös melko paljon (58 mainintaa). Näistä lähes kaikki käsittelivät heikkoa työllistymistilannetta sekä sen parantumista uuden tutkinnon myötä tai tyytymättömyyttä toimialan töihin:

”(...) Lisäkoulutuksen hankkiminen varhaiskasvatukseen. Laki sosiaalitoimen pätevyysvaatimuksesta on erittäin paljon yhteisöpedagogien työllistymistä rajoittava laki -> työttömyys, pätkätyöt, koulutustasoa vastaamattomat työt ja palkkaus, huonompi vrt. sosionomi amk.” (nainen, nuorten koulutus)

”Työllistyminen ei tunnu olevan järjestöihin helppoa.” (nainen, nuorten koulutus)

”Olen ikään kuin väliinputoaja tällä tutkinnolla. Olen joko yli- tai alikoulutettu. Sopivia töitä ei vain ole löytynyt.” (nainen, nuorten koulutus)

Vaikka tässä selvityksessä syitä jatko-opintoihin mitattiin eri tavalla kuin aikaisemmassa, vuoden 2004 selvityksessä (Arresto & Määttä 2006, 29), ovat tulokset ammattipätevyuden syventämisestä ja ammattitaidon monipuolistamisesta, parempien työllistymismahdollisuuksien ja työehtojen saamisesta samankaltaisia. HUMAKista valmistuneet eivät opiskele vaihtakseen alaa. Lisäkoulutuksen hankkimisen motiivina ammatillisen pätevyyden parantaminen ja syventäminen on ollut merkittävin myös muissa korkeakoulututkimuksissa (Vuorinen & Valkonen 2007, 151). Jatkokoulutushalukkuus saattaa olla myös alaan sidottua, sillä esimerkiksi Djupsjöbackan (2006, 75) mukaan Diakista valmistuneilla ei näyttänyt olevan suurta innostusta jatko-opintoihin tai uudelleenkoulutukseen. Tulosten eroa selittänee ehkä Diakin opintotarjontaan kuuluva terveydenhoitoala, jonka työtilanne on viime vuosina ollut erityisen hyvä. Näin ollen työllistymisvaikeuksista johtuva jatko-opintohalukkuus (mikä määriteltiin tässä aineistossa yhdeksi tutkintotavoitteiseen koulutuksen hakeutumisen syyksi) ei Diakin aineistossa todennäköisesti näy.

Yhä edelleen näyttää siltä, että ylempi korkeakoulututkinto on selvästi valmistuneiden tavoitteena, tosin nyt myös ylempi ammattikorkeakoulututkinto vaikuttaa houkuttelevalta vaihtoehdolta monelle tiedekorkeakoulun ohella. Tulos antaa positiivista viitettä siitä, että kunhan ylempien ammattikorkeakoulututkintojen tunnettuus lisääntyy työnantajien ja myöskin niihin hakeutuvien opiskelijoiden keskuudessa ja ne vakiintuvat korkeakoulujärjestelmään, on niiden painoarvo jatko-opintopaikan valinnassa varmasti suuri.

Opettajan pedagoginen pätevyys houkuttelee myös yhteisöpedagogeja. Vastaajat olivat tehneet erilaisia tulkintoja siitä, onko pedagogisten opintojen suorittaminen tutkintoon johtavaa vai muuta, lisä- ja täydennyskoulutukseen rinnastettavaa opiskelua. Tästä johtuen kysymyksiin 10, 11 ja 13 oli vastattu hiukan tulkinnanvaraisesti. Kuitenkin 17 vastaajaa on joko

suorittanut, suorittaa parhaillaan tai aikoo tulevaisuudessa suorittaa opettajan pedagogiset opinnot.

Muista kuin tutkintoon johtavasta koulutuksesta kokemuksia HUMAKista valmistumisen jälkeen oli 26 %:la. Heistä 12 % oli jo suorittanut joitain opintoja ja 14 % suoritti parhaillaan. Tulevaisuudessa erilaista lisä- ja täydennyskoulutusta aikoi hankkia 15 % vastanneista. Aikuiset olivat suorittaneet nuoria useammin muita kuin tutkintoon johtavia opintoja, mutta nuoret olivat näiden opintojen suhteen tulevaisuuteen orientoituneita aikuisia enemmän ($X^2= 12.253$, $df= 4$, $p=.016$). Aikuiset ovat nuoria pidemmällä urallaan ja täydennyskoulutuksen suorittaminen on luonnollista vasta myöhemmässä, vakiintuneemmassa uran vaiheessa. Nuorten varsinaisesta koulutusurasta on myös vähemmän aikaa kuin aikuisilla, joten kouluttautuminen ei välttämättä edes kiinnosta heti valmistumisen jälkeen. Nuoret ovat kuitenkin pidemmällä tähtäimellä selvästi halukkaita oppimaan, kouluttautumaan ja kehittymään. Myös sukupuolten välillä oli eroa ($X^2= 12.624$, $df= 4$, $p=.014$). Naiset suorittivat opintoja parhaillaan enemmän kuin miehet ja aikoivat myös tulevaisuudessa tehdä täydennysopintoja useammin kuin miehet. Naisten asema työmarkkinoilla epätyypillisten työsuhteiden keskellä saattaa pakottaa naiset tekemään ahkerasti töitä töiden saamiseksi ja oman paikan lunastamiseksi.

Kun vastaajilta kysyttiin, millaisista HUMAKin jatko- tai täydennyskoulutusopinnoista he olisivat kiinnostuneita, suurimman kannatuksen sai yhteisöpedagogi (ylempi AMK) -tutkinto (23 %; nuoret 19 %, aikuiset 37 %). Erikoistumisopinnot mainitsi 10 % vastaajista. Sekä erikoistumisopinnoista että ylemmästä ammattikorkeakoulututkinnosta oli kiinnostunut 14 % vastanneista. Avoimen ammattikorkeakoulun opintoja voisi tehdä 4 % (nuoret 4 % ja aikuiset 5 %). Avoimen ammattikorkeakoulun kiinnostus on pienentynyt neljän vuoden takaisesta paljon. Arreston ja Määtän (2006, 31) selvityksessä nuorista 28 % ja aikuisista 14 % oli kiinnostunut avoimessa ammattikorkeakoulussa opiskelusta. Avoimen yliopiston markkina-asema on todennäköisesti niin vahva, että se vie mahdollisia opiskelijoita yliopiston puolelle. Ammattikorkeakoulun vastineen markkinointi ja houkuttelevaksi tekeminen vaatii vielä työtä. Vajaa 40 % ei ollut kiinnostunut mistään HUMAKin jatko- tai täydennyskoulutusopinnois-

ta juuri tällä hetkellä (nuoret 37 %, aikuiset 32 %). Hiukan vajaa neljännes osoitti kiinnostusta useampaa kuin yhtä HUMAKin koulutustarjonnan vaihtoehtoa kohtaan.

Nuoret olivat aikuisia kiinnostuneempia erikoistumisopinnoista ja aikuiset yhteisöpedagogi (ylempi AMK) -tutkinnosta ($X^2= 12.206$, $df= 5$, $p=.032$). Tulos on samanlainen kuin aiemmin (Arresto & Määttä 2006, 31). Ero voi johtua ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon kolmen vuoden työkokemusvaatimuksesta, sillä vastavalmistuneelle ylemmän tutkinnon suorittaminen ei ole mahdollista heti valmistumisen jälkeen. Nuorilla tärkeät ja realistiset tavoitteet liittyvät ehkä enemmän työelämään sijoittumiseen, joten lyhyempikestoiset erikoistumisopinnot kiinnostavat siksi enemmän nuoria kuin aikuisia. Nuorten keskuudessa tosin ylemmästä tutkinnosta kiinnostuneita oli enemmän kuin erikoistumisopinnoista kiinnostuneita (19 % ja 11 %). Tämäkin osaltaan vahvistaa näkemystä nuorten tulevaisuuden suunnittelusta ja kouluttautumisen merkityksestä siinä. Naiset olivat miehiä enemmän kiinnostuneita erikoistumisopinnoista ja miehet ylemmän tutkinnon suorittamisesta ($X^2= 18.440$, $df= 5$, $p=.002$). Järjestöjen palveluksessa toimivat olivat erityisesti kiinnostuneita ylemmästä ammattikorkeakoulututkinnosta, tosin myös valtion, kuntien ja yritysten työntekijöistä suurin osa oli kiinnostunut nimenomaan ylemmästä (AMK) -tutkinnosta. Johto-, asiantuntija- ja vastaavissa tehtävissä toimivat olivat enemmän kiinnostuneita ylemmästä tutkinnosta kuin erikoistumisopinnoista. Myös suoritustasolla toimivat yhteisöpedagogit olivat nyt kiinnostuneempia ylemmästä tutkinnosta kuin erikoistumisopinnoista (vrt. Arresto & Määttä 2006, 31). Erikoistumisopinnoista kiinnostuneista yli puolet (59 %) oli kuitenkin suoritustasolla toimivia. Ylempää tutkintoa kohtaan kiinnostusta osoittavista oli suoritustason työntekijöitä (44 %) hiukan enemmän kuin johto- ja/tai asiantuntijatehtävissä toimivia (42 %).

