

Kirsi Veija-Kujanpää

Kutsumusammattina liikenneopettajuus?

Tutkimus liikenneopettajien työtyytyväisyydestä ja sitoutumisesta liikenneopetusalaan

Opinnäytetyö

Kevät 2010

Liiketalouden, yrittäjyyden ja ravitsemisalan yksikkö

Pienen ja keskisuuren yritystoiminnan liikkeenjohdon koulutusohjelma

Markkinointi



SEINÄJOEN AMMATTIKORKEAKOULU

Opinnäytetyön tiivistelmä

Koulutusyksikkö:	Liiketalouden, yrittäjyyden ja ravitsemisalalan yksikkö	
Koulutusohjelma:	Pienen ja keskisuuren yritystoiminnan liikkeenjohdon koulutusohjelma	
Suuntautumisvaihtoehto:	Markkinointi	
Tekijä:	Veija-Kujanpää, Kirsi	
Työn nimi:	Kutsumusammattina liikenneopettajuus? Tutkimus liikenneopettajien työtyytyväisyydestä ja sitoutumisesta liikenneopetusalaan	
Ohjaaja:	Taijala, Beata	
Vuosi: 2010	Sivumäärä: 173	Liitteiden lukumäärä: 6

Liikenneopetusosalalla vallitseva työvoimapula on merkittävä tekijä tulevaisuudessa, kun tarkastellaan yhteiskunnallista liikenneturvallisuustason säilyttämistä sekä autokoulujen yritystoiminnan jatkuvuutta ja palvelutason ylläpitämistä. Tätä kautta liikenneopettajavajeen vaikutukset saattavat ilmetä myös yksilötasolla.

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää liikenneopettajiksi valmistuneiden näkemyksiä liikenneopettajuudesta. Tutkimuksen lähtökohdiksi nousivat liikenneopettajien työtyytyväisyyden ja työhön sitoutumisen asteet sekä alalla vallitsevien epäkohtien ilmentymät. Merkittävä tutkimuksellinen kohde oli myös liikenneopettajina lopettaneiden prosentuaalinen osuus tutkimusjoukosta.

Tutkimus toteutettiin kyselytutkimuksena tammikuussa 2009. Kysely lähetettiin 550:lle satunnaisotannan mukaisesti valitulle liikenneopettajaluvan haltijalle. Kysymykset liittyivät liikenneopetusosalalle hakeutumiseen, alan koulutukseen ja työelämään. Vastauksia palautui 211, joista hyväksyttiin 207. Vastausprosentiksi muodostui täten 37,6 %.

Vastaaajia tarkasteltiin kaikkien vastanneiden ja ryhmäjaottelun kautta. Ryhmiksi muotoutuivat liikenneopettajat, sivutoimiset, lopettaneet ja eläkkeelle siirtyneet. Liikenneopettajina lopettaneiden osuus kaikista hyväksytyistä vastauksista oli lähes 40 prosenttia. Merkittävimmiä ongelmakohtia vastaajat totesivat kaikissa ryhmissä ammatin vaativuuteen nähden kehnon palkkauksen sekä työaikojen ilta-painotteisuuden ja pitkät työpäivät. Työtyytyväisyyttä koettiin itse työhön ja sen sisältöön liittyvien tekijöiden myötä. Erityisesti iloiset, tyytyväiset asiakkaat, onnistumisen kokemukset työssä ja opettamisen tuloksien näkyminen toimivat kannustina liikenneopettajan ammatissa.

Avainsanat: liikenneopettajat, työelämä, työtyytyväisyys, sitoutuminen työhön

SEINÄJOKI UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Thesis abstract

Faculty: Business School
Degree programme: SME Business Management
Specialisation: Marketing

Author: Veija-Kujanpää, Kirsi

Title of thesis: Driving Instructor as Vocation? – A Survey of Driving Instructors' Complacency of Work and Commitment to the Field of Traffic Instruction

Supervisor: Taijala, Beata

Year: 2010 Number of pages: 173 Number of appendices: 6

Prevailing lack of manpower in the field of traffic instruction will be a substantial factor in the future when viewed from the retention's viewpoint as well as from the viewpoint of the entrepreneurship and service level in driving schools. This way the lack of qualified driving instructors may be of significance at an individual level.

The aim of the present thesis was to study qualified driving instructors' opinions of their profession. Driving instructors' complacency of work and the level of commitment to work as well as the prevailing forms of defects in the field served as the basis of this survey. Furthermore, the number of professionals who had finished working as a driving instructor was a major object of this survey.

The survey was conducted as a questionnaire in January 2009. The questionnaire was sent to 550 driving instructors' licence holders that were chosen randomly. The questionnaire covered the following topic areas: seeking to the field of traffic instruction, training and working life. 211 responses were received and 207 of them were acceptable. Thus the percentage of acceptable responses was 37,6.

The respondents were examined in relation to all respondents and a group division. The divided groups were "driving instructors, part-timers, instructors who had ended their work and those who had retired". The percentage of driving instructors who had ended their work was nearly 40 % of all acceptable responses. The respondents in all groups pointed out that the main concerns of the profession were poor wages in relation to the working requirements, evening oriented working hours and long working days. The complacency of work was experienced towards the work itself and through factors relating to the content of the work. Happy, satisfied customers, the experience of success at work and the results of training acted as incentives in driving instructor's profession.

Keywords: driving instructors, working life, complacency of work, commitment to work

SISÄLTÖ

Opinnäytetyön tiivistelmä.....	2
Thesis abstract.....	3
SISÄLTÖ.....	4
Kuvio- ja taulukkoluetelo.....	6
1 JOHDANTO.....	9
1.1 Opinnäytetyön tausta.....	9
1.2 Tutkimuksen tavoitteet ja tutkimusongelmat.....	13
1.3 Opinnäytetyön rakenne.....	14
2 TYÖTYTYVÄISYYS.....	16
2.1 Hyvä työ.....	16
2.2 Työtyytyväisyystutkimuksen historiaa.....	18
2.3 Motivaation peruskäsitteitä.....	19
2.3.1 Motivaatio.....	19
2.3.2 Motiivit.....	21
2.3.3 Motivaatioprosessi.....	21
2.4 Työmotivaatio ja motivaatioteoriat.....	23
2.4.1 Työmotivaatio.....	23
2.4.2 Työmotivaatioteoriat.....	26
2.5 Työtyytyväisyys.....	32
2.5.1 Työtyytyväisyyden määritelmät ja tutkiminen.....	32
2.5.2 Herzbergin kaksifaktoriteoria eli motivaatio-hygienia-teoria.....	34
2.5.3 Ammatin arvostus ja työn vaativuus.....	38
2.5.4 Palkka.....	41
2.6 Työtyytyväisyyden "monet kasvot".....	43
3 LIIKENNEOPETTAJAT AMMATTIRYHMÄNÄ.....	46
3.1 Liikenneopetuksen historiaa.....	46
3.2 Liikenneopettajien tehtävät ja työn vaatimukset.....	50
3.3 Työpaikat ja työajat.....	51
3.4 Palkkaus.....	53

3.5 Liikenneopettajakoulutuksen historia, nykypäivä ja tulevaisuus.....	56
3.5.1 Historiaa.....	56
3.5.2 Nykypäivä.....	63
3.5.3 Tulevaisuus.....	68
4 TUTKIMUSMETODOLOGIA.....	72
4.1 Tutkimusasetelma ja aineisto.....	72
4.2 Tutkimusmenetelmä, mittari ja aineiston keruu.....	73
4.3 Tulosten käsittely ja analysointi.....	77
5 TUTKIMUSTULOKSET.....	78
5.1 Taustatiedot.....	79
5.2 Hakeutuminen liikenneopettajakoulutukseen.....	90
5.3 Koulutus.....	100
5.4 Työelämä –liikenneopettajat ja sivutoimiset.....	113
5.5 Työelämä –lopettaneet ja eläkkeelle siirtyneet.....	132
6 JOHTOPÄÄTÖKSET.....	156
6.1 Tulosten yhteenveto.....	156
6.2 Päätelmiä.....	161
6.3 Tulosten ja päätelmien yhteys tutkimuksen teoreettiseen peruskiveen.....	165
LÄHTEET.....	169
LIITTEET	

Kuvioluettelo

- KUVIO 1. Motivaatioprosessi
- KUVIO 2. Motivaation syntytekijät
- KUVIO 3. Työmotivaatioteoriat
- KUVIO 4. Maslowin tarvehierarkian tasot
- KUVIO 5. Herzbergin kaksifaktoriteorian malli
- KUVIO 6. Työn vaativuuskehikko
- KUVIO 7. Työtyytyväisyyteen vaikuttavat tekijät ja niiden vaikutussuhteet
- KUVIO 8. Kaikkien vastanneiden sukupuoleen perustuva jako
- KUVIO 9. Ryhmäjaollinen prosentuaalinen sukupuoleen perustuva jako
- KUVIO 10. Kaikkien vastanneiden ryhmäjaollinen ikäjakauma
- KUVIO 11. Kaikkien vastanneiden siviilisäätyjakauma
- KUVIO 12. Ryhmäjaollinen siviilisäätyjakauma
- KUVIO 13. Kaikkien vastanneiden peruskoulutustaso
- KUVIO 14. Ryhmäjaollinen peruskoulutustaso
- KUVIO 15. Kaikkien vastanneiden valmistumispaikan mukainen jakauma
- KUVIO 16. Ryhmäjaollinen valmistumispaikan mukainen jakauma
- KUVIO 17. Kaikkien vastanneiden muu ammatillinen koulutus
liikenneopettajakoulutuksen lisäksi
- KUVIO 18. Liikenneopettajan ammatista luodun näkemyksen synty
- KUVIO 19. Ryhmäjaollinen ammatista luodun näkemyksen syntyjakauma
- KUVIO 20. Kaikkien vastanneiden pääsykoejakauma
- KUVIO 21. Koulutuksen tuki työharjoittelujaksoille
- KUVIO 22. Koulutuksen mielekkyys ja hyödyllisyys
- KUVIO 23. Koulutuspaikan mukainen koulutuksen mielekkyys- ja
hyödyllisyysjakauma
- KUVIO 24. Työharjoittelujaksojen mielekkyys ja hyödyllisyys
- KUVIO 25. Koulutuspaikan mukainen työharjoittelujaksojen mielekkyys- ja
hyödyllisyysjakauma
- KUVIO 26. Ammatinarvostus koulutuksen eri vaiheissa
- KUVIO 27. Koulutuspaikan mukainen ammatinarvostusjakauma koulutuksen eri
vaiheissa
- KUVIO 28. Koulutuksen tuki työelämään siirtymisessä
- KUVIO 29. Koulutuspaikan mukainen mielipide koulutuksen tuesta työelämään
siirtymisessä
- KUVIO 30. Liikenneopettajakoulutuksen keston lisäämisen vaikutus alan
arvostukseen ja uskottavuuteen
- KUVIO 31. Koulutuksen aloituspaikkojen lisäämisen vaikutus työvoimapulaan
- KUVIO 32. Liikenneopettajakoulutuksen rooli uraratkaisuihin koulutuksen jälkeen
- KUVIO 33. Alueellinen työpaikkakuntajako
- KUVIO 34. Asukasluvun mukainen työpaikkakuntajako
- KUVIO 35. Työpaikat
- KUVIO 36. Työssä arvostamiesi ominaisuuksien tärkeysjärjestys
- KUVIO 37. Vaikutusmahdollisuudet työssä
- KUVIO 38. Työmäärä
- KUVIO 39. Työn kiireellisyys
- KUVIO 40. Alueellinen työpaikkakuntajako liikenneopettajana toimiessa
- KUVIO 41. Asukasluvun mukainen työpaikkakuntajako liikenneopettajana

toimiessa

KUVIO 42. Työpaikkajako liikenneopettajan ammatissa

KUVIO 43. Työssä arvostamiesi ominaisuuksien tärkeysjärjestys lopettaneilla ja eläkkeelle siirtyneillä

KUVIO 44. Vaikutusmahdollisuudet työssä liikenneopettajana toimiessa

KUVIO 45. Työmäärä liikenneopettajana toimiessa

KUVIO 46. Tämän hetkinen alueellinen työpaikkakuntajako

KUVIO 47. Tämän hetkinen asukasluvun mukainen työpaikkakuntajako

Taulukkoluetelo

- TAULUKKO 1. Voimassaolevat liikenneopettajaluvat lääneittäin 30.6.2009
- TAULUKKO 2. Liikenneopettajien palkkataulukot vuosilta 2007 ja 2009
- TAULUKKO 3. Liikenneopettajakoulutukseen hakeneet vuosina 2002-2009
- TAULUKKO 4. Vastaajien ryhmäjakauma
- TAULUKKO 5. Ryhmäjaollinen sukupuoleen perustuva jakauma
- TAULUKKO 6. Lopettaneiden liikenneopettajaauran kesto, osuudet ja kriittinen keskiarvovuosi
- TAULUKKO 7. Vertailu liikenneopettajien ja lopettaneiden koulutuspaikan mukaisen jaottelun suhteen ammatista luodun näkemyksen synnystä
- TAULUKKO 8. Liikenneopettajakoulutuksen houkuttelevimmat tekijät
- TAULUKKO 9. Hakeutunut vai ajautunut liikenneopettajan ammattiin
- TAULUKKO 10. Ryhmäjaollinen pääsykoejakauma
- TAULUKKO 11. Koulutuspaikan mukainen pääsykoejakauma
- TAULUKKO 12. Pääsykokeiden painotuksen muodostus
- TAULUKKO 13. Pääsykokeiden mittauskyky
- TAULUKKO 14. Ennakkokäsitys koulutuksesta
- TAULUKKO 15. Koulutuspaikan mukainen ennakkokäsitys koulutuksesta
- TAULUKKO 16. Koulutuksen vastaavuus ennakkokäsitykseen
- TAULUKKO 17. Motivoivat tekijät muualla kuin autokoulussa työskentelyyn
- TAULUKKO 18. Mahdolliset toimenpiteet työolosuhteiden parantamiseksi
- TAULUKKO 19. Liikenneopettajan työn tyytyväisyystekijät
- TAULUKKO 20. Tekijät, jotka saavat jatkamaan liikenneopettajan ammatissa
- TAULUKKO 21. Mahdolliset toimenpiteet työolosuhteiden parantamiseksi lopettaneilla ja eläkkeelle siirtyneillä
- TAULUKKO 22. Liikenneopettajan työn tyytyväisyystekijät lopettaneilla ja eläkkeelle siirtyneillä
- TAULUKKO 23. Tekijät, jotka motivoisivat palaamaan liikenneopettajan ammattiin
- TAULUKKO 24. Tekijät, jotka eivät motivoi palaamaan liikenneopettajan ammattiin

1 JOHDANTO

1.1 Opinnäytetyön tausta

Kokoomusryhmäläiset Petri Salo, Pekka Kuosmanen, Esko Kurvinen, Juhani Sjöblom ja Jari Koskinen esittivät eduskunnan puhemiehelle kirjallisen kysymyksen 10.6.2005 (KK 593/2005 vp – Petri Salo / kok ym. Kirjallinen kysymys.):

Onko hallitus tietoinen vakavasta liikenneopettajapulasta sekä liikenneopettajakoulutukseen liittyvistä ongelmista Suomessa ja millä keinoin hallitus aikoo ryhtyä tilannetta korjaamaan?

Ryhmän edustajat totesivat liikenneopettajapulaa esiintyneen eri puolilla Suomea jo jonkin aikaa. Tämä on muun muassa aiheuttanut autokoulujen liiketoiminnan häiriintymistä pätevän henkilökunnan saatavuuden ollessa rajoittunutta. Samalla alalla työskentelevien työkuormitus on kasvanut suhteettomaksi henkilökunnan riittämättömyyden vuoksi. Ongelmana he näkivät erityisesti sen, ettei opetusministeriö ole myöntänyt riittävästi aloituspaikkoja liikenneopettajakoulutukseen sekä koulutuksen rahoituksen jatkuvan heikkenemisen. Koulutuksen määrärahat ovat heidän mukaansa tarkalleen samalla tasolla kuin 10 vuotta aikaisemmin, mikä on merkinnyt yleisen kustannustason noustessa liikenneopettajakoulutuksen menojen karsimista noin 30%. Aloituspaikkojen ja rahoituksen lisäämisen lisäksi, ryhmäläiset esittävät koulutuksen hakeutumisen helpottamiseksi toisen opiskelupaikkakunnan perustamista Hämeenlinnan lisäksi sekä koulutuksen suorittajille velvoitusta toimia autokouluopettajina määrätyn ajan tuomaan hyötyä myös autokouluille, joihin loppujen lopuksi päätyy vain murto-osa koulutuksen käyneistä liikenneopettajista. (KK 593/2005 vp – Petri Salo / kok ym. Kirjallinen kysymys.)

Kysymyksen esittäjät näkevät liikenneopettajat avainryhmänä paitsi autokouluissa opiskelevien myös ammattiliikenteen palvelukseen tulevien kuljettajien kouluttajina sekä liikenneturvallisuuden edistäjinä. Ammattiliikenteessä toimivien kuljettajien astuminen pakollisen ammatillisen koulutuksen piiriin ammattipätevyysdirektiivin voimaantumisen myötä, liikenneopettajakunnan ikääntyminen ja eläkkeelle siirtyminen uhkaavat pahentaa työvoimapulaa entisestään, vaikka alan tulisi pystyä vas-

taamaan liikenneopettajien määrällisen ja laadullisen tarpeen kasvuun. (KK 593/2005 vp – Petri Salo / kok ym. Kirjallinen kysymys.)

Ministeri Antti Kalliomäki (KK 593/2005 vp – Petri Salo / kok ym. Ministerin vastaus.) ilmoittaa laatimassaan vastineessaan 5.7.2005 hallituksen olevan tietoinen liikenneopettajien koulutustarpeesta, jonka johdosta opetusministeriö on asettanut työryhmän tutkimaan liikennealan toimintaympäristön kehitystä ja sen vaikutusta alan korkeakoulutukseen sekä liikenneopettajakoulutuksen asemaa ja roolia. Vastauksessa perustellaan myös yhden koulutusyksikön olemassaoloa koulutuspoliittisen yleislinjauksen lisäksi liikenneopettajakoulutuksen vaatimalla erityisosaamisella sekä koulutuksen kalleudella. (KK 593/2005 vp – Petri Salo / kok ym. Ministerin vastaus.) Työryhmän esiintuomia ehdotuksia ja tutkimustuloksia käsitellään tarkemmin liikenneopettajien koulutusta koskevassa osiossa.

Voimassaolevia liikenneopettajalupia on Ajoneuvohallintokeskuksen tilastojen mukaan 30.6.2009 koko maassa 3 490 (Koivukoski, [viitattu 30.10.2009]). Nämä jakautuivat lääneittäin seuraavasti:

TAULUKKO 1. Voimassaolevat liikenneopettajaluvat lääneittäin 30.6.2009. (Koivukoski, [viitattu 30.10.2009])

Etelä-Suomen lääni	1 347
Länsi-Suomen lääni	1 187
Itä-Suomen lääni	348
Oulun lääni	348
Lapin lääni	147
<u>ei läänitietoa</u>	<u>113</u>
yhteensä	3 490

30.6.2007 eli kaksi vuotta aikaisemmin kerätyn tiedon mukaan voimassaolevia lupia oli rekisterissä 3 561 (Metsä, [viitattu 30.10.2009]), joten poistumaa on kahden vuoden aikana kertynyt noin 70 luvan verran, joka johtunee ikäänntyvän liikenneopettajakunnan jättäessä uusimatta ajokorttejaan ja ajo-oikeuden menettämisen

myötä raukeavasta liikenneopettajaluvasta sekä luonnollisesta poistumasta. Huolestuttavan asiasta tekee se, ettei poistumaa ole voitu korvata uusilla liikenneopettajilla. Jokelan (2007, 12) tietojen mukaan liikenneopettajista ei pitäisi kuitenkaan olla pulaa, sillä yleensä riittää, jos alalle koulutetaan vuositasolla 5 % alalla toimivista. Laskennallisena pohjana Jokela (2007, 12) käyttää arviota 1 000:sta auto-kouluissa toimivasta liikenneopettajasta, mikä tarkoittaisi, että 50:n vuosittain valmistuvan liikenneopettajan tulisi riittää täyttämään alan poistuman. Jos laskennalliseksi pohjaksi ottaa 1500 liikenneopettajaa, joka todennäköisemmin kattaa paremmin koko liikenneopetusosalalla toimivien liikenneopettajien määrän, 75 uutta liikenneopettajaa riittäisi kattamaan alan poistuman. Tällöin nykypäivän 80 vuosittain valmistuvaa liikenneopettajaa riittäisi täyttämään tarpeen. Näin ei kuitenkaan siis näyttäisi olevan. Hämeen ammattikorkeakoulun liikenneopetuskoulutuksen koulutusjohtaja Pekka Ahlgren (2007, 12) näkee tilanteen pahenevan tulevaisuudessa samoilla perusteilla kuin kokoomusryhmäläisetkin. Ahlgrenin (2007, 12) mukaan yksistään kuljetusalan EU-direktiivin edellyttämä koulutus uudistus lisää liikenneopettajien tarvetta 10 –15 %. Työvoimantarvetta tulee lisäämään myös kaavailtu opetussuunnitelmien muutos mopo- ja henkilöautokorttiluokkiin, jonka myötä ensiksi mainittuun on tiedossa lakisääteistä opetusta ja viimeksi mainittuun ajokorttiluokkaan tuntuvaa lisäystä ajotuntimääriin.

Edellisen perusteella on pääteltävissä, että koulutuksen aloituspaikkoja lisäämällä voidaan paikata työvoimapulaa. 3 490 liikenneopettajaluvan haltijan voimin olisi mahdollista selviytyä työelämän vaatimuksista, mikäli suurin osa heistä nykypäivänäkin löytyisi liikenneopetusosalta. Koulutuksen aloituspaikkojen vähyys ei siis yksistään selitä työvoimapulaa, vaan liikenneopettajien pysyvyys alalla muodostanee myös jonkinasteisen ongelman ja osatekijän. Suomen Autokoululiiton puheenjohtaja Antero Peiponen (2008) esittää yhdeksi syyksi tekniikkaa painottavan pääsykokeen, joka tuo ihmiskeskeisen työn pariin vääränlaista opiskelijamateriaalia. Suurimmaksi syyksi suureen vaihtuvuuteen on esitetty kuitenkin useissa eri lähteissä alan kehnoa palkkausta työn vaativuuteen ja työmääriin sekä työaikoihin nähden.

Pekka Ahlgrenin (2007, 12) sanoin: ”Olisi mielenkiintoista tietää, minne liikenneopettajat katoavat.” Tämä virikkeellinen lausahdus lisättynä kysymyksellä ”miksi”,

kiteyttää tämän opinnäytetyön johtoajatuksen, jonka myötä liikenneopettajien urasidonnaisuus ja etenkin työtyytyväisyys nousivat työn pääteemoiksi.

Työtyytyväisyyttä on tutkittu paljon useampien vuosikymmenten ajan. Siitä huolimatta yksiselitteisiä vastauksia ja selityksiä työtyytyväisyydelle tai tyytymättömyydelle ja etenkin niiden vaikutuksille henkilön menestymiseen työuralalla tai ”uraliikehdintään” ei ole kyetty löytämään. Yhtä mieltä ollaan perustellusti ainakin teoriassa siitä, että henkilöstö ON organisaation tärkein voimavara, ja että työtutkimukset ovat merkittävä informaation lähde ja tästä syystä ihminen työssään on erittäin tarpeellinen tutkimuksen kohde. Tässä tutkimuksessa teoreettisena lähtökohdana työtyytyväisyyden osalta käytetään merkittävässä määrin työtyytyväisyysteorioihin kuuluvaa Herzbergin kaksifaktoriteoriaa (motivaatio-hygieniateoria).

Autokoulualalla korostuu toiminnan perusideologian eli opetustehtävän lisäksi palvelutehtävä, joka henkilöityy voimakkaasti asiakassuhteen aikana autokoulun henkilökuntaan. Ratkaisevassa roolissa on asiakkaan mahdollinen henkilökohtainen ajo-opettaja, jonka koko persoona heijastaa yrityksen toimintaa. Onkin ymmärrettävää, että autokoulun menestymisen kannalta henkilöstön tyytyväisyys ja positiivinen suhtautuminen työhönsä ovat kantavia voimia yrityksen tuottavuudelle myös pitkällä tähtäimellä. Tämä ja seuraavat kokeneen liikkeenjohtajan sanat johdattelevat peremmälle tämän opinnäytetyön rakentumiseen.

In the end all business operations can be reduced to three words:

People, product and profit. People come first.

Unless you`ve got a good team, you can`t do much with the other two.

Lee Iacocca, 1984

1.2 Tutkimuksen tavoitteet ja tutkimusongelmat

Tutkimuksen yleistavoitteena on pyrkiä ymmärtämään liikenneopettajia ammattiryhmänä sekä saada lisäinformaatiota heidän ammatillisesta käyttäytymisestään

niin, että tulosten pohjalta olisi helpompi hahmottaa etenkin ammattiryhmän kokeemat työesteet ja haitat. Tuloksien toivotaan myös antavan lisäulottuvuuksia merkittävimpien ongelmakohtien luomiin jatkotoimenpidetarpeisiin.

Liikenneopettajista tutkimustietoa on erittäin vähän ja tämän johdosta koettiin tarpeelliseksi kartoittaa ammattiryhmän näkemyksiä ei ainoastaan työtyytyväisyytensä osalta vaan pyrkimällä myös löytämään syy-seuraus-suhteita liikenneopettajauran alkutaipaleelta kohti mahdollista eläkeikää tai siirtymistä toisiin tehtäviin tai ammattiin. Alaa koskevissa aikaisemmissa tutkimuksissa tutkittavien perusjoukko on haettu lähes poikkeuksetta liikenneopettajan työssä toimivien parista. Näin ollen alaa vaihtaneiden ryhmää ei ole tutkimuksissa huomioitu. Tästä syystä liikenneopettajien urasidonnaisuuden selvittämiseksi oli välttämätöntä pyrkiä tavoittamaan liikenneopettajana työskentelevien lisäksi myös heidät, jotka ovat ammatista siirtyneet muihin tehtäviin. Lähtöoletuksena oli, että tämä lopettaneiden joukko olisi määrällisesti melko mittava. Tämän joukon prosentuaalisen osuuden määrittäminen oli yksi tutkimuksen tavoitteista. Kattavan tiedon saamiseksi ja henkilön urahistorian selventämiseksi oli kyselylomake jaettava kolmeen osaan: hakeutumiseen liikenneopettajakoulutukseen, koulutukseen ja työelämään.

Varsinainen tutkimusongelma jakautui kolmeen pääkohtaan:

- Mikä saa lähtemään liikenneopetusosalalle?
- Mikä saa jäämään liikenneopetusosalalle?
- Mikä saa vaihtamaan alaa?

Näiden aiheiden ympärille muotoutui useita muita johdannaiskysymyksiä, jotka pyrkivät tarkentamaan henkilön mielipiteitä mm. alan ongelmista ja eduista, toivotavista parannuksista sekä motivaatiotekijöistä.

Vaikka tutkimuksen varsinaisena tavoitteena ei ollut kehittää parannusehdotuksia tai miettiä niiden toteuttamiskelpoisuutta tai –mahdollisuutta alaa sääteleville tahoille toivotaan, että tutkimus antaisi puheenvuoron ammattiryhmän edustajille ja tätä kautta herättäisi mielenkiinnon jatkoselvitysten ja parannusehdotuksien luomiseen koko ammattiryhmän etua silmälläpitäen.

1.3 Opinnäytetyön rakenne

Opinnäytetyö jakautuu johdannon jälkeen teoreettiseen ja empiiriseen osaan, joiden yhteenveto käsitellään työn viimeisessä luvussa, johtopäätöksissä. Seuraavissa kappaleissa käsitellään lyhyesti kunkin pääluvun sisältö.

Opinnäytetyön johdanto käsittelee tutkimuksen taustaa pyrkien perustelemaan sen tarpeellisuuden sekä esittelemään teoreettisen ja empiirisen osioiden yhteyden toisiinsa. Johdannossa esitellään myös tutkimuksen tavoitteet sekä keskeisimmät tutkimusongelmat. Rakennetta koskevissa kappaleissa esitellään opinnäytetyön eteneminen pääluvuittain.

Toinen luku muodostaa opinnäytetyön teoreettisen viitekehyksen, jossa työmotivaation ja työtyytyväisyyden eri ulottuvuuksia tarkastellaan kirjallisuuslähteiden ja aikaisempien tutkimustuloksien avulla. Työtyytyväisyyttä käsitellään erityisesti Herzbergin kaksifaktoriteorian näkökulmasta unohtamatta kuitenkin käsitteiden ymmärtämisen merkitystä sekä työtyytyväisyyteen johtavia muita keskeisiä piirteitä.

Kolmannessa luvussa tutustutaan syvällisemmin tutkimusympäristöön eli liikenneopettajiin ammattiryhmänä. Tässä luvussa käydään läpi liikenneopetuksen ja liikenneopettajakoulutuksen sekä pääsykokeiden historiaa, nykypäivän koulutusta ja sen tulevaisuuden suuntaa, työn vaatimuksia, palkkausta, liikenneopettajien määrää ja työllistymistä sekä liikenneopettajaksi pyrkivän henkilökohtaisia valmiuksia. Lähteinä käytetään alan kirjallisuutta sekä aikaisempia tutkimuksia.

Neljännestä luvusta alkaa työn empiirinen osuus. Tässä luvussa esitellään tutkimusmetodologia ja tutkimuksen käytännön toteutus mahdollisimman yksityiskohtaisesti sekä perustellusti.

Viides luku esittelee kyselytutkimuksen tulokset pelkistetyksi grafiikkaa apuna käyttäen. Tulokset esitetään ja analysoidaan pääasiallisesti kokonaistuloksina.

Kuudes ja viimeinen luku pohjautuu esitettyihin tuloksiin sekä linkittää ne yhteenvedon kautta teoreettiseen osuuteen. Viimeisessä luvussa tiivistetään merkittävimmät tutkimustulokset sekä esitetään johtopäätökset ja jatkotoimenpideehdotukset.

2 TYÖTYTYVÄISYYS

2.1 Hyvä työ

Työ merkitsee ajan käyttämistä ja sen vaihtelua vapaan ja työajan välillä. Työ merkitsee myös toimeentulonlähdeä. Työ on sosiaalisten kontaktien välittäjä. Työn ja ammattiaseman kautta määräytyy sosiaalinen asemamme ja yhteiskunnallinen arvostus. Työpaikka on sosiaalinen, tekninen ja kulttuurinen oppimisympäristö. Työn kautta itsearvostuksemme ja identiteettimme kehittyvät, sillä autonomian ja riippuvuuden, rajoitusten ja mahdollisuuksien kokemukset välittyvät työssämme ja työstämme. Työ vaikuttaa silloinkin, kun sitä ei ole. (Asp & Peltonen 1991, 12-13; alkuperäislähde Heinemann 1978, 16-25, Work in America 1978, 3-7 ja Karisto 1988.)

Vaikka **hyvä työ** sanaparina merkitsee eri ihmisille eri asioita, on siitä kuitenkin voitu johtaa muutamia yleisiä kriteereitä. Hyvän työn tulisi sisältää **sopivan määrän psyykkistä ja fyysistä kuormitusta**. Kuormituksen tulisi siis olla kohtuullista ja peräti suorituskyvyn ääri rajoilla kuljeskelevaa ja kuitenkin sellaista, että ihmisen tiedot, taidot, kyvyt sekä persoonallisuus voivat työssä kehittyä. Kohtuullisuus merkitsee siis, että työn ei tulisi olla liian yksinkertaista eikä myöskään liian monimutkaista, sillä niitä ei koeta mielekkäiksi, eivätkä ne täten toimi kannusteina työsuorituksissa. Työn tulisi myös olla **rakenteeltaan kokonaista** siten, että se sisältää syklisesti kaikki työn eri vaiheet suunnittelusta lopputulokseen sekä niin, että työssä on hierarkkisesti mahdollisuus käyttää luovuuttaan ja ratkaista älyllisiä haasteita rutiininomaisten tehtävien lisäksi. Viitala (2004, 137) esittelee kirjassaan Mohrmannin ym. listauksen ositetun, rutiininomaisen työn ja kokonaisen, vaihtelevan työn eroista, jonka mukaan rutiinityö on ohjelmoitavissa, eroteltavissa osiksi, selkeästi hahmotettavissa ja samanlaisena pysyvää sekä sisältää toistuvia kaavoja. Vaihteleva työ taas muotoutuu jatkuvasti, on ainutlaatuista, keskinäisesti riippuvaisista, epävarmuustekijöitä sisältävää sekä voimakkaasti muuttuvaa. Jotta työ voi olla rakenteeltaan kokonaista tai, jotta sitä voitaisiin kutsua vaihtelevaksi työksi, on sen oltava **sisällöltään monipuolista**. Työn täytyy siis mahdollistaa ihmisen autonomian ts. ihmisellä on mahdollisuus toimia itsenäisesti ja vapaasti. Työn ollessa itsenäistä, tulokset ovat enemmän riippuvaisia ihmisen omista ponnistuksista, aloitteista ja päätöksistä kuin muiden antamista ohjeista ja määräyksistä. Työn tu-

lisi olla **merkittävää**, jotta yksilö voi kokea sillä olevan vaikutusta joko muiden työntekijöiden työlle tai asiakkaalle. Viimeisenä hyvän työn kriteerinä on **vuorovaikutus**, jonka kautta ihminen saa mahdollisuuden kontaktiin muiden ihmisten kanssa sekä palautteen työstään. Työ itsessään saattaa myös tuottaa välitöntä palautetta työntuloksista esimerkiksi onnistumisen ja edistymisen kokemuksien kautta. (Peltonen & Ruohotie 1991, 103-104 alkuperäislähde Hackman & Oldham 1975 ja Sims, Szilagyi & Keller 1976; Viitala 2004, 136.)

Työasenteiden osalta on eroteltu kuusi perusasennetta työn kokemisessa ja siihen asennoitumisessa. Tämän jaottelun mukaan työ voi olla:

- keikka (välttämätön paha tulojen saamiseksi)
- homma (saattaa herättää kiinnostusta, mutta pääasiassa palkan vuoksi tehty)
- ammatti (taitojen harjoittaminen tuottaa tyydytystä ja ammattia arvostaa)
- ura (sisältää pyrkimyksen eteenpäin ja vastuullisuuden lisääntymiseen)
- kutsumus (keskeinen sisältö itsensä toteuttamisessa ja toisten palvelemissa)
- elämäntehtävä (keskeistä kokonaisomistautuminen ja usko työn merkityksellisyyteen)

(Asp & Peltonen 1991, 12; alkuperäislähde Kahn & Wiener 1967, 209.)

Olkoon asenne millainen tahansa, ihminen käyttää keskimäärin työhön noin kolmanneksen vuorokaudesta ja siten noin puolet valveillaoloajastaan. Olennaista on, että ihminen saa työnsä kautta mahdollisuuden toteuttaa taipumuksiaan, ilmentää kykyjään ja ilmaista omaa persoonallisuuttaan. Työ on harvoin täydellistä yksin suoriutumista, lähes aina työn mukana ”kulkee” työyhteisö ja muut sosiaaliset sidosryhmät. Näin ollen työ toimii myös välittäjänä ihmisten välisen vuorovaikutuksen muotoutumisessa. Vaikka useimmilla meistä on *työminä* ja *kotiminä*, ei näitä kahta voida toisistaan täysin erottaa. Ihminen on kokonaisuus, jonka elämän kaikki elementit vaikuttavat toisiinsa. Näin ollen myöskään työelämää ja yksityiselämää ei voida rajata kahdeksi erilliseksi kokonaisuudeksi, vaan ne ovat ihmiselämän vaikuttavimpia yksittäiskomponentteja joiden yhteisvaikutus muovaa yksilön elämän laatua. Ei olekaan merkityksetöntä, millaisena koemme työmme ja työolom-

me, sillä kokemuksemme ja tuntemuksemme työstämme ovat huomattavassa roolissa elämämme sisällön kannalta. (Asp & Peltonen 1991, 9; Viitala 2004, 130)

2.2 Työtyytyväisyystutkimuksen historiaa

Työtyytyväisyyteen vaikuttavien tekijöiden selvittäminen on kuulunut jo 1920-luvulta työpsykologian tärkeimpiin tutkimusalueisiin. Tarkastelutapojen ja tutkimushypoteesien painopisteet ovat vuosikymmenten kuluessa muuttuneet jatkuvasti. 1920- ja -30 luvuilla tutkimus keskittyi pääosin työympäristön fyysisiin olosuhteisiin, kuten valaistukseen, melutasoon ja lepo- ja työjaksojen pituuteen. Tuolloin ei työmotivaatiolle suotu merkittävää huomiota, vaan yleisesti omaksuttiin käsitys, että taloudellinen hyöty on tärkein motivoiva tekijä. Vuonna 1924 kuitenkin aloitettiin tutkimus, jonka tulokset noin vuosikymmen myöhemmin olivat yhtenä huomattavana vaikuttajana työtutkimuksien suuntaamisessa työympäristön sosiaalisten tekijöiden merkitykseen 1930-luvun lopulla ja 1940-luvun aikana. (Hersey & Blanchard 1977, 56-57.)

Hawthorne-tutkimus lähti oletuksesta, jossa uskottiin edelleen fyysisen työympäristön, tässä tapauksessa valaistuksen, vaikuttavan tuotantoon. Valaistuksen paraneminen aiheuttikin odotusten mukaisesti koeryhmän työtuloksen paranemista. Mysteerin aiheutti alkuperäisissä työoloissa työskennellyt vertailuryhmä, sillä myös heidän työtuloksensa paranivat. Tämä ja muutamat muut yllättävät tulokset saivat tutkijat tekemään lisätutkimuksia. He uskoivat, että aikaisempien tutkimuskohteiden lisäksi tulisi kiinnittää huomio myös käyttäytymiseen liittyviin ilmiöihin. Tässä vaiheessa tutkimusta lähti johtamaan Elton Mayo tutkimusryhmineen. Lisätutkimusten myötä he tekivät päätelmän, että parannusten syy löytyy kokonaan sosiaalipsykologisista tekijöistä eikä ulkoisesta ympäristöstä. Työntekijöitä kohtaan osoitettu mielenkiinto kasvatti heidän itsetuntoaan ja kiinnostustaan tutkimusta kohtaan. Tämä taas aiheutti työryhmän yhteennivoutumista, yhteishengen kasvua sekä viihtyvyyttä ja sai aikaan merkittävää tehokkuutta ja lisätuotantoa. Näin tutkimuspiireissä ryhdyttiin painottamaan työtyytyväisyyden aiheuttajana ihmissuhteiden merkitystä ja tarvetta. (Hersey & Blanchard 1977, 56-57; Rubenowitz 1989, 44-45.)

50- ja 60-luvuilla tehdyt jatkotutkimukset osoittivat, että viihtyvyyden ja tuottavuuden välisen yhteyden todentaminen ei ollutkaan ihan yksinkertaista. Tässä vaiheessa työviihtyvyyttä itsessään oli alettu arvostaa yhä enemmän tuottavuuden rinnalla. Tämän oivalluksen myötä työtyytyväisyyden painopiste 1980-luvulle siirryttäessä oli kallistunut fyysisestä ympäristöstä sosiaaliseen ympäristöön ja sitä kautta itse työhön ja mahdollisuuksiin vaikuttaa työympäristöön sekä työn sisältöön. (Rubenowitz 1989, 45-46.) Pöyhösen (1988, 127) mukaan työtyytyväisyyden tutkiminen on vähentynyt oleellisesti 1970-luvun puolivälin jälkeen. Hän kuitenkin huomauttaa, että varsinainen työtyytyväisyystutkimus on monien nykypäivänä vallitsevien työpsykologisten tutkimusalueiden teoreettinen alusta. Nämä tutkimukset mm. sisäisen motivaation, työn sisällön, palautteen antamisen saralla syventävät ja jatkavat työtyytyväisyystutkimuksen teoriaa keskeisten mekanismien ja syiden osalta. Toisaalta työtyytyväisyys myös kätkeytyy muiden tutkimusalueiden sisään ja on siten edelleen elinvoimainen ja käyttökelpoinen tutkimuskohde. (Pöyhösen 1988, 127.)

Onkin ongelmallista lähteä ratkomaan yksinomaan työtyytyväisyyden käsitettä ja perusteita, ellei samalla ota käsittelyyn motivaation eri piirteitä työtyytyväisyyden rinnalla. Laajemman ymmärryksen ja käsitteellisyuden selventämiseksi käydäänkin seuraavissa kappaleissa läpi myös motivaatioon liittyviä pääpiirteitä.

2.3 Motivaation peruskäsitteitä

2.3.1 Motivaatio

Latinankielinen sana "movere" on sanan motivaatio alkuperäinen lähde ja tarkoittaa liikkumista. Myöhemmin motivaatio -sanaa on ryhdytty käyttämään tarkoittaessa käyttäytymistä virittävien ja ohjaavien motiivien aikaansaamaa tilaa. (Kauhanen 2003, 107.) Peltonen ja Ruohotie (1991, 9) käyttävätkin kirjassaan Peltosen laatimaa aikaisempaa määritelmää kuvatessaan motivaatiota seuraavasti:

”Motivaatio on tiettyyn tilanteeseen liittyvä psyykkinen tila, joka määrää, miten vireästi (millä aktiivisuudella, ahkeruudella) ihminen toimii ja mihin hänen mielenkiintoonsa suuntautuu.”

Motivaatiota on kirjallisuudessa määritelty myös keston mukaan. Tällöin puhutaan **tilannemotivaatiosta**, jolloin motiivit ovat sidottuja tilanteeseen ja ovat kestoaltaan rajattuja sekä **yleismotivaatiosta**, joka on yksilöllinen, melko pysyvä ja hitaasti muuttuva tila. Viimeksi mainitun on katsottu tarkoittavan suunnilleen samaa kuin asenteen ja se toimii vahvana vaikuttajana tilannemotivaation kehittymisessä. (Viitala 2004, 153.)

Juuti (2006, 37-38) käyttää kirjassaan Ruohotien laatimaa luonnehdintaa motivaation kolmesta yhteisestä ominaisuudesta:

- vireys, joka viittaa motivaatioon energian lähteenä
- suunta, joka viittaa toiminnan päämääräsuuntautuneisuuteen
- systeeminomaisuus, joka viittaa yksilön ja hänen ympäristönsä välisiin jatkuvasti käynnissä oleviin vuorovaikutusprosesseihin, jotka joko vahvistavat tai heikentävät toimintaa ja ohjaavat sen suuntaa.

Näin ollen motivoitunut käyttäytyminen on päämäärähakuista, tarkoituksenmukaista, vapaaehtoista ja yksilön tahdon alaista toimintaa. Vaikka motivoitunut käyttäytyminen kuulostaa puhtaasti järkipäiseltä toiminnalta, on se silti ihmisen sisältä kumpuavan tunteen ja järjen monimutkaisen kombinaation tulos, jota ei tulla koskaan ymmärtämään kuin pieneltä osaltaan. (Juuti 2006, 37-38.)

2.3.2 Motiivit

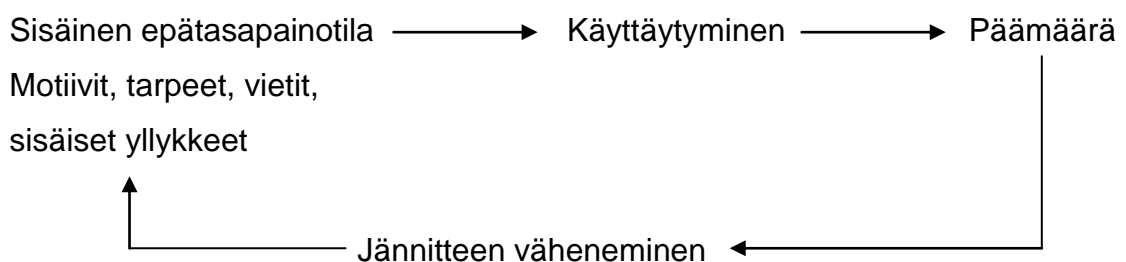
Motiivi on motivaation kantasana. Motiivit ovat päämääräsuuntautuneita ja luonteeltaan joko tiedostettuja tai tiedostamattomia, ulkoisia tai sisäisiä, biologisia tai sosiaalisia. (Asp & Peltonen 1991, 48; Peltonen & Ruohotie 1991, 9.)

Sigmund Freudia pidetään yhtenä ensimmäisistä, jotka oivalsivat, että huomattava osa ihmisen motivaation synnystä ilmenee pinnan alla piilevinä motiiveina, jotka pyrkivät vastaamaan *miksi* -kysymyksiin. Usein yksilö ei kuitenkaan tiedosta toimintojensa perusteita ja toimii täten itselleen tuntemattomista syistä, mikä taas saattaa toimia yhtenä esteenä riittävän itsetuntemuksen kehityksessä. Kuitenkin ihmisen käyttäytymisen ennustamiseksi olisi tunnettava ne motiivit, jotka synnyttävät ihmisissä tiettyjä toimintoja (aktiiviteetteja) tiettyinä aikoina. Tarpeet, sosiaaliset normit, ulkopuolelta tulleet yllykkeet (annettu tavoite), palkkiot tai tilannemuutokset voivat mm. toimia motiiveina. Ihmisen käyttäytyminen on harvoin vain yhden motiivin aiheuttamaa, tavallisesti tulokseen vaikuttavat monet yhtäaikaista ja toisistaan riippuvaisia motiivit yhdessä. (Hersey & Blanchard 1977, 19-21, 34; Asp & Peltonen 1991, 48-49.)

Merkittävimpiin motiivitutkimuksiin kuuluu Abraham Maslowin tarvehierarkia, joka on puhtaasti ihmisen perustarpeita kartoittava teoria. Se pyrkii jäsentämään tiettyjen perustarpeiden voimakkuuden ilmentymää ja määräävyyttä. Teoriassa todetaan ihmisen käyttäytymisen määräytyvän pääasiallisesti hänen senhetkisestä voimakkaimmasta tarpeestaan. Kun tämä tarve tulee tyydytetyksi, sen aiheuttama motivaation vireystaso laskee ja ihminen suuntaa mielenkiintonsa seuraavaksi hallitsevimpaan tarpeeseen. Toinen yleisesti motiivien tutkimukseen liitetty teoria työelämän organisaatioiden yhteydessä on Herzbergin kaksifaktoriteoria, joka keskittyy työtyytyväisyyteen. (Hersey & Blanchard 1977, 19-21, 34; Asp & Peltonen 1991, 48-49.) Näihin teorioihin palataan tekstissä myöhemmin.

2.3.3 Motivaatioprosessi

Motivaatioprosessin Juuti (2006, 38) kuvaa kirjassaan kuvion 1 mukaisesti:



KUVIO 1. Motivaatioprosessi. (Juuti, 2006, 38.)

Tässä pelkistetyssä prosessikaaviossa käsitetään kaiken käyttäytymisen muodostuvan sarjasta toimintoja. Sisäinen epätasapainotila eli ns. jännitystila aiheutuu henkilön omien päämäärien ja tavoitteiden sekä hänen nykytilansa välisestä epäsuhdasta. Toiminnallaan hän pyrkii vähentämään tuota jännitystilaa ja saavuttamaan sen kautta sisäisen tasapainotilan. Jännitteen vähennettyä uusi motiivi käynnistää prosessin alusta aiheuttamalla uuden epätasapainotilan. Näin ihmisen mieli on kuin jatkuvakäyttöinen prosessori, jonka päämääränä on sisäisen tasapainotilan saavuttaminen. (Juuti 2006, 39.) Viitalan (2004, 154) mukaan motivaatio sammuu joksikin aikaa aina, kun päämäärä on saavutettu. Tällä tavalla vanhan motiivin väistyminen tekee tilaa uusille motiiveille. Esimerkkinä hän mainitsee voimakkaan väsymyksen, joka hallitsee yksilöä niin kauan, kunnes hän on saanut riittävän levon. Vasta levättyään hänen on mahdollista motivoitua uudelleen. Tosin Viitala viittaa myös mahdolliseen päinvastaiseen reaktioon, jossa päämäärän saavuttaminen aiheuttaa motiivin vahvistumista sanonnan *nälkä kasvaa syödessä* mukaisesti. Hersey'n ja Blanchardin (1977, 22) mukaan motiivilla on taipumus heiketä, jos se on tyydytetty tai tyydytyksen saaminen on syystä tai toisesta estynyt. He myös esittävät kirjassaan Maslowin johtopäätöksen, jonka mukaan tyydyttynyt tarve ei enää motivoi käyttäytymistä. Maslowin mukaan voimakas tarve, jota pidetään tyydytettynä, on ainoastaan siinä määrin tyydytetty, että jokin toinen tarve on sillä hetkellä vielä voimakkaampi. Voisikin ajatella, että Maslowin päätelmässä tarpeen (motiivin) heikkenemiseen tai häviämiseen vaikuttaa erityisesti se, minkä hierarkiatason tarpeesta on kysymys.

Mikäli tarpeen tyydyttyminen on estynyt tai kuten Juuti (2006, 39) asian ilmaisee, jos ihminen ei voi saavuttaa ihannoimiaan ja arvostamiaan päämääriä, hän turhautuu tai stressaantuu, mikä saattaa ilmetä monin eri tavoin. Juuti näkee turhauman tyypillisimpänä seurauksena aggression.

2.4 Työmotivaatio ja motivaatioteoriat

2.4.1 Työmotivaatio

Viitalan (2004, 150) mukaisesti ihmisen käyttäytyminen ja toiminta työssään vaihtelee persoona- ja tilannekohtaisesti. Toiminnan muokkaajina toimivat niin synnynnäiset kuin ympäristön ja kokemusten luomat tekijät. Synnynnäisiin tekijöihin kuuluvat mm. persoonallisuus sekä henkinen ja fyysinen kapasiteetti. Elämän aikana kertyneet havainnot, oppiminen ja ihmisen arvoihin, asenteisiin, motiiveihin, tarpeisiin ja tahtoon vaikuttavat kokemukset ovat taas ympäristön ja kokemusten muokkaamaa perustaa.

Työmotivaatiota on tutkittu useiden eri tutkijoiden toimesta ja siihen vaikuttavia tekijöitä on pyritty selvittämään vuosikymmenten ajan. Useissa tutkimuksissa on todettu, että motivaation syntyyn vaikuttavat seuraavat kuviossa esitellyt kolme tekijäryhmää (Viitala 2004, 151; alkuperäinen lähde Porter & Mills 1974):

<u>Persoonallisuus</u>	<u>Työ</u>	<u>Työympäristö</u>
1. Mielenkiinnon kohteet, harrastukset	1. Työn sisältö, mielekkyys ja vaihtelevuus - vastuu, itsenäisyys - palaute, tunnustus	1. Taloudelliset ja fyysisen ympäristön tekijät - palkkaus, sosiaaliset edut - työolosuhteet, työn järjestely (esim. työturvallisuus)
2. Asenteet - työtä kohtaan - itseä kohtaan	2. Saavutukset, eteneminen ja kehittyminen	2. Sosiaaliset tekijät - johtamistapa - ryhmäkiinteytys ja normit - sosiaaliset palkkiot - organisaation ilmapiiri
3. Tarpeet - liittymisen tarve - arvostuksen tarve - itsensä toteuttamisen tarve		

KUVIO 2. Motivaation syntytekijät. (Viitala 2004, 151.)

Viitalan (2004, 152) mukaan listaan voitaisiin lisätä vielä työntekijän elämänvaihe elämänkaariteorioihin pohjaten. Hänen mielestään työmotivaatioon eivät voi olla vaikuttamatta myös henkisiä voimavaroja sitovat kestoiltaan eri mittaiset tilanteet ihmisen elämässä.

Persoonallisuus –tekijäryhmässä aito mielenkiinto työtä kohtaan on ratkaisevaa motivaation synnylle. Se että ihminen ei pidä työstään tai arvosta työtään ei voi olla vaikuttamatta negatiivisesti koko elämään ja myös koko työympäristön muihin jäseniin. Tämä mielenkiinnottomuus tai arvostuksen puute näkyy helposti asenteissa. Työasenteiden kyynisyys saattaa aiheuttaa negatiivisen kierteen, jossa aliarvoisten työsuoritusten ja huonon palautteen kautta henkilö päätyy entistä synkempään asenteeseen, joka taas ei voi olla vaikuttamatta yksilön itsetuntoon ja uskoon omasta kyvykkyydestä ts. yksilön ns. negatiivisen minäkuvan kokonaisvaikutus kasvaa. Tästäkin syystä ”unelma-ammatin” ja omaksi koetun alan tavoittelu on ihmisen kokonaisyhyvinvoinnin kannalta vähintäänkin suositeltavaa. Tätä toteamaa tukevat myös useat eri tutkimukset, joissa uskotaan ammatillisen mielenkiinnon ja työn ominaisuuksien yhteensopivuuden vaikuttavan työmotivaation määrään ratkaisevasti. (Peltonen & Ruohotie 1991, 13; Viitala 2004, 152.)

Työmotivaatio ei synny ainoastaan yksilön sisäisistä ominaisuuksista, vaan **työn ominaisuuksilla** on myös merkittävä vaikutus. Motivaatioteorioissa puhutaan ihmistä motivoivista palkkioista, jotka voivat olla sisäisiä tuntemuksia tai ulkoisia tunnustuksia. Työ sinällään saattaa ”sytyttää” yksilön sisäisen motivaation, jossa palkkio saavutetaan työn ja aikaansaannosten myötä. Sisäinen motivaatio liittyy vahvoihin itsensä toteuttamisen ja kehittämisen tarpeisiin, eikä hän välttämättä kaipaa ulkoisia tunnustuksia. (Viitala 2004, 153.) Tämän luvun aloituskappaleessa mainittiin jo *hyvän työn* kriteereitä, ominaisuuksia, joiden kautta ihminen kokee työnsä mielekkääksi, tuntee kantavansa vastuuta ja tiedostaa työnsä todelliset tulokset. Näillä ominaisuuksilla on merkittävä vaikutus myös sisäisen motivaation synnyssä.

Työympäristö taas säätelee ulkoisen motivaation syntyä. Työympäristö voidaan jakaa välittömään työympäristöön, joka sisältää mm. työryhmän ja esimiehen vaikutuksen ihmisen työpanokseen. Toinen työympäristön osatekijä on koko organisaation kattava ympäristö, johon kuuluu tekijät, jotka ovat yhteisiä kaikkialla organisaatiossa. Ulkoinen motivaatio perustuu ulkoisten palkkioiden odotukseen, jotka voivat olla palkkaa tai muuta taloudellista hyötyä, arvostusta tai turvallisuutta. Myös fyysisellä hyvinvoinnilla ja sosiaalisilla suhteilla on palkkionomainen vaikutus. Mitä rutiininomaisempaa ja mielenkiinnostomampaa yksilön työ on, sitä suurempi on ulkoisten palkkioiden rooli. Välittömällä esimiehellä onkin tärkeä kannustava rooli, koska he usein säätelevät palkkioita ja tästä johtuen esimiehellä tulisi olla myös riittävä tietämys em. tekijäryhmien välisistä yhteyksistä ymmärtääkseen alaistensa käyttäytymistä työssään. (Peltonen & Ruohotie 1991, 13-14; Viitala 2004, 153-154.)

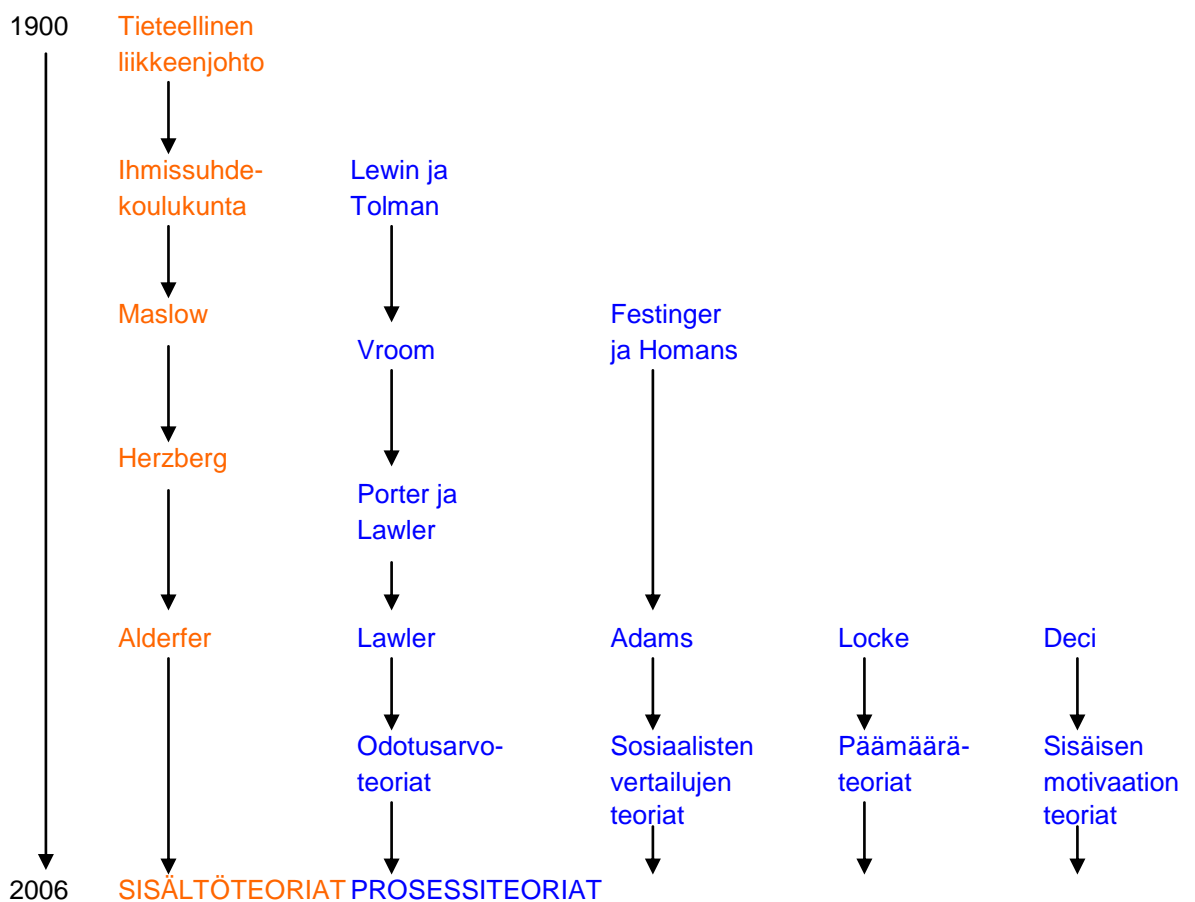
Motivaatio näkyy ihmisen toiminnassa mm. sisukkuutena, päämäärätietoisuutena, taistelunhaluna ja vahvana uskona. Onkin sanottu, että vahvan motivaation varassa ihminen voi vertauskuvallisesti siirtää vaikka vuoria. Silti useissa perinteisissä motivaatiota tarkastelevissa lähestymistavoissa työhön motivointi nähdään saavutettavan vain ihmisen ulkopuolelta tulevina palkkioina ja tähän olettamukseen perustuen yrityksissä suunnitellaan ja toteutetaan kalliita palkkaus- ja palkitsemisjärjestelmiä. Kestävä, sisäinen työmotivaatio saa syntynsä, kun perustekijät voivat riittävässä määrin toteutua; ja näiden tekijöiden toteutumisen myötä yksilö voi kokea olevansa aidosti sitoutunut työhönsä. (Viitala 2004, 154; Aro 2006, 46-47.)

2.4.2 Työmotivaatioteoriat

Työmotivaatiota tarkastelevat teoriat ovat kehittyneet noin sadan vuoden tarkasteluajaksolla seuraavan kaavion mukaisesti:

KUVIO 3. Työmotivaatioteoriat (Juuti 2006, 43.)

Sisältöteoriat. Frederick Winslow Taylorin kehittämä liikkeenjohto-oppi antoi hyvin yksiulotteisen kuvan ihmisestä. **Taylorismin eli tieteellisen liikkeenjohdon** perusteella ihmistä ohjasivat vain taloudelliset ansaintapyrkimykset. Taylorin oppien varaan luotiin työelämään käytäntöjä, jotka painottivat urakkapalkkausta, työnmitausta ja alaisten valvontaa. Aiemmin tekstissä esiintyneet Hawthorne-tutkimukset loivat pohjaa **ihmissuhdekoulukunnan** kehittymiselle ja sen voisi katsoakin syntyneen taylorismin vastavoimaksi. Varhaisessa vaiheessa koulukunnan painotuksiin kuului erityisesti turvallisuus, työturvallisuus ja humanit työolosuhteet. Ihmisen ainoana motiivina ihmissuhdekoulukunta piti liityntää. Myöhemmin Maslow monipuolisti tätä ihmissuhdekoulukunnan yksiulotteisen ihmiskuvan ”jatketta” luomalla moniulotteisen teorian ihmisen tarpeiden hierarkkisuudesta. Näiden perusteiden pohjalta jatkoivat omien teorioidensa kehittelyä myös Herzberg ja Alderfer. (Juuti 2006, 44.)



Edellisessä kappaleessa mainitut teoriat pitävät tarpeita ja niiden tyydyttämistä lähtökohtana ja niissä kaikissa oletetaan ihmisellä olevan jokseenkin samanlainen tarverakenne. Niitä kutsutaankin siis tarveteorioiksi, jotka etsivät universaalia, ihmisen yleistä motivaatorakennetta. Tätä kautta ne saavat myös yleisnimitykseen sisältöteoriat. (Juuti 2006, 45.) Näistä tunnetuin on ehdottomasti **Maslowin tarvehierarkia**, jossa ovat seuraavat tasot:

<p>5. Itsensä toteuttamisen ja itsensä kehittämisen tarpeet:</p> <ul style="list-style-type: none"> - tarve toteuttaa omat mahdollisuutensa mahdollisimman suuressa määrin - tarve tulla yhä enemmän omaksi itsekseen <p>4. Sosiaalisen arvostuksen tarpeet:</p> <ul style="list-style-type: none"> - pätemisen tarve, oman arvon tunto, hyväksytyksi tulemisen kokemukset - pyrkimys saavuttaa valtaa, huomiota ja statusta <p>3. Rakkauden ja läheisyyden tarpeet ts. liitynnän ja sosiaalisuuden tarpeet:</p> <ul style="list-style-type: none"> - ihmissuhteisiin ja yhteenkuulumiseen liittyvät tarpeet mm. tarve kuulua ryhmään esim. perhe, tarve olla rakastettu, tarve olla sosiaalisesti hyväksyty <p>2. Turvallisuuden tarpeet:</p> <ul style="list-style-type: none"> - fyysinen ja emotionaalinen turvallisuus (halu saada ja säilyttää turvallinen, tasainen elämä ilman liian suuria muutoksia) <p>1. Fysiologiset perustarpeet:</p> <ul style="list-style-type: none"> - biologiset tarpeet, jotka pyrkivät ylläpitämään elämää, kuten juoma, ruoka, vaatteet, lepo

Juuti (2006, 45) kiteyttää Maslowin tarveteorian pääoletukset seuraavasti:

- ihmisen motivaatio on useiden samanaikaisesti vaikuttavien motiivien tulos
- ihmisillä on universaalit, tietyllä tavalla ryhmiteltävissä olevat tarpeet
- tarpeista muodostuu hierarkkinen systeemi, jossa alemman tason tarpeiden tulee olla tyydytettyjä ennen kuin ylemmän tason tarve aktivoituu
- jos tarvetta ei tyydytetä, on seurauksena tyytymättömyys
- jos tarve tyydytetään, on seurauksena tyytyväisyys
- tyydytetty tarve ei enää motivoi
- korkeamman tason tarpeet voidaan tyydyttää useammalla tavalla kuin alemman tason tarpeet
- ihmiset pyrkivät siirtymään tarvetasolta toiselle kohti ylintä hierarkian tasoa

Kun Maslowin teoriaa ei kuitenkaan pystytty todentamaan lukuisissa tutkimuksissa, pyrki **Alderfer** muokkaamaan sitä tutkimustuloksia paremmin vastaavaksi. Hän esitti kolme päätarvetta:

- olemassaolon tarve (toimeentulon tarve), johon liittyvät säilyminen ja materialistinen turvallisuus
- yhteenkuuluvuuden tarve (vuorovaikutuksen tarve), joka sisältää sosiaaliset ja arvostuksen tarpeet
- kehittymisen tarve (kasvutarve), johon kuuluu ihmisen pyrkimys hyödyntää ja kehittää kykyjään ja luovuuttaan sekä itsearvostuksen ja muilta saatavan arvostuksen tarve

(Juuti 2006, 48; Viitala 2004, 157.)

Alderferin ERG-teorian (Existence, Relatedness, Growth) mukaan useampi tarvetaso voi aktivoitua yhtä aikaa eikä näin ollen tarpeiden tyydytys tapahdu hierarkkisessa järjestyksessä. Hän myös uskoi, että ellei ihminen pysty tyydyttämään yhden tason tarpeita, hän pyrkii saavuttamaan ”helpomman” tason tarpeen täyttymyksen. Täten ”turhauma-taantuma” –prosessi on yhtä merkittävä siirtymäkeino tarvetasolta toiselle kuin Maslowin ”täyttymys-kasvu” –prosessi. (Juuti 2006, 48.)

Prosessiteoriat. Juutin kaaviossa (kuvio 3) esitetään neljä prosessi- eli kognitiivista motivaatioteoriaa: odotusarvoteoriat, sosiaalisten vertailujen teoriat, päämääräteoriat ja sisäisen motivaation teoriat. Nämä pyrkivät kuvaamaan ja analysoimaan, kuinka käyttäytyminen saa alkunsa, kuinka sitä pidetään yllä, kuinka sitä ohjataan ja kuinka käyttäytyminen saadaan päättymään. (Eronen 1996; Juuti 2006, 43.)

Lewin ja Tolman toimivat yhtenä alustavina kantateoreetikoina **Vroomin** vuonna 1964 luomalle **odotusarvoteorialle**. Vroomin mielestä sisältöteoriat eivät kyenneet selittämään kattavasti ihmisen motivaatioon liittyviä tekijöitä eikä motivaation rakenteesta voida luoda yhtenevää sisällöllistä teoriaa. Hän halusi kiinnittää huomion tekijöihin, joiden varaan motivaatio usein rakentuu. Vroomin odotusarvoteoria perustuu uskomukseen, että ihminen pyrkii toiminnassaan vähentämään harmia ja tuskaa sekä lisäämään hyötyä ja nautintoa. Täten käyttäytyminen olisi seurausta tietoisesta valinnasta eri käyttäytymismallien välillä myönteisimmän vaihtoehdon

voittaessa. ”Voittajavaihtoehdon” löytymiseksi ihmisen on puntaroitava ponnistuksen ja suorituksen välistä yhteyttä sekä suorituksen ja siitä saatavan palkkion välistä yhteyttä ja palkkion arvoa. Ihmisen motivaatioon vaikuttaakin siis hänen käsityksensä ponnistusten ja suoritusten välisestä vaikutussuhteesta, uskomuksensa parantuneiden suoritusten tuottamista palkkioista ja näiden palkkioiden arvo hänelle. Myös hänen käsityksellään omista kyvyistään ja vaikutusvoimastaan on vaikutusta motivaatiotasoon. (Juuti 2006, 49; Viitala 2004, 158.)

Tutkimustulokset ovat antaneet tukensa Vroomin teorialle, vaikkakin eri tulokset ovat keskenään hieman ristiriidassa. Vroomin odotusarvoteorian heikkous löytyy kuitenkin motivaation ja työtyytyväisyyden välisen yhteyden tarkastelusta, jota Vroom ei teoriassaan käsittele lainkaan. Tämän epäkohdan pyrkivät **Porter ja Lawler** korjaamaan. He näkivät motivaation, työtyytyväisyyden ja työsuorituksen erillisinä muuttujina, joiden väliset riippuvuussuhteet eivät johtaneet perinteisen käsityksen mukaiseen oletukseen työtyytyväisyydestä johtamassa ihmistä korkeaan motivaatioon ja suoritukseen. Heidän mielestään tyytyväisyys on suorituksen seuraus, ei syy, kuten aiemmin oli ymmärretty. Työsuoritukseen taas vaikuttavat motivaation lisäksi henkilön valmiudet suoriutua tehtävästä sekä käsitykset tehtävästä ja sen sisällöstä. **Lawler** kehitteli teoriaa vielä myöhemmin ihmisen työkäyttäytymiseen vaikuttavilla tekijöillä haluten jaotella ne ”pyrkimys-suoritus” – odotuksiin ja ”suoritus-tulokset” –odotuksiin. (Juuti 2006, 51-53.)

Adamsin oikeudenmukaisuusteorian (kohtuullisuusteoria) juuret ovat **Homasin** sosiaalisten vertailujen teoriassa ja **Festingerin** kognitiivisen dissonanssin teoriassa. Homasin teoria pohjautuu käsitykselle, että ihminen pyrkii tasapainoon vuorovaikutukseen liittyvien palkkioiden ja panosten osalta. Tässä yhteydessä palkkiolla tarkoitetaan vuorovaikutuksesta saatavaa mielihyvää, tyydytystä, hyväksyntää ja arvostusta, mutta työssä myös palkkaa, työolosuhteita, statusta ja sosiaalisesta vuorovaikutuksesta aiheutunutta mielihyvää. Panokset taas tarkoittavat vuorovaikutukseen kulutettua aikaa, työpanosta, työssä käytettäviä tietoja ja taitoja sekä työmäärää. Oikeudenmukaisuusteoria pohjautuu ihmisten välisten vertailujen aiheuttamille vaikutuksille henkilön käyttäytymisessä. Henkilöitä, joihin vertaamme itseämme kutsutaan viiteryhmiä ja näiden ryhmien vaikutus valintoihimme on merkittävä. Reaktiomme muiden saamiin palkkioihin riippuvat palkkioiden arvosta,

arvostuksestamme noita palkkioita kohtaan ja itseämme ympäröivästä tilanteesta. Ihminen hakee siis kohtuullisuutta suhteessa viiteryhmiin. Ongelmaksi muodostuu palkkioiden eriarvoisuus eri ihmiselle; kun yhdelle palkka on keskeinen, toinen arvostaa uralla etenemistä ja kolmas taas työpaikan varmuutta. Joka tapauksessa Adamsin teoria on saanut tukea useista tutkimustuloksista ja vaikuttaisi siltä, että panos-palkkiovertailujen avulla voitaisiin selittää havaittua epäoikeudenmukaisuutta. Tyytyväisyys ja tyytymättömyys ovat myös osin selittyneet vertailujen tuloksilla. (Juuti 2006, 55-58; Viitala 2004, 159.)

Locken päämääräteorian (tavoitteenasetantateoria) mukaan ihminen motivoituu ja parantaa suorituksiaan, kun hänellä on selkeästi määritelty ja mitattavissa oleva päämäärä (tavoite), jonka hän on itse hyväksynyt itselleen päämääräksi. Itselleen sopivia päämääriä ihminen valitsee ympäristöstään ja sen tapahtumista muodostamansa todellisuuskuvan perusteella. Näin muodostuneet päämäärät ohjaavat hänen käyttäytymistään. Ihmisen olisi koettava päämäärä tärkeäksi ja saavutettavissa olevaksi kyetäkseen sitoutumisen korkeimpiin asteisiin. Päämääriin sitoutumisen Locke näkee kriittisimpänä tekijänä motivaation synnylle. Jotta ihmisen suoritustaso säilyisi tai jopa lisääntyisi, edellytetään ihmisen saavan palautetta päämäärän tavoittelun edistymisestä. (Juuti 2006, 59; Viitala 2004, 158.)

Sisäisen motivaation synnyttämä toiminta on harrastepohjaista, itseisarvoista ja sitä tehdään toiminnasta saadun mielihyvän tunteen takia ilman, että toiminnasta olisi odotettavissa ulkoista palkkiota. **Sisäisen motivaatioteorian** ”isä” Deci ilmaisee asian niin, että toiminta, johon henkilö ryhtyy tunteakseen itsensä kompetentiksi ja itsenäiseksi on motivoitunutta toimintaa. Tällainen käyttäytyminen pohjautuu kahdelle oletukselle, joissa Deci olettaa, että henkilö hakee tiettyä, optimaalista tasoa olevia haasteita itselleen ja että henkilö pyrkii kohtaamaan nuo haasteet ja pienentämään niistä aiheutuvaa ristiriitaa tai yhteensopimattomuutta (inkongruenssia). Vain kohtaamalla haasteita ja pienentämällä niiden aiheuttamaa ristiriitaa henkilö voi tuntea olevansa kompetentti. Pyrkimys tähän tunteeseen on universaali ja lähtöisin ihmisen sisältä. (Juuti 2006, 61.)

Työmotivaatioteorioiden ongelma on pyrkimys ihmisen lokerointiin. Tällöin kadotaan osa ihmisenä olemisen mystiikkaa. Elämä on kuitenkin valtaosin ennalta-

arvaamatonta luovuuden ja aidon osaamisen kummutessa ihmisten erilaisuudesta. Tästä syystä yksikään teoria ei yksistään kykene selittämään yksittäisen ihmisen työmotivaation syntyä ja viriämistä, vaan todennäköisesti ihminen on eri teorioiden iloinen sekamelska. (Juuti 2006, 65.) Yleisellä tasolla Viitala (2004, 155) pyrkii kuitenkin johtamaan eri motivaatioteorioista kolme teesiä, jotka voidaan yleistää toimivan aktivoivina motivaation lähteinä:

1. Usko siihen, että tavoite on mahdollista saavuttaa
2. Usko tavoitteen arvoon ja merkitykseen
3. Usko siihen, että ponnistus tuottaa palkkion

2.5 Työtyytyväisyys

2.5.1 Työtyytyväisyyden määritelmät ja tutkiminen

Työtyytyväisyys ja työmotivaatio ovat sukulaiskäsitteitä, mikä on nähtävissä mm. siinä, että teorioissa näitä käsitellään usein yhdessä ja jopa samaistetaan toisiinsa. Työtyytyväisyys ja työmotivaatio ovat kuitenkin eri asioita, vaikka liittyvätkin läheisesti toisiinsa. (Peltonen & Ruohotie 1991, 18.)

Käsitteenä vaikeasti määriteltävä työtyytyväisyys rinnastetaan useasti termeihin työiihtyvyys ja työnilo. Epämääräisyydestään huolimatta työtyytyväisyys –termiä käytetään ahkerasti ja työtyytyväisyyttä pidetään edelleenkin työsuojelun ja työolojen kehittämisen tärkeänä päämääränä. Vaikka työtyytyväisyyttä on tutkittu paljon jo 1930-luvulta lähtien, liittyy siihen huomattava määrä epäselvyyksiä ja ristiriitaisuuksia eri tutkimuksien välillä ja keskuudessa. Vieläkin tunnutaan mm. uskovan, että tyytyväinen työntekijä on yritykselle hyvä ja tyytymätön huono, vaikka työsuoritus ei välttämättä ole lainkaan riippuvainen työntekijän työtyytyväisyydestä. (Pöyhönen 1988, 127; Asp & Peltonen 1991, 57.) Pöyhönen (1988, 127) lainaakin tekstissään Locken alkuperäisajatusta työtyytyväisyydestä uskoen sen olevan ensisijaisesti onnistuneen toiminnan tulos eikä niinkään sen aiheuttaja.

Juuti (2006, 27-28) määrittelee työtyytyväisyyden ja työtyytymättömyyden olevan työhön asennoitumiseen liittyvien tekijöiden yhteistulos eli työn herättämä emotionaalinen reaktio, johon vaikuttaa useita eri tekijöitä, kuten työn sisältö, työmäärä, työryhmän suhtautuminen yksilöön, esimiehen johtamistapa ja organisaation ilmapiiiri. Aspin ja Peltosen (1991, 57) käyttämien muutamien teoreetikkojen määritelmien mukaan, työtyytyväisyys on:

- yksilön positiivista orientoitumista nykyiseen työrooliinsa (Vroom 1964)
- henkilön tyytyväisyyttä työhönsä, kun hänen työtä koskevat odotuksensa sopivat hyvin yhteen sen kanssa, mitä häneltä vaaditaan työssä. (Mumford 1973)
- psyykkinen tila, jossa peilautuvat työntekijän asennoituminen työhön ja elämään, erityisesti hänen työmotiivinsa, hänen tarpeensa ja odotuksensa. (Stollberg 1972)

Asp ja Peltonen (1991, 57) luonnehtivatkin työtyytyväisyyden mielihyväsävyiseksi tunnetilaksi, joka on seurausta työhön liittyvien tarpeiden ja odotusten täyttymisestä. Kuten Pöyhönen (1988, 128) asian ilmaisee työntekijä kokee työnsä vastaavan niitä vaatimuksia, joita hänellä on sen suhteen. Keskeisenä hän näkee sen, *missä määrin työntekijä voi työssään tuntea saavuttavansa ja edistävänsä sellaisia henkilökohtaisesti tärkeitä työhön liittyviä tavoitteita, jotka ovat sopusoinnussa hänen todellisten perustarpeidensa ja elämän päämääriensä kanssa.*

Työtyytyväisyyttä, kuten työmotivaatiotakin, on pyritty ja onnistuttu tutkimaan eri lähestymistapojen kautta. Asp ja Peltonen (1991, 57-58) käyttävät teoksessaan Enid Mumfordin jaottelua viidestä lähteestä, joiden kautta lähestyä työtyytyväisyyttä:

- psykologisiin tarpeisiin perustuva lähestymistapa
 - perusajatus: motivaation kehittyminen perustana työtyytyväisyydelle

- huomio suunnataan motivaatioon johtaviin kiihokkeisiin, kuten yksilön suorituksen, tunnustuksen, vastuun ja statuksen tarpeisiin
- mm. Maslow, Herzberg, Likert
- johtajuuteen perustuva lähestymistapa
 - perusajatus: johtajien käytöksellä ja johtamistyyllillä merkittävä vaikutus työntekijöiden asenteisiin
 - mm. Blake ja Mouton
- työnantajien ja työntekijöiden välisiin sopimuksiin perustuva lähestymistapa
 - perusajatus: tehdyillä sopimuksilla merkittävä vaikutus työtyytyväisyyden kehittymiselle
- työnantajan ideologian ja arvojen vaikutukseen perustuva lähestymistapa
 - perusajatus: erilaisilla ”arvoympäristöillä” (esim. Goulderin jaotellussa käytetyillä hallintomuodoilla; rangaistuksiin keskittyvä, demokraattinen tai löystyvä hallinto) vaikutusta työtyytyväisyyden kokemiseen
- työn sisällön ja muodon merkitykseen perustuva lähestymistapa
 - perusajatus: huomio itse työhön ja sen rakenteeseen

Näistä käytetyin ja tunnetuin lienee ensimmäiseksi mainittu psykologisiin tarpeisiin perustuva lähestymistapa ja etenkin sen suunnan tutkijoiden Maslowin ja Herzbergin teorialat. Molempien teorialat on jo mainittu työmotivaatioteorioiden yhteydessä, minkä yhteydessä myös esiteltiin Maslowin tarvehierarkia lyhykäisestään. Herzbergin motivaatio-hygienia-teorian luetaan kuitenkin liittyvän erityisesti työtyytyväisyysteorioihin, jonka takia se esitelläänkin vasta tässä yhteydessä. Muita työtyytyväisyysteorioita ei tämän työn puitteissa lähdetä käsittelemään.

2.5.2 Herzbergin kaksifaktoriteoria eli motivaatio-hygienia –teoria

Herzbergin rakentamaa teoriaa pidetään tunnetuimpana, tutkituimpana ja eniten töiden uudelleensuunnitteluun vaikuttaneena teoriana. Tutkimuksen lähtökohtana oli usko näkemykseen, että varsinainen työtehtävä ja sen ulkopuoliset piirteet vaikuttavat työtyytyväisyyteen laadullisesti eri tavoin. Herzberg uskoikin, että tieto ihmisluonnosta, motiiveista ja tarpeista voisi olla arvaamattoman tärkeitä organisaatioille ja yksilöille. (Hersey & Blanchard 1977, 67; Pöyhönen 1988, 130; Seppälä 1994, 55.)

Herzbergin tutkimus oli suunniteltu testaamaan kahdenlaisten tarpeiden teoriaa. Osa tarpeista oli lähinnä fysiologisia ja täten lähellä Maslowin esittämiä alemman tason tarpeita. Toiset taas vastasivat Maslowin ylemmän tason tarpeita kuvastamalla yksilön henkisen kasvun tarpeita. Viimeksi mainittujen tarpeitten Herzberg uskoo tulevan tyydytetyksi hyvällä työsuorituksella. Lisäksi hän kehitteli mallin, työnrikastamisen, jota soveltamalla teoria saadaan linkitettyä työhön parantamaan motivoitumisen edellytyksiä. (Asp & Peltonen 1991, 58; Viitala 2004, 156.)

Erytystä Herzbergin tutkimustuloksissa oli se, että niissä huomattiin tyytymättömyyttä aiheuttavan eri tekijöiden, kuin mitkä edistivät työtyytyväisyyttä. Herzberg totesi tyytymättömyyttä kokevien ihmisten kiinnittävän huomiota työympäristöönsä. Hän antoikin tälle ryhmälle nimeksi *hygieniatekijät*, niiden kuvatessa ihmisen ympäristöä ja totesi niillä tekijöillä olevan ensisijainen merkitys tyytymättömyyden ehkäisyssä. He, jotka kokivat itsensä työssään tyytyväisiksi kiinnittivät huomionsa itse työhön ja tätä toista tarpeiden ryhmää Herzberg kutsui *motivaatiotekijöiksi*, koska ne vaikuttivat motivoivan ihmisiä parempiin suorituksiin. (Hersey & Blanchard 1977, 68; Asp & Peltonen 1991, 59.)

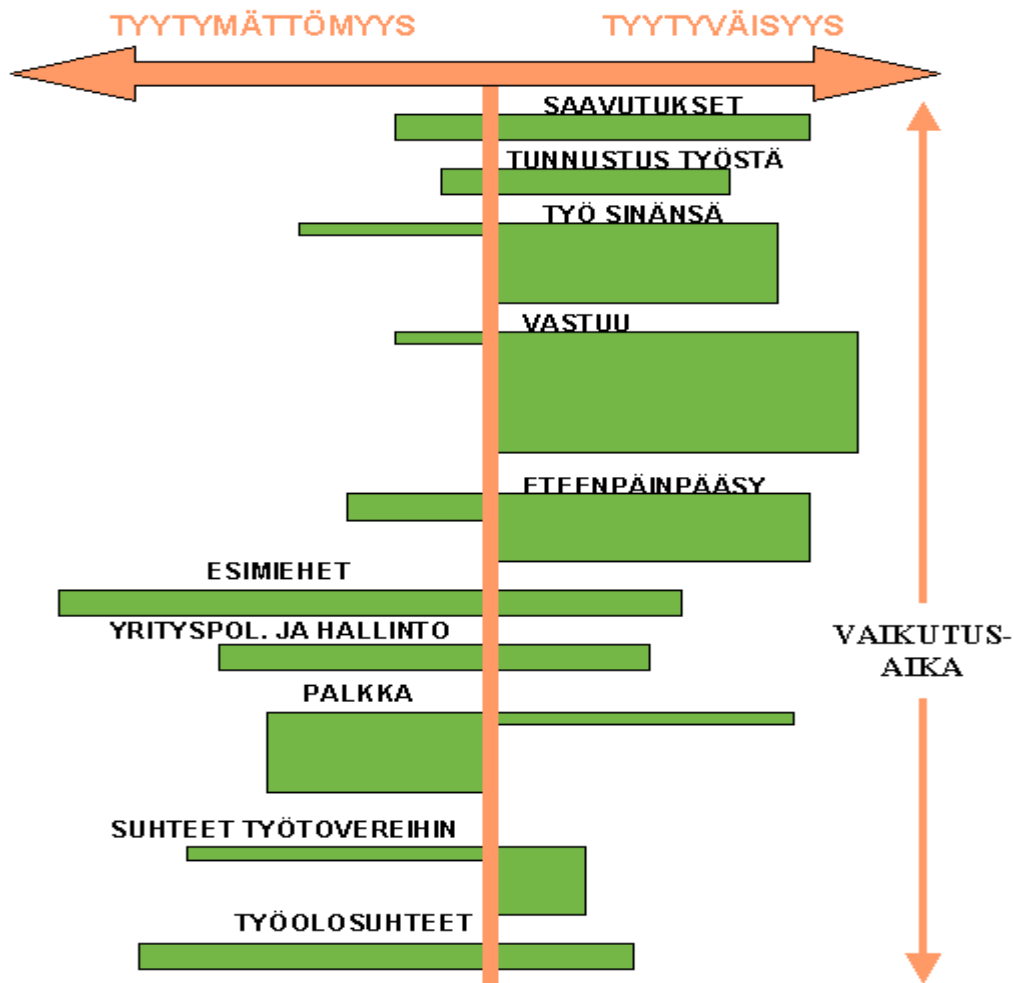
Työn ulkoisiin olosuhteisiin eli hygieniatekijöihin kuuluvat palkka, suhteet työtovereihin, alaisiin ja esimiehiin, työn suunnittelu ja tekninen työnjohto, yrityksen toiminta- ja henkilöstöpolitiikka, ulkoiset työolot (siisteys ja turvallisuus), työn sopiminen yksityiselämän vaatimuksiin, työn ulkoiset arvostuksen symbolit sekä työsuhteen varmuus. Näiden tekijöiden ollessa ns. huonosti työntekijä kokee tyytymättömyyttä. Kuitenkaan näiden tekijöiden ollessa hyvin, ne eivät aiheuta työtyytyväisyyttä vaan ainoastaan poistavat tyytymättömyyden ja aikaansaavat ns. neutraalin suhtautumisen. Näin ollen ne eivät siis aiheuta kasvua suorituskapasiteetissa,

vaan ehkäisevät työn rajoituksista johtuvia suoritusmenetyksiä. Näistä tekijöistä voisi sanoa niiden olevan huomaamattomia itsestäänselvyksiä niiden ollessa hyvin, mutta epäkohtien hiertävän kuin kivi kengässä kunnes ne on poistettu. (Hersey & Blanchard 1977, 68; Pöyhönen 1988, 130; Viitala 2004, 156.)

Itse työhön eli motivaatiotekijöihin kuuluvat työsuorituksen arvostaminen ja tunnustuksen saaminen muilta, menestymisen ja pätemisen mahdollisuudet työssä, ylenemismahdollisuus ammattihierarkiassa, vastuu, mielenkiinto itse työhön ja tehtävään sekä kehittämismahdollisuudet työssä. Näiden tekijöiden puuttuminen ei välttämättä aiheuta tyytymättömyyttä, vaan henkilö on ns. neutraalissa tilassa ts. ei tyytyväinen, jolloin suorituksesta tulee mekaanista. Parhaimmillaan työ mahdollistaa työntekijän kehityksen ja sisäisen kasvun. Tätä Herzberg tarkoitti työn rikastuttamisella; yritysten tulisi tarkoituksellisesti lisätä työn vastuuta, liikkumavapautta ja haasteellisuutta. Tätä kautta päästäisiin koetun työtyytyväisyyden lisääntymiseen, motivoituneempaan työyhteisöön ja parempiin työsuorituksiin. (Hersey & Blanchard 1977, 71-72; Pöyhönen 1988, 130; Asp & Peltonen 1991, 59.)

Herzbergin mukaan tyytymättömyys ja työtyytyväisyys ovat siis saman ulottuvuuden ääripäät, jonka keskikohta edustaa neutraalia kohtaa, jossa yksilö ei ole tyytyväinen eikä tyytymätön (Asp & Peltonen 1991, 58-59). Seuraavassa esitetään

kuvio, joka selventää tämän ulottuvuuden ymmärtämistä.



KUVIO 5. Herzbergin kaksifaktoriteorian malli. (Heikkilä 2009.)

Herzbergin teorian saama kritiikki kulminoituu Kauhasen perusteella (2003, 108-109) kahteen seikkaan. Ensinnäkin tutkimustulokset saatiin yli 40 vuotta sitten ja toiseksi se koski vain amerikkalaisia työyhteisöjä. Kauhasen kokee, että aika, arvostusten muutos ja taloudellisen toimeentulon kasvu vaikuttavat merkittävästi motivaatioperusteisiin eikä keskimääräisen motivaation tunteminen organisaatio- tasolla riitä, vaan pitäisi ymmärtää myös eri-ikäisten, eri sukupolvien ja kulttuuri- taustaisten sekä eritasoisen koulutuksen saaneiden motivaatioperusta. Kauhasen oli myös sitä mieltä, että kuten Maslowin tarvehierarkia, myös Herzbergin kaksifak- toriteoria aliarvioivat palkkakannusteen arvoa ja näkevät sen vain perustarpeiden tyydyttämisen välineenä, joiden tyydyttymisen jälkeen palkan ei enää katsota oh- jaavan työkäyttäytymistä tai kuten Herzberg ilmaisee, palkka poistaa vain tyyty- mättömyyttä. Asp ja Peltonen (1991, 60) taas tuovat esille epäkohdan yhden ulot-

tuvuuden ”taktiikassa” ja näkevätkin tyytyväisyyden ja tyytymättömyyden täysin erillottuvuuksille kuuluviksi. Tämä sen vuoksi, että teoriassa on korostettu liiaksi yksilön kontrollissa olevia työn sisältöön liittyviä kannuste- eli motivaatiotekijöitä ja jätetty vastaavasti muiden vastuulle toimeentulo- eli hygieniatekijät. Työtyytyväisyyden ja tyytymättömyyden kaksiosainen luonne arveluttaa myös Juutia (2006, 29), jonka mielestä ko. seikka on Herzbergin teorian todentamattomin osa. Hänen mukaansa useissa tutkimuksissa on todettu, että kokonaisuustyytyväisyyteen ja kokonaistyytymättömyyteen vaikuttavat samat tekijät.

Kritiikistä huolimatta Herzbergin saamien tulosten perussanoma on edelleen melko pätevä ja sen vaikutus työpsykologian tutkimukseen on kiistatta ollut merkittävä, sillä se suuntasi huomion työtehtävän sisältöön ja sitä kautta työoloihin ja työn kehittämiseen. (Pöyhönen 1988, 130; Seppälä 1994, 56; Kauhanen 2003, 109)

Seuraavaksi käsitellään tarkemmin käsillä olevan opinnäytetyön kannalta kahta merkittävää Herzbergin(kin) mainitsemaa tekijää. Tässä vaiheessa ei vielä oteta kantaa siihen, millainen vaikutus näillä tekijöillä on yksilön tyytyväisyyteen tai tyytymättömyyteen Herzbergin tutkimuksen perusteella.

2.5.3 Ammatinarvostus ja työn vaativuus

Näistä työtyytyväisyyttä tai tyytymättömyyttä aiheuttavista tekijöistä mainittakoon ensimmäisenä **ammatarvostus**. Ammatinarvostus liittyy läheisesti työmotivaation ja työtyytyväisyyden käsitteisiin, ja se tarkoittaa ammattiin kohdistuvaa yleistä arvostusta sekä yksilön käsitystä erityisesti oman ammattinsa arvosta. Maslowin tarvehierarkiassa tämä vastaa ylimpiä tasoja, arvostuksen tarvetta ja itsensä toteuttamisen tarvetta. Herzbergin teoriassa tämä taas on työhön itseensä

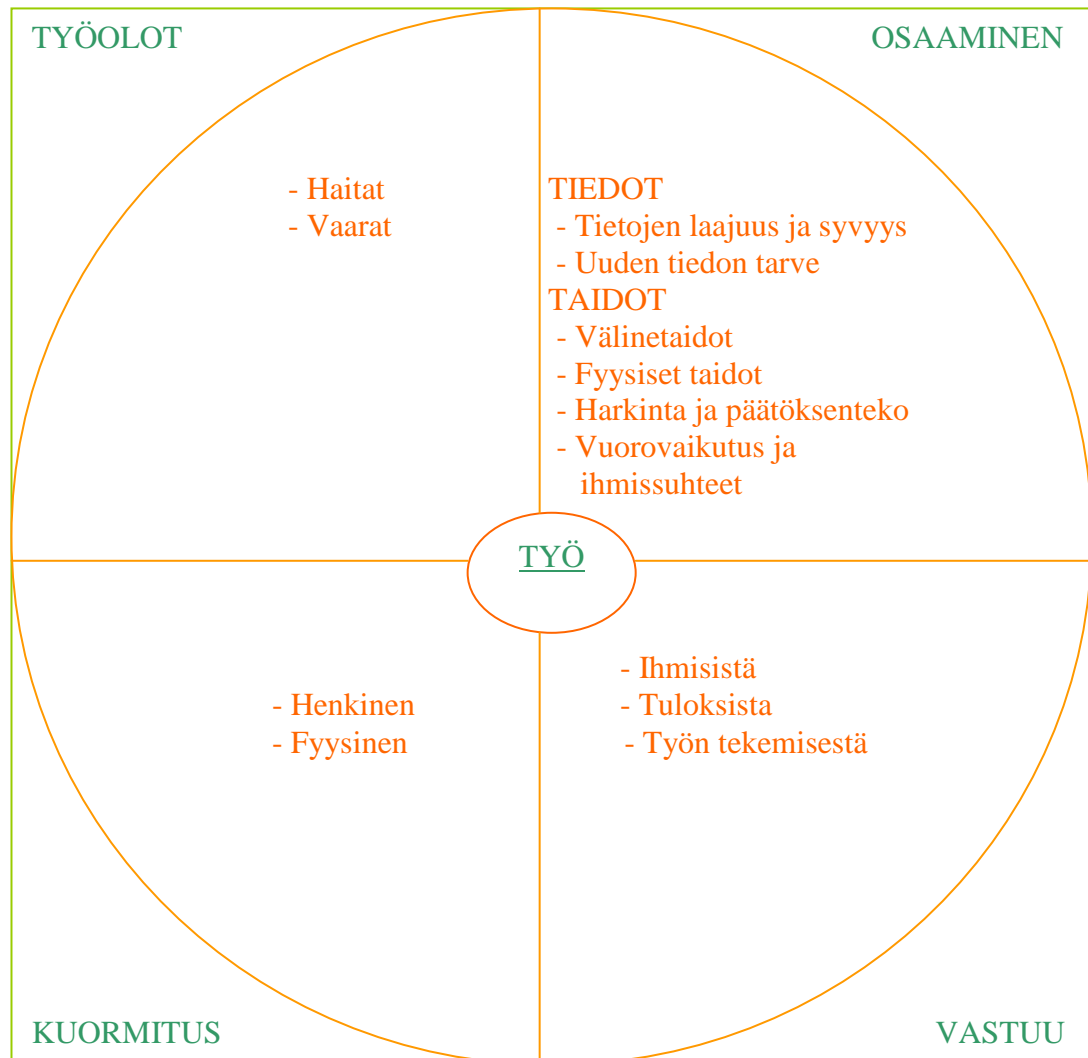
liittyvä motivaatiotekijä, joka aiheuttaa hänen mukaansa työtyytyväisyyttä. (Asp & Peltonen 1991, 66.)

Ammattien arvoasteikko on melko vakaa, koska ammattirakenne muuttuu yhteiskunnallisesti melko hitaasti. Tämä takaa suhteellisen hyvän pysyvyyden yksittäisen ammatin arvolle. Arvon määrittely koostuu eri ominaisuuksista ja osatekijöistä ja näillä piirteillä on huomattavasti samankaltaisuutta työtyytyväisyyttä aiheuttavien tekijöiden kanssa, vaikkakaan ne eivät ole käytännössä suorassa riippuvuussuhteessa toisiinsa eikä ammatinarvostusta ja työtyytyväisyyttä voida pitää synonyymisina käsitteinä. Ammatinarvostuksen määrittelyssä merkitystä on ammatin edellyttämällä koulutuksella ja henkiselä tasolla, työn itsenäisyydellä ja vastuullisuudella, ammatin tuottamalla taloudellisella varmuudella ja tulojen suuruudella, työsuorituksen laadulla ja työolosuhteilla, vallalla ja maineella. Näistä tekijöistä etenkin ammatin vaatimalla koulutuksella ja sen mahdollistamilla tuloilla näyttäisi olevan keskeinen vaikutus yleisen ammattistatuksen muodostumisessa. (Asp & Peltonen 1991, 66-67, 71; alkuperäislähde Bolte 1959, 18 ja Dunkerley 1975, 44-45.)

Asp ja Peltonen (1991, 70; alkuperäislähde Scharmann 1956) käyttävät kirjassaan Theodor Scharmannin luokittelua kriteereistä, joiden varassa luodaan ammatinarvostusta tai joiden perusteella ammatti valitaan. Scharmannin mielestä haluttuja ovat ammatit, jotka vastaavat yleisesti vallitsevia nousu- ja arvostustarpeita, kuten 1) varsinaiset "nousuammatit" 2) teknistä tietoa ja harrastusta edellyttävät ammatit ja 3) henkisiä kykyjä, kädentaitoa yms. kykyjä edellyttävät erikoisammatit. Fyysisten ominaisuuksiensa (liian raskasta, likaista, vaarallista, epäterveellistä), heikon ansionsa tai vähäisen vapaa-aikansa vuoksi taas vältetään toisia ammatteja. Usein nämä "epäkohdat" on pyritty hyvittämään jollakin toisella tekijällä, yleensä rahalla.

Vaikka oman ammatin arvostaminen noudattelee yleisen arvostuksen linjoja, se ei tarkoita, etteikö yksilö voisi pitää ammatistaan, arvostaa sitä korkealle ja tuntea ammattiylpeyttä riippumatta ammatin yleisestä arvoasteikkoasemasta. Oman ammatin arvostukseen liittyy ihmisen omat ominaisuudet, mieltymykset ja olosuhteet sekä ammattitaito ja henkilökohtainen menestyminen ammatissa. (Asp & Peltonen 1991, 72-73.)

Työn vaativuus liittyy vahvasti työn sisältöön sekä pitää sisällään yhtenä osa-alueena työn vastuullisuuden. Muita osa-alueita ovat työolot, osaaminen ja kuormitus. Seuraavanlainen vaativuuskehikko selvittänee asiaa tarkemmin



KUVIO 6. Työn vaativuuskehikko. (Viitala 2004, 143; alkuperäislähde Työnarviointiryhmän raportti 1994.)

Osaamisessa otetaan huomioon tietojen laajuus ja syvyyden arvioinnissa koulutus ja työkokemus. Taitojen osalta välinetaitoon vaikuttavat tekniset, matemaattiset ja kielelliset taidot, fyysisiin taitoihin luovan käden taidot sekä muut fyysiset taidot. Harkinta- ja päätöksentekotaidoissa otetaan huomioon organisointi- ja ongelmienratkaisutaidot. Osaamisalueeseen on liitetty myös muita mahdollisia arviointikohteita: tehtävien laajuus tai monialaisuus, ilmaisukyky ja kielitaito sekä työvälinetaidot ja näppäryys. Vastuu-alueeseen ihmisten osalta kuuluu vastuu niin henkilöstö-

asioista kuin ihmisten hyvinvoinnista, kun taas työn tuloksiin liittyvä vastuu jaetaan tulosvastuuseen ja vastuuseen töissä tehtävien päätöksien vaikutuksesta. Työn tekeminen sisältää vastuut työn toimintaedellytyksistä sekä työn toteuttamisesta ja kehittamisestä. Myös tähän alueeseen on liitetty muita arviointikohteita, kuten työntekijän asema, johtaminen, työn vaikuttavuus ja ratkaisujen merkittävyys sekä luottamuksellisuus. Kuormitukseenkin voidaan liittää kehikossa mainittujen lisäksi arvioinnin kohteiksi myös aikapaine, tarkkuus, huolellisuus sekä työn sitovuus. (Kauhanen 2003, 61; Viitala 2004, 143-144.)

Tämä Suomessa 1990-luvun alkupuolella kehitelty työn vaativuuden vertailumenetelmä mahdollistaa ensimmäisen kerran kaikentasoisten tehtävien ja kaikkien toimialojen keskinäisen vertailun. Työn vaativuuden arvioinnissa ei arvioida henkilöä, vaan työtä, jota henkilö tekee. Tässä yhteydessä työn vaativuus tarkoittaa samaa kuin työn sisältö ja työn sisältö puolestaan niitä vaatimuksia, joita työ asettaa normaalille työntekijälle tämän työskennellessä normaaliin tapaan. (Kauhanen 2003, 59.) Merkityksellisen työn vaativuuskehikosta tekee se, että se kattaa pähkinänkuoressa kaikki työn itsessään sisältämät osa-alueet. Työtyytyväisyyteen tai työtyytymättömyyteen ne vaikuttavat *hyvän työn* kriteerien kautta, jotka mainittiin tämän luvun alkutaipaleella, ja joiden voidaan todeta olevan keskeisiä työtyytyväisyyden tunteen kannalta.

2.5.4 Palkka

Kuten jo edellä tuli ilmi, jotkut mainituista teoreetikoista aliarvioivat palkkakannusteen merkitystä mm. Maslow ja Herzberg. Nykyään kuitenkin myönnetään ja uskotaan, että palkka on merkittävä motivoiva tekijä lähinnä siksi, että sen avulla pystytään tyydyttämään monia eri tarpeita. Palkan vaikutus ei siis rajoitukaan ainoastaan perustarpeiden tyydyttymiseen ja taloudellisen turvallisuuden lisäämiseen, vaan sen avulla päästään myös korkeamman tason tarpeiden tyydyttymiseen, kuten vallan ja arvostuksen tarpeiden täyttymiseen. Rahalla ja itsensä toteuttamisen

sekä yhteenkuuluvuuden tarpeilla sen sijaan on hyvin vähän vaikutusta toisiinsa. (Asp & Peltonen 1991, 197; Peltonen & Ruohotie 1991, 39.)

Palkan suhteellinen merkitys on riippuvainen yksilön arvoista, varallisuudesta ja taloudellisesta tarpeista. Tämä palkkakannustimen merkitys eri ryhmien välillä on saanut Chungin toteamaan seuraavaa (Peltonen & Ruohotie 1991, 39-40; Viitala 2004, 287; alkuperäislähde Chung 1977):

1. Palkan suhteellinen merkitys riippuu yksilön tarpeiden voimakkuudesta: perustarpeiden tyydyttäjälle palkka on erittäin tärkeä.
2. Palkan suuruus vaikuttaa sen merkitykseen: Mitä enemmän ihminen saa palkkaa, sitä vähemmän se hänelle merkitsee.
3. Palkan merkitys riippuu asemasta ja työn luonteesta: merkitys vähenee hierarkian yläpäästä kohti -johtajalle palkka merkitsee vähemmän kuin työntekijälle.
4. Suoritustarve vaikuttaa palkan merkitykseen: heikon suoritustarpeen omaavat saattavat työskennellä kovasti saadakseen taloudellisen palkkion, mikä johtuu palkan kyvystä täyttää perustarpeet ja suoda mahdollisuus tarvittavien hyödykkeiden hankintaan. Varallisuuden lisääntyessä palkan merkitys heikkenee. Voimakkaan suoritustarpeen omaavat henkilöt motivoituvat pääasiassa saavutuksistaan, jolloin palkan lisäys ei välttämättä saa heitä työskentelemään kovemmin, mutta he odottavat silti saavansa työstään tunnustusta palkkioiden muodossa (kuten palkan lisäys).