Vastanneista 3 % (nuoret 3 %, aikuiset 5 %) osoitti kiinnostusta HUMAKin järjestämää muuta, lyhyempikestoista koulutusta kohtaan. Muutamat vastaajat määrittelivät tarkemmin aihepiirin, josta voisivat olla kiinnostuneita. Koulutusta toivottiin muun muassa syrjäytymisen ehkäisyyn, maahanmuuttajatyön, esimiestyön, taloushallinnon, aikuiskoulutuk-

sen, urheiluvalmennuksen, päihde- ja mielenterveyden, psykologian, ryhmänohjauksen, lastensuojelun, draaman ja seikkailukasvatuksen aihepiireistä.

8 YHTEENVETO

Humanistisesta ammattikorkeakoulusta valmistuneet ovat sijoittuneet työelämään onnistuneesti. Humanistisen ja kasvatustieteiden ja sen lähialojen vetovoima on hyvä nyt ja tulevaisuudessa. Yhteisöpedagogien työelämään sijoittuminen näyttää tulosten valossa positiiviselta, vaikka tyytymättömyyttä jonkin verran esiintyikin. Valmistuneiden esittämät työllistymistä koskevat huomiot sekä opintoja kohtaan esittämä kritiikki sisältävät monia koulutuksen kehittämiseen ja tehostamiseen liittyviä tekijöitä, joita ei saa jättää koulutuksen kehittämistyössä huomiotta.

Työllistyminen nopeaa, työttömyyttä vähän

Suurin osa työllistyi välittömästi täysin koulutusta vastaavaan työhön. Kunnat, yritykset ja järjestöt olivat suurimpia työnantajia. Järjestöjen osuus työnantajina ei tässä selvityksessä ollut kasvanut yhteisöpedagogien työelämään sijoittumista koskevaan neljän vuoden takaiseen tutkimukseen verrattuna, mikä osaltaan johtui kansalaistoimintaan suuntautuneiden vähäisestä osallistujamäärästä. Arvioiden mukaan kolmannen sektorin (järjestöt, yhdistykset, säätiöt, monipuolinen kansalaistoiminta) työvoimatarve on kasvava (Mäkelä 2006, 38), mutta tulosten valossa näyttäisi siltä, etteivät vastavalmistuneet juurikaan sijoitu järjestöihin ensimmäiseksi valmistumisensa jälkeen. Sen sijaan työuran edetessä tilanne hiukan muuttuu ja keväällä 2008 järjestöissä työskentelevien osuus oli jo suurempi.

Työttömyyttä esiintyi vähän, vaikka monilla oli kokemusta työttömyysjaksoista. Työsuhteiden epätyypillisyyttä näkyi jonkin verran etenkin ensimmäisten työsuhteiden osalta, jotka olivat pääsääntöisesti määräaikaisia ja suhteellisen lyhyitä, mutta toistaiseksi voimassa olevat työsuhteet yleistyivät työuran edetessä. Palkkatasoltaan yhteisöpedagogit jäivät muiden koulutusalojen palkoista, mutta keskimääräinen palkka on noussut yleisen ansiotasokehityksen mukaan.

Työtä tehdään nuoriso- ja järjestötyön ohella paljon myös lastensuojelun tehtävissä ja lähikasvatustyössä

Valmistuneiden työtehtävät olivat moninaisia. Suurin osa vastaajista koki työskentelevänsä täysin omalla alallaan ja myös koulutusta vastaavalla tasolla. Työtehtävien sisältöjen mukaan ensimmäinen työsuhde sisälsi oman alan työtehtäviä 38 %:lla vastanneista, läheisesti alaan liittyviä töitä oli kuitenkin enemmän, 48 %. Nykyisissä työsuhteissa nuoriso- ja järjestötoimialan tehtävissä työskenteli 132 eli 44 % kaikista työtehtävistä oli alan työtehtäviä. Läheisten alojen tehtäviä oli 144, 48 % maininnoista. Yhteisöpedagogit näkevät osittain lastensuojelutyön täysin omaa alaa vastaavaksi työkentäksi, vaikka kyseessä on sosiaaliala.

Yhteisöpedagogit kokivat itsensä ensisijaisesti nuorisotyöntekijöiksi, mutta lastensuojelutyötä tekeviä oli myös vastanneiden joukossa paljon. Järjestötyötä koki tekevänsä 14 % vastanneista. Myös sosiaalialantyö sekä lastenhoitotyö koettiin omaa tilannetta kuvaaviksi aloiksi melko paljon. Vuonna 2006 (Mäkelä 2006, 38) nuorisoalan koulutuksen tarpeina tunnustettiin lasten ja nuorten parissa tehtävän työn kasvu. Koululaisten aamu- ja iltapäivätoiminta, lasten ja nuorten vapaa-ajan ohjaus ja syrjäytymisen ehkäisytyö kokonaisuudessaan suuntaavat nuorisoalan työvoimaa myös lapsi- ja perhetyön puolelle. Nämä trendit näkyvät myös yhteisöpedagogien sijoittumisessa, sillä valmistuneista kansalaistoiminnan ja nuorisotyön ammatillaisia sijoittui oman toimialan (nuoriso- ja järjestötoimiala) ohella paljon myös lastensuojelun ja lastenohjaustyön tehtäviin.

Toimialoihin liittyvät linjaukset ovat tulevaisuudessa tärkeitä, koska yhteisöpedagogit tekevät lähialojen töitä paljon. Missä määrin laitostyo on yhteisöpedagogien ydinosaa? Entä lastenohjaustyö? Monen nuoriso-ohjaajan työnkuvaan kuului myös koululaisten aamu- ja/tai iltapäivätoiminnasta vastaaminen (12 % nuorisotyötä tekevästä), joten ainakin nuorisoalan trendinä lapsityö näkyy selvästi. Kouluttajan on pohdittava näitä rajanvetoja ja otettava kantaa ainakin yhteisöpedagogien sijoittumiseen lastensuojeluun; onko tarvetta vahvistaa yhteisöpedagogien asemaa laitostyössä ja saada tutkintoonimikkeen haltijoille sosiaalihuollon henkilöstön pätevyys? Tutkintoonimikkeen huono tunnettuus ja arvostus johtuivat

valmistuneiden mukaan osaltaan sen epäselvästä suhteesta sosionomi-tutkintoon.

Toimialan työt ovat ohjaus- ja kasvatustehtäviä sisältäviä asiantuntijatöitä

Oman alan työt (nuoriso- ja järjestötoimiala) näyttäisivät työtehtävien sisältöjen mukaan olevan koulutustasoa vastaavia, johto- ja/tai asiantuntija-tehtäviksi luokiteltavia siitä huolimatta, että suurin osa (60 %) koki työskentelevänsä suorittavan tason työtehtävissä. Toimialaa määrittävät tekijät globalisaatio ja kansainvälisyys, verkottuminen ja mediakulttuuri näkyivät yhteisöpedagogien työtehtävissä jonkin verran. Palvelurakenteen muuttamisen ja verkottumisen myötä etsitään uusia tapoja tuottaa laadukkaita palveluita. Esimerkiksi monella nuoriso-ohjaajalla nuorisotyön tekemisen lisäksi vastuualueena oli iltapäivätoiminnasta vastaaminen, joka kuvastaa moniammatillisuuden ja laaja-alaisen osaamisen haasteita nykypäivän työelämässä. Myös erilaiset projektien hallinnointiin, suunnitteluun ja toteuttamiseen liittyviä työtehtäviä esiintyi. On käytävä yleistä keskustelua siitä, mitä suorittava työ ja asiantuntijatyö oikeastaan ovat, koska ammattikorkeakoulun suorittaneet siirtyvät tehtäviin, jotka edellyttävät ajattelutyötä, vastuun kantamista ja johtamiskykyä, mutta työ ei välttämättä ole perinteistä johtajan työtä. Nykyaajan organisaatioissa asiantuntija- ja johtamistaidot levittäytyvät moniin ammattiasemiin, koska ammatti on yhä useammin ennemminkin tietoa, informaatiota, asiantuntemusta ja osaamista kuin jokin selkeä asema (Ruohotie 2002, 108; Julkunen 2007, 125).