Palkan vaikutus tyytyväisyyteen on tunnustettu tosiasia. Lawlerin mukaan (Peltonen & Ruohotie 1991, 41; alkuperäislähde Lawler 1971) tyytyväisyys palkkaan johtuu halutun ja vastaanotetun palkan määrästä, joista ensiksi mainittuun vaikuttaa yksilön mielipiteet omasta työpanoksesta ja työn luonteesta sekä työstä saaduista ei-rahallisista etuisuuksista ja palkkahistoriasta. Jos työntekijä siis mieltää työpanoksensa suureksi, työnsä vaativaksi, ei rahalliset etuisuudet vähäisiksi ja aikaisemmat ansionsa suuriksi, hän uskoo ansaitsevansa korkeaa palkkaa. Dyer ja Theriault (Peltonen & Ruohotie 1991, 41; alkuperäislähde Dyer ja Theriault 1976) huomasivat palkkatyytyväisyyden myös vaativan selkeyttä palkkausperus-

teissa siten, että työntekijä voi havaita työpanoksen ja palkan välisen yhteyden. Berkowitz tutkimusryhmineen (Peltonen & Ruohotie 1991, 41; alkuperäislähde Berkowitz 1987) huomasivat tutkimuksessaan psykologisilla tekijöillä (56% vaikutus) olevan voimakkaampi vaikutus palkkatyytyväisyyteen kuin demografisilla tekijöillä (8% vaikutus). Viimeksi mainituista tekijöistä iän sekä ammattitaidon ja koulutustason huomattiin vaikuttavan siten, että vanhemmat olivat tyytyväisempiä palkkaan kuin nuoremmat ja erittäin ammattitaitoiset ja pitkälle kouluttautuneet työntekijät tyytymättömämpiä kuin ammattitaidottomat ja vähemmän koulutusta saaneet.

Ellei palkkioita eriytetä suorituksen perusteella, on työntekijän helppo tehdä tulkinna, ettei yrittäminen kannata, sillä kuitenkin vain pieni osa meistä on niin suoritusmotiveituneita, että työskentelisimme innokkaasti palkkioista ja tunnustuksesta huolimatta. Myymme aikamme, voimavaramme ja osaamisemme yritykselle, jonka seurauksena odotamme palkkaa, yhtä osoitusta arvostamme. Jos koemme olevamme alihinnoiteltuja, turhaudumme. Tämän yhtenä seurauksena on pyrkimys saada omalle työlle sitä paremmin vastaava hinta jossakin muualla. Muita seurauksia ovat mm. lakkoilu, runsaat poissaolot, alhainen työmoraali ja mahdollisesti tuottavuuden aleneminen. (Peltonen & Ruohotie 1991, 41-42; Viitala 2004, 288.)

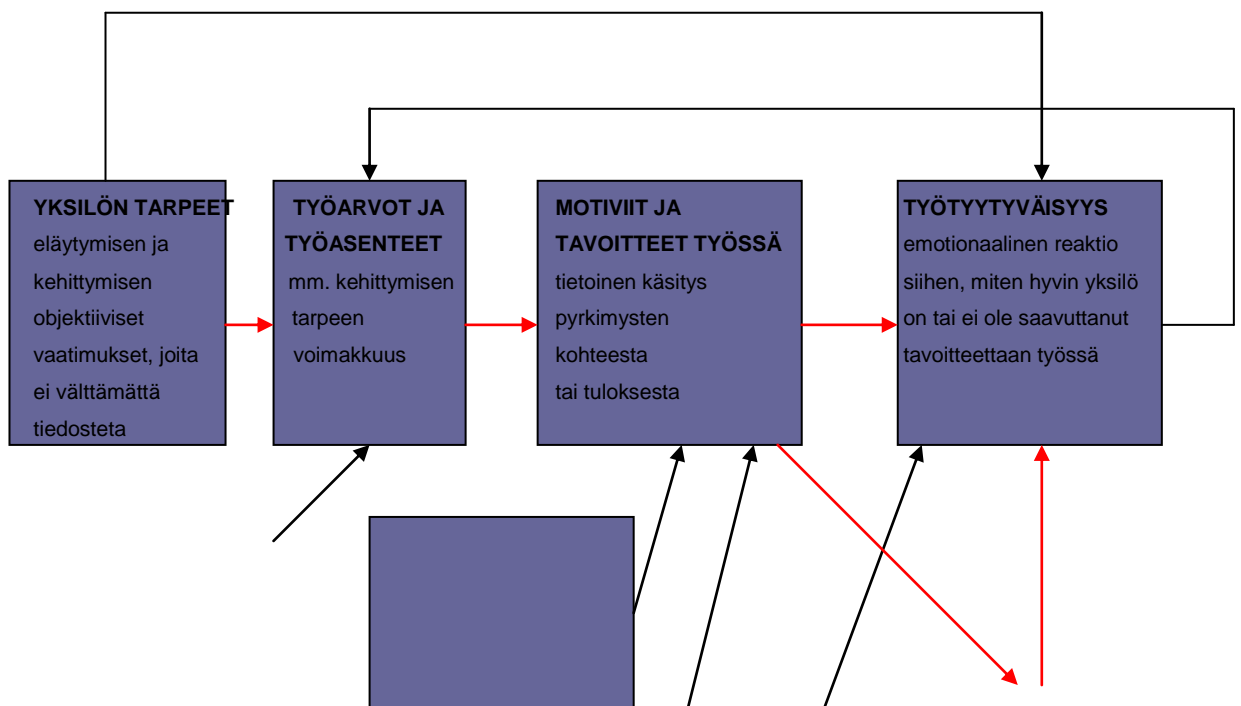
2.6 Työtyytyväisyyden ”monet kasvot”

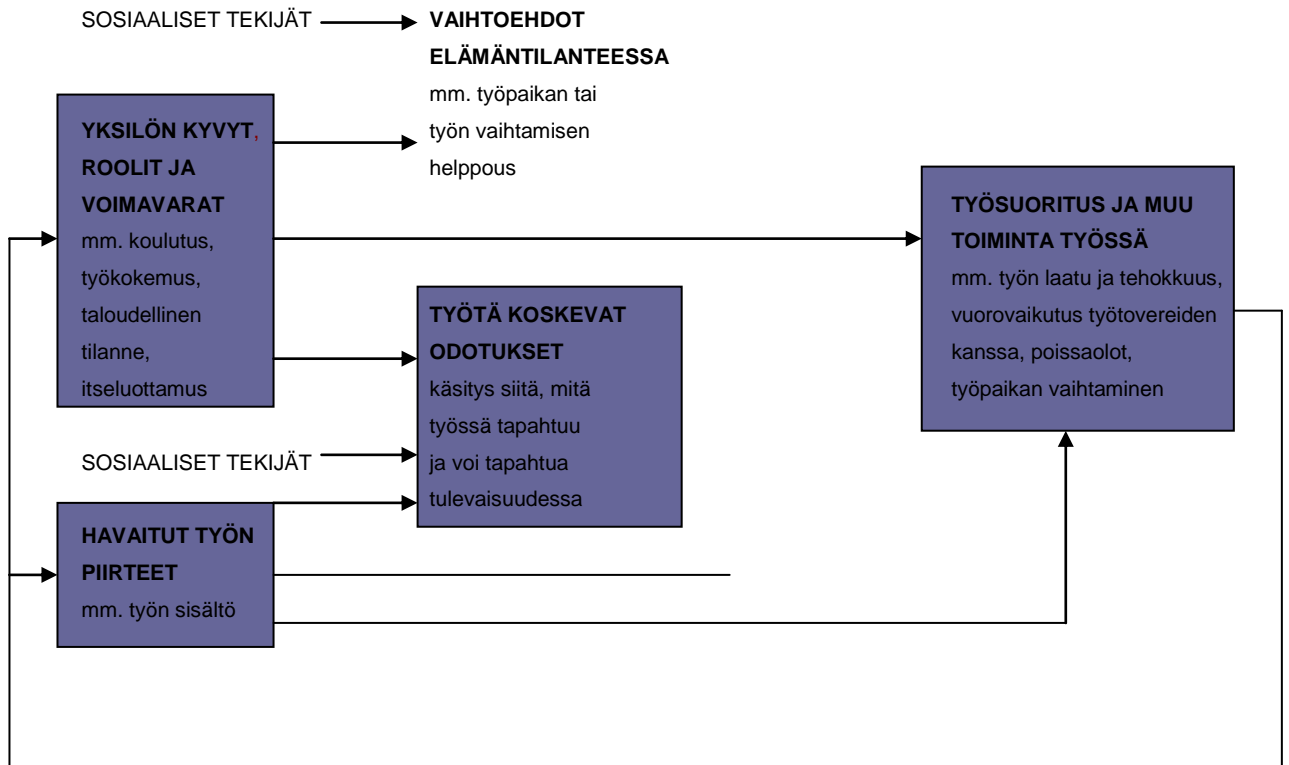
Pöyhönen (1988, 139) luonnehtii mm. Herzbergin teorian vain yhdeksi näkökulmaksi jäsentää työtyytyväisyyden laajaa käsitettä. Hänen mukaansa työtyytyväisyyden käsitteellä on useita alalajeja ja sitä voidaan käsitellä useasta eri näkökulmasta. Hän käyttää työtyytyväisyyskirjallisuutta jäsentäessään kymmenen erotte-lun kohtaa:

- työympäristöstä tai työtehtävästä aiheutuva tyytyväisyys (mm. Herzberg)
- työn seurauksista tai työn tekemisestä aiheutuva tyytyväisyys

- keinotekoisien tarpeiden tai aitojen tarpeiden tyydyttymisestä aiheutuva tyytyväisyys
- tyytyväisyyden sietotaso tai vaatimustaso
- työtyytyväisyys tyytymisenä tai tyydytyksenä
- passiivinen tai aktiivinen tyytymättömyys
- jatkuva tai ajoittainen tyytymättömyys
- haitallinen tai tarkoituksenmukainen tyytymättömyys ja tyytyväisyys
- tilannetta ennakoiva tai tilanteesta syntyvä tyytymättömyys
- piilevä tai näkyvä tyytymättömyys

Pöyhönen (1988, 129) uskoo lähes kaikkien työtyytyväisyysteoreetikkojen pitäneen tärkeänä työn koettuja piirteitä ja työntekijän työmotiiveja. Painotukset kuitenkin vaihtelevat tieteenaloittain: tarpeet kiinnostavat psykologeja, viitekehys (mihin työtä verrataan) ja sen muotoutuminen sosiaalipsykologeja ja työntekijän odotusten ja työkäyttämisen yhteydet työtyytyväisyyteen erityisesti johtamisen tutkijoita. Pöyhönen tiivistää tekstissään työtyytyväisyysteorioiden keskeisimmät käsitteet ja niiden väliset tärkeimmät syy – seuraussuhteet seuraavanlaiseen kuvioon. Kuvio vaatii hieman perehtymistä, mutta auetessaan se kertoo varsin kuvaavasti työtyytyväisyyden moni-ilmeisyydestä.





KUVIO 7. Työtyytyväisyyteen vaikuttavat tekijät ja niiden vaikutussuhteet. (Pöyhönen 1988, 129.)

Kuvion lopullisena tarkoituksena on ilmaista yhden ainoan teorian oikeellisuuden ja tyhjentävän vastauksen sekä ratkaisun mahdottomuus. Pöyhönen (1988, 137-138; alkuperäislähde Locke 1976) käyttää kirjoituksessaan Locken laatimaa tiivistelmää keskeisimmistä työtyytyväisyyden aiheuttajista, jotka vastaavat hyvin myös suomalaisen työtyytyväisyystutkimuksien tuloksia:

- psyykkisesti haastava työ, josta työntekijä selviytyy menestyksellisesti
- henkilökohtainen kiinnostus itse työhön
- työ ei ole fyysisesti liian väsyttävää
- työstä saatavat palkinnot mm. palkka ovat oikeudenmukaisia, selkeitä ja yksilön vaatimustasoa vastaavia
- työympäristö vastaa ihmisen fyysisiä tarpeita (esim. ei terveydelle haitallinen) ja edistää työtavoitteiden saavuttamista
- työntekijä arvostaa itseään
- työpaikan muilla ihmisillä on samankaltaiset perusarvot kuin työntekijällä itsellään ja he auttavat työntekijää esimerkiksi vähentämään työrooleihin liitty-

vää epäselvyyttä ja ristiriitaisuutta sekä parantamaan palkkaa, ylenemismahdollisuuksia ja työn mielenkiintoisuutta.

3 LIIKENNEOPETTAJAT AMMATTIRYHMÄNÄ

3.1 Liikenneopetuksen historiaa

Ajokortin historia Suomessa juontaa juurensa Helsinkiin ja vuoteen 1907, jolloin maassamme oli autoja runsaat sata. Auton ohjaajaksi mielivän piti hankkia ajolupa katsastusmieheltä, joiden virka perustettiin samassa yhteydessä. Ajolupa perustui Helsingin kaupungin automobiililiikenteen järjestyssääntöihin, jotka myöhemmin

laajenivat vastaavanlaisina moniin muihin kaupunkeihin. (Sornikivi & Aken viestintä 2007; Lahtonen 2009, 3.) Kansainvälisesti vuosi 1909 oli merkittävä, jolloin Suomen autoistuminen oli edennyt noin 150 autoon. Pariisissa solmittiin tuona vuonna kansainvälinen moottoriajoneuvoliikennettä koskeva sopimus, jonka yhtenä allekirjoittajamaana oli silloinen Venäjä. Suomen ollessa Venäjän suuriruhetinaskunta tuli tästä sopimuksesta myös Suomea sitova. Sopimuksen tarkoituksena oli yhdenmukaistaa ja helpottaa kansainvälistä autoliikennettä, ja sen sisältö olikin lähinnä tarkoitettu koskemaan valtioiden rajat ylittävää liikennettä. Silti sopimus sisälsi muutamia vielä tänäkin päivänä oleellisia autoiluun liittyviä velvoitteita, kuten *”auton ohjaajalla tulee olla sellaiset ominaisuudet, jotka tarjoavat riittävät takeet yleiselle turvallisuudelle”* sekä *”lupaa älköön annettako 18 vuotta nuoremalle henkilölle”*. (Melin 1988; Kunnari 2003.)

Suomen tieliikenteessä ajokorttivelvoite astui voimaan 1.1.1923. Tuolloin siviilikuljettajien osalta säädettiin mm., että

”automobiilin kuljettajaksi hyväksyttäköön ainoastaan henkilö, joka katsastusmiehen antamalla todistuksella on osoittanut olevansa täysin perehtynyt automobiilin rakenteeseen, hoitoon ja ohjaukseen, on vähintään 18 vuoden ikäinen ja tunnettu raittiiksi elämässään, säännölliseksi ja luotettavaksi, omaa hyvän näkö- ja kuuloaistin eikä sairasta sellaista tautia tai vikaa, joka tekee hänet sopimattomaksi kuljettajan toimeen”.

Ammattimaisen ajokortin hakijan tuli olla siviilikuljettajia koskevien ehtojen lisäksi 21 vuotta täyttänyt sekä suorittaa 3 kk:n harjoittelu konepajassa, joista viimeksi mainittu ei ehkä palvellut tarkoitustaan vaan antoi lähinnä konepajoille ilmaista työvoimaa. (Melin 1988; Kunnari 2003.)

Tässä vaiheessa ajokortin hankintaan ei siis edellytetty varsinaista opetusta moottoriajoneuvon kuljettamisessa. Todistuksen hakijan pätevydestä ja sopivuudesta kuljettajaksi riittäessä oli luonnollista ja epäilemättä autoliikkeiden tarkoituksperiin sopivaa, että autoa ostettaessa autoliike päätyi perehdyttämään asiakkaansa ajoneuvon hallintaan ja rakenteeseen sekä luovuttamaan tästä *”kelpoisuustodistuksen”* katsastusmiehelle toimitettavaksi. (Melin 1988; Kunnari 2003.)

Uusi laki ja asetus moottoriajoneuvoliikenteestä astui voimaan vuonna 1926. Ne sisälsivät pykäläitä, jotka olivat merkittäviä kuljettajakoulutuksen kannalta antamalla

puitteet autokoulutoiminnan alkamiselle säätämällä kuljettajakoulutuksen lailliseksi, mutta luvanvaraiseksi toiminnaksi. Vaikka ei vielä puhuttu autokouluista, tämän seurauksena syntyi uusi ammattiryhmä: moottoriajoneuvon ammattimaiset kuljetusopettajat. Tämän uuden ammatinharjoittajien ryhmän syntyyn ei vähiten vaikuttanut moottoriajoneuvojen räjähdysmäinen kasvu 1924-1929; vuonna 1924 ajoneuvokanta oli vajaa 7000 kpl ja vuonna 1929 kuitenkin jo yli 31 000 kpl. (Melin 1988; Kunnari 2003.) Ammatinharjoittajaksi kelpasi kuka tahansa hyvämaineinen, voimassaolevan ajokortin omaava Suomen kansalainen edellyttäen, että hän oli osoittanut pätevyytensä moottoriajoneuvon kuljettamisen ammattimaisessa opetuksessa ja saanut maaherralta luvan. Pätevyyden saamiseksi oli läpäistävä Kululaitosministeriön toimeenpanema kaksipäiväinen, suullinen opettajatutkinto, jossa tuli hallita moottoriajoneuvoliikennettä koskeva lainsäädäntö sekä auton rakenne, toiminta ja huolto. Suullisessa osiossa opettajakokelaan tuli todistaa osaavansa esittää asiat selkeästi ja ymmärrettävästi. (Lahtonen 2009, 4.) Opettajalupien määrää ei oltu rajoitettu ja lupa annettiin viideksi vuodeksi kerrallaan. Tämän toiminnan rinnalla oli mahdollista myös antaa yksityisopetusta kuljettajakokelaille, johon sai tilapäisen luvan paikalliselta poliisiviranomaiselta. Tämä tilapäislupa vastaa nykyistä opetuslupaa. Vaikka vuoden 1926 asetus teki ajo-opetuksesta pakollisen jokaiselle ajokortin hakijalle, ei se määritellyt opetuksen sisältöä tai määrää, jolloin todistuksia katsastusmiehille epäilemättä kirjoiteltiin välillä hatarin perustein. Opettajalla oli myös päätösvalta siinä, minkälaista ajokorttia varten todistus kirjoitetaan. (Melin 1988; Kunnari 2003.)

Autokoulutoiminta sai virallisesti alkunsa 18.1.1929 annetulla asetuksella, jossa autokoulu mainittiin ensimmäistä kertaa ajokortin saamisen ehtona olleen ajoharjoittelun ja teoreettisen opetuksen antajana. Tämän rinnalla kuljettajaopetuksen saamisessa kulkivat edelleen kuitenkin ns. yksityisopetus perheen piirissä, joskin nyt opetusluvan saamiseen edellytettiin ”erityisiä syitä” sekä asevelvollisuuden suorittaminen auto- tai kuormastopataljoonassa. Samalla autokoulunopettajien pätevyysvaatimuksia korotettiin perustamalla heitä varten erityinen ammattitutkinto. Autokoulutoiminta oli luvanvaraista. Koulumuotoista kuljettajaopetusta harjoitettiin ainakin autoliikkeiden ja –korjaamoiden yhteydessä sen lisäksi, että joidenkin ammattimaisen opetusluvan haltijoiden toiminta oli jo tässä vaiheessa laajentunut koulumaiseksi kuljettajaopetuksiksi. Yritysten määrän kasvu 1930-luvulla aiheutti

ylitarjontaa ja yrityksiä kannattamattomuutta, minkä seurauksena 30.12.1937 autokoulutoiminta säädettiin tarveharkintaiseksi elinkeinoksi. Autokoulualan etujen valvomista, opetuksen ja toimintatapojen yhtenäistämistä ja alan lainsäädäntöön vaikuttamista varten perustettiin Suomen Autokoulujen Omistajain ja Opettajain Liitto ry (S.A.O.L) alkuvuodesta 1938. Yhdistyksen perustamisessa oli mukana 33 autokoulua ja 12 opettajaa. (Melin 1988; Kunnari 2003.)

Sodan uhka vuonna 1939 aiheutti moottoripolttoaineiden säännöstelyn, jonka seurauksena siirryttiin puuhiili- ja puukaasulaitteiden käyttöön myös autokouluissa. Uusi tekniikka vaati koulutusta niin ajokorttia vasta tavoittelevien kuin ajokortin jo omaavienkin parissa, toisaalta työmäärää vähensi potentiaalisten asiakkaiden joutuminen maanpuolustustehtäviin. Jatkosodan aikana puolustusvoimat tarvitsi autokouluja kouluttamaan autonkuljettajia, mikä lisäsi autokoulujen töitä. Koulutuksen läpiviemistä hankaloitti myös autokouluopettajien rintamalla olo. Ruuhkan purkamiseksi yksityiskortin ikäraja laskettiin 17 ikävuoteen ja yksityiskortin omaavat saivat oikeuden kuljettaa ajoneuvoa ammattiliikenteessä ylimenokauden ajan. (Melin 1988; Kunnari 2003.)

Vaikka huomattava osa autokannasta sodan aikana tuhoutui, sodan jälkeinen melko nopea yksityistalouksien vaurastuminen aiheutti autoistumista ja ruuhkaa autokouluissa. Asiakasmäärien kasvu innoitti uusien autokoulujen perustamiseen ja alalla päädyttiin kiristyneeseen hintakilpailuun. Tämä sai autokoulualan järjestön muistuttamaan maaherroja tarveharkinnan olemassaolosta ja lähes käsistä ryöstäytynyt tilanne lupien myöntämisessä saatiin kuriin. (Melin 1988; Kunnari 2003.)

Vuonna 1947 S.A.O.L. ry muutti nimensä Suomen Autokoululiitto ry:ksi (SAKL). Samassa yhteydessä autokouluopettajat lähtivät liitosta ja perustivat vuonna 1954 Autokouluopettajainliitto ry:n, joka myöhemmin tunnettiin nimellä Suomen Tieliikenneopettajain Liitto StoL ry. Suomen liikenne- ja Ajo-opetusliitto perustettiin SAKL:n rinnalle kilpailevaksi järjestöksi vuonna 1966. Edelliselle jatkoksi syntyi vielä vuonna 1970 Suomen Ajo-opetusliitto ry. Nämä järjestöt jakoivat lähes yhteisen jäsenistön, joten kymmenen vuoden kuluessa nämä järjestöt yhdistyivät Suomen Autokoululiitto ry:ksi. (Melin 1988; Kunnari 2003.) Tällä hetkellä Suomen Autokoululiitto ry:llä on autokoulujäseniä noin 450 seitsemästätoista eri paikallisyhdys-

tyksestä. Alan järjestäytymisaste on yli 90 %. (Suomen autokoululiitto ry, [viitattu 10.11.2009].)

Suomen Tieliikenneopettajain Liitto StoL r.y.:n tarkoituksena on nykypäivänä toimia alueellisesti perustettujen liikenneopettajayhdistysten yhteistyöelimenä, kehittää alalla työskentelevien liikenneopettajien yhteiskunnallista asemaa ja ammattitaitoa sekä liikenneopetuksen tasoa, toimia ammattikunnan yhteishengen tason nostattajana ja liikennekulttuurin kohottajana (Liikenneturva, [viitattu 10.11.2009]). Liiton alkutaival oli kivikkoinen, koska mm. työnantajajärjestön puuttuminen aiheutti sen, etteivät työnantajat suostuneet solmimaan alalle edes työehtosopimusta. Liikenneopettajien lakon uhka vuonna 1962 sai autokoulut perustamaan työnantajayhdistyksen ja tätä kautta saatiin laadittua myös työehtosopimus. Työtaistelulla uhkaaminen olikin lähes ainoa keino saada parannuksia alalle ja vuonna 1972 liikenneopettajat ryhtyivätkin kuusi viikkoa kestäneeseen lakkoon, jonka seurauksena saatiin parannuksia mm. palkkoihin ja työaikoihin. Vuonna 1980 tieliikenneopettajat liittyivät Auto- ja Kuljetusalan Työntekijäliitto AKT ry:n jäseneksi, mikä antoi liikenneopettajille tausta- ja järjestövoimaa. Nykyään AKT:n kuuluu n. 350 liikenneopettajaa ja autokoulun toimistotyöntekijää eli arviolta n. puolet koko maan työsuhteessa olevista autokoulunopettajista. (Aaltonen 2007; Harju 2007)

3.2 Liikenneopettajan työtehtävät ja työn vaatimukset

Liikenneopettajan työtä on kuvattu eri lähteissä mm. sanoilla: vaativaa, rasittavaa, ihmisläheistä, mielenkiintoista, vaihtelevaa, henkisesti raskasta, itsenäistä ja vastuullista.

Työhön kuuluu ajo- ja teoriaopetuksen suunnittelua ja toteutusta eri ajokorttiluokissa (yleisimmin moottoripyörä-, henkilöauto- ja kuorma-autoluokissa), opetusta ajoharjoitteluradalla liukkaan kelin koulutuksien yhteydessä, pimeällä ajamisen opetusta sekä II-vaiheen jatkokoulutusta. Teoriatunneilla opetetaan mm. liikennesääntöjä, liikenteen vuorovaikutusta ja muita liikenneturvallisuuden liittyviä asioita. Ajoopetuksen taas tulee olla oppilaiden iän ja valmiustason huomioivaa yksilöllistä (pienistä lain edellyttämistä ajokertamääristä johtuen) ”teho”-opetusta. Autokouluihin sijoittuneiden liikenneopettajien toimenkuvaan on lisättävä pienimuotoiset toi-

misto- ja paperityöt, joita etenkin pienemmissä autokouluissa on pakko myös liikenneopettajan omalta osaltaan hoitaa. Samoin hänen on muistettava toimivansa opetusalan lisäksi palvelualalla, mikä luo työntekijälle omat ”velvollisuutensa” imagon ja/tai yrityskuvan luojana ja ylläpitäjänä.

Liikenneopettaja on luvanvaraisessa ammatissa ja on näin ollen suorittanut liikenneopettajakoulutuksen ja –tutkinnon. Häneltä vaaditaan henkilökohtaisen ajokortti-luokkakohtaisen teorian ja ajamisen hallintaa, pedagogisia taitoja sekä sosiaalisuutta, halua ja kykyä työskennellä erilaisten ihmisten kanssa ja vuorovaikutustaitoja. Henkilönä hänen tulisi olla ulospäinsuuntautunut, kärsivällinen ja kannustava sekä terveydeltään hyväkuntoinen. Kielitaidostakin olisi etua, etenkin Etelä-Suomessa maahanmuuttajat muodostavat jo merkittävän osan asiakaskuntaa. Liikenneopettajan tulisi toimia liikennekulttuurin edistäjänä ja esimerkkinä uusien oppien jakamisessa yhteiskunnan tietoisuuteen. Nykypäivän suuntauksina erityisesti ympäristöystävällisyys, taloudellinen ajotapa ja ekologinen auton käyttö ovat ratkaisevassa roolissa kansainvälisten ympäristötavoitteiden saavuttamisessa ja sitä kautta myös edustavat suomalaisen liikennekulttuurimuutoksen päätavoitteita. Myös röyhkeyden ja itsekkyyden kasvu sekä yhteisöllisyyden katoaminen nykypäivän yhteiskunnassa heijastuvat liikenteeseen. Näiden piirteiden poistaminen, yhteisvastuullisuuden tunteen herättäminen ja ympäristöön liittyvien muutoksien aikaansaaminen ihmisten ajattelussa ovatkin liikenneopettajan työn haasteellisimpia puolia, joihin verrattuna käytännön taitojen opetus mm. auton käsittelyssä on työn rutiiniosaamista ja –arkea. Rutiiniaskeiden suunnittelun ja työstämisen ohella liikenneopettajan onkin myös kehittävä jatkuvasti tietämystään itseopiskelun ja lisäkoulutuksien kautta uusista säädöksistä ja opetusmenetelmistä, sillä aika ajoin ammatissa toimivista tuntuu, että rutiinityön lisäksi ainoa pysyvä asia on alan jatkuva muutos. (Hämeen ammattikorkeakoulu, [viitattu 11.11.2009].)

Seppo Helakorpi (2006) johdattelee tarkasteluun liikenneopettajan osaamisesta seuraavin sanoin:

Liikenneopettajan työssä painottuu yksilöohjaus, mutta hän on myös tiimeissä ja verkostoissa toimiva asiantuntija. Liikenneopettaja kohtaa joka tunti erilaisen oppijan. Liikenneopettaja ohjaa oppijan perehdyt-

tämisen ajoneuvon hallintaan ja liikennekasvatukseen laajemminkin hoitaen työnsä hyvin itsenäisesti ja resurssejaan taidokkaasti hyödyntäen. Tämä edellyttää liikenneopettajalta dialogimaista työtettä ja ajo-opetuksen taitoja. Nykyiset oppimiskäsitykset hakevat uusia, myös liikenteen kokonaisuutta hahmottavia toimintamalleja taidon oppimiseen ja ohjaukseen. Liikenneopettajan asiantuntijuuteen kuuluu tietty kriittisyys, on jatkuvasti pohdittava, kyseenalaistettava ja keskusteltava liikennealaa, oppimista ja ammatillista kasvua ja niiden (arvo)lähtökohtia, tavoitteita, sisältöjä ja toimintatapoja pohtiva (reflektiivinen) ote.

3.3 Työpaikat ja työajat

Ajoneuvohallintokeskuksen (viitattu 11.11.2009) tietojen mukaan Suomessa on noin 600 ajo-opetusta antavaa yritystä tai oppilaitosta. Vaikka voimassaolevia autokoululupia ilmoitetaan Ajoneuvohallintokeskuksesta olevan 667 (Lindberg 2009), arvioidaan toiminnassa olevia autokouluja olevan noin 500, joissa työskentelee noin 1000 liikenneopettajaa. Tilastokeskuksen (2009) tietojen mukaan vuonna 2007 kuljettajakoulutus toimialan alta löytyy 539 yritystä, joiden henkilöstön lukumäärä oli yhteensä 1473. Vaikka yritysten ja oppilaitosten samoin kuin alalla työskentelevien liikenneopettajien kokonaismäärän selvittäminen yksityiskohtaisesti osoittautuu salapoliisitehtäväksi, on kuitenkin selvää, että suurin osa liikenneopettajista työskentelee autokouluissa ja heistä osa itsenäisinä autokouluyrittäjinä. Oman autokoulun perustaminen edellyttää neljän vuoden työkokemusta liikenneopettajana sekä Autokouluyrittäjä- ja johtajakoulutuksen suorittamista monimuoto-opiskeluna kuuden viikon lähiopetusjaksoineen Liikenneopetuskeskuksessa (Lahtonen 2009, 15). Autokoululiiton teettämän selvityksen mukaan kyselyyn vastanneiden 105 autokoulun tehtävissä työskentelevistä liikenneopettajista 71,2 % aikoo pysyä tämän hetkisissä tehtävissään, 16 % pyrkii etenemään alalla toisiin tehtäviin, 4,5 % aikoo vaihtaa alaa ja 8,2 % on jäämässä varhaiseläkkeelle tai eläkkeelle. Liikenneopettajatarve autokouluissa on arvioitu noin 130 uuden liikenneopettajan suuruiseksi. (Liikenne- ja viestintäministeriö 2007, 17; alkuperäislähde Savolainen 2004.)

Muita työllistymispaikkoja tarjoavat ammatilliset oppilaitokset ja erinäiset yhteisöt opettajan, liikennekouluttajan ja asiantuntijan ominaisuuksissa liikennekasvatuksen ja kuljettajakoulutustehtävien parissa. Ammatillisissa oppilaitoksissa vuonna 2004 Opetushallituksen teettämän tutkimuksen mukaan kuljettajakoulutuksen parissa työskentelee hieman yli 200 henkilöä (Repo 2009). Ammatillisissa oppilaitoksissa vuonna 2004 Opetushallituksen teettämän tutkimuksen mukaan kuljettajakoulutuksen parissa työskentelee hieman yli 200 henkilöä (Repo 2009). Ammatillista kuljettajakoulutusta annetaan noin 40 oppilaitoksessa ja niiden alaisuudessa toimii noin 330 opettajaa, joista vain noin 10 % täyttää kaikki kelpoisuusvaatimukset, joista yksi on liikenneopettajan tutkinto. Liikenneopettajan pätevyuden puuttuessa, henkilö ei voi toimia ajo-opettajana. Liikenneopettajatarve ammatillisen kuljettajakoulutuksen puolella on arvioitu noin 30 opettajaksi. (Liikenne- ja viestintäministeriö 2007, 17; 23.) Liikenneopettajia työskentelee nykyään myös tutkinnon vastaanottajina. Ajo-neuvohallintokeskuksen (Lindberg 2009) mukaan heitä on 110 henkilöä. Ajo-varma Oy:n internetsivuilla (viitattu 11.11.2009) todetaan kuitenkin tutkinnonvastaanoton työllistävän päätoimisesti noin 90 tutkinnon vastaanottajaa ja luku sisältää myös henkilöitä, joilla ei ole liikenneopettajan koulutusta. Tutkinnon vastaanottajien keski-ikäksi on saatu Ajoneuvohallintokeskuksen selvityksen mukaan yli 50 vuotta, joten myös tälle sektorille kaivataan tulevaisuudessa uusia liikenneopettajia (Liikenne- ja viestintäministeriö 2007, 18; alkuperäislähde AKE 2004). Tutkinnon vastaanottajaksi voi pyrkiä toimittuaan vähintään vuoden liikenneopettajana (Lahtonen 2009, 15). Näiden arvioiden perusteella päästään lähemmäs 1 500 liikenneopetus-alalla työskentelevää liikenneopettajaa, mikä vastaisi Tilastokeskuksen kuljettajakoulutus nimekkeen alta löytyvää henkilöstömäärää.

Työajat etenkin autokouluissa ovat epäsäännöllisiä ja työpäivät saattavat venyä pitkiksi. Paitsi työmäärä myös iltaan painottuvat teoriatunnit venyttävät työpäivän pituutta. Suuntauksena jo jonkin aikaa ollut oppilaitosten nihkeys sallia oppilailleen poissaoloja autokoulun ajo-opetuksen vuoksi kouluaikana on myös lisännyt ajotun- tien järjestelyn vaativuutta ja iltapainotteisuutta pyrittäessä palvelemaan asiakasta mahdollisimman hyvin iltapäivä- ja ilta-aikoja tarjoamalla. Talvi-iltojen helpotusta liikenneopettajien arkeen ovat tuoneet koko valtakunnassa yleistyneet vuodena- ajasta vapauttavat pimeän ajon simulaattorit, jolloin pimeän harjoitusten vuoksi opettajien ei tarvitse enää venyttää työpäiväänsä entisestään vuoden pimeimpinä aikoina. Paitsi epäsäännöllisenä ja iltapainotteisena, ala saattaa ilmetä myös se-

sonkiloontoisena. Tämä saattaa näkyä loppusyksyn ja talven hiljaisempina hetkinä asiakasmäärien noustessa kohti kevättä ja kesän loma-aikoja.

3.4 Palkkaus

Autokouluja koskeva työehtosopimus solmitaan Auto- ja Kuljetusalan Työntekijäliiton kanssa. Toisena osapuolena on Erityispalvelujen Työnantajaliittoon kuuluva Autokoulujen Työnantajayhdistys, jonka jäsenenä on noin 100 autokoulua ja jonka jäsenistö työllistää noin 500 työntekijää. (Erityispalvelujen Työnantajaliitto 2008, [viitattu 11.11.2009].) Tämä työehtosopimus koskee liikenneopettajia ja autokoulujen toimistotyöntekijöitä ja se sitoo työnantajaliittoon kuuluvia työnantajia työehtosopimuslain nojalla. Työnantajaliittoon kuulumattomien työnantajien tulee noudattaa sopimusta yleissitovuuden perusteella, mikä tarkoittaa käytännössä työehtosopimuksen mukaisten palkka- ja muiden työehtojen noudattamisvelvollisuutta eikä työnantaja täten voi työsopimuksella sopia työehtosopimusta heikommista ehdoista. (Auto- ja Kuljetusalan Työntekijäliitto, [viitattu 11.11.2009].) Tämän hetkinen liikenneopetusalan työehtosopimus on voimassa 31.1.2010 asti. (Liikenneopetusalan työehtosopimus 2007)

Seuraavassa taulukossa esitellään tällä hetkellä voimassaoleva autokoulussa työskentelevien liikenneopettajien palkkataulukko, jossa palkkaus perustuu kokemusvuosiin sekä paikkakuntien kalleusluokitukseen. Kalleusluokitus pohjautuu todettuihin kuntien välisiin kustannuseroihin. Kalleusluokkaan I kuuluvat Valtioneuvoston 25.11.1999 vahvistaman kuntien yleisen kalleusluokituksen mukaan Helsingin lisäksi Enontekiö, Espoo, Hyrynsalmi, Hyvinkää, Inari, Iniö, Joensuu, Jyväskylä, Järvenpää, Kauniainen, Kemi, Kemijärvi, Keminmaa, Kerava, Kirkkonummi, Kittilä, Kolari, Korppoo, Kuhmo, Kuivaniemi, Kuopio, Oulu, Pelkosenniemi, Pello, Posio, Ranua, Ristijärvi, Rovaniemen mlk, Rovaniemi, Salla, Savukoski, Simo, Sodankylä, Tampere, Tervola, Tornio, Utsjoki, Vaasa, Vantaa ja Ylitornio sekä Ahvenanmaan kunnat. Muut kunnat kuuluvat luokkaan II. (Liikenneopetusalan työehtosopimus 2007.)

TAULUKKO 2. Liikenneopettajien palkkataulukot vuosilta 2007 ja 2009. (Liikenneopetusalan työehtosopimus 2007.)

**Liikenneopettajat
1.12.2007**

PKL	Helsinki	I	II
Peruspalkka	1895	1784	1747
väh. 3 kokemusvuotta	1973	1854	1818
väh. 6 kokemusvuotta	2057	1929	1889
väh. 9 kokemusvuotta	2143	2010	1968
väh. 12 kokemusvuotta	2237	2096	2051
väh. 15 kokemusvuotta	2340	2185	2137

1.5.2009

PKL	Helsinki	I	II
Peruspalkka	2010	1892	1853
väh. 3 kokemusvuotta	2093	1967	1929
väh. 6 kokemusvuotta	2182	2047	2004
väh. 9 kokemusvuotta	2273	2132	2088
väh. 12 kokemusvuotta	2373	2223	2176
väh. 15 kokemusvuotta	2483	2318	2267

Tilastokeskuksen julkaiseman kaikkien koko-aikaisten palkansaajien palkkarakennetta koskevan tuoreimman julkistuksen mukaan keskimääräinen kuukausiansio on 2 734 €. Tiedot on kerätty vuoden 2007 viimeiseltä neljännekseltä ja tähän tietoon verrattuna liikenneopettajien palkat vuonna 2007 ovat keskitason alapuolella keskiarvolla 2 006 € kuukaudessa. Tulos saatiin laskemalla kaikkien kokemusvuosien ja paikkakuntien kalleusluokitustasot yhteen ja jakamalla 18:llatoista. (Liikenneopetusalan työehtosopimus 2007; Tilastokeskus 2009). Vertailupohjaa väärin kukaan, että Tilastokeskuksen palkkarakennetilaston ansioihin laskettiin säännölliseltä työajalta maksettavan ansion lisäksi yli- ja lisätyöajalta maksettavat palkanosat, joita taas ei ole huomioitu työehtosopimuksen palkkataulukoissa. Tämän lisäksi on huomioitava, että työehtosopimuksen mukainen palkka on palkan alaraja, jolloin on mahdollista, että työnantajat maksavat työntekijöilleen tuota minimikuukausiansiota suuremman korvauksen.

Työvoimatoimisto (viitattu 11.11.2009) määrittelee palkkauksen ammatillisissa opilaitoksissa liikkuvan C 44 – C 50 välillä. Peruspalkkaan lisätään palvelusvuosilisät työvuosien myötä. Tiedon ajanmukaisuudesta ei ole varmuutta.

Tutkintojen vastaanottamiseen erikoistunut Ajovarma Oy on A-Katsastus Oy – konsernin tytäryhtiö (Ajovarma Oy [viitattu 11.11.2009])). Tutkinnon vastaanottajien palkkaus pohjautuu talokohtaiseen palkkausjärjestelmään, joka perustuu taas työn vaativuuteen sekä henkilökohtaiseen suoritukseen (Gardemeister 2009). Nimettömän lähteen mukaan kuukausipalkka-arvio liikkunee 2 500€ molemmin puolin.

3.5 Liikenneopettajakoulutuksen historia, nykypäivä ja tulevaisuus

3.5.1 Historiaa

Tämä liikenneopettajakoulutuksen historiaa käsittelevä osuus pohjautuu lähes referaatinomaisesti Jyrki Lahtosen (2009) kokoamaan historiikkiin muun saatavissa olevan lähdekirjallisuuden niukkuuden vuoksi. Lähdeviitteitä ei täten joka kappaaleen perässä mainita erikseen. Lahtonen on saanut apua autokoulujen opettajakoulutuksen historiaa käsittelevän teoksen tietojen keräämiseen mm. eri vuosien asetuskokoelmista, eduskunnan kirjastosta, Valtionarkistosta, Liikenne- ja Viestintäministeriöstä, opettajakoulutuksen esitteistä sekä useilta yksittäisiltä henkilöiltä, joista Lahtonen mainitsee erityisesti Ammattienedistämislaitokselta eläkkeelle vuonna 2007 jääneen viestintäpäällikön Maija-Liisa Hirvelän sekä koulutusohjelmajohtajan Pekka Ahlgrenin Hämeen ammattikorkeakoulun Liikenneopetuskeskuksesta.

18.1.1929 voimaan tullut asetus edellytti Ammattienedistämislaitoksessa hyväksytysti suoritettua ”autonkuljetusopettajakurssia” opettajantutkintoon osallistuvalla.

Kurssin pääsyaatimuksina oli muun muassa todistus kansakoulun oppimäärän suorittamisesta, vähintään kaksi vuotta voimassa olleet ammattiajokortit henkilö- ja kuorma-autolle, vähintään vuoden korjaamokokemus (työpajakokemus) sekä pääsykokeen läpäisy, johon kuului yksinkertaisia matemaattisia tehtäviä. Kaksi viikkoa kestävä kurssi sisälsi opetusta moottoriopista 12 h, auton rakenteesta ja huollosta 12 h, liikennesäännöistä 9 h, opetusopista 7 h, liikennepoliitikasta 7 h, autonrakennelokuva 6 h, auton sähkölaitteista 5 h, ensiavusta 4 h, ajo-opetuksesta 3 h ja tierakenteista 2 h. Lisäksi vieraskäynteihin Fordin laitoksissa, Munkkisaaren autovarikolla ja Autoteollisuus Oy:ssä varattiin aikaa yhteensä 4 tuntia. Näin tunteja kertyi 67+4. Kurssin loppututkintoon kuului kirjallisia kokeita ja opetusnäytteet, jonka hyväksytysti suorittamisen jälkeen autokoulunopettajakorttia pystyi anomaan poliisilta.

Ensimmäiset kaksi kurssia olivat kestoltaan saman mittaisia, eroavaisuutta aiheutti lähinnä vain se, että toiseen kurssiin kokonaisopetusmäärään oli tullut neljä tuntia lisää. Vuoden 1929 kolmas kurssi kolmeviikkoinen tuntimäärällä 123+6. Kurssin hinta oli 300 markkaa, jonka lisäksi loppututkinnon perusteella annetun todistuksen arvo oli 200 markkaa. Seuraavassa esitellään ”pähkinänkuoressa” autokouluopettajakurssit kestoineen:

	<u>tunnit</u>	<u>kesto(vkoa)</u>	<u>vierailutunnit</u>	<u>harjoitustunnit</u>
1929 kurssi 1	67	2		
kurssi 2	71	2	4	
kurssi 3	123	3	6	
1930 kurssi 1	110	3	8	
kurssi 2	111	3	6	
1931 kurssi 1	102	3	8	
1932 kurssi 1	92	3	5	
1933 kurssi 1	104	3	4	13

vuosina 1934 ja 1935 ei kursseja

1936 kurssit 1-2	63	2		8
1937 kurssi 1	66	2		16

1938	<u>kurssi 1</u>	<u>65</u>	<u>2</u>		<u>17</u>
	<u>kurssi 2</u>	<u>75</u>	<u>2</u>	<u>3</u>	<u>18</u>
1939	<u>kurssi 1</u>	<u>72</u>	<u>2</u>		<u>20</u>
	<u>kurssi 2</u>	<u>66</u>	<u>2</u>		<u>11</u>
1940	<u>kurssi 1</u>	<u>66</u>	<u>2</u>		<u>16</u>

Sota-aikana ei kursseja

1945	<u>kurssi 1</u>	<u>58</u>	<u>2</u>		<u>14</u>
	<u>kurssi 2</u>	<u>67</u>	<u>2</u>		<u>10</u>
1946	<u>kurssi 1</u>	<u>100</u>	<u>3</u>	<u>3</u>	<u>21</u>
	<u>kurssi 2</u>	<u>103</u>	<u>3</u>	<u>3</u>	<u>22</u>

Vuodesta 1947 lähtien vuoteen 1957 asti tuli ennen opettajakurssin alkua suorittaa hyväksytysti ns. valmennuskurssi kirjekurssina, joka sisälsi mm. fysiikan ja matematiikan opiskelua

		<u>tunnit</u>	<u>kesto(vkoa)</u>	<u>vierailutunnit</u>	<u>harjoitustunnit</u>
1947	<u>kurssi 1</u>	<u>84</u>	<u>3</u>	<u>3</u>	<u>13</u>
	<u>kurssi 2</u>	<u>88</u>	<u>3</u>	<u>3</u>	<u>27</u>
	<u>kurssi 3</u>	<u>90</u>	<u>3</u>	<u>5</u>	<u>19</u>
1948	<u>kurssi 1</u>	<u>87</u>	<u>3</u>	<u>4</u>	<u>19</u>
	<u>kurssi 2</u>	<u>133</u>	<u>4</u>	<u>4</u>	<u>20</u>

30.4.1948 voimaan uusi asetus moottoriajoneuvoliikenteestä, joka sisälsi määräyksiä mm. autokoulujen opettajien koulutuksesta ja opettajatutkinnosta.

1949	<u>kurssi 1</u>	<u>138</u>	<u>4</u>	<u>3</u>	<u>18</u>
	<u>kurssi 2</u>	<u>124</u>	<u>4</u>	<u>3</u>	<u>19</u>
1950	<u>kurssi 1</u>	<u>118</u>	<u>4</u>		<u>12</u>
1951	<u>kurssi 1</u>	<u>135</u>	<u>4</u>		<u>42</u>
1952	<u>kurssi 1</u>	<u>124</u>	<u>4</u>		<u>33</u>
	<u>kurssi 2</u>	<u>140</u>	<u>4</u>		<u>18</u>
1953	<u>kurssi 1</u>	<u>58</u>	<u>2</u>		<u>10</u>

	<u>kurssit 2-3</u>	<u>124</u>	<u>4</u>	<u>2</u>	<u>16</u>
	<u>kurssi 4</u>	<u>121</u>	<u>4</u>		<u>16</u>
1954	<u>kurssi 1</u>	<u>160</u>	<u>5</u>		<u>18</u>
	<u>kurssi 2</u>	<u>145</u>	<u>5</u>		<u>12</u>
	<u>kurssi 3</u>	<u>150</u>	<u>5</u>	<u>3</u>	<u>18</u>

Ajo-opetusharjoitukset alkoivat muiden harjoitusten rinnalla vuonna 1955.

1955	<u>kurssi 1</u>	<u>180</u>	<u>5</u>	<u>5</u>	<u>35</u>
	<u>kurssi 2</u>	<u>185</u>	<u>5</u>		<u>40</u>
1956	<u>kurssit 1-2</u>	<u>185</u>	<u>5</u>		<u>36</u>
	<u>kurssi 3</u>	<u>180</u>	<u>5</u>	<u>4</u>	<u>31</u>

1.12.1957 astui voimaan tieliikennelaki ja –asetus ja samaisena vuonna opettaja-kurssi uusittiin perusteellisesti. Kurssin ilmoitettiin sisältävän opetusta auton rakenteesta, psykologiasta, opetusopista ja liikennelainsäädännöstä sekä ajokokeita ja näytetunteja. Kurssin uusimisessa yhteistyötä tekivät Ammattienedistämislaitos, Kulkulaitosministeriö, Autokoululiitto ja autokoulunopettajainliitto. Samalla uusitun pääsykoemenettelyn mukaisesti, pääsykokeita otettiin vastaan maakunnissa kolmejäsenen katsastusmiehistä koostuvan tutkintotoimikunnan toimesta. Pääsykokeisiin kuului ajotaidon testaus henkilöautolla, suulliset kokeet auton rakenteesta ja lainsäädännöstä sekä tutkintotoimikunnan arvio hakijan muusta soveltuvuudesta autokoulunopettajan toimeen. Asetus edellytti hakijalta erityistä sopivuutta henkilökohtaisiin ominaisuuksiin ja liikennekäyttäytymiseen liittyen. Aikaisemmin pääsykokeet oli pidetty Helsingissä ja niihin oli sisältynyt ajokoe sekä kirjallisia kokeita. Vuonna 1957 kirjukurssina suoritettava valmennuskurssi oli vielä voimassa, mutta tuon vuoden jälkeen siitä luovuttiin. Opettajatutkinnossa oli kirjalliset kokeet sekä opetusnäytteet luokka- ja ajo-opetuksessa.

	<u>tunnit</u>	<u>kesto(vkoa)</u>	<u>vierailutunnit</u>	<u>harjoitustunnit</u>	
1957	<u>kurssi 1</u>	<u>180</u>	<u>5</u>	<u>4</u>	<u>31</u>
	<u>kurssi 2</u>	<u>250</u>	<u>7</u>	<u>6</u>	
	<u>kurssi 3</u>	<u>250</u>	<u>7</u>		
1958	<u>kurssit 1-3</u>	<u>250</u>	<u>7</u>		<u>31</u>

Vuosien 1959, 1960-1963 aikana järjestetyt yhteensä 15 kurssia olivat kestoaltaan ja sisällöltään samanlaisia kuin vuoden 1958 kurssit. Merkittävänä tapahtumana voidaan pitää ensimmäisen ruotsinkielisen kurssin järjestämistä yhtenä vuoden 1960 kolmesta kurssista. Vuosi 1960 muutti myös pääsykokeiden osalta oppilasvalintaa, jolloin kokeista muodostui kaksipäiväiset ja psykologiset testit otettiin käyttöön. Mm. ajokoe korvattiin kuljettajaominaisuuksia mittaavilla psykologisilla kokeilla.

Vuosina 1962, 1964 ja 1966 ajo-opetusharjoittelua lisättiin tuntuvasti kurssin sisältöön. Tätä lisäystä voidaan pitää vuonna 1961 opettajakoulutuksen tueksi perustetun kurssitoimikunnan ansiona. Toimikunta muodostui eri alojen asiantuntijoista. SPR:n ensiapukurssi 1 (EA 1) tulivat opetukseen mukaan vuonna 1965 ja EA 2 vuonna 1967.

	<u>tunnit</u>	<u>kesto(vkoa)</u>	<u>vierailutunnit</u>	<u>harjoitustunnit</u>
1964 kurssit 1-4	<u>250</u>	<u>7</u>		<u>31</u>
kurssit 5-7	<u>270</u>	<u>7</u>		<u>51</u>
1965 kurssit 1-4	<u>270</u>	<u>7</u>		<u>51</u>
kurssit 5-6	<u>280</u>	<u>7</u>		<u>61</u>

Vuonna 1966 siirtyminen viisipäiväiseen työviikkoon pidensi kurssiaikaa lähes yhdeksään viikkoon. Tuohon asti myös lauantait olivat olleet työpäiviä. Muuten vuosien 1966 – 67 aikana järjestetyt 13 kurssia olivat samanlaisia kuin vuoden 1965 kaksi viimeistä kurssia.

1968 kurssit 1-6	<u>326</u>	<u>9</u>		<u>97</u>
-------------------------	------------	----------	--	-----------

Vuosien 1969 kurssit 1-5, 1970 kurssit 1-6 ja historian kaksi viimeistä autokoulunopettajankurssia vuonna 1971 olivat muuten samanlaisia lukuun ottamatta kahta vuosina 1969 ja –70 pidettyä kurssia, jotka oli tarkoitettu henkilöille, joilla oli esimerkiksi kansa- tai oppikoulunopettajan koulutus. Nämä kurssit olivat lyhyempiä sisältäen 207 tuntia, joista 52 oli harjoitustunteja.

Autokouluopettajatoimikunnan mietinnössä vuonna 1970 todettiin koulutuksen vaativan pikaista uudistumista vakavimpina puutteina todellisten oppilaiden puuttuminen ajo-opetusharjoituksista, pedagogisen opetuksen suppeus, lainsäädännön opetuksen lyhyys sekä opetusharjoituksien ja omakohtaisten ajoharjoituksien vähäisyys ja viimeksi mainittujen keskittyminen vain henkilöautoon.

Liikenneopettajakoulutus alkoi 18.10.1971. Tätä edelsi Ammattienedistämislaitos –säätiön liikenneopisto-osaston perustaminen 16.9.1970. Osaston johtajaksi valittiin Anders Tallqvist. Vahvistusta osastolle anottiin valtioneuvostolta 15.1.1971. Tuota vahvistusta ei milloinkaan saatu, vaan liikenneopisto jatkoi toimintaansa vuonna 1975 auto- ja moottoriosaston johtajan alaisuudessa Tallqvistin erotessa tehtävästään. 1.1.1981 liikenneopisto liitettiin auto- ja moottoriosaston yhteyteen.

Osastolla järjestettiin kaksi koekurssia, joista ensimmäinen alkoi 18.10.1971 26 viikon mittaisena ja 830 oppilastunnin sisällöllä. Toinen kurssi alkoi 21.8.1972 ja siihen kuului 883 oppilastuntia ja se kesti 34 viikkoa. Tähän kurssiin lisättiin valvottu kahden kuukauden harjoittelujakso Autorekisterikeskuksen harjoittelukouluksi hyväksymässä autokoulussa.

Pääsyvaatimuksina liikenneopettajankoulutukseen oli mm. keskikoulu tai vastaavat tiedot, kuorma-auton ammattimainen ajokortti, katsastusmiehen hyväksymä selvitys siitä, että hakija on viimeisten kolmen vuoden aikana säännöllisesti ajanut autoa liikenteessä, sopivuus liikennekäyttämisen suhteen ajokortin kantakortin merkintöjen perusteella ja hyväksytyt menestymisen pääsy- ja soveltuvuuskokeissa. Nämä kaksipäiväiset kokeet järjestettiin Työterveyslaitoksella, ja ne sisälsivät kuljettaja- ja opettajaominaisuuksia mittaavia psykologisia testejä, kirjallisia kokeita, joilla mitattiin tuntemusta lainsäädännössä, auton rakenteesta ja toiminnassa sekä ajokokeen Helsingin liikenteessä kuorma-autolla.

Liikenneopettajatutkintoon kuului mm. omakohtaiset ajokokeet sekä henkilö- että kuorma-autolla Helsingissä, opetustaidon arviointi niin luokka- kuin ajo-opetuksessa sekä kirjalliset kokeet lainsäädännöstä, psykologiasta ja opetusopista. Arvostelusta vastasi Liikenneministeriön nimittämä tutkintolautakunta. Muuten-

kin koulutuksen pääsyaatimuksia, pääsyaikoetta, kestoa, sisältöä sekä opettajatutkintoa säädeltiin alusta alkaen Liikenneministeriön antamilla päätöksillä varsinaisen lainsäädännön lisäksi. Nykyistä koulutusta ohjataan valtioneuvoston asetuksella, opetusministeriön vahvistaessa koulutusohjelman sisällön.

Vuonna 1975 tammikuussa alkanut kurssi kesti 34 viikkoa sisältäen 956 oppilastuntia ja Liikenneturvan ennakoivan ajon kurssin. Yhteistyö Ammattikoulujen Hämeenlinnan Opettajaopiston (AHO) kanssa alkoi 12.3.1979 Liikenneministeriön tehtyä lähes vuotta aikaisemmin päätöksen 10 viikon pedagogisen jakson lisäyksestä koulutukseen. Tämän ansiosta kurssi piteni 34 viikosta noin vuoden mittaiseksi. Samoihin aikoihin koulutukseen tuli mukaan myös moottoripyöräkoulutus. Ammattikasvatushallituksen 23.4.1986 vahvistaman ohjelman mukaisesti kokonaispituudeltaan 11-13 kuukautta kestävä liikenneopettajakurssi jaoteltiin viiteen osaan:

1. Esiopinnot (10 viikkoa yleispedagogisia opintoja)
2. Ammatilliset perusopinnot, yhteensä 449 t
3. Ammattipedagogiset opinnot, yhteensä 523 t
4. Harjoittelu hyväksytyssä autokoulussa
5. Liikenneministeriön asettamalle tutkintolautakunnalle suoritettava tutkinto

Pääsyaatimuksia uudistettiin Liikenneministeriön 26.3.1987 tekemällä päätöksellä, jossa mainittiin monia eri koulutus- ja työkokemusvaihtoehtoja. Ennen kurssin alkua suoritettavaksi tuli kasvatustieteen tai aikuiskasvatuksen approbatur tai vastaavat opinnot, kuten myös SPR:n ensiapukurssi 1.

Liikenneopettajakoulutus siirrettiin kokonaisuudessa Hämeenlinnaan vuonna 1988 Ammattikoulujen Opettajaopistoon ajoharjoituksien ja liikenneopettajatutkinnon ajokokeiden jatkuessa kuitenkin Helsingin liikenteessä. Hämeenlinnan ammatillisen opettajakorkeakoulun yhteyteen perustettiin asetuksella 1.8.1990 Liikenneopetuskeskus (LOKE). Koulutuksen kestoksi määriteltiin 65 opintoviikkoa eli n. 1,5 vuotta päätoimista opiskelua, johon kuului myös opetusharjoittelu yleispedagogis-

ten, ammatillisten ja ammattipedagogisten perusopintojen sekä syventävien ammattipedagogisten opintojen lisäksi.

Pääsyaatimuksina oli mm. 21 vuoden ikä, ABC-ajokortti, nuorisoasteen tutkinto (ammatillinen tai yo-tutkinto tai auto-, kuljetus- tai liikennealan tutkinto), vähintään kolmen vuoden kokemus autonkuljettajan tms. tehtävistä, josta vuoden saattoi korvata sopivalla koulutuksella. Myöhemmin työkokemusvaatimuksia muutettiin niin, että hakijalla riitti kahden vuoden työkokemus liikennealan koulutus, josta vähintään vuosi autonkuljettajana. Pääsy- ja soveltuvuuskokeet järjestettiin Helsingissä Psykolla, ja ne sisälsivät psykologiset soveltuvuustestit, kirjallisen kokeen lainsäädännöstä ja auton rakenteesta sekä ajokokeen kuorma-autolla Helsingissä. Ammatinkasvatushallitus päätti pääsyaatimuksista, opiskelijavalinnasta ja arvioinnin perusteista sekä vahvisti opetussuunnitelmat, kunnes 23.11.1994 nämä päätökset siirtyivät Opetushallitukselle. Liikenneministeriön antoi ohjeet opetusharjoittelusta ja sen valvonnasta sekä nimitti kahdeksi vuodeksi kerrallaan liikenneopettajan tutkintolautakunnan. Tutkinto sinällään säilyi entisen kaltaisena kirjallisine kuulusteluineen, luokka- ja ajo-opetusnäytteineen ja henkilökohtaisine ajonäytteineen kuorma-autolla Helsingissä. Lisänä ainoastaan hyväksyttävän ajonäytteen antaminen myös henkilöautolla. Liikenneopettajalupaa anottiin poliisilta kuten tänäkin päivänä. 20.6.1996 annettiin vielä yksi asetus liikenneopettajakoulutuksesta ennen nykyisen koulutuksen voimaantuloa. Vuoden 1996 asetukseen kuului ruotsinkielisen liikenneopettajakoulutuksen järjestäminen yhteistyössä Åbo Akademin kasvatustieteiden tiedekunnan kanssa.

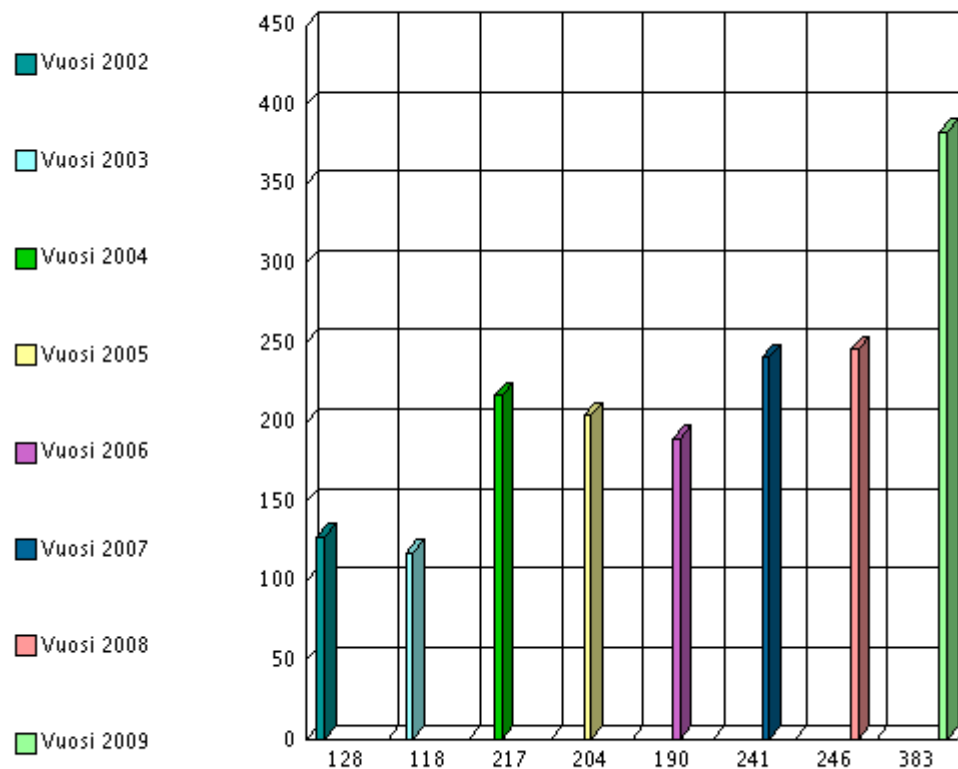
3.5.2 Nykypäivä

15.5.2003 on annettu viimeisin liikenneopettajan koulutusta koskeva Valtioneuvoston asetus. Koulutusta annetaan edelleen Hämeen ammattikorkeakoulun (HAMK) yhteydessä toimivassa Ammatillisen opettajakorkeakoulun Liikenneopetuskeskuksessa Hämeenlinnassa. Ruotsinkielisten liikenneopettajien tarve arvioidaan ja heidän koulutuksensa toteutetaan Åbo Akademin kasvatustieteiden tiedekunnan kanssa yhteistyössä noin viiden vuoden välein. Viimeisimmät kurssit on aloitettu

Helsingissä vuonna 2007 ja Vaasassa vuonna 2001. (Liikenne- ja viestintäministeriö 2007, 12; Lahtonen 2009, 15.)

Aloituspaiikkoja koulutukseen on vuodesta 2004 asti ollut 80, hakijoita ollessa noin kolminkertainen määrä. Vuosina 1997-2000 paikkoja oli 65 ja vuosina 2001-2003 75 aloituspaiikkaa. (Liikenne- ja viestintäministeriö 2007, 12)

TAULUKKO 3. Liikenneopettajakoulutukseen hakeneet vuosina 2002-2009. (Hämeen ammattikorkeakoulu, [viitattu 12.11.2009].)



Koulutuksessa valmiudet hankkineella on mahdollisuus osallistua liikenne- ja viestintäministeriön vaatimusten mukaiseen liikenneopettajan tutkintoon, jonka vastaanottaa ja arvioi edellä mainitun ministeriön asettama liikenneopettajantutkintolautakunta. Tutkintoon kuuluu kirjallinen koe liikennelainsäädännöstä, Helsingissä ajettava henkilökohtainen ajonäyte kuorma- ja henkilöautolla sekä opetustaitojen

arviointi niin luokka- kuin ajo-opetuksessa. Tutkinnon hyväksytysti suorittaneella on mahdollisuus hakea kotipaikkakuntansa poliisiviranomaiselta liikenneopettajalupaa, joka myönnetään hakijan ajo-oikeuden voimassaoloajaksi. Näin ”virallistettulla” liikenneopettajalla on oikeus antaa A-, B- ja C- ajokorttiluokkiin kuuluvaa kuljettajaopetusta. Ilman eri koulutusta on myös mahdollista antaa opetusta myös niissä ajokorttiluokissa, joissa hänellä itsellään on ajo-oikeus. (Liikenne- ja viestintäministeriö 2007, 12; Lahtonen 2009, 15.)

Liikenneopettajakoulutus on opiskelijalle maksutonta, lukuun ottamatta 165 € yhteys- ja materiaalimaksua (Hämeen ammattikorkeakoulu, [viitattu 12.11.2009]). Koulutuksen rahoitus perustuu valtionavustukseen joka myönnetään Hämeen ammatillisen korkeakoulutuksen kuntayhtymälle vuosittain. Viime vuosina summa on ollut 950 000 €. Yhtä liikenneopettajakoulutusta kohti määräraha on ollut 11 770 €. Ongelman on muodostanut se, että määrärahaa ei ole korotettu, vaikka koulutuksen kustannukset ovat nousseet. Tästä syystä aloituspaikkoja koulutukseen ei myöskään ole voitu lisätä. (Liikenne- ja viestintäministeriö 2007, 13.)

Opintojen sisältö ja laajuus. Opinnot sisältävät kasvatustieteellisiä perusopintoja, ammatillisia ja ammattipedagogisia opintoja sekä opetusharjoittelua yhteensä 100 opintopisteen edestä, yhden opintopisteen vastatessa noin 26,7 tuntia opiskelijan työtä. Tarkemmin jaoteltuna opinnot sisältävät seuraavaa (Liikenne- ja viestintäministeriö 2007, 13-14):

1. Kasvatustieteelliset perusopinnot 12 op

Johdatus kasvatustieteeseen 4 op

Ammattikasvatus 4 op

Yhteiskunta, työelämä ja koulutus 4 op

2. Ammatilliset opinnot 30 op

Ajoneuvotekniikka, B- ja C-ajoneuvoluokat 3 op

Henkilökohtaiset liikennetaidot 4 op

Lainsäädäntö 7 op

Liikenneturvallisuus ja siihen vaikuttaminen 5 op

Liikenneopettajan kasvu ja jatkuva kehittyminen 5 op

Liikenneopettaja yrityksessä ja työyhteisöissä 3 op

Opintojen ohjaus 3 op

3. Ammattipedagogiset opinnot 40 op

Liikenneopetuksen didaktiikka 10 op

Ajo-opetuksen didaktiikka 12 op

Viestintä- ja vuorovaikutustaidot 4 op

Psykologia liikenneopetuksessa 6 op

Liikenneopetuksen pedagogiikka 5 op

Erytispedagogiikka 3 op

4. Opetusharjoittelu 18 op

Opetusharjoittelu on jaettu viiteen työssäoppimisjaksoon, joista kolmannesta lähtien opiskelijalle myönnetään väliaikainen liikenneopettajalupa. Luvan myöntää kouluttava laitos ja opiskelija saa toimia liikenneopettajana enintään kuuden kuukauden ajan siitä, kun hän on suorittanut liikenneopettajakurssin perusosan. Opetusharjoittelukouluksi voidaan hyväksyä autokoulu, jonka oppilasmäärä on riittävän suuri ja joka täyttää kuljettajaopetuksen sisältöä, sijaintipaikkakunnan liikenneympäristöä ja koulun opetustoimintaa koskevat laatuvaatimukset. Opetusharjoittelua ohjaavan opettajan tulee käydä opetusharjoittelun ohjaajan kurssi Liikenneopetuskeskuksessa. Lisäksi hänen tulee olla toiminut päätoimisena liikenneopettajana vähintään viimeiset kolme vuotta antaen sekä teoria- että ajo-opetusta. (Liikenne- ja viestintäministeriö 2007, 15-16.)

Pääsyvaatimukset ja valintaperusteet. Nykyinen opiskelijavalinta on otettu käyttöön 1.8.2003. Hakijalta edellytetään toisen asteen ammatillista perus- tai ylioppilastutkintoa tai liikennealan ammatti- tai erikoisammattitutkintoa sekä ABC-luokan ajokorttia, josta B-luokan ajo-oikeuden on oltava ollut voimassa vähintään kolme vuotta ennen koulutuksen alkua. A- ja C-luokkien osalta riittää, että näiden ajo-oikeus on alkanut ennen koulutuksen alkua. Terveysvaatimuksien osalta hakijan on täytettävä C-luokan ajokortin terveysvaatimukset sekä suoritettava SPR:n ensiapukurssi I ennen koulutuksen alkua. Lisäksi hakijan ajokorttirikisteriin merkittyjen rikkomusten määrä ja laatu tarkistetaan, koska ne voisivat toimia esteenä koulutukseen pääsyyn. Esteeksi koulutukseen pääsulle muodostuu syyllistyminen ennen koulutuksen alkamista kuluneiden viiden vuoden aikana useampaan kuin kolmeen merkittävään liikenneriikkomukseen. Ammattiliikenteessä autonkuljettajana ky-

seiset viisi vuotta toimineella hakijalla saa olla enintään viisi ajokorttirekisteriin merkittyä rikkomusta. Näistä rikkomuksista enintään yksi saa olla törkeä liikenne-rikkomus molemmissa edellä mainituissa tapauksissa eikä mainitun viiden vuoden ajalta saa löytyä yhtään rattijuopumustuomiota. Lisäksi vaatimuksena on ettei koulutukseen hakeutumisesta edeltävänä vuonna ole yhtään liikenne-rikkomusta. Valintapisteitys jakautuu seuraavan luettelon mukaisesti (Liikenne- ja viestintäministeriö 2007, 14; Hämeen ammattikorkeakoulu, [viitattu 12.11.2009]; Lahtonen 2009, 16):

ARVIOINTIPERUSTEET	MAKSIMIPISTEET
Ajokorttiluokat	10
D-luokka	5 pist.
E-luokka	5 pist.
Työkokemus	24
Autonkulj. ja /tai asiakaspalveluteht. (maks. 12 pistettä)	1v = 6 pist.
Koulutustehtävät (maks. 12 pistettä)	1v = 6 pist.
Lisäkoulutus	24
Auto-, kuljetus- tai liikennealaan tai asiakaspalveluun liittyvä pitkäkestoinen lisäkoulutus (maks.12 pistettä)	1v = 6 pist.
Auto-, kuljetus- tai liikennealaan tai asiakaspalveluun liittyvä lyhytkestoinen lisäkoulutus (maks.12 pistettä)	1v = 6 pist.
Alan ammatti- tai erikoisammattitutkinto	12
Alan harrastustoiminta	10

Ajohistoria (1 rike –6 pist., 2 rikettä –12 pist./ 5 vuotta)	12
Soveltuvuustesti	80
Ajokoe henkilöautolla, arviointiperusteena kuljettajatutkinnon ajokoe	
MAKSIMIPISTEET YHTEENSÄ	172

Puolustusvoimien liikenneopettajakoulutus. Puolustusvoimat kouluttaa omiin tarpeisiinsa perustuen liikenneopettajia omassa koulutusohjelmassaan. Koulutukseen valittavilta edellytetään vähintään puolustusvoimien CE-luokan ajokortti, haastattelu, psykologinen testi, käsittely- ja ajokoe CE-luokan ajoneuvoyhdistelmällä, riketiedot sekä oma kiinnostus ja motivaatio alalle. Koulutus kestää kuusi viikkoa ja sen toteuttaa Hämeen rykmentin Teknisen koulutuskeskuksen Moottori-koulu. Sisältönä koulutuksessa on tieliikennelainsäädäntö, puolustusvoimien määräykset, liikenneturvallisuus, luokka- ja ajo-opetus sekä ajoneuvojen asianmukaista käyttöä, käyttöturvallisuutta ja käytön valvontaa koskevat määräykset ja ohjeet. Koulutukseen kuuluu yksi lähijaksoviikko ennen tutkintoa ja se suoritetaan sotilaskuljettajaopetuksen yhteydessä. Tutkinto pitää sisällään 45 min mittaisen teoriaopetusnäytteen, 60 min mittaisen ajo-opetusnäytteen sekä ajonäytteet B- ja CE-luokan ajoneuvoilla, CE-luokan teoriakokeen ja lakikokeen. Puolustusvoimissa suoritettu liikenneopettajan tutkinto ei oikeuta hakemaan siviilissä liikenneopettajalupaa tai harjoittamaan ammattia siviilissä. (Liikenne- ja viestintäministeriö 2007,16.)

3.5.3 Tulevaisuus

Eurooppalaisen suuntauksen keskeinen periaate kuljettajaopetuksessa on ajoharjoittelun lisääminen. Tähän suuntaan ollaan pyrkimässä myös Suomessa. Kuljettajaopetuksen painopistettä pyritään siirtämään kansainvälisten suuntausten mukaisesti ennakoivampaan ja pohtivampaan suuntaan kiinnittäen samalla huomiota ajamisen tavoitteisiin ja strategiaan sekä elämäntapoihin ja arvoihin liittyviin kysymyksiin. Tämä aikaansaataisiin ajo-opetuksen määrää lisäämällä sekä kuljettajaopetukseen käytettävää aikaa pidentämällä. Samalla myös ammattiopetus ja ns. maallikko-opetus mahdollistettaisiin yhdistettäväksi. Opetuslupaopetukseen lisät-

täisiin huomattavasti yhteistyötä autokoulun kanssa mm. alkuopetuksen, seuran-
takäyntien ja välipalautteiden merkeissä sekä pimeän ja liukkaan kelin ajamisen
opetuksen yhteydessä. Kuorma-auton ajokortin eli C-luokan ajokortin suuntaami-
nen eurooppalaisittain kohti ammattiajokorttia alkoi kolmannen ajokorttidirektiivin
voimaan astumisen myötä käytännössä vuoden 2009 syyskuusta lähtien. Ammatti-
liikennöintiä varten on uusien raskaan kaluston kuljettajien hankittava perustason
ammattipätevyys ja lisäksi kaikkien ammatissa toimivien on käytävä säännöllisesti
jatkokoulutuksissa, mikä lisää liikenneopettajien tarvetta ammatillisessa kuljettaja-
koulutuksessa. On siis ilmeistä, että liikenneopettajien tarve tulee tulevaisuudessa
kasvamaan jo nyt ammatillisissa oppilaitoksissa ja autokouluissa arvioidun ja ha-
vainnoidun noin 160 liikenneopettajan vajeen lisäksi kuljettajantutkinnon vastaan-
ottosektorilla sekä muissa edellä mainituissa tahoissa ikääntymisen aiheuttaman
eläköitymisen johdosta sekä liikenneopettajan toimenkuvan laajentumisen ja ope-
tusmäärien lisääntymisen johdosta.

Tästä kaikesta johtuen Liikenne- ja viestintäministeriön asettaman työryhmän
vuonna 2007 valmistuneen mietinnön mukaisesti liikenneopettajatutkinnosta teh-
dään erikoisammattitutkinto vuonna 2010. Vaihtoehtona oli työelämän toinen näyt-
tötutkinto eli ammattitutkinto, mutta ratkaisussa on päädytty vaativampaan tutkin-
toon. Tarkempi määrittely opintojen ja tutkinnon sisällöistä valmistuu vuoden 2010
tammikuuhun mennessä, mutta työryhmän mietinnöstä selviää pääpiirteittäin kou-
lutuksen keskeisimmät suuntauukset (Ahlgren, [viitattu 13.11.2009]). Samalla koulu-
tus pitenee kaksivuotiseksi (Lahtonen 2009, 18).

Erikoisammattitutkinto –nimikkeen kautta liikenneopettajan tutkinto liitetään ope-
tushallinnon alaiseen yleiseen tutkintorakenteeseen, jonka kautta saadaan turvat-
tua koulutuksen rahoitus sekä mahdollistettua koulutuksen ja tutkinnon kauaskan-
toinen suunnittelu, resursointi ja kehittäminen sekä koulutustarvemuutoksiin ja lii-
kenneopettajien saatavuusongelmaan vastaaminen. Näin ei myöskään tarvita
enää erillistä liikenneopettajatutkintoa, joka ei nykyäänkään tuota lisäarvoa jatko-
opintoihin eikä sitä voida suhteuttaa muihin tutkintoihin koulutusjärjestelmään
”kuulumattomuutensa” vuoksi. (Liikenne- ja viestintäministeriö 2007, 32.)

Erikoisammattitutkintojen tarkoitus on palvella erityisesti aikuisten tarpeita ja elämäntilanteita tutkinnon edellyttäessä työssä hankittua ammattitaitoa. Tutkinnon ollessa osa ammatillista lisäkoulutusta **rahoitus** myönnetään ja maksetaan kokonaisuudessaan koulutuksen järjestäjälle. Liikenneopettajiksi koulutettavien määrää säänneltäisiin opetusministeriön yksikköhintoja koskevalla rahoituspäätöksellä eikä sitä sidottaisi liikenneopettajan koulutuksen järjestämiseen. Liikenneopettajakoulutuksen ollessa keskimääräistä kalliimpaa koulutusta kustannuksissa muutoksia aiheuttavat tekijät kuten polttoainekulut, investoinnit ajoneuvoihin sekä ajo-opetus yksilöittäin ja pienryhmissä huomioitaisiin yksikköhintaan tehtävinä harkinnanvaraisina korotuksina, jolloin koulutuksen on mahdollista säilyä laadukkaana kustannuksien noususta riippumatta. (Liikenne- ja viestintäministeriö 2007, 33, 36.)

Opetushallitus päättää ja vahvistaa tutkinnon perusteet, oppilaitoksen järjestäessä näytöt, joiden perusteella tutkinto suoritetaan. Tutkintoon ei vaadita pakollista koulutusta eikä sen laajuutta ole määritelty opintoviikoin. Liikenneopettajan tutkinnon osalta tutkintoon liitetään kuitenkin **pakollista valmistavaa koulutusta**, alan erikoispiirteisiin, teoriaan ja käytäntöihin perehdyttämiseksi sekä tarkoin säännellyn ja määrämuotoisen kuljettajaopetuksemme sitä edellyttäessä. Koulutuksen tulisi korostaa käytännön opetustaitoja ja opettajuuden vaatimuksia painottaen erityisesti kasvatustieteellisiä ja pedagogisia opintoja. Opetuksen sisältöön kuuluisi kiinteästi myös kansallista kuljettajaopetusjärjestelmää koskevat opinnot. Nykyinen opetusharjoittelu halutaan muuttaa terminä työssä oppimiseksi, jolle olisi määriteltävä selkeämmät tavoitteet ja sisällöt. Tarkoituksena on, ettei työpaikalla opittavaksi tarkoitettuja asioita kerrata enää oppilaitoksessa, jonka takia myös autokoulujen odotukset harjoittelijasta ja oppilaitoksen tarjoamat valmiudet tulee saada yhtenäistettyä. (Liikenne- ja viestintäministeriö 2007, 34, 42.)

Työryhmän ehdotuksen mukaisesti liikenneopettajan erikoisammattitutkinto antaa **pätevyyden** vain B-ajokorttiluokan kuljettajaopetukseen. Lisämoduulien kautta tutkinnon sisällä on mahdollista hankkia pätevyys A- ja C-ajokorttiluokkiin, muihin raskaan kaluston ajokorttiluokkiin, kuljettajantutkinnon vastaanottajan peruskoulutukseen sekä autokouluyrittäjän pätevyuteen. Tämä palvelee myös EU:n ns. Merit-projektin suosituksia. Näin opetus jakaantuu pakollisiin eli B-ajokorttiluokkaa kos-

keviin opintoihin ja valinnaisiin opintokokonaisuuksiin, joissa valinnaisia kokonaisuuksia ovat lisäpätevyksiä tuottavat ns. lisämoduulit. Tyypillisimmin erikoisammattitutkinto muodostuu 6-7 eri tutkinnon osasta. (Liikenne- ja viestintäministeriö 2007, 37-39.)

Työryhmä on ehdottanut, että liikenneopettajakoulutuksen **pääsyvaatimuksissa ja valintakriteereissä** korostetaan opettajuuteen liittyviä ominaispiirteitä, liikenneopettajan ammatin ollessa lähes koko ikäluokkaan kohdistuvaa ihmissuhde- ja kasvatustyötä. Opettajuuteen, vuorovaikutus- ja ihmissuhdetaitoihin sekä opiskelumotivaatioon liittyvien tekijöiden painottaminen soveltuvuutta ja motivaatiota arvioitaessa uskotaan edesauttavan opiskelijoiden ja liikenneopettajien alalla pysymistä. Painotuspisteen siirtymisen teknisyydestä ja etenkin raskaan kaluston ajokokemustaustasta kohti opettajuuden ominaisuuksia uskotaan myös vaikuttavan naisten ja entistä nuorempien hakijoiden pyrkimiseen alalle ja monipuolistavan alan ikä- ja sukupuolirakennetta. Lisämoduulien osalta pääsyvaatimuksia sovellettaisiin mm. kiinnostuksen perusteella. (Liikenne- ja viestintäministeriö 2007, 39-40.)

Aloituspaikkojen määrää koulutuksessa tullaan lisäämään. Paikkoja tulisi olla vähintään 120, jotta se kattaisi laskennallisen 10 % alalta poistuman ja tämän hetken työvoimavajeen sekä lähivuosien erityistarpeet. (Liikenne- ja viestintäministeriö 2007, 41.)

Liikenneopettajakoulutuksen houkuttelevuuden ja arvostuksen lisäämiseksi **opin-
tojen hyväksilukemista** soveltuvissa ammattikorkeakoulututkinnoissa tulee kehittää. Liikennealaan liittyvää ammattikorkeakouluopetusta on mm. kuljetustekniikassa, liikenneväyliin liittyvässä rakennustekniikassa ja logistiikassa. (Liikenne- ja viestintäministeriö 2007, 40-41.) Syksyllä 2008 Hämeenlinnan ammattikorkeakoulu aloitti myös ainoana valtakunnassa liikennealan insinööri (AMK) –tutkintoon tähtäävän 240 opintopisteen laajuisen koulutusohjelman Riihimäen yksikössä. Koulutus koostuu liikennesuunnittelun, liikennejärjestelmien kehittämisen, liikenneturvallisuuden, liikennetelematiikan, liikenteen ympäristövaikutusten arvioinnin ja johtamisen opinnoista. Koulutuksessa huomioidaan aikaisemmin liikenneopettajiksi valmistuneet rakentamalla heille yksilöllinen opintosuunnitelma. (Hämeen ammattikorkeakoulu, [viitattu 13.11.2009].)

4 TUTKIMUSMETODOLOGIA

4.1 Tutkimusasetelma ja aineisto

Luvussa 2 esitellyn teoreettisen pohjan mukaisesti voidaan huomioida, että työtyytyväisyyttä ja sen vaikutuksia työkäyttäytymiseen on pohdittu laajasti saamatta silti yksiselitteistä teoriaperustaa aiheen ympärille. Herzbergin kaksifaktoriteoria antaa kuitenkin hyvän lähtökohdan tämän tutkimuksen tueksi huomioimalla useimmat työtyytyväisyyteen tai -tyytymättömyyteen vaikuttavat tekijät. Teorian todentaminen ja suhteuttaminen käytäntöön luovat sitten omat piirteensä tutkimuksen etenemisessä.

Liikenneopettajien osalta tutkimusaineistoa on vähän. Syinä tähän ovat muun muassa alan ja ammatin historiallinen nuoruus sekä ammattiryhmän vähäinen edustavuus kansallisen ammattiryhmäjoittelun joukossa. Tästä syystä tutkimusongelman kiteytyminen kolmeen yksinkertaiseen, lähes yhtä paljon painoarvoa vaativaan kysymykseen koettiin tarpeelliseksi sen sijaan, että tutkittaisiin ainoastaan työssä olevien liikenneopettajien tyytyväisyystasoa. On käsitettävä perusteellisemmin syitä, mitkä saavat lähtemään alalle, samoin kuin on käsitettävä koulutuksen ja työelämän tuomia ajatuksia uraratkaisujen lähteinä. Tämä laajensi ymmärrettävästi tutkimusongelmaa ja samalla koko tutkimuksen asetelmaa moniulotteisemmaksi työtyytyväisyydestä kohti liikenneopettajien ammattiryhmän laajalaisempaa tarkastelua. Tämä aiheutti myös sen, että ammattiryhmän tarkasteluun vaadittiin taustaselvitystä, kuten luvussa 3 käydään läpi. Johdannon ja luvun 3 avulla on selvitettävissä, miksi aihe on ajankohtainen ja vaatii tarkempaa perehtymistä.

Kohderyhmäksi keskeisen aineiston keruussa muodostuikin täten Ajoneuvohallintokeskuksen ajokorttirekisterin kautta saadut ajo-oikeudelliset henkilöt, joilla on voimassa oleva liikenneopettajalupa. Ajoneuvohallintokeskus suoritti omalla kus-

tannuksellaan tutkimuksen tekijän kirjallisesta pyynnöstä (13.8.2007) poiminnan ottamalla syyskuussa 2007 3561 henkilön perusjoukosta satunnaisotoksen, johon kuului 550 henkilöä, pois lukien heidät, joilla oli turva- tai markkinointikielto. Otos edustaa 15,5 % perusjoukosta. Koska tutkimuksen tarkoituksena on osittain etsiä selitystä tilanteelle tai ongelmaan syy-seuraus-suhteita löytämällä ja taas osittain kuvata ja dokumentoida ilmiön keskeisiä ja kiinnostavia piirteitä, voidaan tätä tutkimusta pitää sekä selittävänä että kuvailevana tutkimuksena (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2008, 134-135). Strategisesti tämän otoksen näkemyksiä oli selkeintä lähteä kartoittamaan pääasiallisesti määrällisen eli kvantitatiivisen tutkimusotteen kautta.

4.2 Tutkimusmenetelmä, mittari ja aineiston keruu

Yksi kvantitatiivisen tutkimuksen perinteisimmistä tutkimustyypeistä on survey- tutkimus, jonka keskeisenä aineiston keruu –menetelmänä on kysely. Terminä *survey* tarkoittaa kyselyä, haastattelua ja havainnointia, joiden perusteella aineisto kerätään standardoidusti ja joissa kohdehenkilöt muodostavat otoksen tai näytteen tietystä perusjoukosta. Kyselytutkimuksen etuina voidaan mainita mahdollisuus kerätä laaja tutkimusaineisto niin henkilömäärällisesti kuin kysymyksien runsaudenkin puolesta sekä tehokkuus niin ajankäytölliseltä kuin taloudelliseltakin kantilta tarkasteltuna. Ongelmaksi saattaa muodostua tulosten tulkinta, sillä vastaajien vastausvakavuutta on mahdotonta tietää, samoin kuin heidän tulkintansa vastausvaihtoehdoista saattaa poiketa tutkijan tarkoittamasta, jolloin väärinymmärryksistä aiheutuneita virheitä on vaikea kontrolloida. Ei myöskään voida tietää, mikä on vastaajien perehtyneisyystaso kysyttävään asiaan, samoin kuin kyselylomakkeen laatijan perehtymättömyys hyvän lomakkeen luomiseen saattaa aiheuttaa vastaamisessa ja vastauksien tulkinnassa vaikeuksia. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2008, 188-190.)

Nämä edellä mainitut seikat vaikuttavat myös tutkimuksen validiteetin ja reliabiliteetin muodostumiseen. Validiteetti tarkoittaa tutkimuksen pätevyyttä eli tutkimuksessa käytetyn mittarin kykyä mitata kattavasti juuri sitä, mitä sen on tarkoitettukin mittaavan. Kattavuuteen vaikuttaa oikean mittauskohteen, -tavan ja

–ajan valinta. Reliabiliteetti tarkoittaa taas mittaustulosten toistettavuutta eli missä määrin mittari tutkii tutkittavaa ominaisuutta, kuinka luotettava ja pysyvä mittari on sekä mittaustulosten pysyvyyttä ja johdonmukaisuutta. Reliaabeliudella on suora yhteys validiuteen –mitä alhaisempi reliaabelius on, sitä alhaisempi on myös validius. Päinvastoin asia kuitenkin ei ole: mittauksella voidaan saada täysin reliaabeleja tuloksia, mutta tyystin eri asiasta mistä oli tarkoitus. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2008, 188-190.) Seuraavan tekstiosion tarkoituksena on paitsi kuvata tämän tutkimuksen kulkua samalla myös todentaa tutkimuksen reliabiliteettia ja validiteettia.

Tämä kyselytutkimus toteutettiin postikyselynä, joka lähetettiin saatekirjeen ja valmiiksi maksetun palautuskuoren kera 550 henkilön otokselle tammikuun alussa vuonna 2009 (5.1.2009). Viimeiseksi palautuspäiväksi oli saatekirjeeseen merkitty 25.1. 2009. Vastauksia palautui tosiasiallisesti parisenkymmentä vielä pitkin kevättä 2009, suurimman osan palautuessa oppilaitokseemme tammikuun 2009 aikana. Tähän tutkimukseen saatiin vastauksia 211 kappaletta, joista neljä oli hylättävä kokonaisuudessaan. Näin tutkimuksen vastausprosentiksi muodostuu kaikkien vastauksien osalta 38,4 % ja neljän hylätyn vastauksen jälkeen 37,6 %. Hylätyksi joutuneissa syyn aiheuttivat vastauksien ristiriitaisuus, vajavaisuus ja tulkinnan mahdottomuus kahdessa tapauksessa, tyhjä lomake yhdessä tapauksessa selityksen kera sekä eniten mielenkiintoa herättänyt vastaus, josta selvisi, ettei kyseinen henkilö ollut milloinkaan kouluttautunut liikenneopettajaksi. Samasta aiheesta saapui myös puhelinsoitto toiselta kyselyn saaneelta. Molemmat tapaukset koskivat naisia, joilla toisella oli ollut ja toisella oli edelleen taksilupa, mutta ei kosketusta liikenneopettajan ammattiin elämänsä varrelta. Tämä seikka aiheutti epävarmuutta lähinnä niiltä osin, kuinka laaja joukko kyselyn saaneissa olikin taksiluvan haltijoita. Asian tiimoilta otettiin yhteyttä Ajoneuvohallintokeskukseen, josta varmennettiin haun vastanneen vain pyydettyä perusjoukkoa. Selitykseksi on löydettävissä Ajoneuvohallintokeskuksessa tapahtunut inhimillinen tilastointivirhe, mikä toki voinee aiheuttaa tulevaisuudessa taksiluvan (nais?)haltijoille ylimääräistä vaihua henkilökohtaisten tietojen tarkastuksen muodossa. Väkisinkin herää myös mielenkiinto kysyä: kuinka monella liikenneopettajalla on todellisuudessa kirjattuna rekisteriin taksilupa...?

Postikyselyn erityisheikkoutena voidaan pitää katoa eli vastaamattomuutta. Vaikka tietyille erityisryhmälle suunnatun postikyselyn vastausprosenttia voitaisiinkin olettaa korkeammaksi, tämän tutkimuksen osalta lähes 40 % vastausaktiivisuutta voidaan pitää odotuksien mukaisena ja kattavana otoksena. Tämä siitä syystä, että asian epäilemättä kokivat tärkeäksi työssä olevat liikenneopettajat tai alaa läheltä seuranneet, joista osa silti jätti vastaamatta, mutta alalta poistuneiden joukosta löytyi varmasti vielä suurempi joukko henkilöitä, joille aikaisempi ammatti on täysin yhdentekevä eikä aiheuttanut tarvetta vastaamiseen. Katoa aiheutti varmasti myös kyselyn laajuus ja avoimien kysymyksiä runsaus sekä joissakin tapauksissa pitkälle menneisyyteen ulottuvien muistijälkien ”herättelyn” hankaluus. Poimintaa tehdessä ei kuitenkaan muistijälkien mahdollisesta hataruudesta huolimatta haluttu rajata otosjoukkoa iän perusteella. Tiedossa kuitenkin on, että liikenneopettajina työskentelee useita jo varsinaisen eläkeiän saavuttaneita ja ohittaneita henkilöitä, joiden työpanos vastaa täysin ”työkäisen” henkilön työpanosta niin laadullisesti kuin määrällisestikin. Taloudellisia mahdollisuuksia ei myöskään ollut vastauksien karhuamiseen uusintapostitusten muodossa, joiden kautta vastausprosentiksi saatetaan saada jopa 70-80 %. Katoa tarkastellessa on myös huomioitava edellisessä kappaleessa esitelty virhe taksiluvan ja liikenneopettajaluvan haltijoiden välillä kyselylomakkeen saajien keskuudessa. Samoin heikkoutena on huomioitava lähes 1½ vuoden aikaviive poiminnan tekemisen ja kyselylomakkeen lähettämisen välillä. Aikaisemmin jo todettiin, että vuosien 2007 ja 2009 aikana noin 70 liikenneopettajaluvan haltijaa on määrällisesti ”kadonnut” rekisteristä. Näin voidaan ajatella, että kyselylomakkeen saajien joukossa on ollut henkilöitä, joilla ei enää ole voimassa olevaa liikenneopettajalupaa tai joita luonnollinen poistuma on kohdannut viiveen aikana. Kadon aiheuttaman vaikutuksen minimoimiseen pyrittiin lähinnä vaikuttamaan valitsemalla otokseen suhteellisen suuri joukko henkilöitä sekä harjitsemalla kyselyn lähettämisen ajankohta joulukuun jälkeiselle ajalle ennen ”kevätrentoja”, kesälomia ja varsinkin autokoulualalla alkavaa kevätsezonkia.

Tutkimus keskittyi taustatietojen lisäksi kolmeen osa-alueeseen: liikenneopettajakoulutukseen hakeutumiseen, koulutukseen ja työelämään, joista viimeinen oli jaettu kahteen osaan liikenneopettajana tällä hetkellä toimivien ja liikenneopetusalaalta muualle hakeutuneiden henkilöiden välillä. Ensiksi mainitulle ryhmälle kysymyksiä kertyi yhteensä 68 ja jälkimmäiselle ryhmälle 74. Mittaristona käytettiin kolmea

eri kysymystyyppiä: avoimia kysymyksiä, monivalintakysymyksiä sekä asteikkoihin perustuvia kysymyksiä. Kysymykset, jotka perustuivat asteikkoihin pohjautuivat pääasiallisesti Likertin asteikkoon. Asteikoissa käytettiin neliportaista arvojanaa, jonka ääripäinä olivat vaihtoehdot kysymyksen laadusta riippuen:

	1	2	3	4
erittäin vähän.....				erittäin paljon
erittäin huonosti.....				erittäin hyvin
erittäin vähäisen.....				erittäin merkittävän
voin vaikuttaa vähän.....				voin vaikuttaa paljon
pystyin vaikuttamaan vähän.....				pystyin vaikuttamaan paljon

Vastausportaikosta jätettiin tietoisesti pois ”neutraalin” tai ”en osaa sanoa” vaihtoehdon antava keskikohta pois, jolla saatiin vastaaja valitsemaan mieluisampi vastauksen puoli sekä täten harkitsemaan ja ilmaisemaan mielipiteensä. Monivalintakysymyksien osalta käytössä oli sekä strukturoituja kysymyksiä sekä strukturoitujen ja avoimien kysymyksien välimuotoja, jossa valmiiden vastausvaihtoehtojen lisäksi vastaajalle oli annettu mahdollisuus antaa oma vaihtoehtonsa avoimeen kysymykseen. Näin pyrittiin saamaan esiin näkökulmia, joita ei mahdollisesti osattu ajatella vaihtoehdoiksi tai ajateltiin edustuksen olevan niin vähäisen kysymyksen laadusta riippuen, ettei jokaista mahdollisuutta koettu tarpeelliseksi asettaa monivalintavaihtoehdoksi. Useissa kysymyksissä pyydettiin vastaajaa myös perustelemaan valintansa. Avoimet kysymykset ja myös niiden runsaus, koettiin erittäin tarpeellisiksi monivalintakysymyksien ja asteikkoon perustuvien kysymysten tulkinnan ja ymmärtämisen sekä vastaajan persoonallisuuden, asiaan perehtyneisyyden ja keskeisten mielipiteiden julkitulemisen vuoksi, ilman, että vastaajan ilmaisua ja mielipidettä sidottaisiin valmiisiin vaihtoehtoihin.

Tutkimuksen reliabiliteettia ja validiteettia voidaan pitää suhteellisen hyvinä otoksen kattavuuden, kysymysten perusteellisuuden ja moniulotteisuuden sekä kadosta huolimatta, palautuneiden vastauksien riittävän määrän vuoksi. Kysymykset pyrittiin rakentamaan yksiselitteisiksi, olennaisuuksiin keskittyviksi ja mahdollisimman yksinkertaisiksi sekä avoimin kysymyksin tarkennettavaksi. Myös ajankohdallisesti kyselyn lähettäminen voidaan kokea osuvaksi. Toisaalta kyselylomakkeen

laadinnassa olisi ollut mahdollista käyttää vielä tarkempaa harkintaa sekä tarkistuttaa lomake testiryhmällä ennen varsinaista lähettämistä valitulle otokselle. Näin ei kuitenkaan tehty, vaan tutkija luotti omaan ja lähipiiriinsä asiantuntemukseen ja sitä kautta kumpuavaan tiedonjanoon. Muistettava kuitenkin on, ettei mielipiteisiin, henkilökohtaisiin tuntemuksiin ja asenteisiin vahvasti nojaava tutkimus voi koskaan tuottaa täydellistä ja tyhjentävää vastausta tai tulosta tutkimuksen kohteena olevasta asiasta. Tämänkin tutkimuksen tarkoituksena on löytää, selittää ja kuvata yhden ammattiryhmän keskuudesta löytyviä ominaisuuksia tavalla, josta olisi hyötyä liikenneopettajien ammattikunnan tulevaisuuden suunnittelussa yhtenä ymmärrystä laajentavana osana. Sitä taustaa vasten tarkasteltuna tutkimus täyttää kattavuuden ja luotettavuuden asettamat vaatimukset.

4.3 Tulosten käsittely ja analysointi

Saatujen vastauksien käsittelyyn käytettiin Excel-taulukkolaskenta-ohjelmaa. Vaikka SPSS-tilastotieto-ohjelma olisi monelta osin saattanut palvella vastauksien käsittelyssä helpommin, päädyttiin Excelin käyttöön kysymyksien kirjavuuden ja monimuotoisuuden sekä avoimien kysymyksien runsauden vuoksi. Tämä toisaalta yksinkertaisti ja nopeutti tulosten käsittelyä, mutta samalla myös lisäsi käsityön määrää. Monitahoisempaan tilastolliseen käsittelyyn ei kuitenkaan tämän tutkimuksen kohdalla ollut tarvetta, vaan tarkoituksena oli käyttää ja laatia mahdollisimman yksinkertaisia ja selkeitä analyyseja kyselyn myötä tulleista havainnoista. Tuloksien tukena käytettiin keskiarvoja, prosentiosuuksia, luokitteluja, taulukoita ja kuvioita. Tuloksia käsiteltiin pääasiallisesti kokonaistuloksina joitakin avoimia kysymyksiä koskevia poikkeuksia lukuun ottamatta. Vastauksia vertailtiin sukupuolen, iän, liikenneopettajina työskentelevien, alalta eläkkeelle siirtyneiden, alalla sivutoimisina työskentelevien ja alaa vaihtaneiden näkökulmista. Etenkin viimeksi mainitun ryhmän vastauksien koettiin sisältävän tutkimuksen kannalta merkittävää tietoa.

5 TUTKIMUSTULOKSET

Tässä luvussa tutkimustuloksia käsitellään neljän eri osa-alueen kautta: taustatietojen, liikenneopettajakoulutukseen hakeutumisen, koulutuksen ja työelämän näkökulmista. Tuloksia tarkastellaan kaikkien vastanneiden kokonaistuloksina sekä osittain sukupuolen, koulutushistorian ja työelämän tämän hetkisen tilanteen aiheuttamina eroavaisuuksina. Vastaajien kokonaisjoukkoa kunkin kysymyksen kohdalla kuvataan suluissa merkinnällä (n=). Vastauslomakepalautuksista tuloksiin on hyväksytty yhteensä 207 vastaajan tiedot. Heistä naisia oli yhteensä 27 ja miehiä 180. Vastaajat jaettiin työelämän tämän hetkisen tilanteen mukaisesti seuraavaanlaisiin ryhmiin:

- **liikenneopettajat** (työelämässä liikenneopettajina työskentelevät)
- **sivutoimiset** (työelämässä sivutoimisesti liikenneopettajina työskentelevät)
- **lopettaneet** (liikenneopettajan työssä lopettaneet)
- **eläkkeelle siirtyneet** (liikenneopettajan työstä eläkkeelle siirtyneet)

Nämä ryhmät jakoutuivat vastaajien jakaumaa tarkastellessa seuraavanlaisen taulukon mukaisesti:

TAULUKKO 4. Vastaajien ryhmäjakauma.

Liikenneopettajat	94	45,4 %
Sivutoimiset	16	7,7 %
Lopettaneet	82	39,6 %
Eläkkeelle siirtyneet	15	7,3 %
Yhteensä	207	100 %

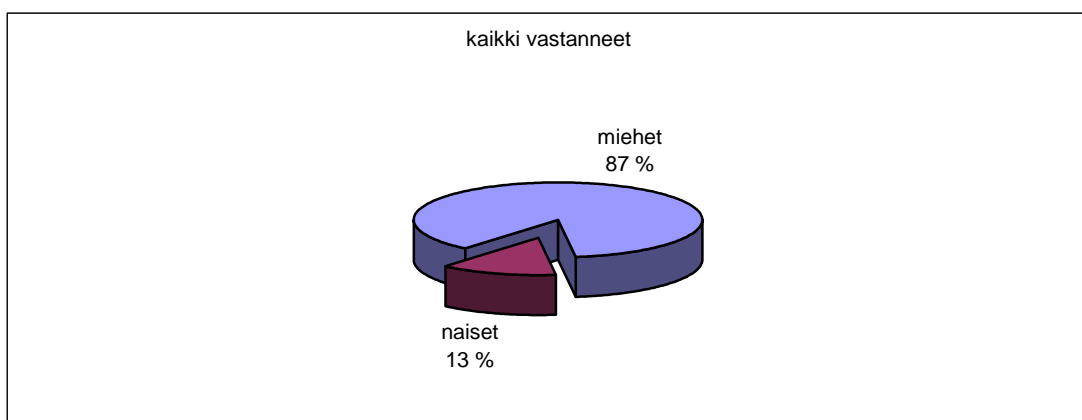
5.1 Taustatiedot

Taustatieto-osioon kuuluivat seuraavat kysymykset:

1. Sukupuoli
2. Syntymävuosi
3. Siviilisäätö
4. Lapsien lukumäärä
5. Ajokorttiluokka
6. Peruskoulutuksen taso
7. Liikenneopettajaksi valmistusvuosi
8. Koulutuksen kesto
9. Muu ammatillinen koulutus
10. Aikaisemmat ammatit ennen liikenneopettajakoulutusta
11. Liikenneopettajauran kesto
12. Nykyhetken tila liikenneopettajuuden suhteen
13. Päätoimi vai sivutoimi
14. Syyt, jos ei työskentele liikenneopettajana

Siviilisäätö -kohdassa kysytty puolison ammatti ja kohta ajokorttiluokka eivät tarjonneet tutkimuksen kannalta merkittävää tietoa, jonka vuoksi ne on jätetty käsittelemättä. Muuten tuloksien käsittelyssä edetään kysymys kerrallaan.