Kaiken kaikkiaan toimialan trendit ja kehityssuuntaukset ovat muuttaneet nuorisoalan työtä vaativaksi ja monipuolista osaamista edellyttäväksi kasvatustyöksi. Nuorisotyö näyttäytyi valmistuneiden kertomana ennen kaikkea asiantuntijatyönä, jolle ammattikorkeakoulututkinto on tarpeellinen pohja. Tässä selvityksessä suorittavaksi työksi on ymmärretty niin sanottu lähikasvatustyö, jossa painopiste on lasten ja nuorten ohjauksessa. Etenkin yhteisöpedagogien tekemässä nuorisotyössä, mutta myöskin lastensuojelutyössä oli havaittavissa piirteitä työn ”asiantuntijamaistumisesta”: ohjaus- ja kasvatustyö on luonteeltaan moniammatillista ja –kulttuu-

rista, kehittävää työtettä vaativaa, sosiaalista ja muodostuu erilaisista kokonaisuuksista. Työ vaatii monipuolista käsitteellistä ja teoreettista alan hallintaa esimerkiksi lakien, syrjäytymisilmiöiden ja osallistamishaasteiden edessä. Näin ollen voi sanoa, että suorittavan nuorisotyön tehtävät ovat monin paikoin asiantuntijatehtäviä. Oulun kaupungin esimerkki tämän oivaltamisesta ja nuorisotyön arvostamisesta on lupaava (Oulun kaupungin Nuorisoasianlautakunta 891/2005, 10 §).

Kaiken kaikkiaan yhteisöpedagogien työllistymisen voidaan tämän selvityksen perusteella olevan kaksijakoista; toisaalta työllistyminen on nopeaa ja tarkoituksenmukaista mutta toisaalta sitä leimaa epätyypillisuus eli matala palkkataso, epäsäännölliset työolot ja hajanainen työkenttä. Ammattinimikkeiden suuri määrä kertoo paljon sekä yhteisöpedagogi (AMK) -tutkinnon että myöskin toimialan laajasta kirjosta. Eri toimialojen lähenyminen näkyy selkeästi myös yhteisöpedagogien työllistymisessä. On vaikea erotella, milloin yhteisöpedagogi toimii sosiaalialalla ja milloin on kyse esimerkiksi sosiaalisen vahvistamisen työkaluja hyödyntävästä nuorisotyöntekijästä.

Nuoret kohtaavat enemmän haasteita työelämään sijoittumisessaan

Nuoret kohtaavat aikuisia enemmän ongelmia työelämään sijoittumisessa. Nuoret siirtyvät työelämään erilaisista lähtökohdista, kun oman alan työkokemusta on vähemmän kuin aikuisilla. Toisaalta nuorillakin on suhteellisen paljon ennen opintoja ja opintojen aikaista alan työkokemusta, mutta esimerkiksi työöppimisten arvostaminen heijastaa työkokemuksen kerryttämisen tärkeyttä opintojen aikana. Töiden saaminen oli nuorilla hiukan hitaampaa kuin aikuisilla, vaikka tilastollisesti ero oli vain suuntaa antava. Nuoret olivat myös kohdanneet enemmän työttömyyttä, jonka syynä työkokemuksen puute myös korostui.

Nuoria työllistyy heti valmistumisen jälkeen paljon omaa koulutusalaan vastaamattomiin töihin samalla kun aikuiset sijoittuvat useammin täysin koulutusta vastaavalle alalle. Lastensuojelutyö ja lastenohjaukseen liittyvät työt vetävät nuoria pois varsinaisista toimialan töistä. Nuoret kohtaa-

vat työsuhteiden epätyypillisyyttä sekä ensimmäisissä työsuhteissaan että myöskin myöhemmin työuran aikana. Ylemmän tason työtehtävät ovat useammin nuorten ulottumattomissa, vain 18 % työskenteli oman käsityksensä mukaan johto- ja/tai asiantuntijatehtävissä. Heikko palkkataso korostuu nuorten kohdalla, vaikkakin myös aikuiskoulutuksesta valmistuneiden yhteisöpedagogien palkat jäävät keskimääräisistä. Nuoret olivat melko tyytyväisiä omiin työsuhteisiinsa, tosin työtehtävien vaatimustason he näkivät heikommin vastaavan koulutustaan kuin aikuiset.

Tutkintonimikkeen ja koulutuksen tunnettavuutta työelämässä on lisättävä

Tutkintonimikkeen tunnettavuus sai osakseen paljon arvostelua. Sitä pidettiin huonosti tunnettuna ja arvostettuna. Tilanne vaikuttaa vastaajien mielestä työllistymiseen; se nähtiin ensisijaisena työttömyyden syynä. Toisaalta melkein yhtä suuri joukko vastaajia näki tutkintonimikkeen vähintäänkin kohtuullisen tunnettuna. Työtä nimikkeen eteen on kuitenkin vielä tehtävä, koska tunnettuus nähtiin monin paikoin toimialaan ja paikkakuntiin sidottuna. Tutkintonimikkeeseen kohdistettu kritiikki saattaa johtua myös siitä, että ammattikorkeakoulututkinnon suorittaneiden voi olla vaikeampaa muodostaa käsityksiä omasta sijoittumisesta, koska tutkinnot ovat yhä edelleen nuoria eikä sijoittumisista ole paljon tietoa (Stenström ym. 2005, 137). Tutkintonimikkeisiin kohdistuva arvostelu on yleistä myös ammattikorkeakouluopiskelijoiden keskuudessa (Markkula 2006).

Opinnot olivat antaneet hyvät valmiudet työelämään, mutta kehitettävääkin on

Valmistuneet olivat hyötynet työelämässä eniten omaa henkilökohtaista kehittymistään ja tutkimus- ja kehittämistaitoja edistävästä opinnoista. Tähän luokkaan kuului esimerkiksi sosiaaliset taidot sekä ryhmä-, yhteistyö- ja esiintymistaidot sekä esimerkiksi tutkivaa työtettä koskevat taidot. Nuoret korostivat kehittymis- ja kehittämistaitoja sekä ammatin teknis-taidollisia kvalifikaatioita hyödyllisimpinä taitoina. Aikuiset puolestaan

kokivat kehittymiseen ja kehittämiseen liittyvien taitojen ohella ammatista riippumattomat yleiset kvalifikaatioi- ja hyödyllisimmiksi. Nuoret olivat hyötyneet vähiten yleisistä kvalifikaatioista, aikuiset ammattiin kuuluvista teknis- ja taidollisista asioista. Erot johtunevat erilaisista työ- ja elämänvaiheista, joiden suuntaamina koulutustarpeetkin ovat erilaiset.

Suurimmat toiveet koulutukselle liittyivät paitsi opintojen ja koulutuksen järjestämiseen (työelämäyhteyksien lisääminen, käytännön ja teorian yhdistäminen) myös ammattiteoriaopetukseen. Valmistuneet, etenkin aikuiset suhtautuivat kriittisesti opintojen tarjoamiin valmiuksiin, joskin yleinen arvio koulutuksen antamista työelämävalmiuksista oli ”melko hyvät”. Muun muassa käytännön ammattitaidon ja oman alan tietojen ja taitojen hallinnan nähtiin olevan heikompaa, kuin mitä työelämä työntekijöiltä vaatii.

Koulutukselta halutaan enemmän ammatillisia valmiuksia ja osaamista, jota voisi suoraan ja heti hyödyntää työelämässä. (Vuorinen & Valkonen 2005, 144.) Ammatin teknis- ja taidollisten opintojen ja ammattiteorian merkitys korostuu myös niiden ammatti-identiteettiä tukevassa roolissa. Tätä kautta syntyy työelämävarmuutta, joka tarjoaa pysyvyyden ja pysyvyyden tunnetta työmarkkinoille siirryttäessä (Eteläpelto 2007, 109). Käytännön taidot ja yhteydet työelämään nähdään erityisen tärkeiksi; ja siksi niiden saamista todennäköisesti myös epäillään. Opintojen loppumisen ja työelämään siirtymisen nivelvaihe pelottaa, kun oman paikan vakiinnuttaminen työelämässä on epävarmaa. Omaa osaamistakin saatetaan vähätellä. Tyypillistä asiantuntijoille on tiedon ja osaamisen lisäksi osaamisen hyödyntäminen omassa ympäristössä sekä sen siirtäminen ympäristöstä toiseen (Palonen, Lehtinen & Gruber 2007, 291), joten valmistuneiden kritiikki erilaisten valmiuksien kehittymistä kohtaan voi viestiä myös siitä, että koulutuksessa opittujen tietojen ja taitojen siirtäminen työelämän ympäristöihin ei ole ongelmatonta (Ruohotie 2002, 125).