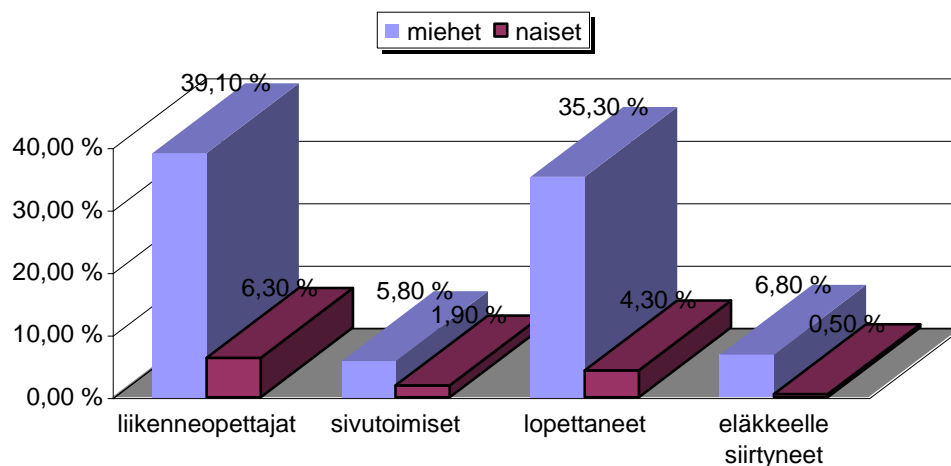
1. Sukupuoli



KUVIO 8. Kaikkien vastanneiden sukupuoleen perustuva jako (n=207).

TAULUKKO 5. Ryhmäjoollinen sukupuoleen perustuva jakauma (n=207).

	naisia	miehiä
liikenneopettajat	13	81
sivutoimiset	4	12
lopettaneet	9	73
eläkkeelle siirtyneet	1	14



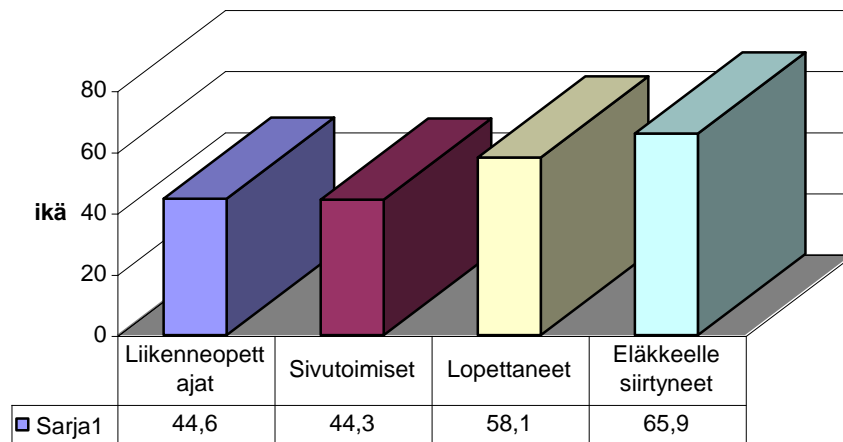
KUVIO 9. Ryhmäjoollinen prosentuaalinen sukupuoleen perustuva jako (n=207).

Naisten osuuden ollessa kussakin tarkasteluryhmässä suhteellisen pieni, henkilöiden tietosuojan turvaamiseksi jatkossa ei enää erotella naisten ja miesten vastauksia omiksi kokonaisuuksiksi, vaan ryhmää tarkastellaan ”sukupuolettomana” joukkona. Naisedustuksen kattavuus ei myöskään ole tutkimuksellisesti luotettava yhtä ryhmää tarkasteltaessa.

2. Syntymävuosi

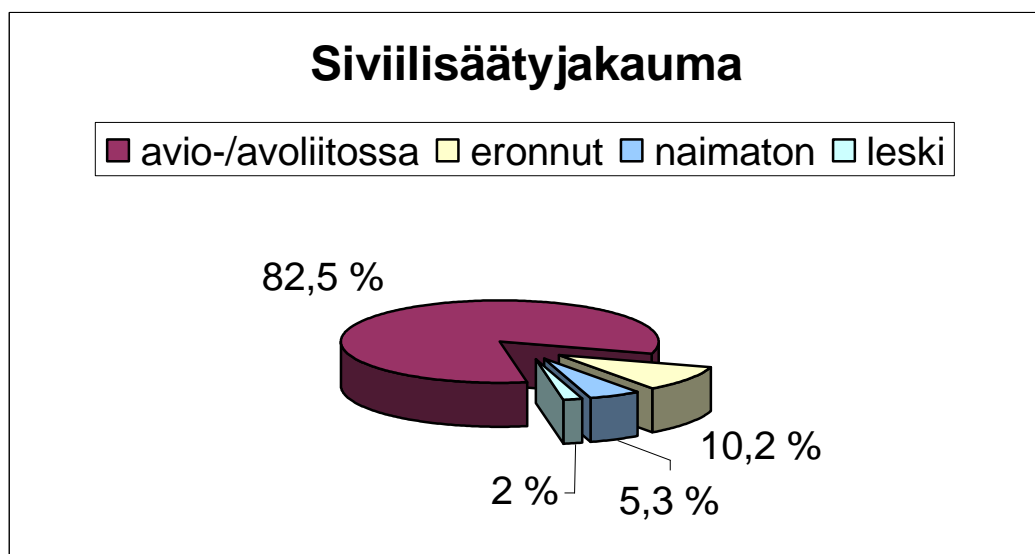
Syntymävuoden perusteella saatiin *kaikkien vastanneiden keski-ikäksi 51,9 vuotta*. Sukupuolen mukaan jaoteltuna naisten keski-ikäksi muodostui 47,7 vuotta ja miesten 56, 2 vuotta. Nuorin vastaaja oli iältään 25-vuotias ja vanhin 85-vuotias. Ryhmien välinen keski-ikäjakauma muotoutui seuraavanlaiseksi:

Vastaneiden ryhmäkoollinen ikäjakauma (keski-ikä vuosina)



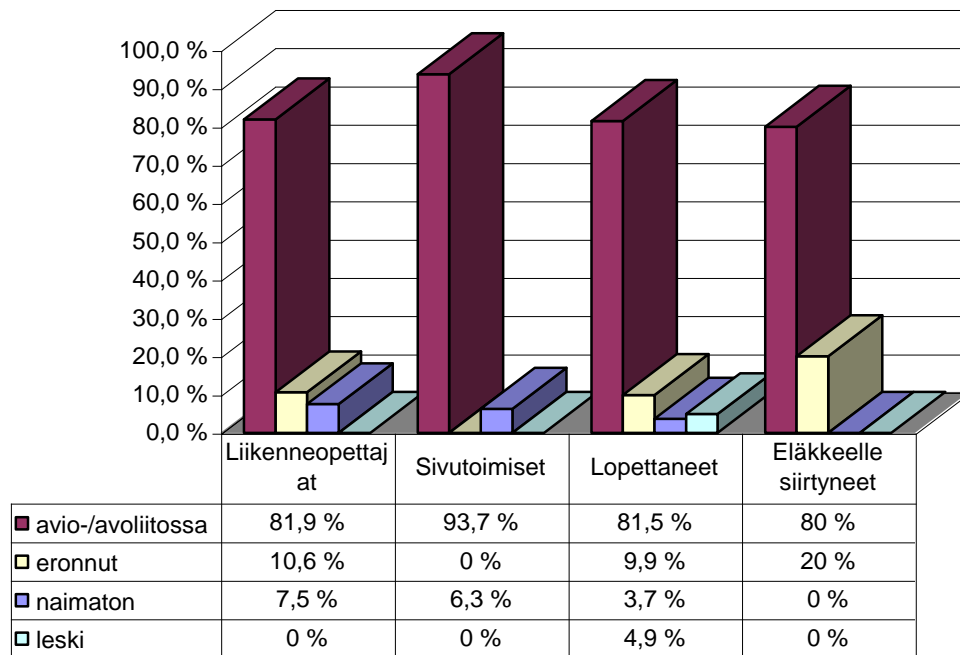
KUVIO 10. Kaikkien vastanneiden ryhmäkoollinen ikäjakauma (n=202).

3. Siviilisäätty



KUVIO 11. Kaikkien vastanneiden siviilisäättyjakauma (n=206).

Ryhmäjoollinen siviilisäätijakauma

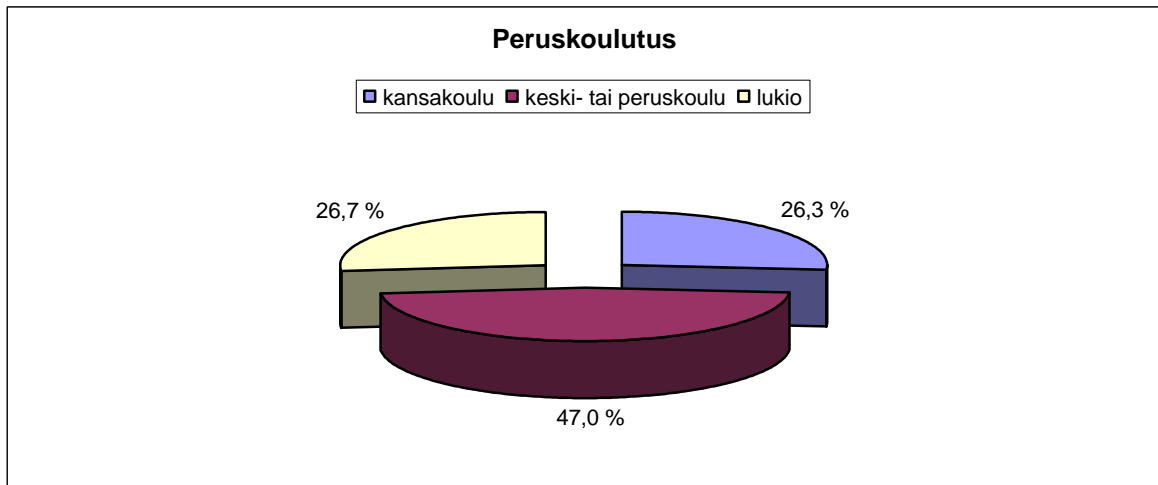


KUVIO 12. Ryhmäjoollinen siviilisäätijakauma (n=206).

4. Lapsien lukumäärä

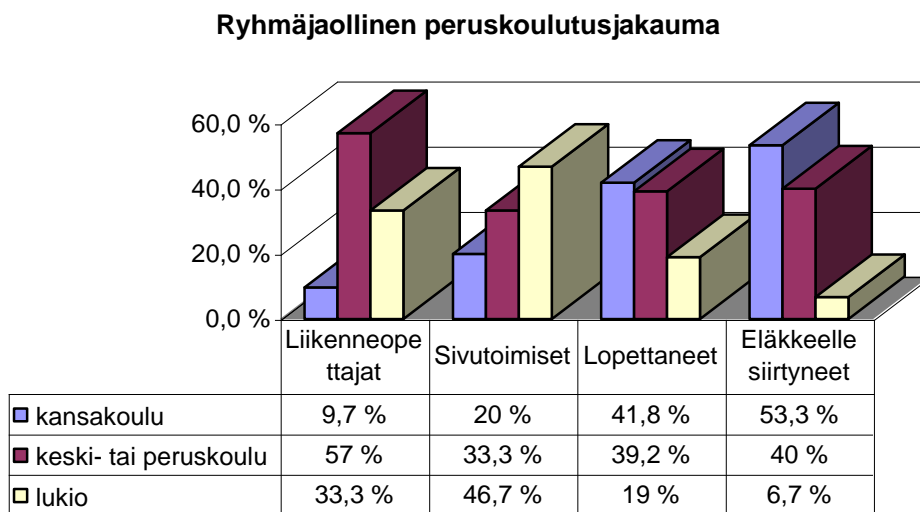
Lapsien lukumäärän suhteen kaikkien vastanneiden, joista 24 henkilöä ei ilmoittanut lukua tai joilla ei ollut lapsia, keskimääräinen lapsiluku oli 2,4 lasta. Liikenneopettajina työskentelevillä oli keskimäärin 2,1 lasta, sivutoimisilla 2,6, lopettaneilla 2,5 ja eläkkeelle siirtyneillä vastaava luku oli 2,5 lasta. Naisten ja miesten välillä lapsiluvun määrässä ei ollut eroja.

6. Peruskoulutuksen taso



KUVIO 13. Kaikkien vastanneiden peruskoulutuksen taso (n=202).

Ryhmäjaon mukainen peruskoulutusjakauma muotoutui seuraavanlaiseksi tukien samalla ryhmäjoollista ikäjakaumaa:

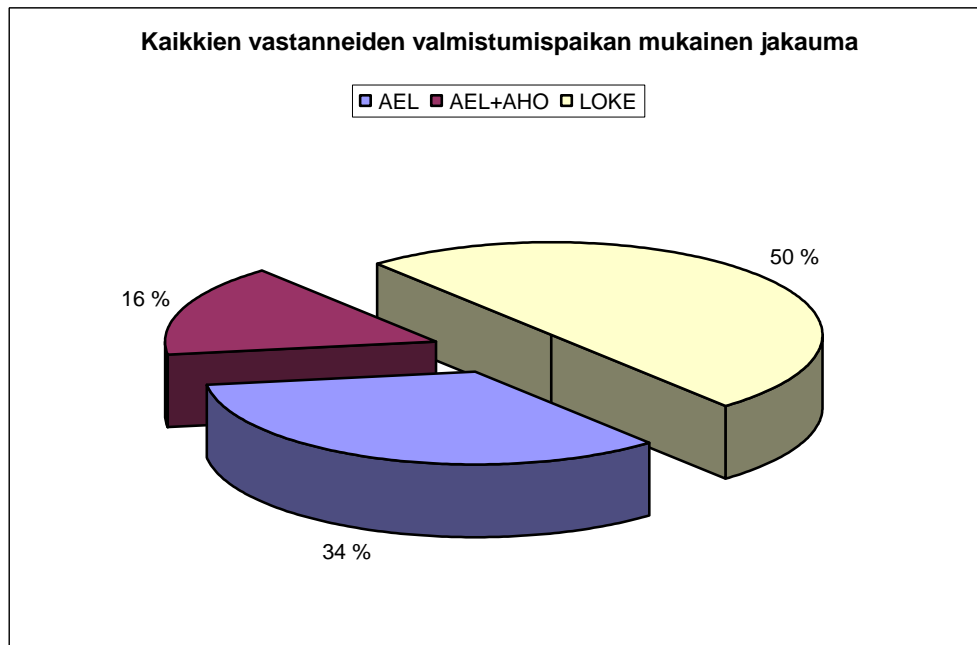


KUVIO 14. Ryhmäjoollinen peruskoulutustasojakauma (n=202).

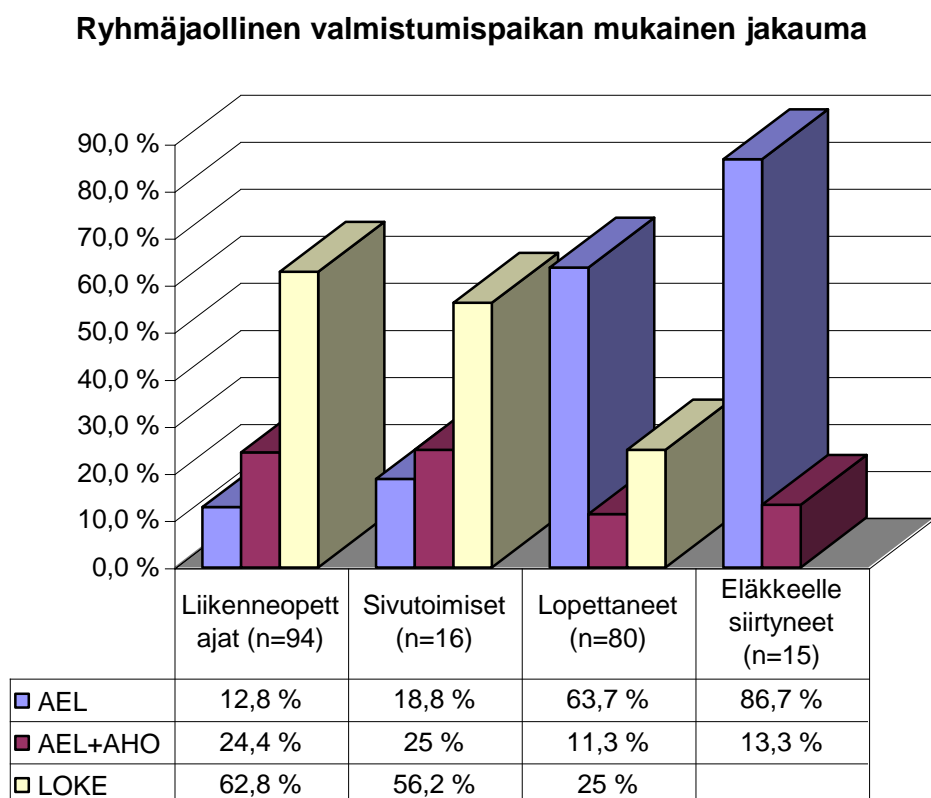
7. Liikenneopettajaksi valmistumisen vuosi ja

8. Koulutuksen kesto

Liikenneopettajaksi valmistumisvuoden osalta kyselyyn vastanneiden kesken haarukaksi muotoutui vuodet 1957-2008. Näin ollen vastanneissa oli sekä autokoulunopettajankurssin että liikenneopettajakoulutuksen käyneitä rajan löytyessä vuodesta 1971. Myös koulutuksen keston ja koulutuksen määrällisten ja laadullisten eroavaisuuksien määrä oli mittava ja kirjava. Koulutuksen keston mukaista tilastointia olisi ollut äärimmäisen hankala toteuttaa luvun 3 liikenneopettajien koulutuksen historiaa koskevasta teoriaosuudesta selviävän monimuotoisuutensa takia. Koulutuksen kestossa oli myös vastaajakohtaisesti huomattavia ristiriitaisuuksia valmistumisvuoden kanssa todennäköisimmin muistinvaraisuutensa vuoksi. Tästä syystä päädyttiin jakamaan vastaajat valmistuspaikkansa perusteella kolmeen osaan valmistumisvuoden ollessa määräävä: heihin, jotka olivat käyneet koulutuksensa kokonaan Ammattienedistämislaitoksella (AEL) eli vuoteen 1979 mennessä koulutuksensa saaneet, heihin, jotka olivat saaneet koulutuksensa AEL:lla sekä Ammattikoulujen Hämeenlinnan Opettajaopistossa (AHO) vuosina 1979-1988 sekä heihin, jotka olivat saaneet koko koulutuksensa Hämeenlinnassa ensin AHO:ssa ja vuoden 1990 syksystä lähtien Liikenneopetuskeskuksessa (LOKE). Merkintöinä heistä käytettäkään selventämisen vuoksi AEL, AEL+AHO ja LOKE. Tässä vaiheessa vastanneita käsitellään ainoastaan valmistumisvuoden ja koulutuksen keston suhteen. Kyselylomakkeen jatko-osioiden liikenneopettajaksi hakeutumisen ja koulutuksen yhteydessä heistä pyritään muodostamaan syvällisempi kuvaus.

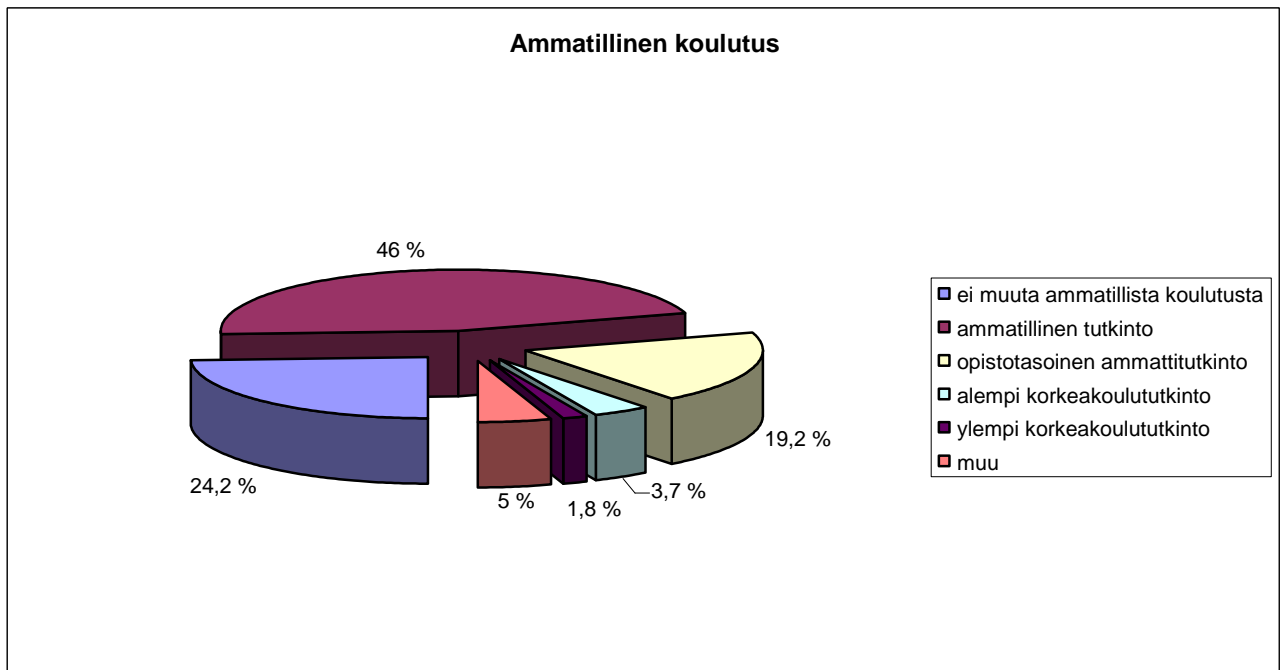


KUVIO 15. Kaikkien vastanneiden valmistumipaikan mukainen jakauma (n=205).



KUVIO 16. Ryhmäjoollinen valmistumipaikan mukainen jakauma (n=205).

9. Muu ammatillinen koulutus

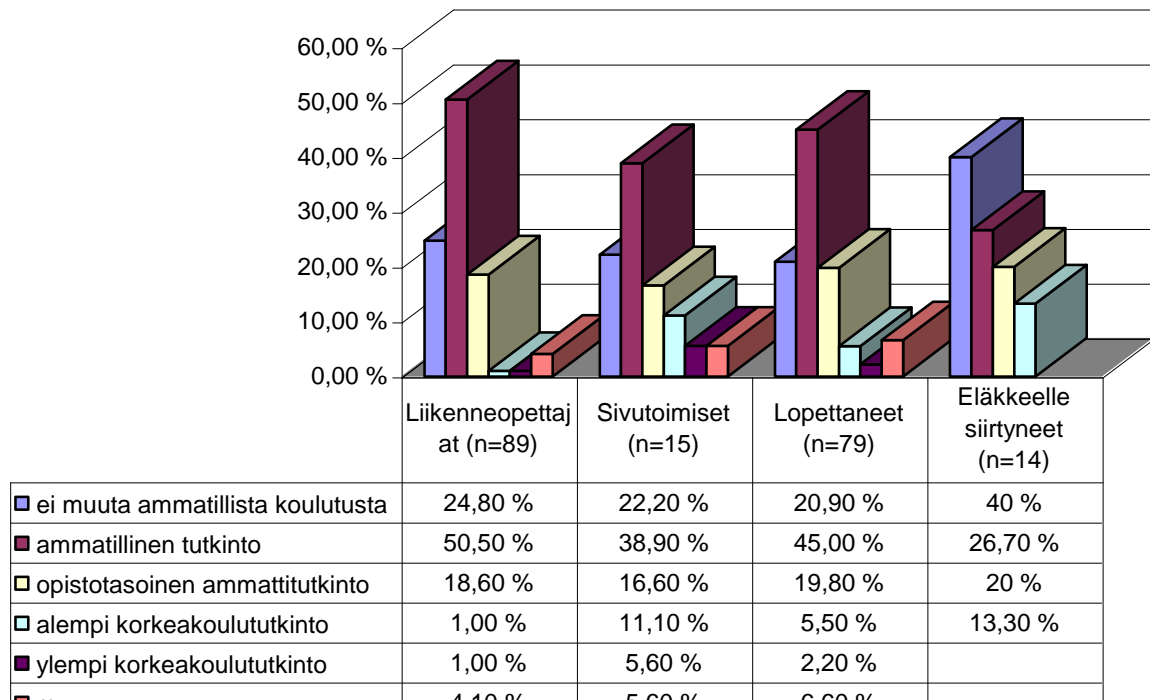


KUVIO 17. Kaikkien vastanneiden muu ammatillinen koulutus liikenneopettajakoulutuksen lisäksi (n=197).

Kuviosta on jätetty pois akateemisen jatkotutkinnon vaihtoehto, jonka saama arvo on 0 prosenttia. 197 vastaajasta 24 henkilöllä tutkintoja oli enemmän kuin yksi, tutkintoja ollessa pääsääntöisesti kaksi, muutamissa tapauksissa kolme. Nämä tutkinnot on laskettu yllä olevaan kuvioon omina yksiköinä, tutkittaessa enemmänkin tutkintojen laatua ja määrää kuin tutkinnon suorittaneiden henkilöiden määrää. Näin ollen prosenttiosuudet on myös laskettu kokonaismäärästä (219 kappaletta), joista siis 24,2 prosenttia eli 53 vastaajalla ei ollut muuta ammatillista koulutusta. 166 ilmoitetusta tutkinnosta 73 kappaletta eli 44 prosenttia liittyi autoja/tai kuljetusalaan. Arvoa vääristänee hieman se, että 15 henkilöä kysymykseen *muu ammatillinen tutkinto* vastanneista ei kuitenkaan tarkentanut kohtaan *mikä*, mistä tutkinnosta oli kysymys. Ryhmäjaon mukaan jaoteltuna edustustoltaan suurimpien ryhmien eli liikenneopettajien ja lopettaneiden kesken ei ollut havaittavissa merkittäviä eroja. Kuvio ryhmäjaollisesta muusta ammatillisesta koulutusjakumasta näyttää seuraavalta:

Ryhmäjaollinen muu ammatillinen koulutusjakauma

■ ei muuta ammatillista koulutusta	■ ammatillinen tutkinto	□ opistotasoinen ammattitutkinto
□ alempi korkeakoulututkinto	■ ylempi korkeakoulututkinto	■ muu



KUVIO 18. Ryhmäjaollinen muu ammatillinen koulutus liikenneopettajakoulutuksen lisäksi (n=197).

10. Aikaisemmat ammatit ennen liikenneopettajakoulutusta

Tiedusteltaessa aikaisempia ammatteja ennen liikenneopettajakoulutusta ilmeni, että keskimäärin ryhmässä *liikenneopettajat* ammatteja oli 2. Ammateista 58,3 prosenttia liittyi auto- ja/tai kuljetusalaan. Tästä osuudesta autonkuljettajataustaisia oli 81,4 prosenttia. (n=85)

Sivutoimisten osalta ammatteja oli keskimäärin 2,1. Näistä 48,1 prosenttia liittyi auto- ja/tai kuljetusalaan. Autonkuljettajataustaisten osuus tuosta luvusta oli 69,2 prosenttia. (n=13)

Lopettaneiden keskuudessa ammatteja oli keskimäärin 1,8. Niistä auto- ja/tai kuljetusalaan liittyi 54,4 prosenttia, josta 70,3 prosenttia erityisesti kuljettajataustaan. (n=76)

Eläkkeelle siirtyneille ammatteja oli kertynyt keskimäärin 1,3. Auto- ja/tai kuljetusalaan liittyviä niistä oli 47,1 prosenttia. Erityisesti autonkuljetukseen tästä kuului 87,5 prosenttia. (n=13)

11. Liikenneopettajauran kesto ja

14. Syyt, jos ei työskentele enää liikenneopettajana

Liikenneopettajien keskuudessa uran kesto oli keskimäärin 14,6 vuotta. Heistä 92,4 prosenttia oli työskennellyt liikenneopettajana valmistumisestaan lähtien. (n=93)

Sivutoimisten kohdalla liikenneopettajauran kestoksi saatiin keskiarvoisesti 16,5 vuotta. Heistä kaikki olivat työskennelleet alalla vähintään sivutoimisesti valmistumisestaan lähtien. Syyksi sivutoimisuuteen esitettiin muun tai monen alan yrittäjyyttä, eläkettä tai osa-aikaeläkettä sekä kotiäitiyttä. (n=16)

Eläkkeelle siirtyneiden uran kesto oli keskimäärin 33,4 vuotta. ”Luonnollisen” eläköitymisen rinnalla esitettiin pitkäaikaisen sairauden tai muun työkyvyttömyyden aiheuttamaa eläkkeelle siirtymistä 26,6 prosenttia vastauksista.(n=15)

Lopettaneiden työuran kesto liikenneopettajan ammatissa oli keskimäärin ollut 7,4 vuotta. Jaoteltaessa heidät uravuosien keston mukaan taulukko näyttää tältä: (n=78)

TAULUKKO 6. Lopettaneiden liikenneopettajauran kesto, osuudet ja kriittinen keskiarvovuosi

<u>uran kesto</u>	<u>osuus%</u>	<u>kriittinen ka.vuosi</u>
<u>0-5 v</u>	<u>42,3 %</u>	<u>3</u>
<u>6-10 v</u>	<u>21,8 %</u>	<u>7,3</u>
<u>11-15 v</u>	<u>15,4 %</u>	<u>12,6</u>
<u>16-20 v</u>	<u>11,5 %</u>	<u>17,9</u>
<u>21-25 v</u>	<u>5,1 %</u>	<u>24</u>
<u>26 v ja yli</u>	<u>3,9 %</u>	<u>36</u>

Kokonaisuudessa *työuran keston kriittisimmäksi vuodeksi lopettaneiden kohdalla nousi työuran kolmas vuosi*, jonka aikana tai jälkeen työuransa päättäneitä oli noin viidesosa kaikista lopettaneista. Lähes *65 prosenttia lopetti ammatin harjoittamisen kymmenen vuoden kuluessa*. Kyselyyn vastanneista n. 10 prosenttia ilmoitti kuitenkin tekevänsä liikenneopettajan töitä satunnaisesti tai tilapäisesti. Lopettamisen syyksi muodostuivat seuraavat tekijät seuraavissa suhteissa (n=80):

- 65 henkilöä eli n. 81% vastanneista esitti syyksi ammatinvaihoksen. Heistä 14 esitti lisäksi yhden tai useamman muun syyn lopettamiselleen. Yleisin muu syy oli eläköityminen, jota oli kuitenkin edeltänyt ammatinvaihdos. Ammatinvaihoksen lisäksi syyt löytyivät mm. pitkäaikaisen sairauden tai muun työkyvyttömyyden, ”vara-ammatin” opiskelun ja muun syyn parista.
- 7 henkilöä eli lähes 9% vastanneista esitti ainoaksi syyksi eläkkeelle siirtymisen. Heidän kokonaisvastauksistaan oli silti selkeästi pääteltävissä ammatinvaihoksen edeltäneen tätä tapahtumaa, jonka vuoksi heitä ei ole kirjattu tilastossa eläkkeelle siirtyneisiin vaan lopettaneisiin.
- 4 henkilöä eli 5% vastanneista esitti ainoaksi syyksi liikenneopettajan koulutuksen olleen vain ”vara-ammatin” hankinta. Kolme henkilöä heidän lisäksi mainitsi sen yhdeksi osasyiksi ammatinvaihoksen yhteydessä.
- 3 henkilöä eli alle 4% vastanneista vastasi ainoastaan syyksi kohdan muu syy. Tässä kohdassa muita syitä olivat perhesyyt, työtilanne/palkkaus ja paikkakunnan vaihto sekä maastamuutto.
- Yhden osalta liikenneopettajan ura katkesi opiskelijaksi siirtymiseen.

5.2 Hakeutuminen liikenneopettajakoulutukseen

Tähän osioon kuuluivat seuraavat kysymykset:

15. Minkä ikäinen olit, kun liikenneopettajan ammatti alkoi kiinnostaa sinua?
16. Missä määrin arvostit liikenneopettajan ammattia ennen pääsykokeita?
17. Miten näkemyksesi liikenneopettajan ammatista on syntynyt?
18. Mitkä tekijät houkuttelivat sinua pyrkiessäsi liikenneopettajakoulutukseen?
19. Oletko mielestäsi hakeutunut liikenneopettajan ammattiin vai ajautunut siihen?
20. Pääsitkö ensiyrittämällä kouluun opiskelijaksi?
21. Jos et olisi päässyt kouluun, oliko sinulla varasuunnitelma ammatillisen tulevaisuutesi varalle? Millainen?
22. Millaisiin pääsykokeisiin osallistuit?
23. Koitko pääsykokeiden mittaavan ammatissa vaadittavia ominaisuuksia?
24. Mitä pääsykokeissa pitäisi mielestäsi painottaa?
25. Miten hyvin pääsykokeet mittasivat seuraavia tekijöitä?
26. Miten pääsykokeita tulisi mielestäsi kehittää, jotta alalle entistä paremmin valikoituisi liikenneopettajaksi soveltuvaa ainesta?

Osa kysymyksistä käsitellään aikaisemman kaikkia vastanneita koskevan jaotellun ja ryhmäjaotellun mukaisesti, osaan taas liitetään mukaan vertailu koulutusajankohdan ja -paikan mukaisesti riippuen siitä, kuinka oleellista tietoa viimeksi mainitun jaotellun uskotaan tarjoavan.

15. Minkä ikäinen olit, kun liikenneopettajan ammatti alkoi kiinnostaa sinua?

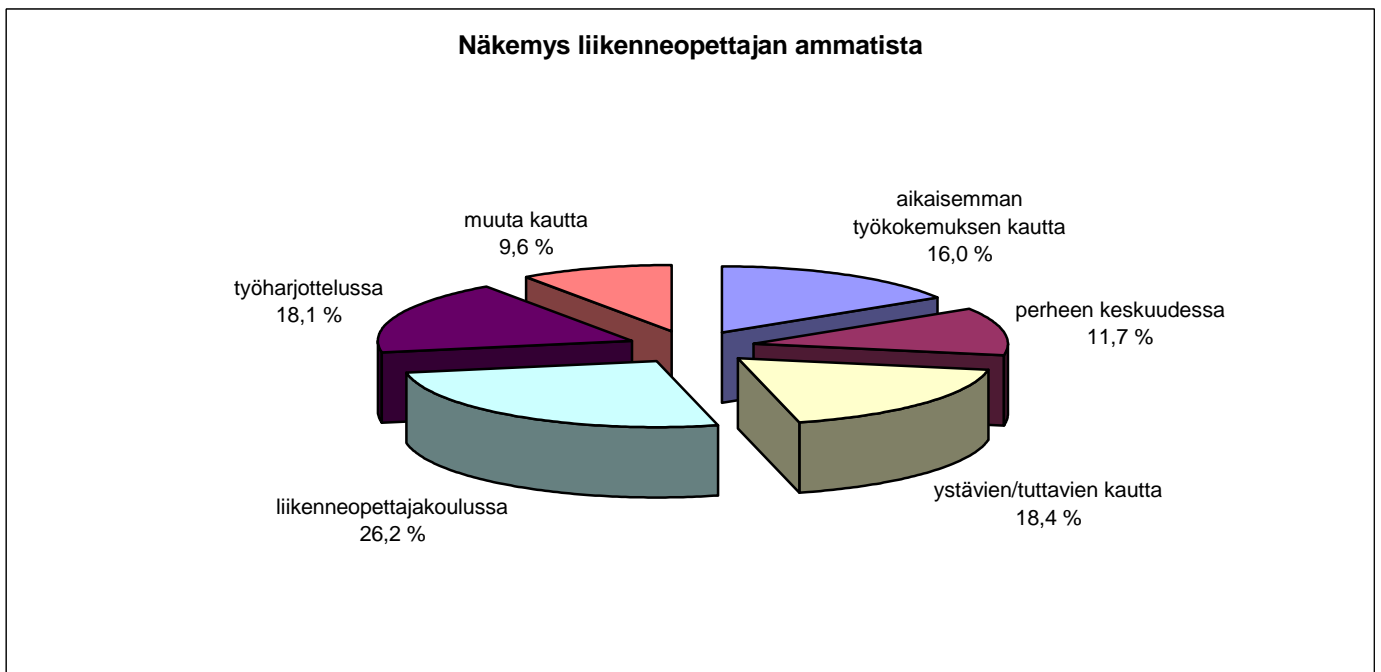
Kaikkien vastanneiden osalta kiinnostus liikenneopettajan ammattia kohtaan oli herännyt keskimäärin 22,9 -vuotiaana ryhmäjaollisen jakauman tarjoamatta keskiarvoon eroavaisuuksia.

16. Missä määrin arvostit liikenneopettajan ammattia ennen pääsykokeita?

Liikenneopettajan keskimääräiseksi ammatinarvostusarvoiksi ennen pääsykokeita muodostui seuraavanlaiseksi asteikon ollessa 1-4, arvon 1 edustaessa erittäin vähäistä arvostusta ja arvon 4 ilmentäessä arvostuksen määrän olevan erittäin paljon. (n=203)

<u>Kaikki</u>	<u>Liikenneopettajat</u>	<u>Sivutoimiset</u>	<u>Lopettaneet</u>	<u>Eläkkeelle siirtyn.</u>
3,3	3,3	3,4	3,3	3,1

17. Miten näkemyksesi liikenneopettajan ammatista on syntynyt?



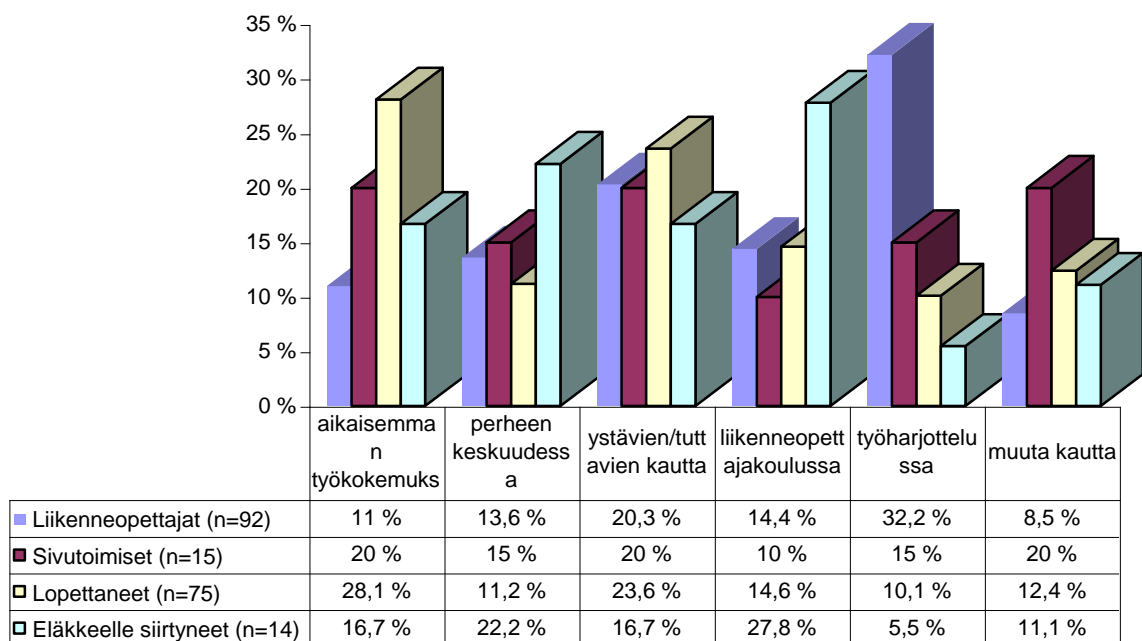
KUVIO 18. Liikenneopettajan ammatista luodun näkemyksen synty (n=196).

44 prosenttia vastaajista oli muodostanut näkemyksensä liikenneopettajan ammatista vasta koulutuksen aikana joko liikenneopettajakurssilla tai koulutuksen työharjoittelussa.

Aikaisempi työkokemus, jonka kautta näkemys liikenneopettajan ammatista oli muodostunut oli pääasiassa kuljettajan ammatista eri työtehtävissä. Muita mainittuja työkokemuksesta kertyneitä näkemyksiä oli muodostunut autoalan töissä, ai-

kaisemmista liikenneopetukseen liittyvistä tehtävistä muun muassa autokoulun toimistotyöntekijänä, puolustusvoimissa ja opetuslupaopettajana, erilaisista liikenteeseen liittyvistä opinnoista sekä poliisin ammatista. Muutama oli muodostanut näkemyksensä liikennettä seuraamalla.

Muuta kautta syntyneen näkemyksen pääasiallinen lähde oli oma autokoulu-aika ja siellä mahdollisesti vielä jonkun suositus liikenneopettajan ammatista. Näkemyksiä oli kerätty myös linja-autokurssilta ja armeijassa. Muita näkemyksen heräämisistä oli koettu lehti-ilmoituksen, isän autokoulun, omien työvuosien (liikenneopettajana), yleisen arvostuksen ja muiden näkemyksien, ”mutu”-tunteen, halun jatkaa auto-/liikennealalla sekä lapsuuden haaveen kautta.



KUVIO 19. Ryhmäjaollinen näkemyksen muodostumisjakauma (n=196)

Liikenneopettajina työskentelevistä lähes 47 prosenttia oli muodostanut näkemyksensä liikenneopettajan ammatista koulutuksen aikana, kun vastaava luku lopettaneiden keskuudessa oli vain lähes 25 prosenttia. Tähän saattaa vaikuttaa myös vastanneiden ikäjakauma sekä valmistumispaikkajakauma jotka eroavat merkittä-

västi toisistaan. Tästä syystä seuraavassa taulukossa tarkastellaan liikenneopettajien ja lopettaneiden valmistumispaikan mukaista vastausprofiilia näkemyksen synnyn suhteen:

TAULUKKO 7. Vertailu liikenneopettajien ja lopettaneiden valmistumispaikan mukaisen jaottelun suhteen näkemyksen synnystä.

Liikenneopettajat (n=92)	<u>AEL</u>	<u>AEL+AHO</u>	<u>LOKE</u>
<i>aik. työkokemus</i>	8,3%	14,8%	10,1%
<i>perhe</i>	33,3%	14,8%	10,1%
<i>ystävät/tuttavat</i>	16,7%	22,2%	20,3%
<i>liikenneopettajakoulu</i>	16,7%	14,9%	13,9%
<i>työharjoittelu</i>	25%	25,9%	35,5%
<i>muu</i>	0%	7,4%	10,1%

Lopettaneet (n=75)	<u>AEL</u>	<u>AEL+AHO</u>	<u>LOKE</u>
<i>aik. työkokemus</i>	26,9%	40%	26%
<i>perhe</i>	7,6%	10%	18,5%
<i>ystävät/tuttavat</i>	32,7%	20%	7,4%
<i>liikenneopettajakoulu</i>	13,5%	20%	14,8%
<i>työharjoittelu</i>	5,8%	10%	18,5%
<i>muu</i>	13,5%		14,8%

Tämäkään taulukointi ei näyttäisi tuovan selitystä aikaisemman työkokemuksen ollessa liikenneopettajilla huomattavasti vähäisemmässä roolissa kuin lopettaneilla ja koulutuksen roolin voimakkaamman vaikutuksen ollessa liikenneopettajille merkittävämpi kuin lopettaneille näkemyksen synnyssä. Liikenneopettajien kohdalla työharjoittelun merkitys oli kasvanut koulutuksen siirtyessä Lokeen, itse koulun merkityksen vastaavasti heiketessä. AEL:n aikana perheen merkitys liikenneopettajille oli huomattavassa asemassa näkemyksen synnyssä, kun vastaavaa roolia esitti lopettaneille ystävien ja tuttavien kautta saadut näkemykset.

18. Mitkä tekijät houkuttelivat sinua pyrkiessäsi liikenneopettajakoulutukseen?

Liikenneopettajakoulutuksen houkuttelevuuteen vaikuttavien tekijöiden kohdalla vastaajat saivat valita kolme houkuttelevinta vaihtoehtoa. Nämä esiintyivät seuraavissa suhteissa järjestyksen ollessa muodostettu kaikkien vastanneiden perusteella.

TAULUKKO 8. Liikenneopettajakoulutuksen houkuttelevimmat tekijät (n=205).

	KAIKKI	Liikenneopettajat	Sivutoimiset	Lopettaneet	Eläkkeelle siirtyneet
kiinnostus liikenteeseen	20,4 %	19,5	17,1	23,5	12,5
ihmisläheinen työ	13,2 %	11,9	7,3	15,2	17,5
opetustyö	13 %	8,7	9,8	18,7	15
itsenäinen työ	8,7 %	9,7	17,1	6,1	7,5
koulutuksen kesto	7,1 %	7,3	2,4	7	10
merkityksellinen työ	6,5 %	7,3	7,3	4,8	10
varma työpaikka	5,5 %	7	9,8	3	5
liikkuva työ	4,7 %	7	12,2	1,3	0
hyvät tulevaisuuden näkym.	4 %	5,1	9,8	1,7	2,5
perheen autokouluyrityst.	3,9 %	4,2	2,4	2,6	10
palveluammatti	3,7 %	4,2	0	4,4	0
alan palkkaus	2 %	1,1	0	3	5
"sukuelvoitteet"	2 %	1,7	2,4	1,7	5
yhteiskunnallinen arvostus	1,8 %	1,1	2,4	3	0
ystävien/tuttavien kertom.	1,5 %	1,7	0	1,7	0
joustavat työajat	1,2 %	1,7	0	0,9	0
hyvät etenemismahd.	0,5 %	0,4	0	0,9	0
ammatin helppous	0,3 %	0,4	0	0,4	0

Keltaisella värillä taulukkoon on merkitty kutakin ryhmää kolme eniten houkuttelevinta vaihtoehtoa ja vihreällä kolme vähiten houkuttelevinta. Mikäli saman arvon saaneita on useampia kolmen eniten tai vähiten "ääniä" saaneen joukossa (esim. 0), on ne kaikki "väritetty". Samaa periaatetta tullaan käyttämään myös jatkossa vastaavanlaisissa taulukoinneissa.

19. Oletko mielestäsi hakeutunut liikenneopettajan ammattiin vai ajautunut siihen?

TAULUKKO 9. Hakeutunut vai ajautunut liikenneopettajan ammattiin (n=201).

	<u>Hakeutunut</u>	<u>Ajautunut</u>
KAIKKI	83,6%	16,4%
<i>Liikenneopettajat</i>	82,9%	16,1%
<i>Sivutoimiset</i>	66,7%	33,3%
<i>Lopettaneet</i>	87,3%	12,7%
<i>Eläkkeelle siirtyneet</i>	78,6%	21,4%

Alalle omasta mielestään ajautuneiden taustalla lähes 50 prosenttia vastanneista oli perheessä tai suvussa autokouluyritystoimintaa.

20. Pääsitkö ensiyrittämällä kouluun opiskelijaksi?

Ensiyrittämällä kouluun päässeitä (n=205) oli kaikista 89,8 prosenttia. Kaikki hylkääntyneet pääsivät kuitenkin koulutukseen toisella yrityskerralla. Tilannekomiikka aiheuttaa tällä hetkellä päätoimisesti liikenneopettajina toimivien lähes 20,2 hylkäysprosentti, kun se sivutoimisilla oli 6,2 prosenttia ja lopettaneilla vain 1,2. Kaikki eläkkeelle siirtyneet olivat päässeet ensiyrittämällä koulutukseen.

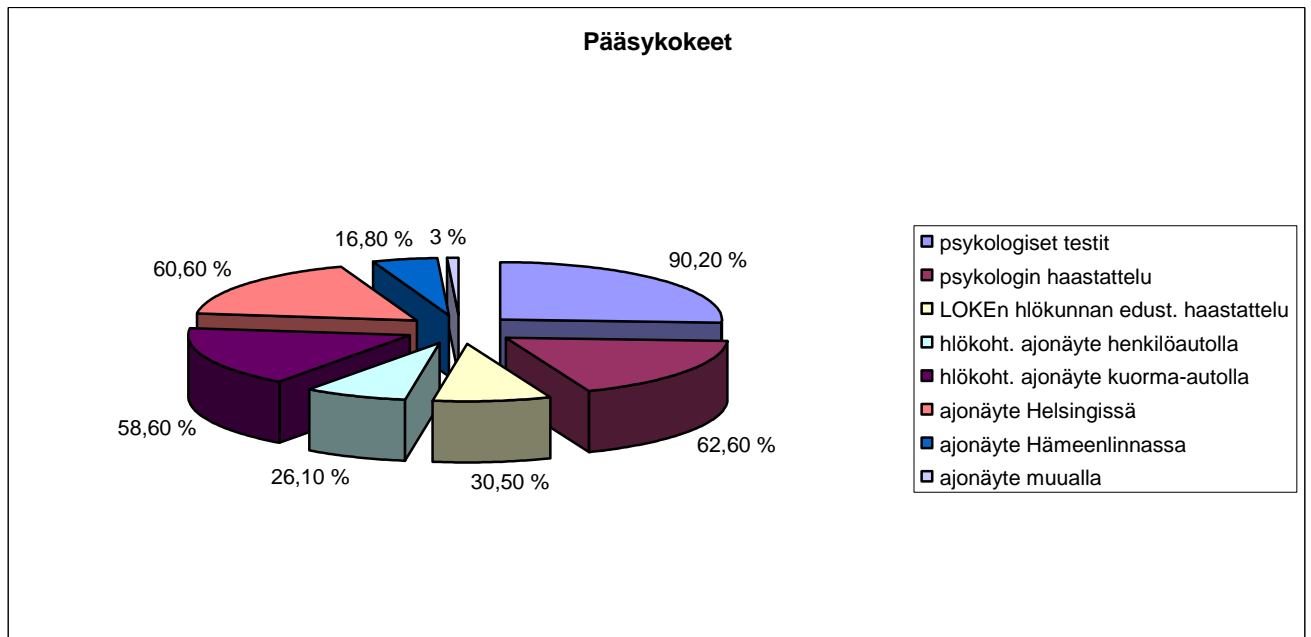
21. Jos et olisi päässyt kouluun, oliko sinulla varasuunnitelma ammatillisen tulevaisuutesi varalle? Millainen?

Lähes 85 prosentilla vastanneista oli varasuunnitelma ammatillisen tulevaisuutensa varalle (n=154), mikäli he eivät olisi päässeet liikenneopettajakoulutukseen. Lähes 60 prosentilla heistä varasuunnitelma liittyi entiseen ammattiin tai työpaikkaan. Noin 20 prosenttia vastanneista olisi hakeutunut muun alan koulutukseen ja jäljelle jääneet olisivat etsineet uuden ammatin yleisesti ottaen kuitenkin auto- tai liikennealalta.

22. Millaisiin pääsykokeisiin osallistuit? ja

23. Koitko pääsykokeiden mittaavan ammatissa vaadittavia ominaisuuksia?

Koska tulosta ei ole suhteutettu tuloksien vaan vastaajien määrään, kokonaisprosentti muodostuu yli 100 lähes kaikilla vastaajilla ollessa useampia eri valintoja.



KUVIO 20. Kaikkien vastanneiden pääsykoejakauma (n=203).

Kaikkien vastanneiden osalta mielipiteet pääsykokeiden kyvystä mitata ammatissa vaadittavia ominaisuuksia jakautuivat *84,3 prosenttisesti* kyllä- vastauksen kannalle (n=197).