Koulutuksessa joudutaan tasapainottelemaan yleisten ja spesifisten valmiuksien painottamisen välillä. Tämän päivän yhtenä koulutustavoitteena on, että koulutus tuottaisi laaja-alaisia ja työtehtävästä toiseen siirrettävissä olevia valmiuksia, jotta valmistuneet voisivat työskennellä monenlaisissa tehtävissä erilaisissa työpaikoissa (Koulutuksen ja tutkimuksen kehittämis-

suunnitelma 2007-2012, 8). On silti muistettava, että vaikka laaja-alaisuus ja siirrettävyys mielletäänkin osaamisen meriteiksi nykypäivänä yleisten valmiuksien korostaminen tai suosiminen ei saa johtaa ammattispesifien taitojen aliarvostukseen (Ruohotie 2002, 118). HUMAK on tämän selvityksen tulosten mukaan onnistunut tässä eri taitoalueiden painottamisessa kohtuullisesti, sillä erot näiden välillä eivät valmistuneiden mukaan olleet suuria. Valmistuneet olivat hyötynet yhtäläillä yleisistä (yleiset kvaalifikaatiot sekä kehittyminen/kehittäminen yhteensä 54 %) kuin ammatillisista taidoistakin (48 %). Koulutuksellisia puutteita nähtiin kuitenkin jonkin verran enemmän ammatillisissa taidoissa (yleiset 28 %, ammatilliset 51 %).

Myös muissa tutkimuksissa koulutuksen antamia valmiuksia arvioidaan kriittisesti (Vuorinen & Valkonen 2007, 137; Stenström ym. 2005, 72; Virolainen & Valkonen 2002, 40). Vaikka koulutuksen antamien valmiuksien suhteen ollaankin kriittisiä, nähdään esimerkiksi työharjoittelut ja erilaiset koulutuksen työelämäyhteydet merkittäviksi työllistymiseen vaikuttaviksi tekijöiksi. Työoppimisten merkitys näkyi myös HUMAKista valmistuneiden arvioissa.

Valmistuneiden antama kritiikki antaa kuitenkin ajattelemisen aiheita kouluttajalle. Aikuiskoulutuksen kohdalla kysymys kuuluu, miten ottaa monipuolista työkokemusta omaavat opiskelijat huomioon niin, että koulutus vastaisi parhaalla mahdollisella tavalla opiskelijoiden tarpeisiin. Myös nuorten koulutuksessa on syytä pohtia nuorten tarpeita nimenomaan ammatillisuuden kehittymisen näkökulmasta. Koulutuksen haasteena on, miten onnistutaan luomaan yhteinen, laaja-alainen mutta kuitenkin vahvan ammatillinen opintokokonaisuus moniin eri ammatteihin samaistuville opiskelijoille?

Teoriaopinnot ovat tärkeitä

Opiskelijoiden selkeä viesti opetussuunnitelmauudistukseen valmistautuvalle HUMAKille oli se, että ammattiteoreettisten opintojen merkitystä asiantuntijuuden kehittymiselle ei pidä aliarvioida. Kun vastaajilta kysyttiin, millaisia opintoja he olisivat toivoneet koulutukseensa lisää, ammatti-

teoriaan liittyvät mainintoja esitettiin eniten (32 %). Kuten edelläkin kävi ilmi, puutteita koettiin olevan enemmän ammatillisissa opinnoissa (teoria sekä teknis-aidolliset kvalifikaatiot) kuin yleisempien opintojen kohdalla. Vaikka erilaiset työelämäyhteydet ja käytännön projektien ja työoppimisten rooli työllistymisessä onkin suuri, ei niitä voida painottaa tutkimukseen ja tieteeseen perustuvien kontaktiteemojen tai luentojen kustannuksella. Alan käsitteiden hallinta, teoreettinen ja analyttinen pohja on ehdottoman tärkeä ammattitaidon syntymisen prosessissa (Vesterinen 2002; Ruohotie 2002). Myös ammattikorkeakouluissa on siis oltava riittävästi resursseja kiireettömille teoriaopinnoille.

Työoppiminen ja projektit ovat hyödyllisiä, opinnäytetyökokonaisuutta kehitettävä

Työllistymisessä eniten oli auttanut työoppiminen. Projektit nähtiin toiseksi merkityksellisempänä ja opinnäytetyön vaikutus oli pienin. Työoppiminen oli tärkein ja opinnäytetyö melko vähämerkityksinen työelämään sijoittumiseen vaikuttava tekijä myös neljä vuotta sitten (Arresto & Määttä 2006, 23). Aikuiset tosin korostivat projektien jälkeen opinnäytetyötä. Aikuisten opinnäytetyöt ovat ehkä luonteeltaan erilaisia, esimerkiksi omaan työhön liittyviä kehittämistöitä, joten niiden hyöty omassa työssä etenemiselle ja kehittymiselle voi olla konkreettisempi. Nuorten koulutuksessa opinnäytetöiden työelämälähtöisyyden vahvistamiselle on tarvetta edelleen. Opinnäytetöiden merkitys toimialan kehittämisen näköalaja luotaavina työmenetelminä kasvaa, kunhan toiminnallisten opinnäytetöiden määrä lisääntyy ja niiden ympärille onnistutaan luomaan selkeä profiili suhteessa perinteisimpiin tutkimuksellisiin opinnäytetöihin. Tämä asettaa vaatimuksia myös opinnäytetyöohjaukselle.

Työoppimisen, projektien ja erilaisten työelämäyhteyksien merkitys tuotiin esille myös koulutukselle esitettyjen opintotoiveiden välityksellä. HUMAKista valmistuneet toivoivat opintoihin lisää käytännönläheisyyttä ja toiminnallisuutta esimerkiksi laajempien työoppimis- ja projektimahdollisuuksien kautta. Työoppimisen merkitys korostuu nuorilla heidän vähäisemmän työkokemuksen vuoksi ja työkokemuksen puute nähtiin myös

työttömyyteen vaikuttavaksi tekijäksi erityisesti nuorten keskuudessa. Opetussuunnitelmatyön haasteena on luoda rakenteita erityisesti asteittain syveneville työelämäyhteyksille, jotta opiskelijoiden ammatillinen kehittyminen ja asiantuntijaksi kasvaminen mahdollistuisi. Koulutuksen aikaisen työoppimisen dokumentointi ”työtodistuksin” voisi helpottaa opiskelijoiden käytännön kokemuksen esittämistä työnantajille. Opiskelijan omaehtoinen ja itsenäinen harjoittelupaikkojen saaminen saattaa kuitenkin eriarvoistaa opiskelijoita aktiivisuuden, kontaktien ja jo luotujen verkostojen näkökulmasta. Tasa-arvoinen ohjaus on tärkeää, jotta työoppimisten tarjoamat väylät työllistymiseen tulisivat optimaalisesti hyödynnetyksi. (ks. esim. Kanervo 2006.)

Työelämäyhteydet sekä työkokemuksen hankkiminen opintojen aikana ovat siis merkityksellisiä asioita työllistymisen kannalta. Oman alan työkokemus on yksi tärkeimmistä valmistumisen jälkeiseen työllistymiseen vaikuttavista tekijöistä. Alalta hankittu kokemus ennen opintoja ja sen aikana voi vaikuttaa paljon myös valmistuneiden asiantuntijuuden tasoon ja sen kehittymiseen työelämässä. Opiskelijat, joilla on alalta aikaisempaa työkokemusta, pääsevät lähemmäs kompetenssin tasoa jo työharjoittelun aikana. Heillä on kykyä aikaansaada työpaikalla kehittävää siirtovaikutusta selvästi enemmän kuin muilla opiskelijoilla. He toteuttavat kehittävää työtettä työelämän vanhojen rakenteiden uudistamisena ja muun muassa vaihtoehtoisten työtapojen kehittämisenä, kriittisenä kyselynä ja rohkeutena itseenäisesti kehittää ja kokeilla uutta. (Vesterinen 2002, 193.)

Koulutuksen kehittämiseen investoiminen kannattaa sillä, ammattikorkeakouluista valmistuneet voivat jonakin päivänä olla tiedeyliopistoista valmistuneita halutumpaa työvoimaa työmarkkinoilla. Ammattikorkeakoulun työelämälähtöisyys sekä erilaisten oppimisympäristöjen merkitys jo opintojen aikaisen työkokemuksen hankkimiseksi voivat olla ratkaisevia tekijöitä työllistymisessä. Työhön kouluttamiseen ei tarvita työnantajien puolelta niin suurta investointia kuin esimerkiksi teoreettisen ja kapea-alaisen akateemisen tutkinnon suorittaneiden kohdalla, jotka eivät välttämättä työelämäyhteyksiensä puutteen vuoksi ole niin valmiita tarttumaan heti työhön. (Kanervo 2006, 197.)

Yli 60 % suorittaisi tutkinnon uudelleen

Kaikkiaan 64 % vastanneista suorittaisi tutkinnon uudelleen, mutta 36 % jättäisi tutkinnon suorittamatta. Tilanne koulutukseen tyytyväisyyden osalta ei valitettavasti ole kohentunut, joskaan se ei ole juuri huonontunutkaan edellisestä Arreston ja Määrän (2006, 40) selvityksestä; edelleenkin tyytymättömien määrä on suuri, selvästi yli kolmannes ei suorittaisi tutkintoa uudelleen.

Tyytyväisyys on johdonmukaisesti kohentunut; vuonna 2004-2006 aloittaneiden joukosta 70 % suorittaisi tutkinnon uudelleen. Aikuiset olivat nuoria tyytyväisempiä koulutukseensa. Sukupuolten välillä ei ollut eroja suhteessa tällä tavalla mitattuun koulutustyytyväisyyteen. Yksiköittäin oli havaittavissa eroja; Nurmijärvi, Äänekoski ja Joensuu erottuivat positiivisesti. Sen sijaan vastaajien pääasiallisen toiminnan luokkien, työnantajasektorien sekä suoritus- ja johto- ja asiantuntijatason välillä ei esiintynyt eroavaisuuksia suhteessa tyytyväisyyteen. Valmistumisvuoden mukaan erot tyytyväisyydessä olivat hyvin pieniä.

Tyytyväisyyden kohentuminen ei kuitenkaan ole ollut täysin johdonmukaista kummallakaan vertailtavalla ryhmällä, sillä valmistumisvuoden 2005 huipun jälkeen tyytyväisyys on heikentynyt. Tyytymättömyys saattaa johtua muun muassa vuoden 2004 opetussuunnitelmauudistuksesta, joka on voinut sekoittaa vanhan opetussuunnitelman mukaan opintonsa aloittaneiden opintoja ja niihin liittyviä käytänteitä. Opetussuunnitelmapäivityksen ja myöhemmin tehtävän uudistuksen näkökulmasta erilaisten muutosten suunnitteluun, toteuttamiseen, tiedottamiseen ja käyttöönnottoon on kiinnitettävä huomiota.

Yhteisöpedagogit ovat elinikäisiä oppijoita

Elinikäisen oppimisen periaate näkyi valmistuneiden jatko-opintoja käsittelevissä vastauksissa. Vastanneet suhtautuvat myönteisesti jatko-opintoihin, suurin osa on ajatellut tulevaisuudessa suorittaa jonkin tutkinnon. Muuta lisä- ja täydennyskoulutusta oli suorittanut vajaa 30 %. Koulutus suuntautuu ylempiin korkeakoulututkintoihin, lähinnä humanistiselle ja

kasvatusalalle. Vaikka ammattitaidon lisääminen, päivittäminen ja syvennäminen onkin suurin syy koulutukseen hakeutumiselle, tyytymättömyys toimialaa ja työllistymistä kohtaan ajaa myös yhteisöpedagogeja uudelleen koulutukseen. Lisäksi kouluttautumista tapahtuu omien kiinnostuksen kohteiden muuttumisen myötä. Vaikka jatkuva oppiminen ja kehittyminen voidaan nähdä ihanteena, on mahdollista, että pysyvien työroolien ja työnkuvien sekä perinteisten työelämän rakenteiden hajotessa yksilön aktiivisen toiminnan rooli korostuu; aktiivisuus on välttämättömyys. Työntekijöiden on etsittävä yksilöllisiä osaamisen kehittämisen tapoja ja luotava uusia käyttöteorioita, koska kiinnittyminen tiettyyn ammattiin tai yhteisöön ei ole mahdollista. Jatko- ja täydennyskoulutus voi olla keino ylläpitää työmotivaatiota tilanteessa, jossa ammatillisen identiteetin perusteita koetellaan. (Eteläpelto 2007, 108, 117.) Näitä koetinkiviä voisivat yhteisöpedagogien kohdalla olla esimerkiksi henkilökohtaisesti koettu toimialan töiden epätyypillisuus, työllisyystilanne, alan heikko arvostus sekä myöskin tutkintonimikkeen huono tunnettuus työmarkkinoilla.

Keskustelun pohjaksi

Tämä selvitys osoitti Humanistisesta ammattikorkeakoulusta valmistuneiden yhteisöpedagogien sijoittuvan hyvin työelämään varustettuna melko hyvillä koulutuksen antamilla työelämävalmiuksilla. Kehitettävää koulutuksen ja opintojen järjestämisessä toki on ja valmistuneiden mielipiteiden huomioiminen kehitystyössä on tärkeää. Selvityksen pohjalta nousee kolme suurempaa teemaa, joista käytävä keskustelu toivottavasti viriää tämän raportin myötä. Ensinnäkin järjestöissä tehtävän työn osuus on pysynyt muuttumattomana; järjestöjä oli työnantajina noin vajaa neljännes, mikä on saman verran kuin neljä vuotta sitten. Näin ollen kansalaistoimintaan suuntautuneen Nurmijärven kampuksen valmistuneet eivät ole nostaneet kokonaistulosta ennakoinnista huolimatta (Arresto & Määttä 2006, 45). Nurmijärveltä tavoitettiin puolet kaikista valmistuneista. Työtehtävät olivat ensimmäisissä työsuhteissa järjestötyöhön liittyviä n. 10 %:la ja nykyisessä työsuhteessa 14 %:la vastaajista, joten järjestötyön osuus jäi näin mitattuna melko pieneksi.

Toinen esiin noussut teema koskee erityisesti lastensuojelun, mutta myös lastenohjaustyön merkitystä yhteisöpedagogien työllistymisessä. Suuri osa valmistuneista työskentelee näissä tehtävissä, jotka tulkinnasta riippuen voidaan luokitella täysin omaan alaan liittyviksi tai sitten läheisesti alaan liittyviksi työtehtäviksi. Joka tapauksessa näiden alojen vetovoima työmarkkinoilla vaikuttaa hyvältä. Kyse ei välttämättä ole vain markkina-voimista; yhteisöpedagogit myös haluavat työllistyä lastensuojelun ja -ohjauksen tehtäviin. Tästä kertoo esimerkiksi toiveet lastensuojeluun liittyvien opintojen lisäämisestä koulutuksessa. Yhteisöpedagogit ovat koulutuksensa sisältöjen puitteissa ”sopivaa”, mutta eivät aina lain (laki sosiaalihuollon ammatillisen henkilöstön kelpoisuusvaatimuksista, 29.4.2005/272) mukaan pätevää työvoimaa kyseisiin tehtäviin. Nuorisoalan ennakointiraportit ovat linjanneet tämänsuuntaisen työn lisääntymisen alan kehitystrendiksi (Juote & Anttila 2007; Mäkelä 2006, Päivänsalo 2002). Nuorisotyön ja läheisten alojen väliset rajat ovat nykyään häilyvät ja niitä myös halutaan murtaa. Sosiaalialan suhteen rajojen lientymistä edistää syrjäytymisilmiöiden lisääntyminen lasten ja nuorten keskuudessa. Nuorisotyön ja lastenohjauksen sulautumista esimerkiksi iltapäivätoiminnan osalta oli jo nyt näkyvissä: 12 %:la kaikista nuorisotyötä tekevästä työaikaan kuului myös koululaisten iltapäivätoimintaan liittyvät työtehtävät.