Vastaava prosentuaalinen pääsykoejakauma ryhmäjaon mukaisesti oli seuraavan taulukon kaltainen:

TAULUKKO 10. Ryhmäjoellinen pääsykoejakauma (n=203).

	Liikenneopettajat (n=94)	Sivutoimiset (n=15)	Lopettaneet (n=80)	Eläkkeelle siirty- neet (n=14)
psykologiset testit	89,4 %	93,3 %	90 %	92,9 %
psykologin haastattelu	60,6 %	73,3 %	61,3 %	71,4 %
LOKEN hlökunnan edust. haastattelu	29,8 %	33,3 %	32,5 %	21,4 %
hlökoht. ajonäyte henkilöautolla	28,7 %	13,3 %	23,8 %	35,7 %
hlökoht. ajonäyte kuorma-autolla	77,7 %	60 %	42,5 %	28,6 %
ajonäyte Helsingissä	69,1 %	53,3 %	52,5 %	57,1 %
ajonäyte Hämeenlinnassa	22,3 %	33,3 %	10 %	
ajonäyte muualla	3,2 %	6,7 %	1,3 %	7,1 %

Pääsykokeiden mittaavuudesta ammatissa vaadittavien ominaisuuksien suhteen he olivat seuraavaa mieltä:

<u>Liikenneopettajat</u>	83,7%	kyllä-vastauksia
<u>Sivutoimiset</u>	71,4 %	-"-
<u>Lopettaneet</u>	87%	-"-
<u>Eläkkeelle siirtyneet</u>	85,7%	-"-

Pääsykoe- kysymyksen kohdalla on tarpeellista myös verrata eri koulutuspaikkojen aiheuttamaa jakaumaa. Taulukointi esiintyy seuraavassa muodossa:

TAULUKKO 11. Koulutuspaikan mukaisesti luotu pääsykoejakauma.

	AEL (n=76)	AEL+AHO (n=38)	LOKE(n=89)
psykologiset testit	90,80 %	100 %	85,40 %
psykologin haastattelu	60,50 %	73,70 %	59,60 %
LOKEN hlökunnan edust. haastattelu	27,60 %	18,40 %	38,20 %
hlökoht. ajonäyte henkilöautolla	27,60 %	18,40 %	28,10 %
hlökoht. ajonäyte kuorma-autolla	21,10 %	92,10 %	77,50 %
ajonäyte Helsingissä	52,60 %	92,10 %	55,10 %
ajonäyte Hämeenlinnassa			38,20 %
ajonäyte muualla	1,3 %	2,60 %	4,50 %

Heidän mielipiteensä pääsykokeiden kykyyn mitata ammatissa vaadittavia ominaisuuksia näyttää seuraavalta:

AEL	87,8%	kyllä-vastauksia
AEL+AHO	94,6%	-"
LOKE	76,7%	-"

24. Mitä pääsykokeissa pitäisi mielestäsi painottaa?

Pääsykokeiden painotuksen tulisi vastanneiden mielestä muodostua seuraavan taulukon mukaisesti:

TAULUKKO 12. Pääsykokeiden painotuksen muodostus (n=205).

	KAIKKI (n=205)	Liikenneopett.	Sivutoim.	Lopett.	Eläkkeelle siir.
henkisiä ja sosiaalisia valmiuksia	94,6 %	96,7 %	100 %	92,6 %	100 %
ajokokemusta	41 %	38,3 %	37,5 %	40,7 %	64,3 %
ajoteknisiä valmiuksia	24,4 %	20,2 %	37,5 %	29,6 %	7,1 %
työkokemusta	16,1 %	19,2 %		17,3 %	7,1 %
koulutustaustaa	9,7 %	6,4 %	12,5 %	11,1 %	21,4 %
muuta	9,7 %	10,6 %	12,5 %	8,6 %	7,1 %

Kaikki vastanneet olivat lähes ehdottomasti sitä mieltä, että pääsykokeiden tulisi painottaa hakijan henkisiä ja sosiaalisia valmiuksia. Toiseksi tärkeimpänä tekijänä pidettiin ajokokemusta. Vähiten merkitystä koettiin olevan pääsykokeissa koulutustaustalla. Kohdassa ”**muuta**” vastaajat toivoivat pääsykokeiden testaavan muun muassa paineensietokykyä, soveltuvuutta ja motivaatiota alalle ja opetustyöhön, asennetta liikenteeseen, puhe- ja esiintymistaidollisia ominaisuuksia sekä pedagogisia ominaisuuksia.

25. Miten hyvin pääsykokeet mittasivat seuraavia tekijöitä?

Asteikon ollessa 1-4, arvon 1 edustaessa erittäin huonoa valmiuden mittaavuutta ja arvon 4 ilmentäessä kyseessä olevan valmiuden olleen erittäin hyvin mitattu saatiin seuraavanlaisia arvoja. Vastausaktiivisuus vaihteli välillä n=191 – 194.

TAULUKKO 13. Pääsykokeiden mittaussyky (n=191-194)

	<u>KAIKKI</u>	<u>Liikenneop.</u>	<u>Sivutoim.</u>	<u>Lopett.</u>	<u>Eläkkeelle siir.</u>
sosiaaliset valmiudet	2,7	2,7	2,7	2,7	2,7
henkiset valmiudet	2,7	2,6	2,5	2,8	2,7
ammattilliset valmiudet	2,5	2,4	2,4	2,7	2,4
ajotaito	2,9	3,1	2,5	2,8	2,5
soveltuvuus alalle	2,8	2,6	2,4	3	2,9

Kokonaiskuva pääsykokeiden mittaavuudesta edellä mainittujen tekijöiden osalta muodostunee yllä olevasta taulukosta, ilman jaottelua koulutuspaikan mukaisesti vaihteluserojen muodostuessa minimaalisen pieniksi.

26. Miten pääsykokeita tulisi mielestäsi kehittää, jotta alalle entistä paremmin valikoituisi liikenneopettajaksi soveltuvaa ainesta?

Vastaukset käsitellään kokonaisuudessaan opinnäytetyön liite-osiossa.

5.3 Koulutus

Tähän osioon kuuluivat kysymykset:

27. Millainen oli ennakkokäsityksesi koulutuksesta?
28. Vastasiko koulutus ennakkokäsitystäsi?
29. Arvioi seuraavia kysymyksiä asteikolla 1-4
 - a. Missä määrin arvostit liikenneopettajan ammattia koulutuksen aikana?
 - b. Tukiko koulutus sen sisältämää työharjoittelujaksoa?
 - c. Oliko koulutus mielekästä?
 - d. Olivatko työharjoittelujaksot mielekkäitä?
 - e. Oliko koulutus hyödyllistä työelämää silmällä pitäen?
 - f. Oliko työharjoittelu hyödyllistä työelämää silmällä pitäen?
 - g. Missä määrin arvostit liikenneopettajan työtä työharjoittelujaksojen aikana?
30. Tukiko koulutus kokonaisuudessaan työelämään siirtymistä?
31. Miten liikenneopettajan koulutusta tulisi mielestäsi kehittää? Mitä muuttaisit, vähentäisit tai lisääisit?
32. Uskotko, että liikenneopettajakoulutuksen keston lisääminen kahteen vuoteen nykyisestä 1½ vuodesta kasvattaa alan arvostusta ja uskottavuutta?
33. Uskotko, että koulutuksen aloituspaikkojen lisäys n.80 aloituspaikasta n. 120 aloituspaikkaan hillitsee pitkällä tähtäimellä alalla vallitsevaa työvoimapulaa?
34. Millaisen roolin näet suorittamallasi liikenneopettajakoulutuksella olleen uraratkaisuihisi koulutuksen jälkeen?
35. Mitkä ovat liikenneopettajakoulutuksen tarjoamat edut/hyödyt työelämän kannalta katsottuna?
36. Mitkä ovat liikenneopettajakoulutuksen keskeisimmät puutteet/ongelmat työelämän kannalta katsottuna?
37. Missä määrin arvostit liikenneopettajan ammattia koulutuksen jälkeen?

Vastauksia käsitellään edeltävän osion tapaan.

27. Mikä oli ennakkokäsityksesi koulutuksesta?

TAULUKKO 14. Ennakkokäsitys koulutuksesta (n=199).

	KAIKKI (n=199)	Liikenneop.	Sivutoim.	Lopett.	Eläkkeelle siir.
täysin tarpeeton	0,5 %	1,1 %			
lievästi hyödytön	2,5 %	3,2 %	6,7 %	1,3 %	
jotain näiden väliltä	9,5 %	7,4 %	13,3 %	9,2 %	21,4 %
melko hyödyllinen	32,7 %	36,2 %	40 %	27,6 %	28,6 %
erittäin tarpeellinen	54,8 %	52,1 %	40 %	61,9 %	50 %

Kaikkien vastanneiden sekä ryhmäjaollisen jakauman osalta keskimääräinen vastaus kohdentui *melko hyödyllisen* ja *erittäin tarpeellisen* väliin ollen kuitenkin lähempänä *melko hyödyllinen* –tasoa.

Jaoteltaessa vastaajat koulutuspaikkansa mukaisesti taulukko näyttää tältä:

TAULUKKO 15. Koulutuspaikan mukainen ennakkokäsitys koulutuksesta (n=199).

	AEL	AEL+AHO	LOKE
täysin tarpeeton			1,2 %
lievästi hyödytön	1,3 %	2,6 %	1,2 %
jotain näiden väliltä	13 %	2,6 %	11,9 %
melko hyödyllinen	31,2 %	15,8 %	41,7 %
erittäin tarpeellinen	54,5 %	79 %	44 %

Ammattienedistämislaitoksella ja Liikenneopetuskeskuksella koulutuksensa käyneiden keskimääräinen vastaus osui edellisen jaon mukaisesti *melko hyödyllisen* ja *erittäin tarpeellisen* väliin, *melko hyödyllisen* ollessa määräävämpi. Sen sijaan AEL:lla + AHO:ssa koulutuksensa saaneiden keskimääräinen vastaus oli lähempänä *erittäin tarpeellinen* –tasoa.

28. Vastasiko koulutus ennakkokäsitystäsi?

TAULUKKO 16. Koulutuksen vastaavuus ennakkokäsitykseen (n=199).

	KAIKKI	Liikenneop.	Sivutoim.	Lopett.	Eläkkeelle siir.
KYLLÄ	77,8 %	69,9 %	68,8 %	86,7 %	92,9 %
EI	22,2 %	30,1 %	31,2 %	13,3 %	7,1 %

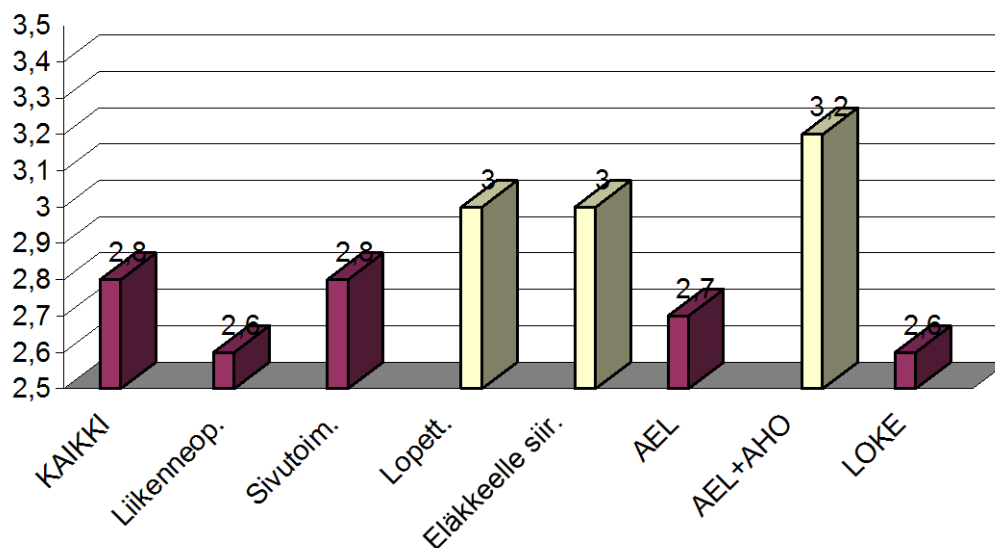
	AEL	AEL+AHO	LOKE
KYLLÄ	84,2 %	92,1 %	64,7 %
EI	15,8 %	7,9 %	35,3 %

AEL:ssa opiskelleiden ja EI-vastauksen antaneiden ennakkokäsitysarvoista puolet olivat joko *melko hyödyllinen* tai *erittäin tarpeellinen*, jolloin voisi olettaa heidän kokeneen koulutuksessa pettymyksen ennakkokäsityksen pettäessä. AEL:n+AHO:n opiskelijoiden suhteen huomattavaa on heidän ylivoimaisesti suurin ennakkokäsityksensä paikkaansapitävyys sekä koulutuksen kokeminen noin 80 prosenttisesti *erittäin tarpeellisena*. LOKE:ssa opiskelleet ja EI-vastauksen antaneet olivat 80 prosenttisesti pettyneitä koulutukseen.

29. Arvioi seuraavia kysymyksiä asteikolla 1-4

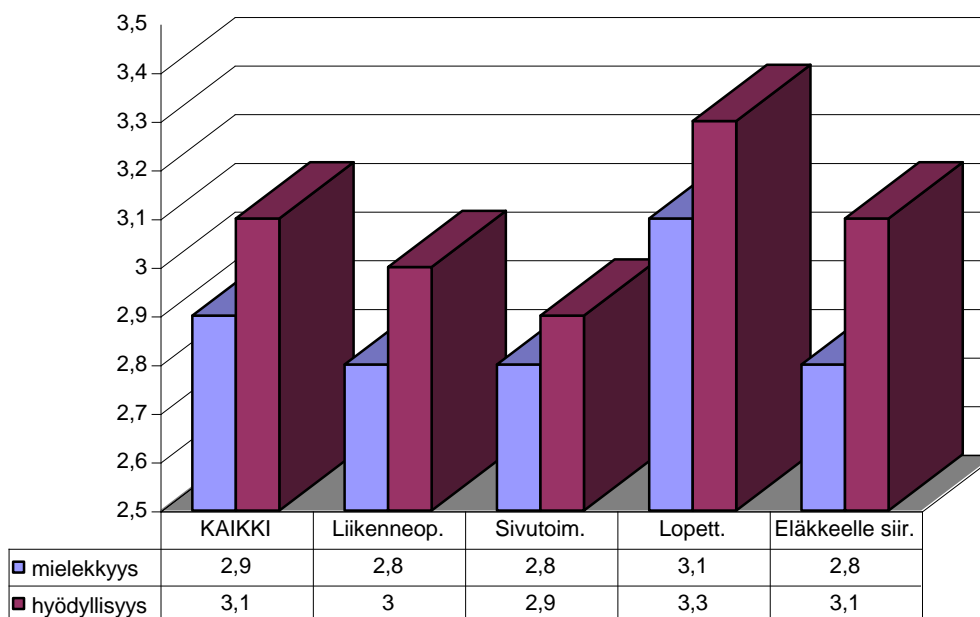
Kysymyksen 29 alakohdat b-f liittyivät koulutuksen mielekkyyteen ja hyödyllisyyteen. Näitä arvioitiin asteikolla 1-4, arvon 1 ollessa *erittäin vähän* ja arvon 4 vastaavasti *erittäin paljon*. Alakohdat a ja g arvioidaan samassa yhteydessä kysymyksen 37 kanssa edellisten kysymysten käsittelyn jälkeen, kaikkien mitatessa liikenneopettajan ammatin arvostuksen määrää koulutuksen eri vaiheissa. Jokaista kohdtaa arvioidaan kaikkien vastanneiden, ryhmäjaottelun ja koulutuspaikan välisen erottelun mukaisesti.

b) Tukiko koulutus sen sisältämää työharjoittelujaksoa?

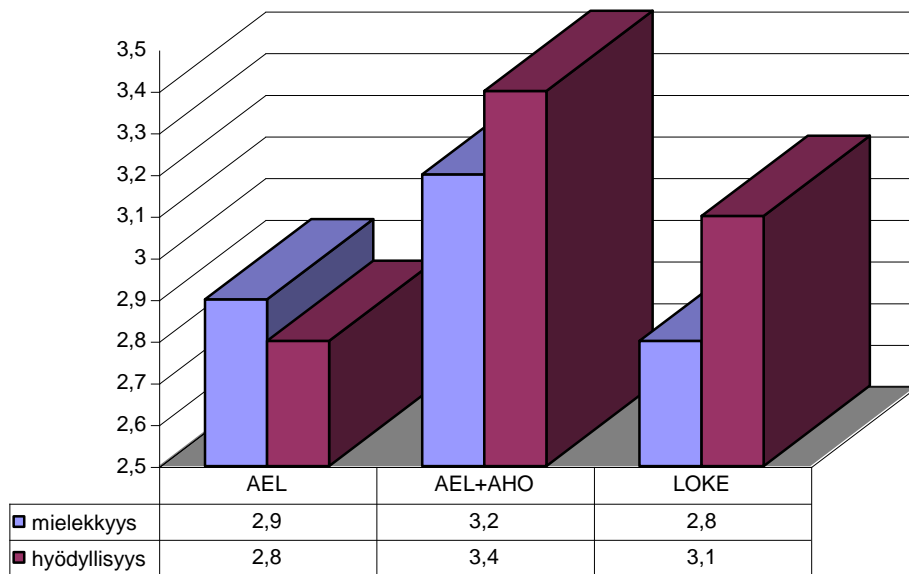


KUVIO 21. Koulutuksen tuki työharjoittelujaksolle (n=166).

c) ja e) Koulutuksen mielekkyys ja hyödyllisyys?

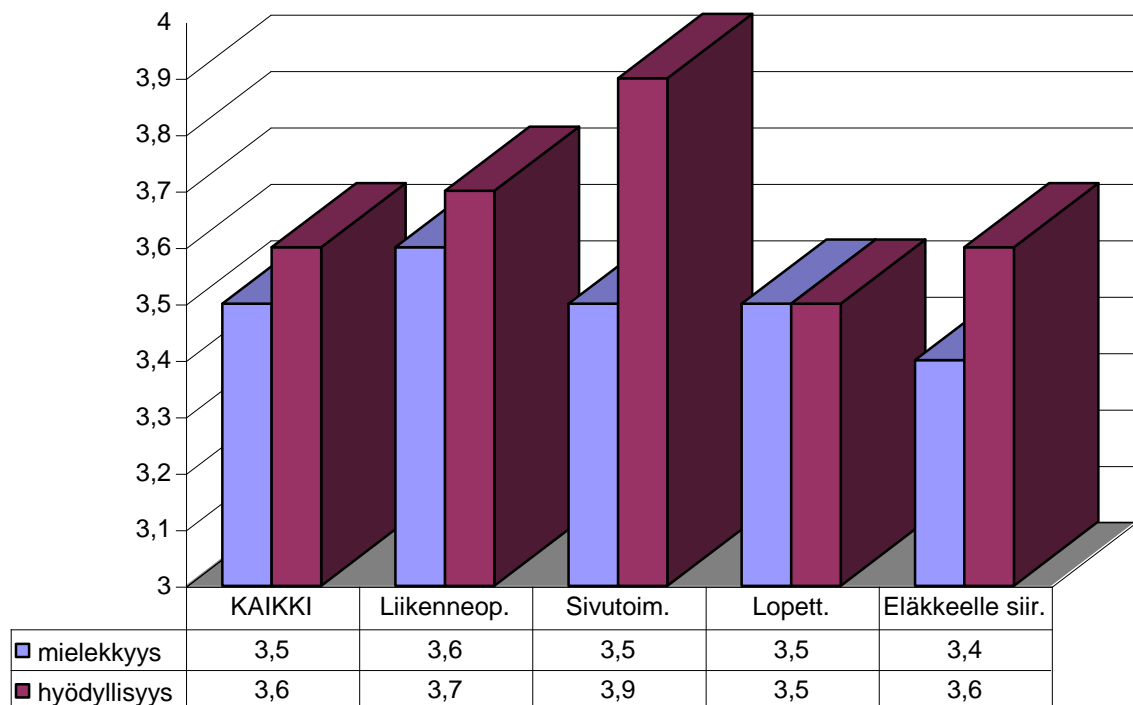


KUVIO 22. Koulutuksen mielekkyys ja hyödyllisyys (n=197).

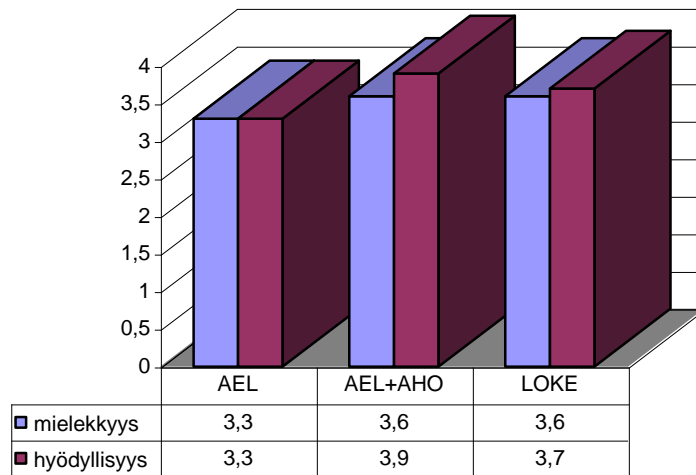


KUVIO 23. Koulutuspaikan mukainen koulutuksen mielekkyys- ja hyödyllisyysjakauma (n=197).

d) ja f) Työharjoittelujaksojen mielekkyys ja hyödyllisyys? (n=164)



KUVIO 24. Työharjoittelujaksojen mielekkyys ja hyödyllisyys (n=164).

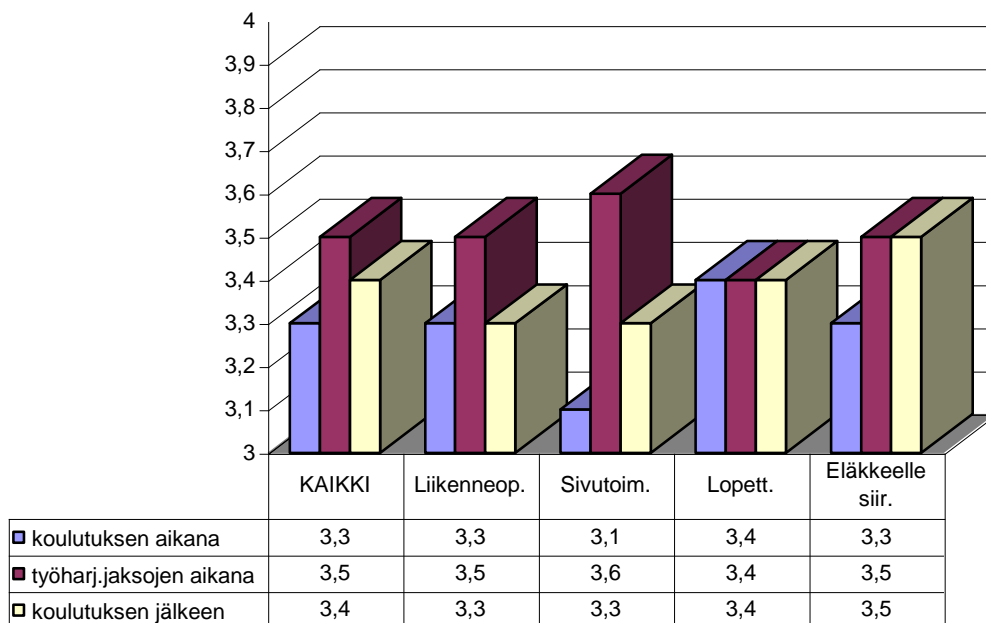


KUVIO 25. Koulutuspaikan mukainen työharjoittelujaksojen mielekkyyss ja hyödyllisyysjakauma (n=164).

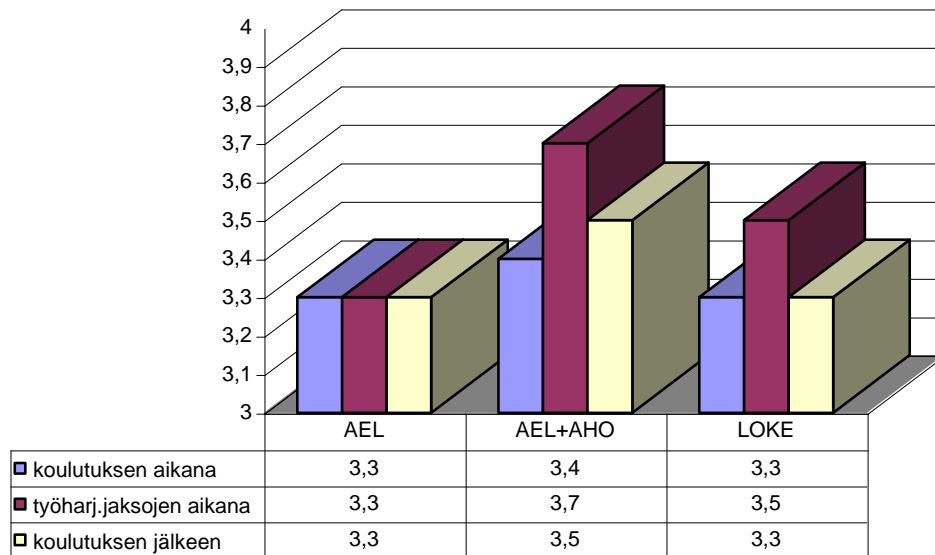
29. a) Missä määrin arvostit liikenneopettajan ammattia koulutuksen aikana? (n=201),

29. g) Missä määrin arvostit liikenneopettajan työtä työharjoittelujaksojen aikana? (n=163) ja

37. Missä määrin arvostit liikenneopettajan ammattia koulutuksen jälkeen? (n=202)

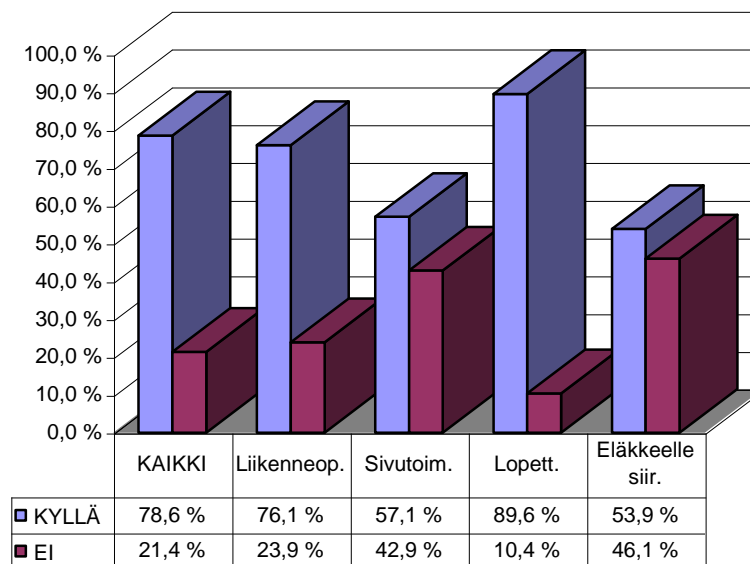


KUVIO 26. Ammatinarvostus koulutuksen eri vaiheissa.

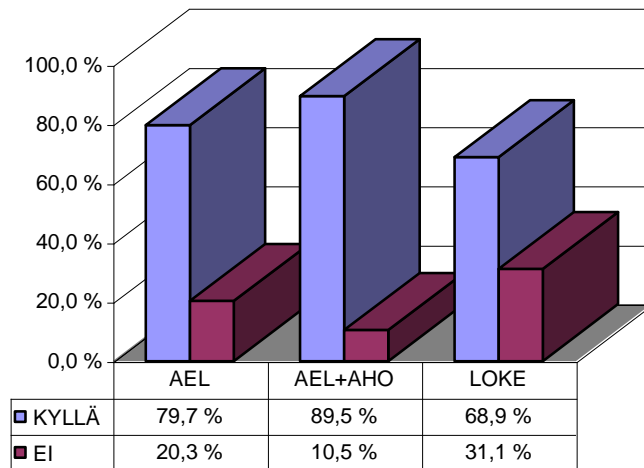


KUVIO 27. Koulutuspaikan mukainen ammatinarvostusjakauma koulutuksen eri vaiheissa.

30. Tukiko koulutus kokonaisuudessaan työelämään siirtymistä?



KUVIO 28. Koulutuksen tuki työelämään siirtymisessä (n=196).

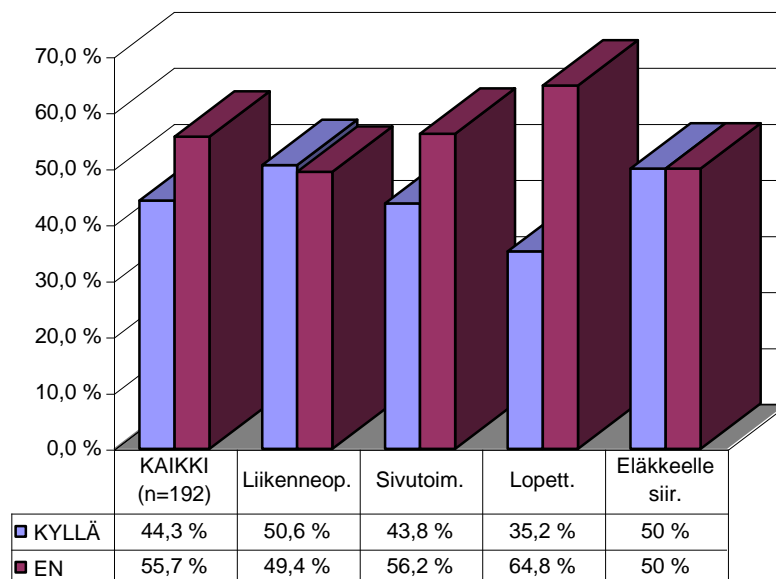


KUVIO 29. Koulutuspaikan mukainen mielipide koulutuksen tuesta työelämään siirtymisessä (n=196).

31. Miten liikenneopettajan koulutusta tulisi mielestäsi kehittää? Mitä muuttaisit, vähentäisit tai lisääisit?

Vastaukset käsitellään kokonaisuudessaan opinnäytetyön liite-osiossa.

32. Uskotko, että liikenneopettajakoulutuksen keston lisääminen kahteen vuoteen nykyisestä 1½ vuodesta kasvattaa alan arvostusta ja uskottavuutta?



KUVIO 30. Liikenneopettajakoulutuksen keston lisäämisen vaikutus alan arvostukseen ja uskottavuuteen (n=192).

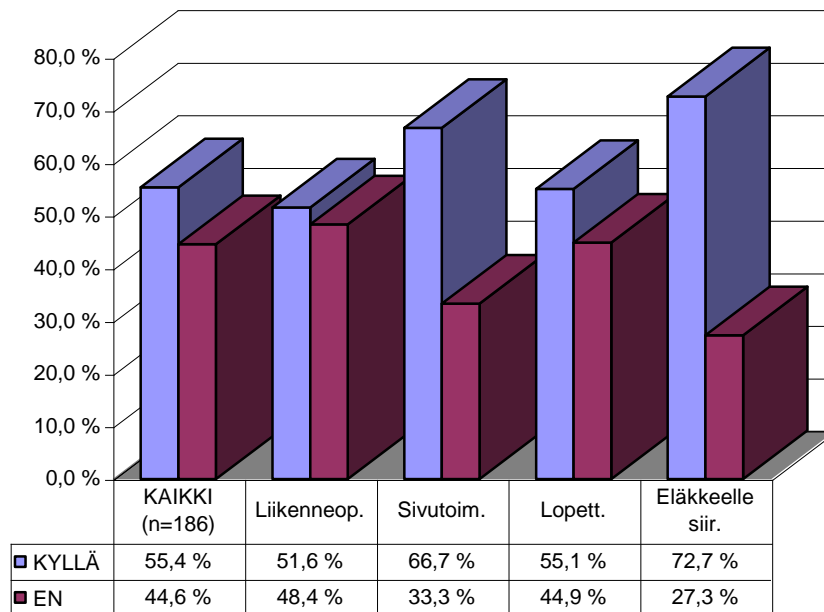
Kyllä-vastauksia perusteltiin seuraavilla tekijöillä:

- koulutukseen saataisiin lisää sisältöä ja syvyyttä sekä monipuolisuutta
- lisäisi oppilaiden varmuutta, tietoa, taitoa yms. ammatillisia valmiuksia
- lisäisi motivoituneempien hakijoiden määrää
- saattaisi sitouttaa opiskelijat paremmin alalle
- yleisesti ottaen pidempi koulutus lisää arvostusta, myös ulkopuolisten silmissä

En- vastauksia perusteltiin seuraavilla tekijöillä:

- lisäys ei vaikuta asenteeseen, persoonaan
- venyttäminen tuskin lisää motivaatiota ennestään liian väljissä opinnoissa
- ala on jo arvossaan
- kukaan ei juuri ole muutenkaan tietoinen alasta saati sen koulutuksen kestosta
- ei nykymuodossa (vaatii sisältöä, kilpailutusta, tehokkuutta, laatua)
- arvostus ei lisäänny niin kauan kuin opetuslupajärjestelmä kulkee rinnalla
- laatu ratkaisee, ei kesto
- työ ja sen jälki (osaaminen) itsessään ratkaisee arvostuksen määrän
- hakeutuminen alalle vähenisi entisestään

33. Uskotko, että koulutuksen aloituspaikkojen lisäys n. 80 aloituspaikasta n. 120 aloituspaikkaan hillitsee pitkällä tähtäimellä alalla vallitsevaa työvoimapulaa?



KUVIO 31. Koulutuksen aloituspaikkojen lisäämisen vaikutus työvoimapulaan (n=186).

Perusteluja kyllä-vastaukselle:

- lisäys aloituspaikoissa näkyy ilman muuta lisäyksenä valmistuneissa ja tätä kautta lisänä työvoimassa, vaikka katoa alalta tapahtuisi. Silti on enemmän kadon lisäksi myös heitä, jotka jäävät alalle
- edellytyksenä opiskelijoiden oikeat valintakriteerit sekä koulutuksen laadukkuus

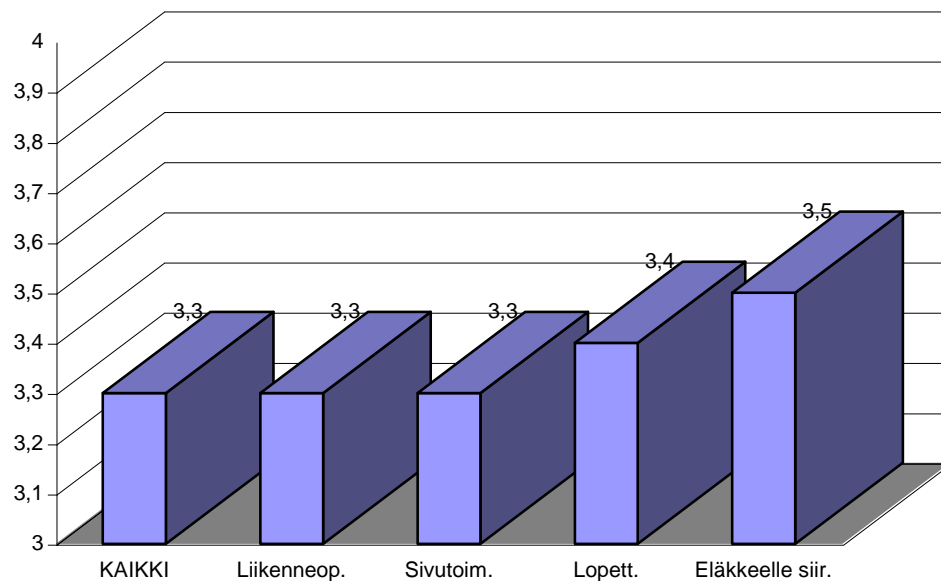
Perusteluja en-vastaukselle:

- alan ongelmat eivät silti häviä (palkkaus, työajat)
- määrällä ei paikata edellä mainittuja ongelmia eikä määrä korvaa laatua
- enemmän liikenneopettajia, vaan ei sopivia
- päteviä hakijoita ei edes 80 henkilöä vuodessa

- kiintiöpaikat täyttyvät, oppilaitos saa rahat, mutta ei tuota pysyviä opettajia
- tukee vain ammattikouluja ja aikuiskoulutuskeskuksia

34. Millaisen roolin näet suorittamallasi liikenneopettajakoulutuksella olleen uraratkaisuihisi koulutuksen jälkeen? (n=203)

(asteikko 1-4, 1= erittäin vähäisen 4=erittäin merkittävän)



KUVIO 32. Liikenneopettajakoulutuksen rooli uraratkaisuihin koulutuksen jälkeen (n=203).

35. Mitkä ovat olleet liikenneopettajakoulutuksen tarjoamat edut/hyödyt työelämän kannalta katsottuna? (n=159)

Koulutuksen tarjoamiin etuihin tai/ja hyötyihin vastaajat listasivat seuraavanlaisia seikkoja. Asiat listataan siinä järjestyksessä, missä määrin ne ovat esiintyneet vastaajilla, yleisimmin esiintyneen vastauksen ollessa ensimmäisenä. Näistä seitsemällä ensimmäisellä oli selkeästi eniten "ääniä":

- riittävien perus/yleistietojen saanti ammattitaidon hankkimiseen, etenkin tie- liikennelaista, opetustaidon perusteista ja käytännön harjoitukset niin ajo- kuin teoriaopetuspuolella
- antoi mahdollisuuden varmaan, vakituisen ja itsenäiseen työhön
- vuorovaikutus- ja sosiaalisten taitojen kehittyminen (ihmissuhdetaidot)
- työharjoittelujaksojen hyödyllisyys/opettavaisuus
- oman liikennekäyttäytymisen tarkkailu ja suhtautuminen liikenteeseen
- vain liikenneopettajaluvan saanti mahdollisti ammatin harjoittamisen ja am- mattipätevyyden (pakollisuus)
- työtilaisuuksien lisääntyminen muissakin ammateissa kuin liikenneopettaji- na (tutkinnon antamat lisävalmiudet muissakin ammateissa)

-
- esiintymistaidon ja –varmuuden kohentuminen
 - työmahdollisuudet liikenneopettajana muuallakin kuin autokouluissa
 - lyhyt koulutus, nopeasti työelämään
 - mahdollisuus hakeutua muuhun koulutukseen mm. yrittäjäkurssille
 - opetustyö
 - mahdollisuus vaikuttaa liikenneturvallisuuteen
 - arvostuksen tunteet
 - uudet tuttavuudet (asiakkaat ja kollegat) sekä kokemusten/ajatusten vaihto heidän kanssaan
 - ansiotulojen paraneminen/ lisäys
 - itsetuntemuksen/omien kykyjen arviointi ja kehittyminen, kärsivällisyyden kasvu

36. Mitkä ovat liikenneopettajakoulutuksen keskeisimmät puutteet/ongelmat työ- elämän kannalta katsottuna?

Koulutuksen keskeisiin puutteisiin tai/ja ongelmiin vastaajat listasivat seuraava- vanlaisia seikkoja. Asiat listataan siinä järjestyksessä missä määrin ne ovat esiin- tyneet vastaajilla, yleisimmin esiintyneen vastauksen ollessa ensimmäisenä. Näis- tä viidellä ensimmäisellä oli selkeästi eniten ”ääniä”:

- liian vähän opetusharjoituksia/käytännön harjoituksia oikeilla oppilailla ja nekin vajavaisesti ohjattuina
 - liian teoreettista, kaukana työelämästä ja käytännön toiminnasta, ”ammatti”opetuksen vähyys
 - opiskelija ei tunne ammattinsa haasteita
 - oman ajotaidon/ajokokemuksen puutteellisuus
 - psykologisten tietojen/taitojen liian vähäinen osuus opinnoista
-
- erityisosaamisen opettamisen vähyys (MP- ja KA-luokat, ratakoulutus, pimeän ajo)
 - kouluttajien pätemättömyys, ”kaukaisuus liikenneopettajan arkityöstä”
 - opintosuunnitelman väljyys, löysäily
 - pitäisi olla enemmän faktatietoa
 - asenteet, motivaation puute
 - liian lyhyt koulutus
 - yksittäisinä aiheina ajoneuvotekniikkaan, asiakirjojen täyttämiseen (paperiasioiden), tietotekniikkaan, tieliikennelakiin sekä sen tulkintaan käytännössä, kieliin, pedagogiikkaan, asiakaspalveluun, työehtosopimukseen sekä työpöytätyöhön liittyvien opintojen vähäisyys
 - jatko-opintomahdollisuuksien vähäisyys (mm. alalle uudestaan haluavien liikenneopettajien ”päivitys”koulutus)
 - rahan puute (”Minimilaatua minimiresursseilla”)
 - koulutus väärässä paikassa (Helsinki parempi)

5.4 Työelämä – liikenneopettajat ja sivutoimiset

Tämän kysymysosion vastaukset käsittelevät henkilöitä, jotka harjoittavat edelleen liikenneopettajan ammattia. Tämä tarkoittaa sekä päätoimisesti että sivutoimisesti liikenneopettajina toimivia.

Osioon kuuluivat seuraavat kysymykset:

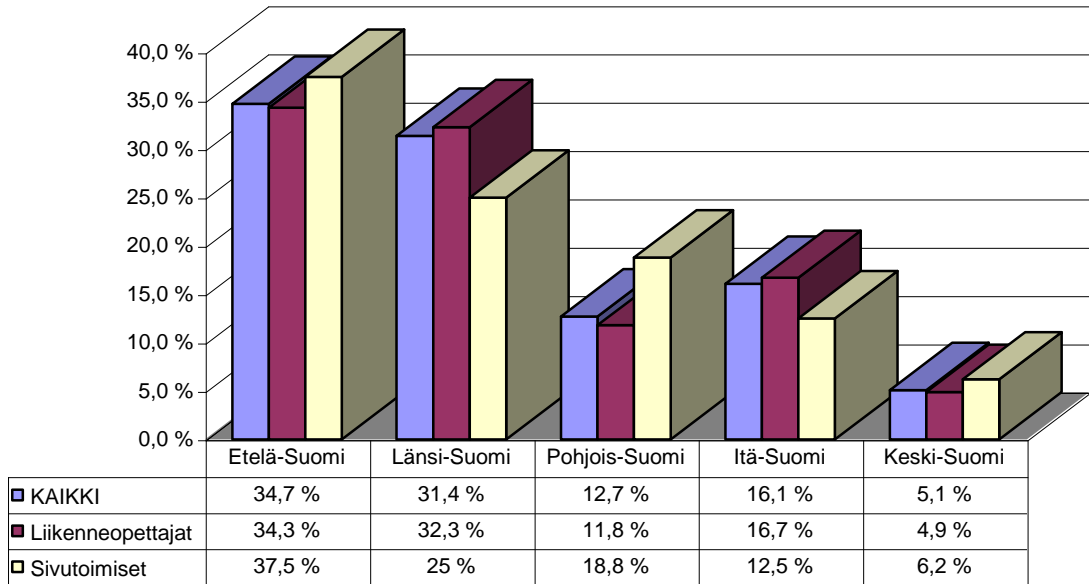
38. Millä alueella työskentelet nyt?
39. Minkä kokoisessa kunnassa työskentelet?
40. Oletko mielestäsi sopiva liikenneopettajan ammattiin?
41. Kuinka useasti olet vaihtanut työpaikkaa liikenneopettajan urallasi?
42. Oletko autokouluyrittäjä?
43. Missä työskentelet?
44. Mikä motivoi/motivoisi sinua työskentelemään muualla kuin autokoulussa?
45. Kuinka monta työntekijää itsesi mukaan laskien työpaikallasi/osastollasi on?
46. Millaisiin koulutuksiin/kursseille olet osallistunut liikenneopettajakoulutuksen jälkeen?
47. Työssä arvostamiesi asioiden tärkeysjärjestys
48. Kuinka hyvin arvostamasi asiat sopivat yhteen työsi tarjoamiin mahdollisuuksiin?
49. Mikäli jokin ominaisuus ei työssäsi vastaa arvostuksesi määrää, mitä katsot realistisesti voivasi tehdä parantaaksesi olosuhteita?
50. Mihin seuraavista seikoista olet liikenneopettajana tyytyväinen?
51. Miten niitä seikkoja joihin et ollut tyytyväinen tulisi kehittää? Miten niiden tulisi muuttua?
52. Yllättikö jokin seikka sinut liikenneopettajan arkipäivissä, johon et ollut osannut varautua?
53. Mikä on ollut suurin pettymys liikenneopettajan ammatissa?
54. Millaiset seikat saavat sinut ärsyyntymään työssäsi?
55. Millaiset seikat saavat sinut kyllästymään työhösi?
56. Mikä tuottaa eniten iloa ammatissasi?
57. Kannustaako jokin erityisesti sinua jatkamaan nykyisessä työssäsi?
58. Oletko tyytyväinen nykyiseen työhösi?

59. Miten hyvin voit vaikuttaa seuraaviin asioihin?
- a. siihen mitä työtä teen
 - b. työtahtiini
 - c. työmenetelmiini
 - d. työnjakoon työpaikallani
 - e. työni suunnitteluun ja kehittämiseen
60. Työmääräni on mielestäni...
61. Kiireellisyys työssäni on viime vuosina...
62. Oletko viimeksi kuluneiden kahden vuoden aikana harkinnut vakavasti alan vaihtoa?
63. Uskotko, että työskentelet vielä viiden vuoden kuluttua liikenneopetuksen parissa?
64. Mitkä ovat olleet liikenneopettajan urasi kriittisimmät vaiheet/tekijät ammatinvaihtonäkökulmasta tarkasteltuna?
65. Kolme tärkeintä motivaatiotekijää, jotka saavat sinut jatkamaan liikenneopettajan työtäsi?
66. Missä määrin arvostat ammattiasi nyt?
67. Missä määrin yhteiskunta arvostaa ammattiasi?
68. Vapaa sana

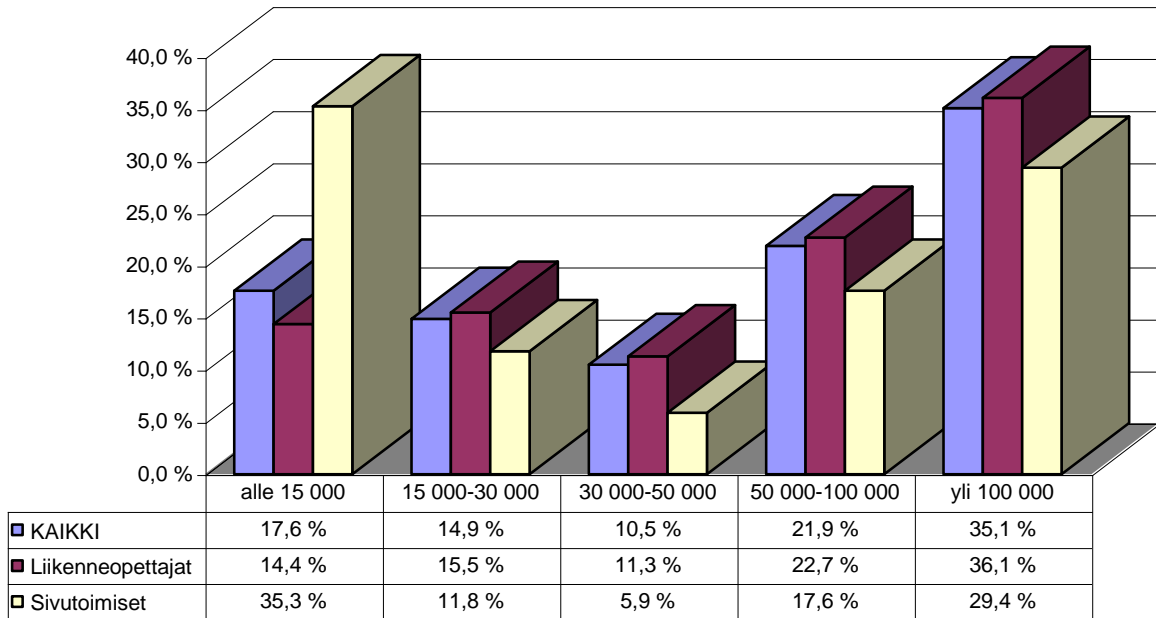
Vastauksia käsitellään sekä kaikkien vastanneiden osalta että liikenneopettajiin ja sivutoimisiin jakautuvan jaottelun mukaisesti.

38. Millä alueella työskentelet nyt?

KUVIO 33. Alueellinen työpaikkakuntajako (n=110).



39. Minkä kokoisessa kunnassa työskentelet?



KUVIO 34. Asukasluvun mukainen työpaikkakuntajako (n=110).

40. Oletko mielestäsi sopiva liikenneopettajaksi? (n=107)

Kaikista liikenneopettajina toimivista 96,3 prosenttia oli sitä mieltä, että on sopiva liikenneopettajaksi. Päätoimisten osalta arvo oli 96,7 prosenttia ja sivutoimisten kohdalla 93,8 prosenttia.

41. Kuinka useasti olet vaihtanut työpaikkaa liikenneopettajan urallasi? (n=97)

Kaikissa vertailuluokissa liikenneopettajina työskentelevät olivat vaihtaneet työpaikkaa keskimäärin 1,7 kertaa.

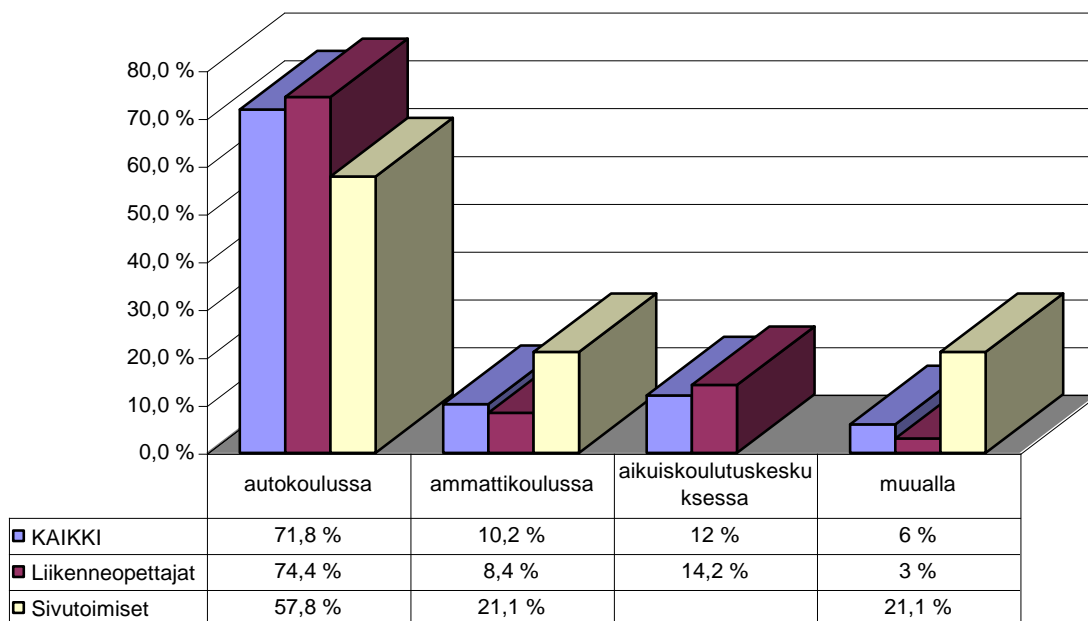
Yleisimmiksi syiksi työpaikan vaihtoon vastaajat mainitsivat seuraavia seikkoja eniten esiintyneimmän syyn ollessa ensin:

- edut (palkka, työajat, ylityökorvaukset, lomat) (n.23%)
- muutto (n. 11,5%)
- töiden riittämättömyys (n. 7%)
- määräaikaisesta vakituiseen, sivutoimesta päätoimeen, osa-aikaisuudesta kokopäiväiseen
- yrityksen omistajan vaihdos
- vaihtelun halu
- toiminnan loppuminen
- taloudelliset ja tuotannolliset syyt
- henkilöstöongelmat, työilmapiiri
- työnantajien joustamattomuus, piittaamattomuus
- työmatka
- työolot
- yrityksen perustaminen
- urakehitys, parempi tulevaisuus
- elämäntilanne
- autokoulusta aikuiskoulutuskeskukseen
- surkea työehtosopimus ja/tai sen noudattaminen
- loppuun palaminen

42. Oletko autokouluyrittäjä? (n=107)

Kaikkien vastanneiden kohdalla autokouluyrittäjinä toimi 22,4 prosenttia. Liikenneopettajilla vastaava yrittäjäprosentti oli 23,1 prosenttia ja sivutoimisillakin 18,7 prosenttia.