Edellä mainituista perustelunsa saa kolmas tärkeä asia, opetussuunnitelmapäivityksen ja -uudistuksen suunnittelu- ja toteutustyö. Sen yhteydessä on tarpeen keskustella yhtäältä laaja-alaisten, yleisten kvalifikaatioiden ja toisaalta ammatillisten, omaan alaan liittyvien spesifisten taitojen suhteesta toisiinsa koulutuksen sisällä. Valmistuneiden mielipiteet koulutuksessa opituista hyödyllisimmistä taidoista jakaantuivat näiden välillä tasan, mutta koulutustoiveita esitettiin enemmän ammatillisen tieto- ja taito-opetuksen puolesta. Järjestötyön ”marginaalisuus” ja lastensuojelutyön suuri osuus tuovat omalta osaltaan aineksia yhteiseen keskusteluun siitä, mihin suuntaan kansalaistoiminnan ja nuorisotyön koulutusta halutaan viedä. Yhteisöpedagogeilla on selkeästi kysyntää työmarkkinoilla ja koulutus tuottaa osaamista moniin eri tarpeisiin.

LÄHTEET

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

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

Djupsjöbacka, Stefan. 2006. Mitä koulutuksen jälkeen? Diakonia-ammattikorkeakoulusta valmistuneiden työelämään sijoittuminen ja saadun koulutuksen arviointi. D Työpapereita 40: Diakonia-ammattikorkeakoulu.

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

Humanistinen ammattikorkeakoulu. *Opinto-opas 2007-2008*, 56.

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

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

Koulutuksen ja tutkimuksen kehittämissuunnitelma 2007-2012. 2007. Opetusministeriö.

Laki sosiaalihuollon ammatillisen henkilöstön kelpoisuusvaatimuksista. 29.4.2005/272. Viitattu 6.6.2008.
<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2005/20050272>.

Lastensuojelulaki. 13.4.2007/417. Viitattu 6.6.2008.
<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2007/20070417?search%5Btype%5D=pika&search%5Bpika%5D=lastensuojelulaki>

Maljojoki, Pentti. 2002. Ammattikorkeakoulut ja alueelliset innovaatiojärjestelmät. Teoksessa 2002. Omalla tiellä. Ammattikorkeakoulut kymmenen vuotta. Liljander, Juha-Pekka (toim.). Helsinki: Arene ry, 215-234.

Markkula, Jaana. 2006. Ammattikorkeakoulu opiskelijan silmin. Opinnot, opintojen ohjaus ja vaikuttamismahdollisuudet. Opiskelijajärjestöjen tutkimussäätiö Otus rs. 28/2006.

Mäkelä, Keijo. 2006. Nuotta 2015. Nuorisoalan koulutustoimikunnan alaisen koulutuksen tarveselvitys. Monisteita 8/ 2006. Opetushallitus. Viitattu 26.2.2008 <http://www.edu.fi/julkaisut/ammattillinen/nuotta.pdf>.

Nummenmaa, Anna Rajja. 2002. Ammattikorkeakoulu oppimisympäristönä. Teoksessa 2002. Omalla tiellä. Ammattikorkeakoulut kymmenen vuotta. Liljander, Juha-Pekka (toim.). Helsinki: Arene ry, 128-141.

Oulun kaupunki. Nuorisoasianlautakunta 891/2005. Viitattu.19.5.2008 <http://www.oulunkaupunki.fi/ltk/html/NUORLTK/2005/23021630.0/FRMTXT10.HTM>.

Palonen, Tuire & Lehtinen, Erno & Gruber, Hans. 2007. Asiantuntijuiden verkostot. Teoksessa Työ, identiteetti ja oppiminen. Eteläpelto, Anneli & Collin, Kaija & Saarinen, Jaana (toim.). Helsinki: WSOY, s. 18-48.

Palvelut 2020 – osaaminen kansainvälisessä palveluyhteiskunnassa. 2006. Elinkeinoelämän keskusliitto. Viitattu 20.3.2008

http://www.ek.fi/ek_suomeksi/ajankohtaista/tutkimukset_ja_julkaisut/ek_julkaisuarkisto/2006/18_10_2006_Palvelut2020_loppuraportti.pdf.

Päivänsalo, Piia. 2002. Selvitys nuorisoalan koulutustoimikunnan toimialaan kuuluvasta koulutuksesta. Monisteita 10/ 2002. Opetushallitus. Viitattu 26.2.2008 <http://www.edu.fi/julkaisut/nuorisoala.pdf>.

Rask, Maija. 2002. Ammattikorkeakoululaitoksen vakiintuminen ja uudet haasteet. Teoksessa 2002. Omalla tiellä. Ammattikorkeakoulut kymmenen vuotta. Liljander, Juha-Pekka (toim.). Helsinki: Arene ry, 31-41.

Rinne, Risto. 2002. Binaarimallista Bolognan tielle: erilliset ammattikorkeakoulut tulevat ja menevät. Teoksessa 2002. Omalla tiellä. Ammattikorkeakoulut kymmenen vuotta. Liljander, Juha-Pekka (toim.). Helsinki: Arene ry, 80-106.

Ruohotie, Pekka. 2002 Kvalifikaatioiden ja kompetenssien kehittäminen ammattikorkeakoulun tavoitteena. Teoksessa 2002. Omalla tiellä. Ammattikorkeakoulut kymmenen vuotta. Liljander, Juha-Pekka (toim.). Helsinki: Arene ry, 108-127.

Stenström, Marja-Leena & Laine, Kati & Valkonen, Sakari. 2005. Ammattikorkeakoulut väylänä työelämään. Hallinnon ja kaupan, tekniikan ja liikenteen sekä sosiaali- ja terveystieteiden valmistuneiden työelämään sijoittuminen ja työelämätaidot. Jyväskylän yliopisto. Koulutuksen tutkimuslaitos. Tutkimuslauseita 21.

Tilastokeskus. Ansiotasoindeksi. Viitattu 23.4.2008

http://www.tilastokeskus.fi/til/ati/2007/04/ati_2007_04_2008-02-08_tie_001.html.

Tilastokeskus. Palkkatilastot 2005. Viitattu 23.4.2008.

http://www.tilastokeskus.fi/tup/suoluk/suoluk_palkat.html.

Tilastokeskus. Työvoimatutkimus 2005. Viitattu 23.4.2008.
http://www.stat.fi/til/tyti/2005/12/tyti_2005_12_2006-01-24_tau_005.html.

Tilastokeskus. Koulutustilastot. Viitattu 23.4.2008. http://www.stat.fi/til/sijk/2005/sijk_2005_2007-05-15_tie_001.html.

Tolonen, Mervi. 2007. Vastavalmistuneiden urapolut. Vuosina 2005-2006 valmistuneiden Talentian jäsenten sijoittuminen työelämään. Sosiaalialan korkeakoulutettujen ammattijärjestö Talentia ry. Viitattu 23.4.2008.
http://www.talentia.fi/files/3427_Urapolut2007PDF.pdf.

Tradenomiliitto TRAL ry. Viitattu 23.4.2008.
<http://www.tradenomiliitto.fi/direct.aspx?area=page&prm1=23#>.

Tynjälä, Päivi & Slotte, Virpi & Nieminen, Juha & Lonka, Kirsti & Olkinuora Erkki. 2004. Yliopistosta valmistuneet työelämässä. Teoksessa Korkeakoulutus, oppiminen ja työelämä. Pedagogisia ja yhteiskuntatieteellisiä näkökulmia. Tynjälä, Päivi & Välimaa, Jussi & Murtonen, Mari (toim.). Jyväskylä: PS-kustannus.

Työllisyyskertomus vuodelta 2007. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 12/2008. Viitattu 3.3.2008.
http://www.tem.fi/files/19485/temjul_12_2008_tyo_yrittajyys.pdf.

Uusi Insinööriliitto. Viitattu 23.4.2008
<http://www.uil.fi/modules/system/stdreq.aspx?P=414&VID=default&SID=418005162723236&S=1&A=closeall&C=24152>.

Varamäki, Elina & Heikkilä, Tarja & Taipalus, Eija. 2005. Ammattikorkeakoulusta työelämään. Seinäjoen ammattikorkeakoulusta v. 2001-2003 valmistuneiden sijoittuminen opiskelun jälkeen. Seinäjoen ammattikorkeakoulun julkaisusarja B. Raportteja ja selvityksiä 21.

Valtioneuvoston asetus ammattikorkeakouluista 15.5.2003/352. Viitattu 3.3.2008. <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2003/20030352>

Vesterinen, Marja-Liisa. 2002. Ammatillinen harjoittelu osana asiantuntijuuden kehittymistä ammattikorkeakouluissa. *Jyväskylän Studies in education, psychology and social research* 196.

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

Vuorinen, Päivi & Valkonen, Sakari. 2005. Ammattikorkeakoulu ja yliopisto yksilöllisten koulutustavoitteiden toteuttajina. Jyväskylän yliopisto. Koulutuksen tutkimuslaitos. Tutkimuslustoja 25.

Vuorinen, Päivi & Valkonen, Sakari. 2007. Korkeakoulutuksesta työelämään. Työhön sijoittuminen ja työelämävalmiudet kaupan ja tekniikan alalla. Jyväskylän yliopisto. Koulutuksen tutkimuslaitos. Tutkimuslustoja 37.

LIITTEET

Liite 1: Kyselylomake

Arvoisa yhteisöpedagogi,

Lähestymme Sinua kyselyllä, jonka tarkoituksena on selvittää HUMAKin kansalaistoiminnan ja nuorisotyön koulutusohjelmasta valmistuneiden yhteisöpedagogien (AMK) työelämään sijoittumista. Kysely koskee kaikkia vuosina 2004-2007 sekä nuorten että aikuisten koulutuksesta valmistuneita yhteisöpedagogeja. Tämä selvitys on jatkoa vuonna 2006 valmistuneelle kyselylle, joka tarkasteli ensimmäisten HUMAKista valmistuneiden opiskelijoiden työelämään sijoittumista, jatko-opintosuunnitelmia ja koulutuskokemuksia.

Vastaamalla annat arvokasta tietoa työurasi kehittymisestä ja opintojen antamista työelämävalmiuksista. Kyselyn tuloksia hyödynnetään HUMAKin kansalaistoiminnan ja nuorisotyön koulutusalan kehittämistyössä. Vastaukset käsitellään ehdottoman luottamuksellisesti ja tulosten raportointi tapahtuu tilastollisesti siten, ettei yksittäistä vastaajaa voida tunnistaa. Osoitteet olemme hankkineet opiskelijarekisteristä saamiemme tietojen pohjalta helmikuun 2008 tilanteen mukaisina. **Pyydämme Sinua vastaamaan huolellisesti kaikkiin kysymyksiin ja palauttamaan lomakkeen oheisessa kuoressa (postimaksu maksettu) viimeistään 14.3.2008 mennessä. Kaikkien määräaikaan mennessä vastanneiden kesken arvotaan 3 Finnkinon elokuvasarjalippua (a' 40 €, sis. 5 lippua). Mikäli haluat osallistua arvontaan, jätä yhteystietosi lomakkeen lopussa olevaan tilaan. Yhteystietoja käytetään vain arvonnassa.** Lisätietoja kyselystä voit kysyä allekirjoittaneilta.

Kiitos yhteistyöstä!

Elina Nikoskinen
tutkija

p. 020 7621 376

elina.nikoskinen@humak.edu

Kimmo Lind

yliopettaja

p. 020 7621 275

kimmo.lind@humak.edu

Jukka Määttä

yliopettaja

p. 020 7621 249

jukka.maatta@humak.edu

Lomakkeen täyttöohje

Vastaa kysymyksiin ympyröimällä sopivin vaihtoehto tai kirjoittamalla vastauksesi annettuun tilaan.

A. TAUSTAKYSYMYKSET

1. Sukupuoli

2. Ikä _____

1 Mies

2 Nainen

3. Asuinkuntasi

1 Ennen opintojen aloittamista HUMAKissa _____

2 Tällä hetkellä _____

B. KOULUTUSURA

4. Mikä oli pohjatutkintosi yhteisöpedagogiopintojen alkaessa?

1 Lukio/ ylioppilastutkinto

2 Ammatillinen koulutus, mikä: _____

3 Opistoasteen tutkinto, mikä: _____

4 Muu, mikä: _____

5. Milloin aloitit opiskelun HUMAKissa? _____ kuussa, vuonna _____

6. Milloin sait opintosi päätökseen? _____ kuussa, vuonna _____

7. Missä yksikössä (kotiyksikkö) pääsääntöisesti opiskelit?

1 Haapavesi

4 Nurmijärvi

2 Äänekoski (Suolahti)

5 Joensuu

3 Lohja

6 Tornio

8. Missä koulutusohjelmassa tai mitä muita opintoja opiskelit HUMAKissa?

1 Kansalaistoiminnan ja nuorisotyön koulutusohjelma ____ op / ____ ov

2 Kansalaistoiminnan ja nuorisotyön koulutusohjelma,
aikuiskoulutus ____ op / ____ ov

3 Erikoistumisopinnot ____ op / ____ ov

4 Jokin muu, mikä: _____

9. Mikä oli ammatillinen suuntautumisvaihtoehtosi?

- 1 Syrjäytymisen ehkäisy
- 2 Kansalais- ja järjestötoiminta
- 3 Kansalaistoiminnan ja nuorisotyön tuottaja
- 4 Taide ja kulttuuri nuorisokasvatuksessa (kulttuurikasvatus)
- 5 Seikkailukasvatus
- 6 Kansainväliset suhteet
(nuoriso- ja vapaa-aikatoimen kansainväliset yhteydet)
- 7 Järjestö- ja vapaaehtoistoiminnan kehittäminen **(lv. 2004-2005 alkaen)**
- 8 Sosiaalisen vahvistamisen käytännöt ja niiden kehittäminen
(lv. 2004-2005 alkaen)
- 9 Kansainvälisen ja monikulttuurisen toiminnan kehittäminen
(lv. 2004-2005 alkaen)
- 10 Muu, mikä: _____

10. Oletko suorittanut jonkin tutkinnon HUMAKista valmistumisesi jälkeen?

- 1 Kyllä, minkä: _____
- 2 Suoritan parhaillaan, mitä tutkintoa: _____
- 3 En

11. Oletko aikonut tulevaisuudessa suorittaa jonkin tutkinnon?

- 1 Kyllä, minkä: _____
- 2 En

12. Mitkä asiat ovat vaikuttaneet siihen, että olet suorittanut tai aiot suorittaa jonkin tutkinnon HUMAKin jälkeen?

13. Oletko suorittanut muita kuin tutkintoon johtavia opintoja (ammatillinen lisä- ja täydennyskoulutus, esim. avoimen yliopiston/ ammattikorkeakoulun opinnot) valmistumisesi jälkeen?

- 1 Kyllä, mitä _____
- 2 Suoritan parhaillaan, mitä _____
- 3 En ole, mutta aion suorittaa tulevaisuudessa, mitä _____
- 4 En ole

C. TYÖURA

14. Kuinka paljon sinulla oli työkokemusta ennen opintojen aloittamista HUMAKissa?

- 1 Alan työkokemusta (nuorten kanssa/ järjestöissä tehty työ):
_____ v _____ kk
- 2 Alaan läheisesti liittyvää työtä: _____ v _____ kk
- 3 Muuta työtä: _____ v _____ kk

15. Kuinka paljon teit töitä HUMAKin opintojen aikana (ei työoppimista)?

- 1 Alan työtehtäviä: _____ v _____ kk
- 2 Alaan läheisesti liittyviä työtehtäviä: _____ v _____ kk
- 3 Muuta työtä: _____ v _____ kk

16. Kuinka pian sait töitä HUMAKista valmistumisesi jälkeen?

- 1 Välittömästi
- 2 Puolen vuoden sisällä
- 3 Vuoden sisällä
- 4 Yli vuoden kuluttua
- 5 En ole saanut töitä

17. Kuinka pian **hait** töitä HUMAKista valmistumisesi jälkeen?

- 1 Välittömästi
- 2 Puolen vuoden sisällä
- 3 Vuoden sisällä
- 4 Yli vuoden kuluttua
- 5 En ole hakenut töitä

18. Millainen oli ensimmäinen työsuhteesi HUMAKista valmistumisen jälkeen?

- 1 Täysin koulutusta vastaava
- 2 Läheisesti alaan liittyvä
- 3 Muun alan työ

19. Mikä oli HUMAKista valmistumisesi jälkeen ensimmäisen työsi tehtävänimike? _____

20. Mitä olivat ensimmäisen työpaikkasi työtehtävät (toimenkuvasi) täsmällisesti?

21. Oletko vielä samassa työsuhteessa?

1 Kyllä

2 En

22. Kuinka kauan ensimmäinen työsuhteesi kesti? _____ v _____ kk

23. Montako työsuhdetta sinulla on ollut HUMAKista valmistumisesi jälkeen? _

24. Oletko tällä hetkellä?

1 Palkkatyössä

2 Opiskelija

3 Työtön

4 Perhevapaalla (äitiysloma/vanhempainloma/hoitovapaa)

5 Armeijassa/siviilipalveluksessa

6 Muu, mikä: _____

25. Oletko ollut työttömänä HUMAKista valmistumisesi jälkeen?

1 En

2 Kyllä _____ kertaa, yhteensä _____ v _____ kk

Mikäli et ole ollut työttömänä valmistumisesi jälkeen, siirry kysymyksen 27.