43. Missä työskentelet?



KUVIO 35. Työpaikat (n=108).

Vastaus *muualla* piti sisällään puolustusvoimat, poliisiammattikorkeakoulun, oman yritystoiminnan ja CAP-koulutuksen sekä ammatillisen jatko- ja täydennyskoulutuksen.

44. Mikä motivoi/motivoisi sinua työskentelemään muualla kuin autokoulussa?

Koska vastaajat saivat valita useampia vaihtoehtoja ja tarkoituksena oli selvittää vastauksien suhteellinen osuus vastaajiin nähden, ei yhteenlaskettuna prosentiosuutena ole 100 prosenttia. Taulukossa motivoivimmat tekijät on esitetty en-

simmäisenä keltaisella värillä ja vähiten vaikuttavimmat viimeisenä vihreällä järjestyksen ollessa muodostettu kaikkien vastanneiden perusteella.

TAULUKKO 17. Motivoivat tekijät muualla kuin autokoulussa työskentelyyn (n=98).

	KAIKKI (n=98)	Liikenneopettajat	Sivutoimiset
työajat	73,5 %	73,8 %	71,4 %
palkkaus	64,3 %	66,7 %	50 %
työtehtävät/työnkuva	36,7 %	39,3 %	21,4 %
loma-ajat	33,7 %	33,3 %	35,7 %
työilmapiiri	28,6 %	29,8 %	21,4 %
työskentelyolosuhteet	14,3 %	14,3 %	14,3 %
motivoituneempi oppilasaines	8,2 %	8,3 %	7,1 %

45. Kuinka monta työntekijää itsesi mukaan laskien työpaikallasi/osastollasi on? (n=105)

Kaikkien vastanneiden osalta keskimääräinen työntekijäluku työpaikalla/osastolla oli 5,6 henkilöä, liikenneopettajien 7 henkilöä ja sivutoimisten 4,2 henkilöä. Laskemalla ainoastaan autokouluissa työskentelevät (n=77) keskimääräiseksi luvuksi saatiin 5,2 henkilöä. Jättämällä tästä luvusta suurin yksittäinen vastaus pois (62 työntekijää) keskimääräinen työntekijämäärä autokouluissa oli 4,5 henkilöä.

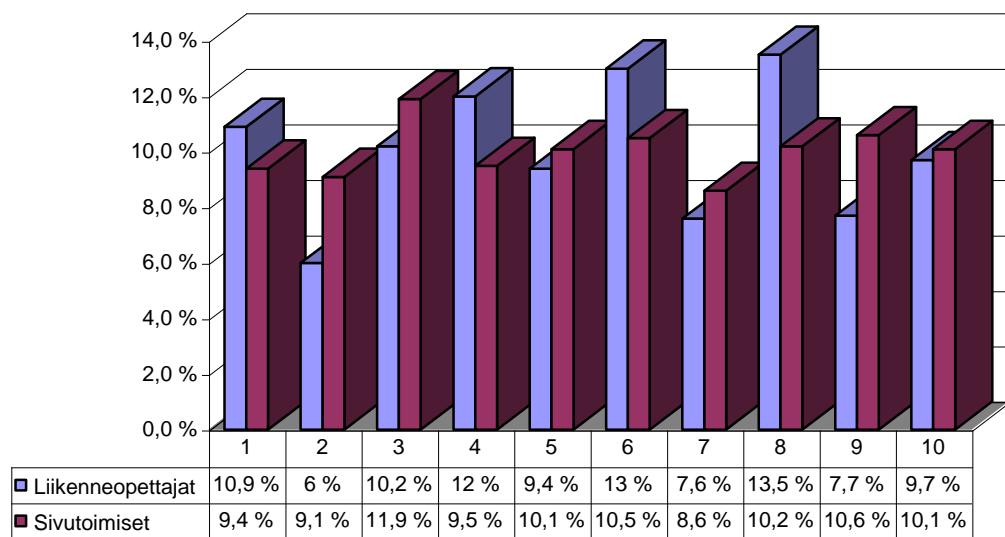
46. Millaisiin koulutuksiin/kursseille olet osallistunut liikenneopettajakoulutuksen jälkeen? (n=101)

Erilaisiin koulutuksiin ja kursseille lähes kaikki vastaajat olivat osallistuneet suhteellisen aktiivisesti vain 3 % vastaajista ilmoittaessa, ettei ollut osallistunut minkäänlaisiin koulutuksiin liikenneopettajakoulutuksen jälkeen. Noin 45 prosenttia vastaajista mainitsi Autokoululiiton järjestämät koulutukset. Liikenneopettajan perustehtäviin kuuluvat koulutukset, kuten liukkaan kelin, pimeään, taloudellisen ja ennakoivan ajon koulutukset ja kurssit sekä autokouluyrittäjän/johtajan ja ohjaavan opettajan koulutukset olivat suhteellisesti suosituimpia koulutuksia. Muiden koulutuksien ja kurssien kirjo oli mittava.

47. Työssä arvostamiesi asioiden tärkeysjärjestys

Asiat, joita vastanneet arvioivat asteikolla 1-10, numero 1 edustaessa tärkeintä työn ominaisuutta ja numero 10 tarkoittaessa vähiten tärkeintä työn ominaisuutta saivat seuraavanlaiset prosentuaaliset osuudet. Arvioitavia ominaisuuksia olivat:

1. Onnistumisen elämykset
2. Arvostus ja sosiaalinen asema
3. Mahdollisuus auttaa/opettaa ihmisiä
4. Työpaikan hyvä ilmapiiri
5. Hyvä palkka
6. Haastava ja kiehtova työ
7. Mahdollisuus kehittyä ja edetä
8. Itsenäinen työ
9. Työsuhteen fyysinen sijainti
10. Työsuhteen varmuus



KUVIO 36. Työssä arvostamiesi ominaisuuksien tärkeysjärjestys (n=100)

Tärkeimpänä työn ominaisuutena liikenneopettajat (n=88) pitivät itsenäistä työtä haastavan ja kiehtovan työn ollessa lähes yhtä arvostettu työn ominaisuus. Vähiten tärkein ominaisuus oli arvostus ja sosiaalinen asema. Sivutoimisten (n=12) osuuksissa oli erittäin vähän vaihtelua. Eniten suosiota sai kuitenkin mahdollisuus

auttaa/opettaa ihmisiä, pienimmän osuuden löytyessä mahdollisuudesta kehittyä ja edetä työssä.

48. Kuinka hyvin arvostamasi asiat sopivat yhteen työsi tarjoamiin mahdollisuuksiin? (n=99)

(asteikko 1-4, 1= erittäin huonosti 4=erittäin hyvin)

Kaikissa vertailuluokissa tulos oli 3,1.

49. Mikäli jokin ominaisuus ei työssäsi vastaa arvostuksesi määrää, mitä katsot realistisesti voivasi tehdä parantaaksesi olosuhteita?

Koska vastaajat saivat valita useampia vaihtoehtoja ja tarkoituksena oli selvittää vastauksien suhteellinen osuus vastaajiin nähden, ei yhteenlaskettuna prosentiosuutena ole 100 prosenttia. Taulukossa motivoivimmat tekijät on esitetty ensimmäisenä keltaisella värillä ja vähiten vaikuttavimmat viimeisenä vihreällä järjestyksen ollessa muodostettu kaikkien vastanneiden perusteella.

TAULUKKO 18. Mahdolliset toimenpiteet työolosuhteiden parantamiseksi (n=101).

	KAIKKI (n=101)	Liikenneopettajat	Sivutoimiset
etsiä uuden työpaikan	39,6 %	41,9 %	26,7 %
hyväksyä asiat sellaisina kuin ne ovat	25,7 %	24,4 %	33,3 %
vaihtaa alaa	24,8 %	23,5 %	33,3 %
muuttaa itseäni	21,8 %	23,5 %	13,3 %
muuttaa työpaikkaani	18,8 %	18,6 %	20,0 %
muuttaa työilmapiiriä	14,9 %	14 %	13,3 %
uudelleen kouluttautua	13,9 %	15,1 %	6,7 %
perustaa oman yrityksen	12,9 %	10,5 %	26,7 %
hakeutua eläkkeelle	9,9 %	11,6 %	
hakeutua vuorottele-, sapatti-, yms. vapaalle	9,9 %	10,5 %	6,7 %

50. Mihin seuraavista seikoista olet liikenneopettajana tyytyväinen?

Tulokset on koottu ja rakennettu edellisen kysymyksen tulosten periaatteen mukaisesti.

TAULUKKO 19. Liikenneopettajan työn tyytyväisyystekijät (n=106).

	KAIKKI (n=106)		
	Liikenneopettajat	Sivutoimiset	
työtehtävät	60,4 %	57,4 %	40 %
työskentelyolosuhteet	51,9 %	52,8 %	46,7 %
työajat	34 %	35,2 %	26,7 %
palkkaus	27,4 %	27,5 %	26,7 %
työn arvostus	23,6 %	22 %	33,3 %
menestymismahdollisuudet	17 %	17,6 %	13,3 %
jatkokoulutusmahdollisuudet	12,3 %	12,1 %	13,3 %
etenemismahdollisuudet	5,7 %	4,4 %	13,3 %

Erityisesti palkkauksen ja työaikojen suhteen haluttiin selvittää autokouluopettajien, autokouluissa työskentelevien ja muualla työskentelevien osuudet, koska nämä tekijät nousivat kysymyksessä 44 kahdeksi suurimmaksi motivoivimmaksi tekijäksi työskentelyyn muualla kuin autokouluissa.

Palkkaukseen tyytyväisistä oli 27,6 prosenttia autokouluopettajia. Ei-yrittäjistä ja palkkaukseen edelleen tyytyväisistä 50 prosenttia työskenteli autokouluissa ja 50 prosenttia joko puolustusvoimissa, ammattikouluissa tai aikuiskoulutuskeskuksissa. Autokouluopettajista 13,9 prosenttia oli tyytyväisiä työaikoihinsa. Ei-yrittäjistä ja työaikoihin tyytyväisistä 45 prosenttia oli töissä autokoulussa, 42 prosenttia joko aikuiskoulutuskeskuksessa, ammattikoulussa tai puolustusvoimissa ja 13 prosenttia työskenteli autokoulussa ja sen lisäksi jossain edellä mainitussa kohteessa.

51. Miten niitä seikkoja joihin et ollut tyytyväinen tulisi kehittää? Miten niiden tulisi muuttua? (n=61)

Yleisimmiksi kehityskohteiksi tekijöistä joihin vastaajat eivät olleet tyytyväisiä nousivat eniten esiintyneimmän tekijän ollessa ensin seuraavat asiat:

- palkkaus (52,5%)
- työajat (41%)
- jatkokoulutusmahdollisuudet (19,7%)
- etenemismahdollisuudet (6,6%)
- työn arvostus (yhteiskunnallinen ja työnantajien arvostus työntekijöitään kohtaan (4,9%)
- työilmapiiri (3,3%)

Palkkauksen suhteen mainittiin useammassa vastauksessa palkan mitättömyys työn vaativuuteen ja työmääriin nähden ongelmaksi. Ratkaisuksi ehdotettiin kurssimaksujen korotusta, kuukausipalkan pakollisuutta ja työehtosopimuksen noudattamista (mm. korvaukset ylitöistä ja tuntien valmistelusta). Työaikoja toivottiin inhimillisimmiksi, lyhyemmiksi ja virka-aikaisemmiksi (ei niin paljon iltatyötä). Työaikojen toivottiin myös olevan paremmassa suhteessa palkkaan (huono palkka, paljon töitä & pitkät päivät), samoin kuin haluttiin työajan olevan yhtäjaksoinen (ei tuntia aamulla, kahta iltapäivällä ja kahta illalla). Ehdotukseksi mainittiin työaikojen suhteen työaikapankkia, teoriatuntien alkamisajankohdan siirtoa, lisäystä henkilökuntaan sekä parempia sopimuksia iltatöiden viikoittaisesta määrästä. Jatkokoulutusta toivottiin lisää ja sisällöllisesti laadukkaampaa. Työilmapiiristä haluttiin kitkeä turha pätemisen tarve (pomottaminen) ja lisätä palavereja.

Muita kehittämistarpeisia kohteita olivat: työtehtävät (luotava selkeämpi työnkuva), yrittäjien loma-ajat, II-vaihe (poistettava tai uudistettava) sekä pienet koulut ja epäterveen kilpailun vääristämä ala.

52. Yllättikö jokin seikka sinut suuresti liikenneopettajan arkipäivissä, johon et ollut osannut varautua?

Kaikkien kohdalla ammatti yllätti 32,4 prosenttia vastanneista, liikenneopettajista 31,5 prosenttia ja sivutoimisista 38,5 prosenttia. Yllätyksellisyyttä kohdattiin seuraavien tekijöiden osalta:

- työmäärä ja –ajat (30,3%)

- henkinen kuormittavuus/raskaus ja väsyminen (24,2%)
- työnantajien ”pomotus” (kiittämättömyys, tuen puute, ahneus ja työhön sitouttaminen ilman palkkaa) (21,2%)
- kiire ja paine (15,2%)
- oppilaiden huono lähtötaso, uusavuttomuus, motivaation puute (15,5%)

Yksittäisinä ”yllätyksinä” koettiin yrittäjien epäterve suhtautuminen toisiinsa, ammatin oppimiseen kuluva aika ja osaamisalueen laajuusvaatimus, EU, oppilaitosten tiukkuus poissaolojen suhteen, ihmisten erilaisuus sekä asiakaspalvelu.

53. Mikä on ollut suurin pettymys liikenneopettajan ammatissa? (n=79)

Seuraavia tekijät olivat aiheuttaneet pettymyksiä:

- palkka ja palkkakehityksen pysähtyminen (31,7%)
- työajat (13,9%)
- autokoulu yrittäjien johtamiskyvyt –kiittämättömyys, ahneus, myötäelämiskyvyttömyys, työntekijän arvostamattomuus, kieroilu palkkojen maksussa ja työehtosopimuksien noudattamisessa (10,1%)
- tutkintopuolen ahdasmielisyys, linjattomuus, jäykkyys (7,6%)
- ammatin arvostuksen puute (6,3%)
- oppilaiden asenteet, motivaation puute, uusavuttomuus (5,1%)
- autokoulujen ”hyssyttelyilmapiiri” (2,5%)
- työn toistuvuus, yksitoikkoisuus (2,5%)
- työn ylikuormitus (2,5%)
- maahanmuuttajien aiheuttama työkuormitus (2,5%)
- alan kausi/sesonkiluonteisuus (2,5%)

Mainintoja saivat myös: psykologisten taitojen puute, kollegojen oman työn arvostuksen puute, oppilaiden heikko kyky oppia, turhautuminen opetuksessa suhteessa näkyvään jälkeen tulevaisuudessa, yhtiökumppani, työtehtävien niukkuus muualla kuin autokouluissa, muutamat yrittäjät, pakkotahtisuus, oman aseman luomisen vaikeus, rataopetus, SAKL:n suhtautuminen ja yhteiskunnan

sekä EU:n tekemät päätökset. 5,1 prosenttia vastasi, ettei suuria pettymyksiä uran aikana ollut ollut.

54. Millaiset seikat saavat sinut ärsyyntymään työssäsi? (n=90)

Ärsyttäviä seikkoja vastaajat löysivät seuraavasti:

- oppilaiden asenteet –välinpitämättömyys, passiivisuus, ylimielisyys, oma-aloitteellisuuden puute, oman järjen käytön puute (44,4%)
- kiire, työtahti (11,1%)
- muu liikenne ja muiden autoilijoiden käytös (7,8%)
- tutkintopuolen linjattomuus, joustamattomuus, jäykkyys (6,7%)
- kollegojen työmoraali/ -asenne, päteminen (4,4%)
- johdon taitamattomuus, saamattomuus (4,4%)
- pitkät päivät (3,3%)
- maahanmuuttajat (3,3%)
- epäinhimilliset työajat (2,2%)
- oppilaiden vanhempien vaatimukset, sekaantumiset opetukseen (2,2%)

Muita ärsyyntymistä aiheuttavia tekijöitä olivat: huumorintajuttomuus, EU direktiivit, asioiden meneminen suunnitelmien vastaisesti, ylinopeus, päättäjien ammattitaidottomuus, oppilasmateriaalien tason heikentyminen, hommien edistymättömyys, ulkopuolisten puuttuminen, verot, hylätyt ajokokeet, SAKL, rata-, pimeän-, II-vaiheen ja C-teorian opetus, väsymys, itsensä toistaminen, tasoltaan laaduttomat autokoulut ja niiden valvonta, aiheeton kritiikki, vastaan sanominen, palkka ja saamattomuus. 4,4 prosenttia vastanneista ilmoitti, että ei ollut ärsyyntynyt mistään.

55. Millaiset seikat saavat sinut kyllästymään työhösi? (n=76)

Kyllästymistä työhön aiheuttivat seuraavat tekijät:

- oppilaiden asenteet –motivaation puute, ylimielisyys, saamattomuus, uus-avuttomuus, välinpitämättömyys, myöhästeleminen (15,8%)
- pitkät päivät (11,8%)
- kiire ja pakkotahtisuus (9,2%)
- työajat –iltapainotteisuus, epäsäännöllisyys (7,9%)
- toistaminen (6,6%)
- yksitoikkoisuus (5,3%)
- huono palkkaus (5,3%)
- oppilasmateriaalin jatkuva heikko taso (4%)
- turhautuminen opetuksen tuloksettomuuteen (4%)
- rataopetus (4%)
- toteutuskelvottomat EU -direktiivit yms. määräykset (2,6%)
- pimeän kurssit (2,6%)
- hylätyt ajokokeet (2,6%)
- tekemisen/työn puute (2,6%)

Muita mainittuja tekijöitä olivat: byrokratia, kielitaidottomat oppilaat, haasteettomuus, jatkuva ”sekoilu” selkeissä asioissa, verot, puutteelliset työolot, palkkojen saamattomuus, lyhyet lomat tai niiden puute, paljon samassa vaiheessa olevia oppilaita, väsymys, itsenäisen työn vastuu, työnantajan kiittämättömyys, epäsosiaaliset ihmiset ja tutkinnon vastaanottajien käyttäytyminen. 5,3 prosenttia vastajista ilmoitti, ettei mikään ollut saanut heitä kyllästymään.

56. Mikä tuottaa eniten iloa ammatissasi? (n=99)

Iloa tuottivat:

- onnistuminen ja tulokset opetuksessa (26,3%)
- opetuksen perille menemisen huomaaminen, oppilaan oivaltaminen (18,2%)
- ajokokeen läpäisy (13,3%)
- tyytyväinen asiakas (10,1%)
- motivoitunut oppilas, kiinnostunut, halukas yrittämään (8,1%)
- mukavat, iloiset asiakkaat (8,1%)

- onnistuminen vaikeissa tapauksissa (7,1%)
- hyvä palaute (6,1%)
- hyvät oppilaat (5,1%)
- hyvän aikaansaaminen, auttaminen (5,1%)
- itsenäinen työ (4%)
- asiakkaat (4%)
- työyhteisön/työpaikan hyvä ilmapiiri (3%)
- opettaminen (2%)
- johdon positiivinen palaute (2%)
- päivien erilaisuus (2%)
- nuoret ihmiset (2%)

Mainintoja saivat myös: tuloksen näkymisen nopeus, teoritunnit, kohtuullinen palkka ja tilipäivä, oma innostuminen (hurmos), uusi auto, työn ja vapaa-ajan onnistunut sovitus, uudet ihmiset, vähän aikuisemmat asiakkaat ja hyvä henkilöke-mia.

57. Kannustaako jokin erityisesti sinua jatkamaan nykyisessä työssäsi? (n=85)

Kannusteina vastaajat esittivät seuraavia:

- palkka, talous, laina-asiat (21,2%)
- työstä pitäminen (7,1%)
- hyvät työkaverit, hyvä työilmapiiri (7,1%)
- hyvät tulokset (5,9%)
- hyvä palaute (5,9%)
- pakko, vaihtoehtojen puute (5,9%)
- lähestyvä eläkkeelle siirtyminen (5,9%)
- oma ammattitaito (5,9%)
- itsenäinen työ (4,7%)
- haasteellisuus (4,7%)
- työolosuhteet (4,7%)
- asiakkaat (3,5%)
- oma yritys (3,5%)

- ikä (3,5%)
- jatkuvuus, työpaikan varmuus (3,5%)
- halu opettaa ajamaan hyvin (3,5%)
- työaika (3,5%)
- tyytyväiset asiakkaat (2,4%)
- lomat (2,4%)
- työpaikan läheisyys (2,4%)
- onnistumiset (2,4%)

Muita kannustimina toimivia asioita olivat: tiedon siirtäminen seuraavalle sukupolvelle, eritasoisten ihmisten opettaminen, oman ammattitaidon arvostaminen, nuorekas työ, uudet oppilaat, motivoituneet oppilaat, ammattiliikenteen koulutushaasteet, työmoraali, sivutyö ja työn vaihtelevuus.

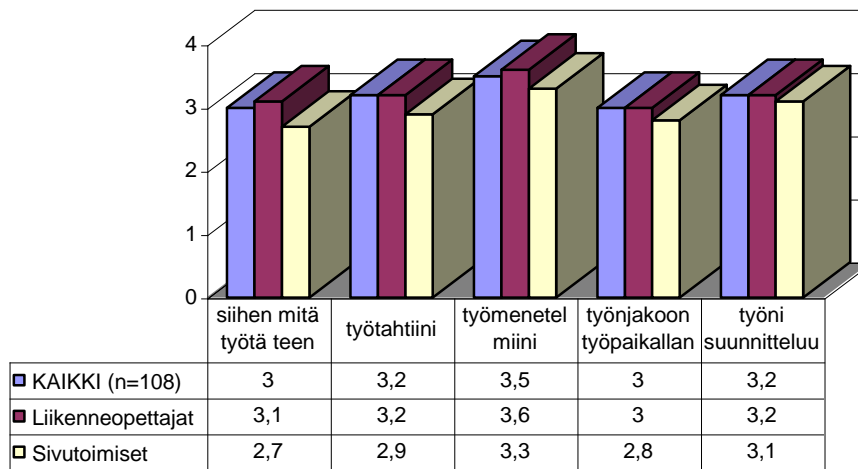
58. Oletko tyytyväinen nykyiseen työhösi? (n=97)

Kaikkien vastanneiden kohdalla tyytyväisyysprosentti nykyiseen työhön oli 88,7 prosenttia, liikenneopettajien 89,4 prosenttia ja sivutoimisten 83,3 prosenttia.

59. Miten hyvin voit vaikuttaa seuraaviin tekijöihin?

Kysymyksen alakohdat a-e liittyivät työn sisältöön ja suunnitteluun sekä vaikuttamismahdollisuuksiin. Näitä arvioitiin asteikolla 1-4, arvon 1 ollessa *voin vaikuttaa vähän* ja arvon 4 ollessa vastaavasti *voin vaikuttaa paljon*.

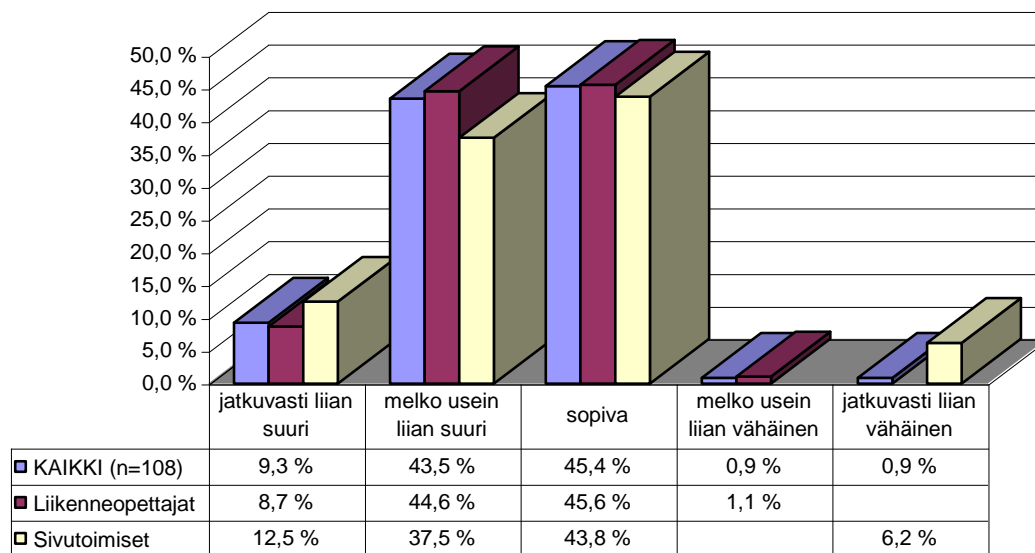
Miten hyvin voit vaikuttaa seuraaviin asioihin



KUVIO 37. Vaikutusmahdollisuudet työssä (n=108).

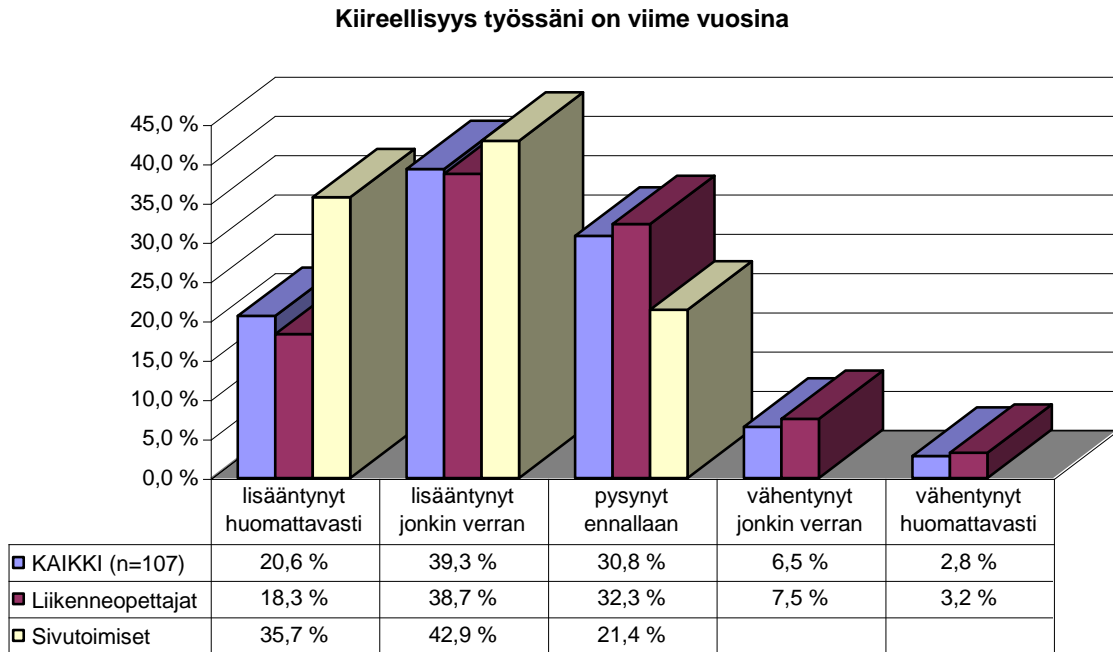
60. Työmääräni on mielestäni...

Työmääräni on mielestäni...



KUVIO 38. Työmäärä (n=108).

61. Kiireellisyys työssäni on viime vuosina...



KUVIO 39. Työn kiireellisyys (n=107).

62. Oletko viimeksi kuluneiden kahden vuoden aikana harkinnut vakavasti alan vaihtoa? (n=107)

Kaikkien vastanneiden osalta 32,7 prosenttia oli harkinnut alan vaihtoa, liikenneopettajista 32,6 prosenttia ja sivutoimisista 33,3 prosenttia. Syiksi alan vaihdon harkitsemiseen vastaajat ilmoittivat muun muassa seuraavia tekijöitä eniten esiintyneimmän syyn ollessa ensin:

- palkkaus & työajat (työtahti)
- henkinen paine, jatkuva stressi, työuupumus, kiire (kattavin kommentti ”Ei tätä jaksa.”)
- kyllästyminen (yleisesti, työaikoihin, huonoihin työtovereihin)
- vaihtelunhalu
- muu yritystoiminta
- ristiriidat esimiesten kanssa (arvostuksen puute)

- liikenneympäristön kurja suhtautuminen opetusajoneuvoon
- nuorison asenne
- maahanmuuttajat
- halu opiskella muuta alaa
- halu tehdä muuta opetustyötä
- ajautuminen autokouluyrittäjäksi ei vaikuta positiivisesti työmotivaatioon

63. Uskotko, että työskentelet vielä viiden vuoden kuluttua liikenneopetuksen parissa? (n=105)

81,9 prosenttia kaikista uskoi työskentelevänsä edelleen liikenneopetuksen parissa. Liikenneopettajista 84,6 prosenttia ja sivutoimisista 64,3 prosenttia uskoi samoin. He, jotka eivät uskoneet työskentelevänsä viiden vuoden kuluttua enää liikenneopetuksen parissa, esittivät syiksi:

- eläkkeelle siirtymisen
- rahan
- työnkuvan muuttumattomuuden, vaikka palkka paranisikin
- kutsumuksen lapsuuden toiveammattiin
- maahanmuuttajat
- nuorison asenteen
- vaikeuden käyttää omaa äidinkieltään ammatissa

64. Liikenneopettajan uran kriittisimmät vaiheet ammatinvaihtonäkökulmasta tarkasteltuna?

Vastaajat ilmoittivat hyvin monenlaisia kriittisiä vaiheita/tekijöitä uransa varrelta. Seuraavassa mainitaan näistä useammin toistuneet.

- palkkaan ja palkkaukseen liittyvät tekijät
- työajat ja niiden negatiivinen vaikutus mm. pari- ja perhesuhteisiin
- kyllästyminen
- työmäärän paljous (jatkuva kiire, valmistelu- ja suunnitteluajan puute)
- työmäärän niukkuus, epävakaas

- työuupumus, ”burn out”, itsemurha-ajatukset
- vaihtelun halu
- työpaikan sisäiset ristiriidat, kireät välit
- työnkuva
- 1990 –luvun lama
- työnantajan konkurssi
- työttömyys
- siirtyminen kuukausipalkkalaisesta yrittäjäksi
- ristiriidat esimiesten/yritysjohdon kanssa

65. Kolme tärkeintä motivaatiotekijää, jotka saavat jatkamaan liikenneopettajan työtä?

Koska vastaajat saivat valita useampia vaihtoehtoja ja tarkoituksena oli selvittää vastauksien suhteellinen osuus vastaajiin nähden, ei yhteenlaskettuna prosentiosuutena ole 100 prosenttia. Taulukossa motivoivimmat tekijät on esitetty ensimmäisenä keltaisella värillä ja vähiten vaikuttavimmat viimeisenä vihreällä järjestyksen ollessa muodostettu kaikkien vastanneiden perusteella.

TAULUKKO 20. Tekijät, jotka saavat jatkamaan liikenneopettajan ammatissa (n=106).

	KAIKKI (n=106) Liikenneopettajat Sivutoimiset		
itsenäinen työ	59,4 %	59,8 %	57,1 %
mahdollisuus vaikuttaa omaan työhönsä	31,1 %	31,5 %	28,6 %
varmuus työn jatkumisesta	28,3 %	31,5 %	7,1 %
palkka ja muut etuudet mm. lomat	26,4 %	26,1 %	28,6 %
työpaikan sijainti	23,6 %	25 %	14,3 %
liikkuva ja vaihteleva työ	22,6 %	21,7 %	28,6 %
hyvä ja avoin työilmapiiri	20,8 %	20,7 %	21,4 %
mielenkiintoinen ja kehittyvä työ	15,1 %	14,1 %	21,4 %
työajat	13,2 %	12 %	21,4 %
hyvät asiakassuhteet	11,3 %	10,9 %	14,3 %
liikenneopettajan perustehtävän toteuttaminen	10,4 %	8,7 %	21,4 %
viihtyisä ja toimiva työympäristö	9,4 %	8,7 %	14,3 %
hyvät suhteet työkavereihin	8,5 %	7,6 %	14,3 %
reilu tunnustus/palaute tehdystä työstä	7,6 %	7,6 %	7,1 %
yhteiskunnallinen arvostus	2,8 %	3,3 %	0 %
hyvät kehitymis- ja etenemismahdollisuudet	0,9 %	1,1 %	0 %
suunnitelmallinen ja visioiva johto	0,9 %	1,1 %	0 %

66. Missä määrin arvostat ammattiasi nyt? (n=106)

Ammatin arvostus vastaushetkellä oli *kaikkien* vastanneiden kohdalla 3,3 asteikon ollessa 1-4, arvon 1 edustaessa *erittäin vähää* ja arvon 4 ollessa *erittäin paljon*. *Liikenneopettajilla* ammatin arvostuksen arvo sai lukeman 3,2 ja *sivutoimisilla* 3,4.

67. Missä määrin yhteiskunta arvostaa ammattiasi? (n=105)

Tämän kysymyksen asteikon laatimisessa on sattunut inhimillinen erehdys asteikon ulottuessa muista vastaavista poiketen 1-5. Muuten asteikon ääriarvot 1 ja 5 saavat saman vastaavuuden *erittäin vähän* ja *erittäin paljon* –määrittelyn välillä.

Kaikki vastanneet kokivat yhteiskunnan arvostavan liikenneopettajan ammattia arvon 2,9 mukaisesti, liikenneopettajien antaessa saman lukeman. Sivutoimisten arvo oli 3,2.

5.5 Työelämä –lopettaneet ja eläkkeelle siirtyneet

Tähän kysymysosioon vastasivat henkilöt, jotka eivät enää harjoita liikenneopettajan ammattia. Näillä henkilöillä tarkoitetaan ammattiaan vaihtaneita eli liikenneopettajina lopettaneita sekä liikenneopettajan ammatista eläkkeelle siirtyneitä.

Osioon kuuluivat seuraavat kysymykset:

69. Minä vuonna olet viimeksi toiminut liikenneopettajana?
70. Millä alueella työskentelit?
71. Minkä kokoisessa kunnassa työskentelit?
72. Kuinka usein vaihdoit työpaikkaa työskennellessäsi liikenneopettajana?
73. Oletko mielestäsi sopiva liikenneopettajaksi?
74. Oletko toiminut autokouluyrittäjänä?
75. Lopettaessasi liikenneopettajana toimimisen olitko toisen palveluksessa vai autokouluyrittäjä?
76. Missä työskentelit?
77. Kuinka monta työntekijää itsesi mukaan laskien työpaikallasi/osastollasi oli?
78. Millaisiin liikenneopetusalaan liittyviin koulutuksiin/kursseihin olet osallistunut liikenneopettajakoulutuksen jälkeen?
79. Työssä arvostamiesi asioiden tärkeysjärjestys
80. Kuinka hyvin arvostamasi asiat sopivat yhteen liikenneopettajan työn tarjoamiin mahdollisuuksiin?
81. Mikäli jokin ominaisuus ei liikenneopettajan työssä vastannut arvostuksesi määrää, mitä uskoit realistisesti liikenneopettajana toimiessasi voivasi tehdä parantaaksesi olosuhteita?
82. Mihin seuraavista seikoista olit liikenneopettajana tyytyväinen?
83. Miten niitä seikkoja joihin et ollut tyytyväinen olisi pitänyt kehittää, jotta olisit viihtynyt liikenneopettajan ammatissa? Miten niiden olisi pitänyt muuttua?
84. Yllättikö jokin seikka sinut suuresti liikenneopettajan arkipäivissä, johon et ollut osannut varautua?
85. Mikä oli suurin pettymys liikenneopettajan ammatissa?
86. Millaiset seikat saivat sinut ärsyyntymään työssäsi?
87. Millaiset seikat saivat sinut kyllästymään työhösi?
88. Mikä tuotti eniten iloa ammatissasi?

89. Ajoiko jokin erityinen syy sinut vaihtamaan alaa?
90. Miten hyvin pystyit vaikuttamaan liikenneopettajan työssäsi seuraaviin asioihin?
- a. siihen mitä työtä tein
 - b. työtahtiini
 - c. työmenetelmiini
 - d. työnjakoon työpaikallani
 - e. työni suunnitteluun ja kehittämiseen
91. Työmääräni oli mielestäni
92. Oletko viimeksi kuluneiden kahden vuoden aikana harkinnut vakavasti paluuta liikenneopettajan ammattiin?
93. Uskotko, että työskentelet vielä jonain päivänä liikenneopetuksen parissa?
94. Kolme tärkeintä motivaatiotekijää, joiden takia voisit palata liikenneopettajan työhön
95. Kolme tekijää, joiden takia et missään tapauksessa palaisi liikenneopettajan työhön
96. Missä määrin arvostat liikenneopettajan ammattia nyt?
97. Missä määrin yhteiskunta arvostaa liikenneopettajan ammattia?
98. Millä toimialalla työskentelet nyt?
99. Oletko tyytyväinen nykyiseen työhösi?
100. Oletko suunnitellut alan vaihtoa/ jatko- tai uudelleen kouluttautumista seuraavan viiden vuoden aikana?
101. Mitkä asiat ovat nykyisessä toimeksesi paremmin kuin liikenneopettajan ammatissa?
102. Millä alueella työskentelet nyt?
103. Minkä kokoisessa kunnassa työskentelet nyt?
104. Mikäli saisit puhelinsoiton, jossa tarjottaisiin liikenneopettajan paikkaa, mitkä olisivat ne kolme asiaa, joiden tulisi toteutua, että ottaisit paikan vastaan?
105. Vapaa sana

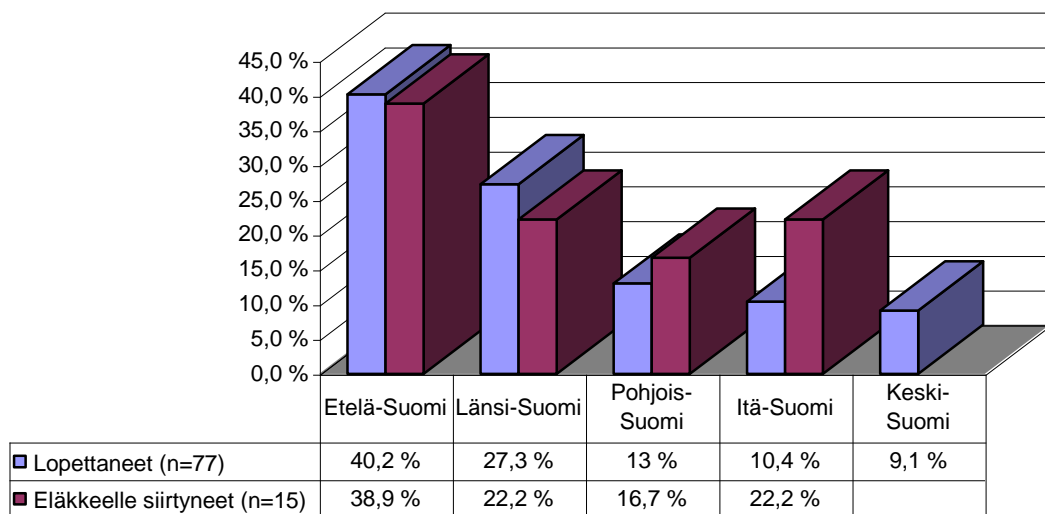
Koska tähän osioon vastanneiden kahden eri ryhmän lopettamisen taustalla on eri tekijät, vastauksia ei käsitellä kaikkien lopettaneiden suhteellisina osuuksina lain-

kaan. Vastauksia käsitellään ainoastaan siis jaoteltuna lopettaneisiin ja eläkkeelle siirtyneisiin eikä tarkoituksena ole verrata ryhmiä toisiinsa.

69. *Minä vuonna olet viimeksi toiminut liikenneopettajana?* (n=87)

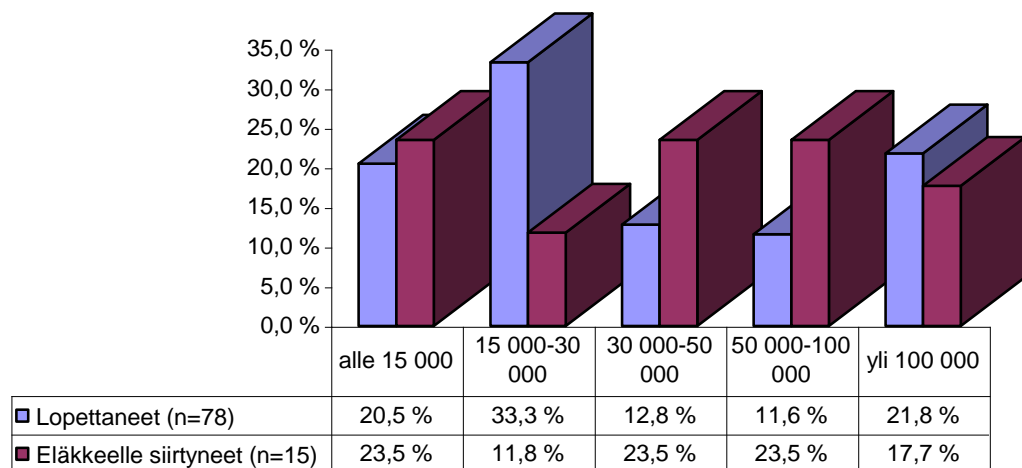
	Lopettaneet	Eläkkeelle siirtyneet
1960-luvulla	4,1%	
1970-luvulla	21,9%	
1980-luvulla	12,3%	
1990-luvulla	28,8%	35,7%
2000-luvulla	32,9%	64,3%

70. *Millä alueella työskentelit?*



KUVIO 40. Alueellinen työpaikkakuntajako liikenneopettajana toimiessa (n=92).

71. *Minkä kokoisessa kunnassa työskentelit?* (n=93)



KUVIO 41. Asukasluvun mukainen työpaikkakuntajako liikenneopettajana toimies-
sa (n=93).

72. Kuinka usein vaihdoit työpaikkaa työskennellessäsi liikenneopettajana? (n=80)

Lopettaneiden (n=67) osalta työpaikan vaihdon keskimääräiseksi arvoksi saatiin 1,7. Eläkkeelle siirtyneet (n=13) olivat vaihtaneet työpaikkaa keskimäärin kaksi kertaa.

Syiksi työpaikan vaihdolle lopettaneet esittivät seuraavaa, eniten esiintyneen syyn ollessa ensin:

- palkkaus
- iltaopettajana, osa-aikaisena, sivutoimisena tai toiminimellä toimiminen useissa eri kouluissa/paikoissa (keikkatyöläisyys)
- muutto, paikkakunta
- työtilanne/tarve
- työajat
- haastavampi työ
- puolison työ
- alan väliaikainen vaihdos
- työolosuhteet
- henkilökemia autokouluyrittäjän kanssa

- työmatka/työpaikan sijainti

Muita mainittuja syitä olivat: perhe, vaihto esimiehen pyynnöstä, maastamuutto, opiskeluajan työt ja työttömäksi joutuminen.

Eläkkeelle siirtyneillä useimmin syyksi työpaikan vaihtoon esitettiin yrittäjäksi ryhtymistä. Seuraavana esiintyi palkka. Muita syitä olivat yrityksestä luopuminen, muutto, henkilökemia yritysjohtajan kanssa, halu kehittyä ja useampi työpaikka yhtä aikaa.

73. Oletko mielestäsi sopiva liikenneopettajaksi? (n=91)

Lopettaneista (n=76) 94,7 prosenttia uskoi olevansa sopiva liikenneopettajaksi. Eläkkeelle siirtyneistä (n=15) kukaan ei epäröinyt oman sopivuutensa kohdalla prosentin ollessa 100.

74. Oletko toiminut autokouluopettajana? (n=90)

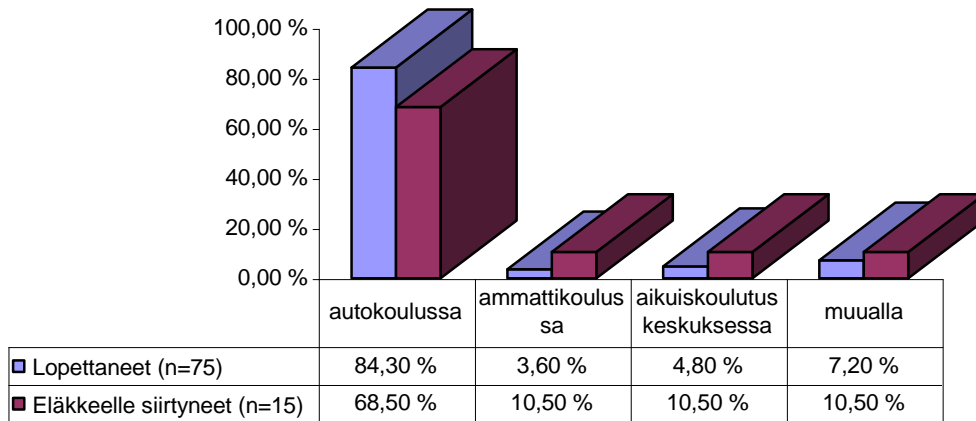
Lopettaneista (n=75) 12 prosenttia oli toiminut autokouluopettajana. Eläkkeelle siirtyneistä (n=15) autokouluopettajana toimineita oli 66,7 prosenttia.

75. Lopettaessasi liikenneopettajana toimimisen olitko toisen palveluksessa vai autokouluopettaja? (n=90)

Lopettaneista (n=75) 8 prosenttia lopetti liikenneopettajan uransa ohella autokouluopettajana. Vastaava luku eläkkeelle siirtyneillä (n=15) oli 40 prosenttia.

76. Missä työskentelit?

Tulos on suhteutettu työpaikkojen määrään, ei vastanneisiin. Yhteensä kuudella vastaajalla oli enemmän kuin yksi työpaikka. Vastaus *muualla* piti sisällään puolustusvoimat, poliisioppilaitokset, HKL:n ja invalidikoulutuskeskuksen.



KUVIO 42. Työpaikkajako liikenneopettajan ammatissa (n=90).

77. Kuinka monta työntekijää itsesi mukaan laskien työpaikallasi/osastollasi oli? (n=84)

Lopettaneilla (n=69) työntekijämäärä työpaikalla oli keskimäärin 5,1 henkilöä. Pelkissä autokouluissa työskennelleillä vastaava luku oli 4,7 henkilöä.

Eläkkeelle siirtyneillä (n=15) työntekijöitä työpaikalla oli keskimäärin 6,2 henkilöä ja pelkissä autokouluissa työtään tehneillä 4,5 henkilöä.

78. Millaisiin liikenneopetusalaan liittyviin koulutuksiin/kursseihin olet osallistunut liikenneopettajakoulutuksen jälkeen? (n=67)

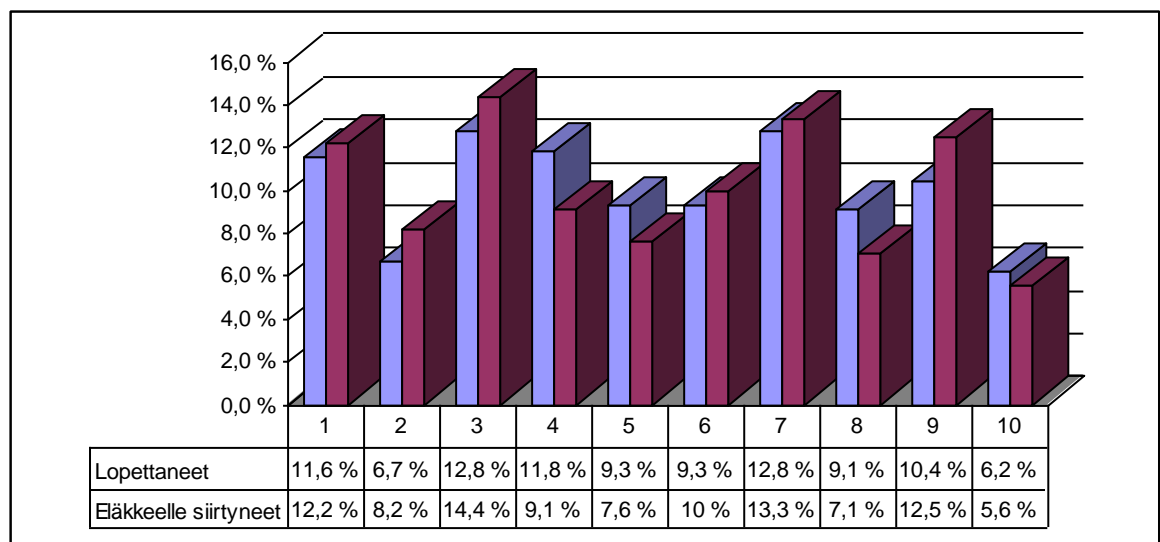
Lopettaneista (n=55) 12,7 prosenttia ilmoitti, että ei ollut osallistunut yhteenkään koulutus/kurssitilaisuuteen kyseessä olevaan alaan liittyen liikenneopettajakoulutuksensa jälkeen. Muiden vastanneiden kohdalla suosituimpia olivat liikenneopettajan perustehtäviin kuuluvat koulutukset, kuten liukkaan kelin, pimeään, taloudellisen ja ennakoivan ajon koulutukset ja kurssit. Myös Autokoululiiton järjestämiin koulutuksiin sekä ohjaavan opettajan ja autokouluyrittäjän/johtajakurssin käyneitä löytyi joukosta jonkin verran. Lähes 11 prosenttia vastanneista oli osallistunut Akatsastus Oy/Ajovarman järjestämille tutkinnon vastaanottajille tarkoitetuille kursseille/koulutuksiin. Eläkkeelle siirtyneiden (n=12) koulutustausta mukaili lopettaneiden linjoja. Vastaajien määrä kuitenkin rajoitti koulutustaustan kirjavuuden sel-

vittämistä. Joka tapauksessa erikoiskoulutuksia/-kurseja eläkkeelle siirtyneiltä löytyi vähän perustehtäviin liittyvien koulutuksien sekä Liikenneturvan, Autokoulu- liiton ja alueyhdistysten järjestämien koulutuksien hallitessa jakaumaa.

79. Työssä arvostamiesi asioiden tärkeysjärjestys

Asiat, joita vastanneet arvioivat asteikolla 1-10, numero 1 edustaessa tärkeintä työn ominaisuutta ja numero 10 tarkoittaessa vähiten tärkeintä työn ominaisuutta saivat seuraavanlaiset prosentuaaliset osuudet. Arvioitavia ominaisuuksia olivat:

1. Onnistumisen elämykset
2. Arvostus ja sosiaalinen asema
3. Mahdollisuus auttaa/opettaa ihmisiä
4. Työpaikan hyvä ilmapiiri
5. Hyvä palkka
6. Työsuhteen varmuus
7. Haastava ja kiehtova työ
8. Mahdollisuus kehittyä ja edetä
9. Itsenäinen työ
10. Työsuhteen fyysinen sijaintipaikka



KUVIO 43. Työssä arvostamiesi ominaisuuksien tärkeysjärjestys lopettaneilla ja eläkkeelle siirtyneillä (n=62)

Lopettaneet (n=52) kokivat työn tärkeimmiksi ominaisuuksiksi mahdollisuuden auttaa/opettaa ihmisiä sekä haastavan ja kiehtovan työn. Vähiten tärkeimmäksi ominaisuudeksi koettiin työsuhteen fyysinen sijaintipaikka. Eläkkeelle siirtyneet (n=10) olivat lähes samaa mieltä nostaan mahdollisuuden auttaa/opettaa ihmisiä kaikkein tärkeimmäksi työn ominaisuudeksi, vähiten tärkeimmän löytyessä työsuhteen fyysisestä sijaintipaikasta.