26. Millä tekijöillä arvioit olevan merkitystä sen kannalta, että olet ollut työttömänä?

	Erittäin vähän	Melko vähän	En osaa sanoa	Melko paljon	Erittäin paljon
Työkokemuksen puute	1	2	3	4	5
Puutteelliset atk-taidot	1	2	3	4	5
Puutteelliset työnhakutaidot	1	2	3	4	5
Puutteellinen kielitaito	1	2	3	4	5
Puutteelliset vuorovaikutustaidot	1	2	3	4	5
Suhdeverkostojen puute	1	2	3	4	5
Tutkinnon huono tunnettuus	1	2	3	4	5
Muu, mikä _____	1	2	3	4	5

27. Kuka on työnantajasi? Mikäli et ole tällä hetkellä työsuhteessa/ yrittäjänä, siirry kysymykseen 36.

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

28. Mikä on tämänhetkinen työnimikkeesi? _____

29. Mitä ovat tämänhetkisen työsi työtehtävät (toimenkuvasi) täsmällisesti?

30. Mitä työtä **koet** ensisijaisesti tekeväsi?

- 1 Järjestötyö
- 2 Nuorisotyö
- 3 Lastensuojelutyö
- 4 Jotain muuta, mitä: _____

31. Millainen on nykyinen työsuhteesi?

- 1 Toistaiseksi voimassa oleva (vakituinen), kokopäiväinen
- 2 Toistaiseksi voimassa oleva (vakituinen), osa-aikainen
- 3 Määräaikainen, kokopäiväinen
- 4 Määräaikainen, osa-aikainen
- 5 Jotain muuta, mitä: _____

32. Kuinka kauan nykyinen työsuhteesi on kestänyt? _____ v _____ kk

33. Mikä on asemasi organisaatiossa?

- 1 Suoritustaso (esim. ohjaustyö)
- 2 Johtotaso (esimiesasema)
- 3 Asiantuntija-, suunnittelu- ja kehittämistehtävät
- 4 Koulutus
- 5 Muu, mikä: _____

34. Mikä on bruttopalkkasi tällä hetkellä? _____ €/kk

35. Kuinka hyvin seuraavat väittämät pitävät paikkansa kohdallasi?

	Erittäin vähän	Melko vähän	En osaa sanoa	Melko paljon	Erittäin paljon
Toimin koulutustani vastaavalla alalla	1	2	3	4	5
Työtehtävieni vaatimustaso vastaa koulutustani	1	2	3	4	5
Tuloni vastaavat työtehtävieni vaati- vuutta	1	2	3	4	5
Tuloni vastaavat työpanostani	1	2	3	4	5
Nykyinen työni edistää urakehitystäni	1	2	3	4	5

	Erittäin vähän	Melko vähän	En osaa sanoa	Melko paljon	Erittäin paljon
Toimenkuvani edellyttää korkeakoulututkintoa	1	2	3	4	5

36. Miten arvioisit seuraavia HUMAKissa opiskelemaasi alan kehitykseen liittyviä väitteitä?

	Täysin eri mieltä	Jokseen- kin eri mieltä	En osaa sanoa	Jokseen- kin samaa mieltä	Täysin samaa mieltä
Työtehtävien vaatimustaso nousee tulevaisuudessa	1	2	3	4	5
Työnantajat kilpailevat toimialan osaajista	1	2	3	4	5
Palkkaus kehittyy positiivisesti tulevaisuudessa	1	2	3	4	5
Toimialan (nuoriso- ja järjestötoi- miala) työllisyys kasvaa	1	2	3	4	5

37. Millä paikkakunnalla nykyinen työpaikkasi sijaitsee? _____

38. Mikä seuraavista työnantajasektoreista kiinnostaa sinua tulevaisuudessa eniten?

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

39. Oletko vaihtanut ammattialaa HUMAKista valmistumisesi jälkeen?

- 1 En
- 2 Kyllä, mille alalle: _____

40. Jos vastasit kyllä, miksi vaihdoit ammattialaa?

D. ARVIOITA OPINNOISTA

41. Miten arvioisit yhteisöpedagogi (AMK) – tutkintonimikkeen arvoa/merkitystä työelämässä?

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

43. Millaisia opintoja olisit halunnut enemmän koulutukseesi HUMAKissa? _____

44. Kuinka tärkeitä seuraavat valmiudet ovat nykyisessä työssäsi? Arvioi myös, mikä on ollut HUMAKissa opiskelun merkitys näiden valmiuksien kehittäjänä. **Ympyröi sopiva vaihtoehto molemmista sarakkeista:** 1 = ei lainkaan merkittävä, 2 = ei kovin merkittävä, 3 = en osaa sanoa, 4 = jossain määrin merkittävä, 5 = erittäin merkittävä

	Valmiuden merkitys omassa työssä					Opintojen merkitys valmiuden kehittäjänä				
Kansainvälisyyteen liittyvät valmiudet	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
Omatoimisuus	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
Yrittäjyysvalmiudet	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
	Valmiuden merkitys omassa työssä					Opintojen merkitys valmiuden kehittäjänä				
Käytännön ammattitaito	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
Oman alan tietojen ja taitojen hallinta	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
Sosiaaliset taidot	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
Johtamis- ja organisointivalmiudet	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
Kyky teoreettiseen ajatteluun	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
Valmiudet arvioida ja kehittää omaa työtä	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
Suulliset kommunikaatiotaidot	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
Kirjalliset viestintätaidot	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
Kriittinen ajattelu	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
Halu oppia uutta	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
Luovuus / innovatiivisuus	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
Kyky toimia muuttuvissa tilanteissa	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
Ajankäytön hallinta	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
Kyky hahmottaa ja hallita kokonaisuuksia	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
Tietotekniset taidot	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5

45. Kuinka hyvät valmiudet (tiedot ja taidot) koulutuksesi on kaikkiaan antanut sinulle työelämässä menestymiseen?

- 1 Erittäin hyvät valmiudet
- 2 Melko hyvät valmiudet
- 3 Kohtalaiset valmiudet
- 4 Melko heikot valmiudet
- 5 Erittäin heikot valmiudet

46. Kuinka paljon seuraavat koulutukseen liittyvät asiat auttoivat sinua työelämään sijoittumisessa?

	Erittäin vähän	Melko vähän	En osaa sanoa	Melko paljon	Erittäin paljon
Työoppiminen	1	2	3	4	5
Projektit	1	2	3	4	5
Opinnäytetyö	1	2	3	4	5

47. Mitkä muut asiat ovat erityisesti vaikuttaneet työelämään sijoittumiseesi? ____

Vain aikuiskoulutuksesta valmistuneet vastaavat kysymykseen 48.

48. Miten arvioisit koulutuksen antamia valmiuksia työuralla etenemisen tai työssä kehittymisen näkökulmasta?

49. Millaisista HUMAKin jatko- ja täydennyskoulutusopinnoista olet kiinnostunut?

- 1 Erikoistumisopinnoista
- 2 Avoimen ammattikorkeakoulun opinnoista
- 3 Ylemmästä ammattikorkeakoulututkinnosta
(yhteisöpedagogi ylempi AMK)
- 4 Muusta lyhyempikestoisesta täydennyskoulutuksesta,
mistä: _____
- 5 En mistään tällä hetkellä

50. Jos olisit nyt valitsemassa opiskelupaikkaa, suorittaisitko saman tutkinnon vielä uudelleen?

1 Kyllä

2 En, miksi: _____

51. Onko jotain, mitä haluaisit sanoa työelämään sijoittumisestasi, mutta jota tässä kyselyssä ei osattu ottaa huomioon?

KIITOS VASTAUKSESTASI!

Yhteystietosi arvontaa varten:

Nimi _____

Osoite _____

Postinumero _____ Postitoimipaikka _____