80. Kuinka hyvin arvostamasi asiat sopivat yhteen liikenneopettajan työn tarjomiin mahdollisuuksiin? (n=62)

(asteikko 1-4, 1= erittäin huonosti 4=erittäin hyvin)

Lopettaneilla (n=52) yhteensopivuusarvoksi tuli 2,7 ja eläkkeelle siirtyneillä (n=10) 3,3.

81. Mikäli jokin ominaisuus ei liikenneopettajan työssä vastannut arvostuksesi määrää, mitä uskoit realistisesti liikenneopettajana toimiessasi voivasi tehdä parantaaksesi olosuhteita?

Koska vastaajat saivat valita kaksi mahdollisinta vaihtoehtoa ja tarkoituksena oli selvittää vastauksien suhteellinen osuus vastaajiin nähden, ei yhteenlaskettuna prosenttiosuutena ole 100 %. Taulukossa mahdollisimmat vaihtoehdot on esitetty ensimmäisenä keltaisella värillä ja vähiten vaikuttavimmat viimeisenä vihreällä.

TAULUKKO 21. Mahdolliset toimenpiteet työolosuhteiden parantamiseksi lopettaneilla ja eläkkeelle siirtyneillä (n=81).

	Lopettaneet (n=68)
vaihtaa alaa	45,6 %
perustaa oman yrityksen	27,9 %
uudelleenkouluttautua	23,5 %
muuttaa itseäni	22,1 %
etsiä uuden työpaikan	17,6 %
hyväksyä asiat sellaisina kuin ne ovat	17,6 %
muuttaa työpaikkaani	16,2 %
muuttaa työilmapiiriä	10,3 %
hakeutua vuorottele-, sapatti-, yms. vapaalle	8,8 %
hakeutua eläkkeelle	0,0 %

	Eläkkeelle siirtyneet (n=13)
muuttaa itseäni	53,9 %
hyväksyä asiat sellaisina kuin ne ovat	46,2 %
muuttaa työilmapiiriä	30,8 %
hakeutua eläkkeelle	23,1 %
etsiä uuden työpaikan	23,1 %
vaihtaa alaa	7,7 %
muuttaa työpaikkaani	7,7 %
uudelleen kouluttautua	7,7 %
hakeutua vuorottele-, sapatti-, yms. vapaalle	0,0 %
perustaa oman yrityksen	0,0 %

82. Mihin seuraavista seikoista olit liikenneopettajana tyytyväinen?

Tulokset on koottu ja rakennettu edellisen kysymyksen tulosten periaatteen mukaisesti.

TAULUKKO 22. Liikenneopettajan työn tyytyväisyystekijät lopettaneilla ja eläkkeelle siirtyneillä (n=81).

	Lopettaneet (n=67)
työtehtävät	58,2 %
työn arvostus	56,7 %
työskentelyolosuhteet	37,3 %
palkkaus	28,4 %
työajat	19,4 %
menestymismahdollisuudet	11,9 %
jatkokoulutusmahdollisuudet	4,5 %
etenemismahdollisuudet	1,5 %

	Eläkkeelle siirtyneet (n=14)
työtehtävät	64,3 %
työn arvostus	64,3 %
työajat	50 %
palkkaus	50 %
työskentelyolosuhteet	35,7 %
menestymismahdollisuudet	21,4 %
jatkokoulutusmahdollisuudet	14,3 %
etenemismahdollisuudet	14,3 %

83. Miten niitä seikkoja joihin et ollut tyytyväinen olisi pitänyt kehittää, jotta olisit viihtynyt liikenneopettajan ammatissa? Miten niiden olisi pitänyt muuttua? (n=63)

Yleisimmiksi kehityskohteiksi tekijöistä joihin lopettaneet (n=57) eivät olleet tyytyväisiä nousivat eniten esiintyneimmän tekijän ollessa ensin seuraavat asiat:

- työajat, iltatyöt, työpäivien pituus, hajautetut työajat (56,1%)
 - palkkaus (35,1%)
 - palkan ja työajan suhteettomuus (sama palkka ”yöllä” ja päivällä) (12,3%)
-
- jatkokoulutus (5,3%)
 - työilmapiiri (3,5%)
 - kiire (3,5%)
 - enemmän ajo-opetusta/oppilas (3,5%)
 - selkeä työnjohto/ johtamistapa (3,5%)
 - liikennekulttuurin ja liikenneopettajan työn ristiriitaisuus (3,5%)
 - vaikuttaminen ajokorttiluvan myöntämiseen (ei voi olla kansalaisoikeus) (3,5%)

Muita kehitettäviä tekijöitä lopettaneet mainitsivat seuraavasti: nuorison asenteet autokoulun suorittamista kohtaan, ylimääräisen opetuksen ja sen hintavuuden tuomat paineet opetukseen, työn johdon arvostus työntekijöitään kohtaan, työsisältöjen monipuolistaminen/vaihtelevuus, autojen ergonomia, työehtosopimuksen noudattaminen sekä autokoulualalla vallitsevan minimiajattelun muuttaminen todelliselle tuotteistamiselle liikenneturvallisuuden alalla (ajokorttiin tähtäävä koulutus ei välttämättä tarvitse autokoululupaa, vrt. opetuslupa ja liikenneturvallisuus).

Eläkkeelle siirtyneet (n=6) kokivat kehittämistä koskevien tekijöiden löytyvän jatkokoulutuksen, paremman palkan, työaikojen, kuljettajatutkinnon parantamisen sekä työtehtävien tasapuolisen jaon piiristä.

Kehitysehdotuksina esitettiin työaikojen suhteen normaalimpaa työaikaa (virka-aikaa), ei iltatyötä ja pimeään opetuksen siirtämistä kokonaan simulaattorille. Palk-

kauksen tulisi parantua suhteessa työn vaativuuteen ja henkiseen raskauteen sekä iltatöistä olisi saatava kunnon korvaus. Jatkokoulutusta tulisi olla enemmän ja säännöllisesti.

84. Yllättikö jokin seikka sinut suuresti liikenneopettajan arkipäivissä, johon et ollut osannut varautua? (n=86)

Lopettaneista (n=72) 37,5 prosenttia ja eläkkeelle siirtyneistä (n=14) 21,4 prosenttia koki liikenneopettajan työssä jonkin seikan aiheuttaneen yllätyksen. Eläkkeelle siirtyneiden yllätyksen aiheet mukailivat lopettaneiden seuraavanlaisia aiheita, eniten esiintyneimmän seikan ollessa ensin:

- työajat, iltatyöt, työpäivien pituus, epäsäännöllisyys (20%)
- palkkaus (13,3%)
- kiire (6,7%)
- työn henkinen ja fyysinen rasitus (6,7%)
- työnantajat (6,7%)
- muiden tienkäyttäjien suhtautuminen autokoulun autoon (6,7%)
- ihmisten ”tyhmyys” (6,7%)

Muita yllätyksellisyyttä aiheuttavia tekijöitä olivat: nuorten ongelmien runsaus ja asenteiden kirjo, nuorten tyttöjen helpompi opetettavuus verrattuna poikiin, peräänajot, paperityöt, vanhempien ihmisten heikko oppimiskyky toisinaan, vastuun tunne oppilaan saadessa ajokortin ja ”huonojen” oppilaiden runsaus.

85. Mikä oli suurin pettymys liikenneopettajan ammatissa? (n=64)

Lopettaneiden (n=55) ja eläkkeelle siirtyneiden (n=9) pettymyksen aiheet löytyvät samasta luettelosta, eniten esiintyneimmän ollessa ensin. 23,4 prosenttia vastanneista ei ollut kokenut urallaan suuria pettymyksiä:

- työaika, iltatyöt, pitkät päivät, ylitöiden runsaus, epäsäännöllisyys (23,4%)
- palkkaus, ei ylityökorvauksia (18,8%)
- toistaminen, toistuvat päivät (saman kylän kiertäminen) (6,3%)

- työnantajien asenne työntekijöitään kohtaan (6,3%)
- kiire, aikataulut (4,7%)
- liikenneopettajien laskeva arvostus (3,1%)

Muita mainittuja pettymyksen aiheita tuottivat: työyhteisön huono henki, oppilaiden piittaamattomuus liikennesäännöistä ajokortin saannin jälkeen, kuljettajatutkinnon epäoikeudenmukaisuus, ihmisten tyhmyys, velvollisuus tulla sairaana töihin, toisi- naan miesopettajien suhtautuminen naisopettajaan, yritysmaailmassa rahan hallit- seva merkitys, liikennekulttuuri, jossa ei voi tehdä työtään rauhassa, ammatin raa- kuus ja rankkuus, kehitys- ja jatkokoulutusmahdollisuuksien puute, II-vaihe, oppi- laiden tiheä vaihtuminen, ainainen ”pelastusvalmiudessa” oleminen ajo- opetuksessa, nuorison asenteet ja niihin vaikuttamisen vaikeus, autokoulujen epä- terve kilpailu, verojen runsaus yritystoiminnassa sekä oman autokoulun perusta- misen hylkääminen.

86. Millaiset seikat saivat sinut ärsyyntymään työssäsi? (n=66)

Eläkkeelle siirtyneistä (n=12) jokainen löysi työstään joitain piirteitä, jotka ärsytti- vät. Lopettaneista (n=54) 25,9 prosenttia ei muistanut sellaisia seikkoja tai ilmoitti, että ei ollut ärsyyntynyt työssään. Muuten vastausjakauma molemmissa ryhmissä noudatteli samoja linjoja:

- työajat, ”yötyö”/iltatyö, ylityöt, epäsäännöllisyys, pitkät päivät (väsymys) (18,2%)
- oppilaiden asenne –ylimielisyys/tarpeeton itsevarmuus, vastuuttomuus, tur- hamaisuus, välinpitämättömyys (12,1%)
- työnantajat (arvostuksen puute, selkeän työnjohdon puute, ”mikään ei riit- tä/kelpaa” –asenne, työntehtävien laajeneminen liikenneopetuksesta) (9,1%)
- kiire, aikataulut (7,6%)
- muiden autoilijoiden suhtautuminen opetusajoneuvoon, piittaamattomuus liikennesäännöistä (7,6%)
- tutkinnonvastaanottajien epäoleellinen ”pikkutarkkuus”, epäoikeudenmukai- suus, asennevikaisuus, epäasiallisuus (6,1%)

- työpaikan ilmapiiri, yhteistyökyvyttömyys (mm. ”selkäänpuukottajat”) (4,5%)
- palkka (3%)

Muita ärsyttäviä piirteitä olivat: kehittämismahdollisuuksien rajoittaminen, ”suunsoittajat”, miesopettajien suhtautuminen naisopettajaan toisinaan, mieliharmin ”nieleminen” (ei saanut näkyä oppilaalle), ainainen suorituspaine (kollegojen väliset vertailut), epäonnistuminen, rutiinit, vanhojen opettajien sopimusten vastaiset rutiinit sekä nuorten tyttöjen ärsyttävä pukeutuminen.

87. Millaiset seikat saivat sinut kyllästymään työhösi? (n=60)

Eläkkeelle siirtyneillä (n=7) kyllästymistä aiheuttivat pitkien työpäivien aiheuttama väsymys, työyhteisön huono ilmapiiri, työympäristöön/kalustoon panostamattomuus (kunta) ja oppilaiden asenteet oppimiseen. 28,6 prosenttia ilmoitti, että he eivät olleet kyllästyneet mihinkään.

Lopettaneista (n=53) 30,2 prosenttia ilmoitti, että eivät olleet kyllästyneet mihinkään. Muuten kyllästymistä aiheuttivat seuraavat tekijät:

- työajat, iltatyöt, ylityöt (ilman korvausta), sekavat työajat (28,3%)
- palkka (15,1%)
- pitkät päivät (9,4%)
- kiire (stressi, paine) (9,4%)
- työnantajat (mm. uudistushaluttomuus, tiukkuus) (7,5%)
- terveydelliset syyt (3,8%)

Muita mainintoja saivat: ikä, epävarmuus työn jatkumisesta, työtuntien vähyys, pitkät työmatkat, kiinnostus toiseen alaan, paikallaan ”polkeminen”/uralla etenemismahdollisuudet, pitkäpiimäisyys, aiheeton epäily (omia ajoja yrityksen autolla), turhautuneet II-vaiheen oppilaat, pakollisten opetusmäärien riittämättömyys, riittämättömyyden tunne, toistaminen, II-vaihe sekä turhauttava autokouluopetus, joka ei vastaa todellista (välinpitämätöntä) liikennekulttuuria.

88. Mikä tuotti eniten iloa ammatissasi? (n=81)

Eläkkeelle siirtyneillä (n=14) ja lopettaneilla (n=67) ilon aiheet löytyivät samoista tekijöistä, oppilaista/asiakkaista sekä opettamisesta ja oppilaan onnistumisesta ja edistymisestä.

- oppilaan onnistuminen, edistyminen, oppimisoivallukset (42%)
- erilaiset oppilaat, oppilaiden kohtaaminen, hyvät suhteet oppilaisiin (32,1 %)
- oppilaan ajokortin saanti/uudet, onnelliset, tyytyväiset kortinhaltijat (14,8%)
- mukavat, iloiset, motivoituneet oppilaat (13,6%)
- opettaminen, oman ammattitaidon kehittyminen (11,1%)
- kiitos, palaute oppilailta (7,4%)
- työn vapaus /yrittäjän vapaus (3,7%)
- työporukan yhteishenki/työkaverit (2,5%)
- vammaisten opetus (1,2%)
- ylimääräinen raha päätoimen lisäksi (1,2%)

89. Ajoiko jokin erityinen syy sinut vaihtamaan alaa? (n=67)

Eläkkeelle siirtyneiden (n=8) ammatissa lopettaminen ei tarvinne selityksiä. Lopettaneiden (n=59) kohdalla syitä olivat:

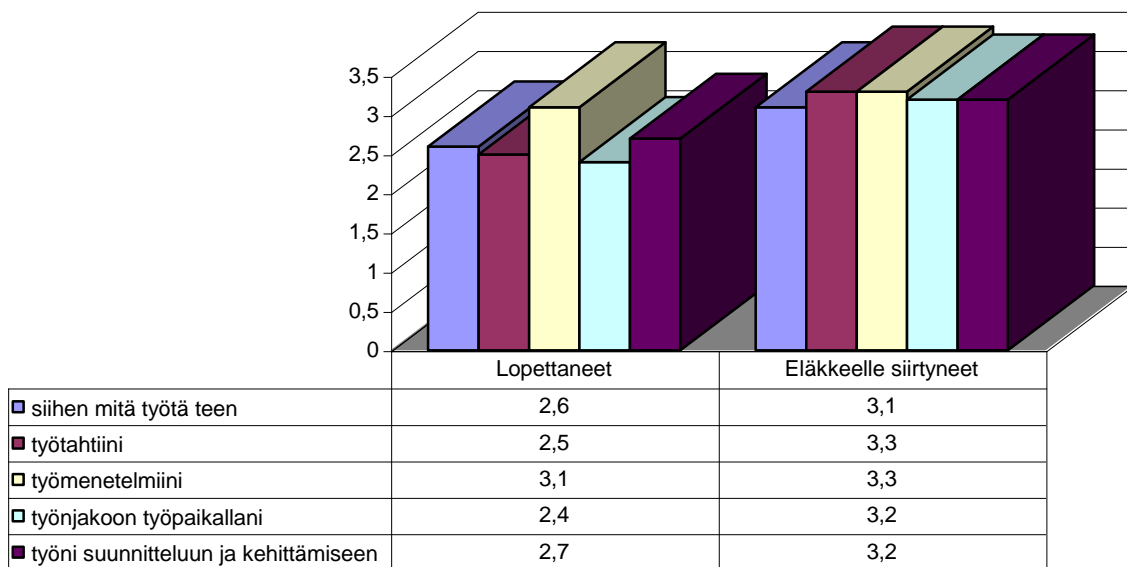
- kiinnostus toiseen työhön/ammattiin, muun muassa maanviljelijä, kuljetusyrittäjä, tutkinnonvastaanottaja, ammattikoulun opettaja, lentäjä, taksiyrittäjä (25,4%)
- parempi palkka (20,3%)
- työajat/päivätyö (16,9%)
- eteneminen uralla/ urakehitys (11,9%)
- työnantaja (muun muassa palkanmaksukyvyttömyys, yrityksen myynti, riidat) (8,5%)
- töiden väheneminen/työttömyys (6,8%)
- perhesyyt (liitännäissyty työajat) (5,1%)
- terveys (3,4%)

Muita mainittuja erityisyyttä olivat: paikkakunnan vaihto/maastamuutto, kuolemaan johtanut liikenneonnettomuus lähipiirissä, puolison työpaikan vaihto, ikä, sivutoimi, kiire, väsymys ja oman autokoulutoiminnan epääminen.

90. Miten hyvin pystyit vaikuttamaan liikenneopettajan työssäsi seuraaviin asioihin?

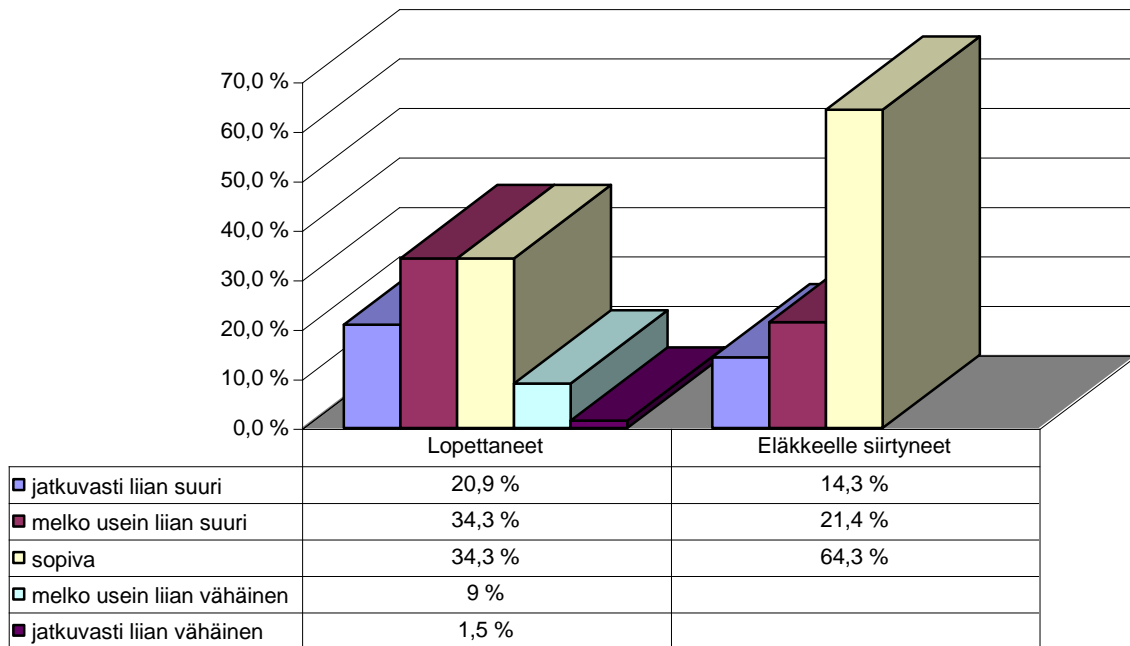
Kysymyksen alakohdat a-e liittyivät työn sisältöön ja suunnitteluun sekä vaikuttamismahdollisuuksiin. Näitä arvioitiin asteikolla 1-4, arvon 1 ollessa *voin vaikuttaa vähän* ja arvon 4 ollessa vastaavasti *voin vaikuttaa paljon*.

Miten hyvin pystyit vaikuttamaan seuraaviin asioihin



KUVIO 44. Vaikutusmahdollisuudet työssä (n=75-77)

91. Työmääräni oli mielestäni



KUVIO 45. Työmäärä liikenneopettajan toimesta (n=81).

92. Oletko viimeksi kuluneiden kahden vuoden aikana harkinnut vakavasti paluuta liikenneopettajan ammattiin? (n=86)

Eläkkeelle siirtyneistä (n=14) kukaan ei ollut ajatellut palaavansa liikenneopettajan ammattiin.

Lopettaneista (n=72) 22,2 prosenttia oli harkinnut vakavasti palaavansa liikenneopettajan ammattiin. Syiksi/ehdoiksi paluun mahdollisuuteen he esittivät seuraavia tekijöitä:

- tuntiopettajana satunnaisesti (18,8%)
- nykyisen työn päättyminen (12,5%)
- taidon ylläpitämiseksi (12,5%)
- nykyisen työn haittapuolet (12,5%)
- eläköityminen nykyisestä toimesta (virkeys, uudet ideat, elämäkokemuksen tuomat ajatukset) (12,5%)
- liikenneopettajan ammatista pitäminen (virka-aikana) (12,5%)

- usko omaan kykyihin ja vaikuttamismahdollisuuksiin liikenteessä (6,3%)
- kokemuspohjan laajentumisen positiivinen vaikutus liikenneopettajan toimimiseen (6,3%)

93. Uskotko, että työskentelet vielä jonain päivänä liikenneopetuksen parissa?
(n=86)

Eläkkeelle siirtyneistä (n=15) 86,7 prosenttia ei uskonut työskentelevänsä enää liikenneopetuksen parissa. Heistä syyksi 61,5 prosenttia esitti eläköitymistä ja korkeaa ikää.

Lopettaneista (n=71) 71,8 prosenttia ei uskonut työskentelevänsä liikenneopetuksen parissa. Yleisin syy heidänkin joukostaan löytyi eläkkeelle siirtymisestä ja korkeasta iästä (39,2%). Toiseksi yleisin syy oli nykyisen työn kiinnostavuus, haasteellisuus tai mukavuus verrattuna liikenneopettajan työhön (9,8%). Muita syitä olivat: uudelleen koulutuksen puute pitkään alalta poissa olleille, loppuunpalaminen liikenneopettajan ammatissa ja parempi palkka nykyisessä työssä, ”elämässä oltava myös elämää” sekä palkkauksen ja työn vaativuuden ristiriitaisuus.

94. Kolme tärkeintä motivaatiotekijää, joiden takia voisit palata liikenneopettajan työhön

Koska vastaajat saivat valita useampia vaihtoehtoja ja tarkoituksena oli selvittää vastauksien suhteellinen osuus vastaajiin nähden, ei yhteenlaskettuna prosentiosuutena ole 100 prosenttia. Taulukossa motivoivimmat tekijät on esitetty ensimmäisenä keltaisella värillä ja vähiten vaikuttavimmat viimeisenä vihreällä.

TAULUKKO 23. Tekijät, jotka motivoisivat palaamaan liikenneopettajan ammattiin (n=55).

Lopettaneet (n=46)	
itsenäinen työ	34,8 %
liikenneopettajan perustehtävän toteuttaminen	32,6 %
mielenkiintoinen ja kehittyvä työ	23,9 %
hyvä ja avoin ilmapiiri	23,9 %
mahdollisuus vaikuttaa omaan työhönsä	21,7 %
hyvät suhteet työkavereihin	19,6 %
hyvät asiakassuhteet	19,6 %
palkka ja muut etuudet mm.lomat	19,6 %
työpaikan sijainti	17,4 %
viihtyisä ja toimiva työympäristö	17,4 %
reilu tunnustus/palaute tehdystä työstä	15,2 %
varmuus työn jatkumisesta	13 %
suunnitelmallinen ja visioiva johto	10,9 %
yhteiskunnallinen arvostus	4,3 %
liikkuva ja vaihteleva työ	4,3 %
työajat	2,2 %
hyvät kehittymis- ja etenemismahdollisuudet	0 %

Eläkkeelle siirtyneet (n=9)	
itsenäinen työ	55,6 %
hyvät suhteet työkavereihin	44,4 %
liikenneopettajan perustehtävän toteuttaminen	33,3 %
hyvät asiakassuhteet	33,3 %
mielenkiintoinen ja kehittyvä työ	33,3 %
reilu tunnustus/palaute tehdystä työstä	33,3 %
hyvä ja avoin ilmapiiri	22,2 %
viihtyisä ja toimiva työympäristö	22,2 %
työajat	11,1 %
yhteiskunnallinen arvostus	11,1 %
mahdollisuus vaikuttaa omaan työhönsä	11,1 %
työpaikan sijainti	11,1 %
suunnitelmallinen ja visioiva johto	11,1 %
palkka ja muut etuudet mm.lomat	0 %
varmuus työn jatkumisesta	0 %
liikkuva ja vaihteleva työ	0 %
hyvät kehittymis- ja etenemismahdollisuudet	0 %

95. Kolme tekijää, joiden takia et missään tapauksessa palaisi liikenneopettajan työhön

Tulokset on koottu ja järjestetty saman periaatteen mukaan kuin edellisessä kysymyksessä.

TAULUKKO 24. Tekijät, jotka eivät motivoi palaamaan liikenneopettajan ammattiin (n=49)

	Lopettaneet (n=43)
työajat	65,1 %
palkka ja muut etuudet mm.lomat	55,8 %
epävarmuus työn jatkumisesta	46,5 %
kehittymis- ja etenemismahdollisuudet	34,9 %
johto	18,6 %
vaikuttamismahdollisuudet omaan työhönsä	13,9 %
yhteiskunnallinen arvostus	9,3 %
työympäristö	9,3 %
työilmapiiri	7 %
suhteet työkavereihin	4,6 %
liikkuva ja vaihteleva työ	4,6 %
mielenkiintoinen ja kehittyvä työ	4,6 %
liikenneopettajan perustehtävän toteuttaminen	2,3 %
itsenäinen työ	0 %
asiakassuhteet	0 %
tunnustus/palaute tehdystä työstä	0 %

	Eläkkeelle siirtyneet (n=6)
työilmapiiri	33,3 %
epävarmuus työn jatkumisesta	33,3 %
yhteiskunnallinen arvostus	33,3 %
työajat	33,3 %
kehittymis- ja etenemismahdollisuudet	33,3 %
vaikuttamismahdollisuudet omaan työhönsä	16,7 %
suhteet työkavereihin	16,7 %
työympäristö	16,7 %
palkka ja muut etuudet mm.lomat	16,7 %
liikkuva ja vaihteleva työ	16,7 %
johto	16,7 %
asiakassuhteet	0 %
mielenkiintoinen ja kehittyvä työ	0 %
liikenneopettajan perustehtävän toteuttaminen	0 %
tunnustus/palaute tehdystä työstä	0 %
itsenäinen työ	0 %

96. Missä määrin arvostat liikenneopettajan ammattia nyt? (n=84)

Ammatin arvostus vastaushetkellä oli lopettaneiden (n=71) kohdalla 3,3 asteikon ollessa 1-4, arvon 1 edustaessa *erittäin vähää* ja arvon 4 ollessa *erittäin paljon*. Eläkkeelle siirtyneillä (n=13) vastaava arvo oli 3,4.

97. Missä määrin mielestäsi yhteiskunta arvostaa liikenneopettajan ammattia? (n=83)

Samaa asteikkoa käyttäen kuin edellisessäkin kysymyksessä sekä lopettaneet (n=70) että eläkkeelle siirtyneet (n=13) antoivat yhteiskunnan arvostukselle keskimääräisen arvon 2,5.

98. Millä toimialalla alalla työskentelet nyt? (n=82)

Eläkkeelle siirtyneistä (n=12) yksi toimi edelleen työelämässä taksiryttäjänä.

Lopettaneiden (n=70) ammatillinen kirjo oli laaja. Eläkkeellä olevia heistä oli kuitenkin suuri osa 37,1 prosenttia. Eläkkeelle he olivat jääneet muun muassa henkilöstösuunnittelijan, rakennussuunnittelijan, yläasteen matematiikan opettajan, peruskoulun rehtorin, urheilukauppiaan, linja-autoyrittäjän, pastorin, automyyntin ja poliisin tehtävistä. Kuljetus-/auto-/liikennealalla työskenteleviä oli 18,6 prosenttia. 12,9 prosenttia vastanneista oli siirtynyt tutkinnonvastaanottajiksi, heistä 33,3 prosentin toimiessa samalla katsastuksen parissa. Muut ammatit edustivat kirjastoalaa, terveysalaa, teollisuutta, valtionhallintoa, opetus-/koulutusala, luonnonvara-alaa, maataloutta, IT alaa sekä palvelualaa. Yrittäjiä löytyi muun muassa koneiden, korjausrakentamisen, myyntityön ja kirpputoripitäjän parista. Joukosta löytyi myös työtön koti-isä sekä puolison talonmies.

99. Oletko tyytyväinen nykyiseen työhösi? (n=69)

Eläkkeelle siirtyneistä (n=7) kaikki olivat tyytyväisiä nykyiseen ”työhönsä”. Lopettaneet (n=62) olivat 96,8 prosenttisesti tyytyväisiä nykytilaan työssään.

100. Oletko suunnitellut alan vaihtoa/jatko- tai uudelleen kouluttautumista seuraavan viiden vuoden sisällä? (n=71)

Eläkkeelle siirtyneistä (n=8) kukaan ei ollut ajatellut kyseisiä vaihtoehtoja. Lopettaneista (n=63) 14,3 prosenttia oli harkinnut kyseessä olevia vaihtoehtoja. Heistä 33,3 prosenttia työskenteli tutkinnonvastaanoton parissa ja 22,2 prosenttia kuljetusalalla.

101. Mitkä asiat ovat nykyisessä toimessasi paremmin kuin liikenneopettajan ammatissa? (n=52)

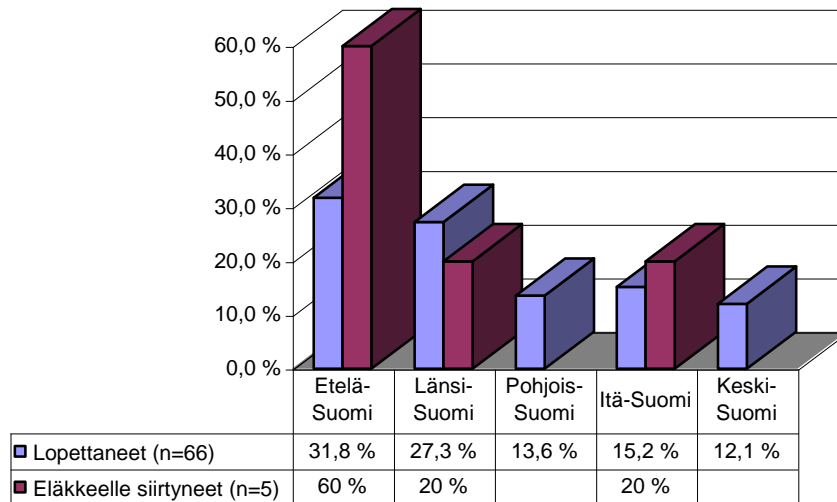
Eläkkeelle siirtyneiden neljästä vastaajasta kolme olivat onnellisia uuden ”työnsä” vapaudesta taksiyrittäjänä edelleen toimivan ilmoittaessa työn olevan mielenkiintoista ja itsenäistä sekä ilmapiirin ja työntekijöiden mukavuuden.

Lopettaneiden (n=48) nykyisen toimenkuvan ”paremmuuteen” vaikuttivat seuraavat tekijät:

- parempi palkka (39,6%)
- järkevämmät työajat (29,2%)
- itsenäisempi työ (10,4%)
- paremmat loma-ajat , vapaa-aika (10,4%)
- parempi arvostus (8,3%)
- kaikki/monet tekijät (8,3%)
- mukavammät työolosuhteet, työympäristö (6,3%)
- henkisesti siedettävämpää (6,3%)
- mielekkäämpää (6,3%)
- vaihtelevampaa (4,2%)
- säännöllisempää (4,2%)
- varmempaa (4,2%)
- paremmat vaikuttamisen mahdollisuudet (4,2%)
- Muita nykyisen toimen paremmaksi tekeviä seikkoja olivat: oppilasaines, vaativuus, kehityskykyisyys, motivoivuus, työnsuunnitteluun ja työmäärään vaikuttamisen mahdollisuus, monipuolisemmat työmahdollisuudet, vastuul-

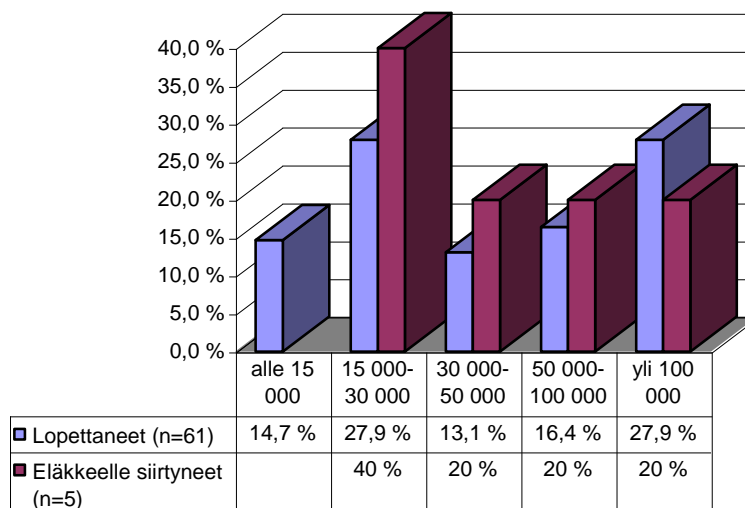
lisuus, oman liikkeen hoidon vapaus, oma päätösvalta, vapaus, joustavuus, edut yleensä sekä ison talon tarjoamat edut.

102. Millä alueella työskentelet nyt?



KUVIO 46. Tämän hetkinen alueellinen työpaikkakuntajako (n=71).

103. Minkä kokoisessa kunnassa työskentelet nyt?



KUVIO 47. Tämän hetkinen asukasluvun mukainen työpaikkakuntajako (n=66).

104. Mikäli saisit puhelinsoiton, jossa tarjottaisiin liikenneopettajan paikkaa, mitkä olisivat ne kolme asiaa joiden tulisi toteutua, että ottaisit paikan vastaan? (n=49)

Eläkkeelle siirtyneiden neljä vastaajaa luettelivat seuraavia ehtoja/toivomuksia paaluulle liikenneopettajiksi: hyvä työilmapiiri, asialliset työkaverit, taloudelliset resurssit kunnossa/ kotipaikkakunta, palkka, työajat/ sairasloman päättyminen/ tilapäinen hätätila (opettajan tarve), lähimmäisen auttaminen (entinen hyvä työkaveri) ja omien tietojen/taitojen päivittäminen.

Lopettaneista (n=45) ilmoitti tarjouksen hyväksymisen riippuvan seuraavista tekijöistä:

- työajat (53,3%)
- palkka (53,3%)
- ei ole sellaisia tekijöitä, jotta hyväksyisi tarjouksen (24,4%)
- työpaikan läheisyys/sijainti (15,6%)
- ilta-/luento-opettajana/tilapäisenä/osa-aikaisena (13,3%)
- mukavat työkaverit/työilmapiiri (11,1%)
- työskentelyolosuhteet/työympäristö (8,9%)
- oman työn suunnittelun mahdollisuus (8,9%)
- lomat/vapaat (6,7%)
- koulutus työhön (4,4%)
- vakituinen (4,4%)
- muut edut mm. autoetu (4,4%)
- sen hetkinen muiden töiden puute (4,4%)

Muita toiveita/ehtoja olivat: työskentely mieluiten ruotsiksi, työn tarjoaja, työpaikan tuntemus, lupa-asioiden kunnossa olo, II-vaiheen opetus poistettava turhana sekä kunnan korvaus ylitöistä.

Vapaan kommentoinnin kehittämiseen yms. liittyvät ehdotukset ja mietelmät on kirjattu liiteosioon niin kysymyksen 105. kuin vastaavan kysymyksen 68. osilta.

6 JOHTOPÄÄTÖKSET

Opinnäytetyön yhtenä tavoitteena oli kuvata liikenneopettajan ammatin ominaispiirteitä. Tätäkin tärkeämpi tavoite oli löytää ja tuoda julki liikenneopettajaksi valmistuneiden ammatillisia näkemyksiä mahdollisimman kattavasti. Näiden tavoitteiden myötä oli mahdollista selvittää liikenneopettajan ammatissa työskentelevien ja ammatissa lopettaneiden tyytyväisyys- ja tyytymättömyystekijöitä varsinaisen tutkimusongelman kiteytyessä kolmeen perustavaan kysymykseen: mikä saa lähtemään alalle, mikä saa jäämään alalle ja mikä saa vaihtamaan alaa. Näihin kysymyksiin pyritään vastaamaan tässä luvussa. Samalla pyritään pohtimaan liikenneopetusalan tulevaisuuden suuntaa ja löytämään tulosten valossa kehitys- ja etenemislinjoja niin alan koulutuksen kuin työelämän vaatimuksien ja haasteiden yhteensovittamiseksi työntekijän näkökulmasta tarkasteltuna. Sivutoimisten ja eläkkeelle siirtyneiden suhteellisen pieni lukumäärä vastanneiden joukossa aiheuttaa sen, että merkittävimiksi tarkasteluryhmiksi tutkimustulosten kannalta nousevat päätoimiset liikenneopettajat ja ammatissa lopettaneet.

6.1 Tulosten yhteenveto

Luotettavan tilastotiedon puuttuessa liikenneopettajiksi valmistuneiden sukupuolijakaumasta voidaan kuitenkin olettaa kyselyyn vastanneiden sukupuoleen perustuvan jakauman (naisia 13%, miehiä 87%) lähentelevän ammattiin valmistuneiden todellista jakaumaa. Joka tapauksessa on selvää, että ammatti on miesvaltainen. Vastaajien keski-ikää tarkasteltaessa vertailukelpoisuutta koko ammattikuntaa kohden luo liikenneopettajien 44,6 vuoden keski-ikä. Sen sijaan lopettaneiden keski-ikä 58,1 vuotta tuskin kertoo ammatissa lopettaneiden todellista keski-ikää, vaan pikemminkin sen, että nuorempien vastaajien mielenkiinto entistä ammattia kohtaan parhaan työiän ollessa käsillä ei heränne laajamittaisen kyselyn kautta.

Liikenneopetuskeskuksesta valmistuneita kaikista vastanneista oli 50 prosenttia. Lopettaneiden ja liikenneopettajien jakauma koulutuspaikan suhteen erosi kuitenkin merkittävästi toisistaan liikenneopettajien koulutuspaikan ollessa lähes 63 pro-

senttisesti Liikenneopetuskeskus ja lopettaneilla lähes 64 prosenttisesti Ammatti-enedistämislaitos. Tällä tekijällä ja keski-ikällä saattaa olla myös vaikutusta vastausten jakaantumiseen.

Lopettaneita vastanneista oli lähes 40 prosenttia. Tämän ryhmän edustavuus oli ennakko-oletuksista huolimatta hämmentävän laaja. Tämä siitä syystä, että lopettaneiden kiinnostus entistä ammattia kohtaan sekä samalla vastaushalukkuus kyselyyn aiheutti epäilemättä suurempaa katoa heidän joukossaan kuin liikenneopettajina työskentelevien parissa. Voitaisiinkin olettaa lopettaneiden joukon olevan vielä suurempi, mitä tämä kysely antaa ymmärtää. Lopettaneilla ammatinvaihdollisesta näkökulmasta tarkasteltuna uran kriittisimmiksi vuosiksi voidaan laskea ensimmäiset viisi vuotta. Erityisesti näistä vuosista ”vaikeimmaksi” koetaan kolmas vuosi, jonka aikana tai jälkeen useimmat vaihtavat alaa. Lähes 60 prosenttia lopettaa ammatin harjoittamisen kymmenen vuoden sisällä valmistumisesta.

Kiinnostus liikenneopettajan ammattiin on herännyt keskimäärin hieman alle 23-vuotiaana. Eroavaisuutta liikenneopettajien ja lopettaneiden keskuudessa löytyy pohdittaessa, mitä kautta näkemys liikenneopettajan ammatista on syntynyt. Lopettaneilla näkemyksen synty sijoittuu huomattavasti liikenneopettajia enemmän aikaisempaan työhön ja sen kautta luotuun ennakkokäsitykseen ammatista, kun taas liikenneopettajina toimivat ovat luoneet ammattikuvansa koulutuksen aikana. Tämä aiheuttaa epäilyä, ovatko lopettaneet saaneet vääristyneen kuvan ammatista, jota koulutus ei vielä ”romuttanut”. Saivatko koulutuksen aikana pääasiallisen näkemyksensä luoneet realistisemmän kuvan ammatin arjesta, jolloin ammatissa toimiminen oli alusta pitäen todennäköisempää. Koulutuspaikalla ei ollut vaikutusta tuloksiin. Molemmilla ryhmillä alan ”houkuttimet” löytyivät kuitenkin lähes samoista tekijöistä: kiinnostuksesta liikenteeseen ja ihmisläheisestä työstä. Kolmantena tekijänä lopettaneet ilmoittivat opetustyön ja liikenneopettajat itsenäisen työn. Kummankin ryhmän vähiten houkuttelevuutta omaavat tekijät löytyivät etenemismahdollisuuksista ja ammatin helppoudesta.

Merkillisen piirteen pääsykokeiden soveltuvuuden mittauskyvyllä antaa lopettaneiden 1,2 prosentin ensiyrittämällä hylkääntyminen. Etenkin, kun vertailupohjaksi ottaa liikenneopettajina päätoimisesti työskentelevien 20,2 prosentin hylkääntymi-

sen pääsykokeissa ensiyrittämällä. Tämä saattaa kertoa lopettaneiden todellisista taipumuksista ja motivaatiosta liikenneopetusosalalle tai pääsykokeiden vinoutumisesta siten, että se tuntuu suosivan lopettaneiden ryhmää. Vinouma ei vääristyneestä painotuksesta huolimatta vaikuta kohtalokkaasti ensiyrittämällä hylkääntyneiden hakiessa ja päästessä toisella yrittämällä koulutukseen. Se, mitä pääsykokeet vertailuryhmillä pitivät sisällään ei aiheuttanut tuloksiin merkittäviä eroavaisuuksia. Lopettaneiden ryhmä oli myös tyytyväisin kaikista ryhmistä pääsykokeiden kykyyn mitata ammatissa vaadittavia ominaisuuksia. Erityisesti pääsykokeiden kyky mitata ammatillisia valmiuksia ja soveltuvuutta alalle saivat lopettaneilta suurimmat arvot. Lähes kaikki vastanneet eri vertailuryhmissä olivat sitä mieltä, että pääsykokeiden tulisi painottaa hakijan henkisiä ja sosiaalisia valmiuksia sekä henkilökohtaista ajotaitoa, koulutustaustan ollessa painoarvoltaan vähäisin.

Koulutuksen osalta tyytyväisimpiä kokonaisuudessaan vaikuttaisi olleen lopettaneet. Liikenneopetuskeskuksesta valmistuneet vaikuttavat koulutukseensa tyytymättömimmiltä poikkeuksena työharjoittelujaksot, joiden mielekkyys ja hyödyllisyys koettiin kaikissa ryhmissä hyväksi. Koulutuksen eduksi mainittiin yleisimmin riittävien perustaitojen ja -tietojen omaksuminen, työhön pääseminen ja ihmissuhdetaitojen kehittyminen. Vastaavasti heikkouksina koettiin työelämän ja koulutuksen arkitodellisuuden eroavaisuudet ja kohtaamattomuus käytännössä. Koulutuksen toivottiin antavan realistisemmän kuvan liikenneopettajan ammatista, jotta valmistuvat tuntisivat paremmin työelämän haasteet.

Työelämää tarkasteltaessa suurimmat kompastuskivet ovat työajat ja palkkaus. Etenkin päivien pituus ja iltapainotteisuus sekä palkkauksen heikko taso työn vaativuuteen nähden koettiin alan ongelmiksi. Lähes kaikki kokivat kuitenkin olevansa sopivia liikenneopettajan ammattiin. Työpaikkana useimmilla oli ollut tai oli edelleen autokoulu. Tekijät, jotka motivoivat liikenneopettajia työskentelemään muualla kuin autokouluissa löytyivät juuri edellä mainituista palkkauksesta ja työajoista. Liikenneopettajat arvostavat yleisesti ottaen työssään itsenäisyyttä, vähiten tärkeimmän arvostuksen piirteen löytyessä yhteiskunnallisesta arvostuksesta ja asemasta. Liikenneopettajan työ vastaa suhteellisen hyvin heidän työssään arvostamiensa tekijöiden arvojärjestystä. Mikäli työn ominaisuudet eivät vastaisi heidän arvostamiaan seikkoja, olisi liikenneopettajien mielestä ensimmäisiä toimenpiteitä

työolosuhteiden parantamiseksi uuden työpaikan etsiminen, asioiden hyväksyminen sellaisina kuin ne ovat tai kolmantena alan vaihto. Lopettaneiden työssään eniten arvostamat ominaisuudet löytyvät ihmisten auttamisesta /opettamisesta sekä haastavasta ja kiehtovasta työstä. Vähiten arvostusta saa työpaikan fyysinen sijaintipaikka. Liikenneopettajan työn vastaavuus heidän yleisesti työssään arvostamiinsa ominaisuuksiin oli pienempi kuin liikenneopettajilla. He myös mainitsivat ensimmäisenä mahdollisena toimenpiteenä olosuhteiden parantamiseksi alan vaihdon, toisena yrityksen perustamisen ja kolmantena uudelleen koulututtamisen.

Tyytyväisiä liikenneopettajat olivat työtehtäviin ja työskentelyolosuhteisiin, lopettaneiden tyytyväisyyden kohdistuessa työtehtävien lisäksi työn arvostukseen. Alan kehitettäviksi puoliksi molemmat ryhmät mainitsivat edellä mainitut kompastuskivet, palkkauksen ja työajat.

Liikenneopettajista 31,5 prosenttia oli huomannut ammatissa seikan, joka oli aiheuttanut yllätyksellisyyttä. Vastaava suhde lopettaneilla oli 37,5 prosenttia. Yllätyksenä koettiin molemmissa ryhmissä työmäärä ja –ajat sekä liikenneopettajilla henkinen ja fyysinen kuormitus. Lopettaneilla toisena tekijänä oli palkkaus.

Pettymyksien, ärsyttävien tekijöiden ja kyllästymistä aiheuttavien asioiden joukosta lopettaneilla löytyi jokaisesta kohdasta jossain määrin työajat ja palkkaus. Nämä tekijät olivat myös yksiä suurimmista alan vaihtoon johtavista ominaisuuksista toisen ammatin tai työn kiinnostavuuden lisäksi. Iloa vertailuryhmät löysivät työstä sinällään, siinä onnistumisen kokemuksista, oppilaista, heidän menestymisistään ja oppimisoivalluksistaan. Liikenneopettajia kannustaa työssään eniten palkkaan liittyvät asiat sekä palkan tuoma taloudellinen turvallisuus ja toimeentulo. Heidän osalta ärsyttävissä ja kyllästymistä aiheuttavissa seikoissa oli oppilaiden asenteisiin liittyviä tekijöitä huomattavasti enemmän kuin lopettaneiden ryhmässä. Tämä on toisaalta hyvin ymmärrettävissä työhistorian pituuksien sekä liikenneopettajan ammatin kokemustaustan eroavaisuuksilla. Pääasiallisesti liikenneopettajat olivat kuitenkin lähes 90 prosenttisesti tyytyväisiä nykyiseen työhönsä.

Mahdollisuuksista vaikuttaa omaan työhönsä liittyviin asioihin joka kohdassa liikenneopettajat kokivat vaikutusmahdollisuutensa paremmiksi kuin lopettaneet. Toisaalta työmäärää verratessa vain 20,9 prosenttia lopettaneista koki työmääränsä jatkuvasti liian suureksi, kun taas liikenneopettajien keskuudessa arvot painotuitivat noin 90 prosenttisesti melko usein liian suuren ja sopivan työmäärän välille.

Palkkaus, työajat, henkinen paine, kyllästyminen ja vaihtelun halu olivat saaneet noin 33 prosenttia liikenneopettajana työskentelevistä harkitsemaan vakavasti alan vaihtoa viimeksi kuluneiden kahden vuoden aikana. Kuitenkin lähes 82 prosenttia uskoo toimivansa edelleen liikenneopettajana vielä viiden kuluttua. Kriittisimmiksi tekijöiksi uran jatkoon kannalta liikenneopettajat listasivat muun muassa palkkauksen/palkkaan liittyvät tekijät, työajat sekä niiden negatiivinen vaikutus ihmisiin sekä kyllästyminen. Lopettaneista 22,2 prosenttia oli vakavasti harkinnut paluuta liikenneopettajan ammattiin. Paluun ”ehtoina” esitettiin muun muassa satunnaisen/tilapäisen tuntiopettajan tehtävien saamista, nykyisen työn päättymistä tai eläkkeelle siirtymistä sekä ammattitaidon ylläpitoa. Lopettaneista noin 72 prosenttia ei uskonut toimivansa enää koskaan liikenneopettajan ammatissa, pääasiallisen syyn löytyessä eläkkeelle siirtymisestä.

Sekä liikenneopettajien että lopettaneiden kohdalla motivoivimmaksi tekijäksi liikenneopettajan työn osalta nousi itsenäinen työ. Lopettaneita motivoivat myös perustehtävän toteuttaminen, mielenkiintoinen ja kehittyvä työ sekä hyvä ja avoin ilmapiiri. Liikenneopettajien kohdalla mahdollisuudet vaikuttaa omaan työhönsä sekä varmuus työn jatkumisesta motivoivat itsenäisen työn lisäksi. Molemmissa ryhmissä vähiten motivoivuutta koettiin olevan yhteiskunnallisessa arvostuksessa sekä kehitymis- ja etenemismahdollisuuksissa. Lopettaneilla ”jumbosijoilla” olivat myös liikkuva ja vaihteleva työ sekä työajat liikenneopettajien mainitessa suunnitelmallisen ja visioivan johdon erittäin harvoin motivoivana tekijänä. Kysyttäessä lopettaneilta kolmea tekijää, joiden takia he eivät palaisi liikenneopettajan tehtäviin yllätyksettömästi kärkisijoilta löytyivät palkkaus ja työajat sekä kolmantena epävarmuus työn jatkumisesta.

Lopettaneista eläkkeellä oli vastaushetkellä 37,1 prosenttia ja kuljetus-/auto-/liikennealalla 18,6 prosenttia (12,9 prosenttia tutkinnonvastaanottajina). Lähes 97

prosenttia lopettaneista oli tyytyväisiä nykyiseen toimenkuvaansa, vaikka heistä 14,3 prosenttia olikin harkinnut alan vaihtoa/ jatko- tai uudelleen kouluttautumista seuraavan viiden vuoden sisällä. Tästä 14,3 prosentista noin 55 prosenttia työskenteli nykyisin joko tutkinnon vastaanotossa tai kuljetusalalla.

Seikat, jotka nykyisessä toimessa olivat paremmin ja joiden toisaalta pitäisi toteutua, jos liikenneopettajan työhön vielä suostuttaisiin olivat samoilla linjoilla kuin edeltävätkin kriittiset tekijät eli työajat ja palkkaus. Toivomuslistan kärjessä olivat myös liikenneopettajan työn satunnaisuus (tuntiopettajuus) sekä työpaikan läheisyys. Lähes 25 prosenttia lopettaneista ilmoitti, ettei sellaisia tekijöitä ole, jotka saisivat palaamaan kyseessä olevan ammatin pariin.

6.2 Päätelmiä

Kaiken kaikkiaan vastaaminen tulosten perusteella kysymykseen, **mikä saa lähtemään liikenneopetuslalle** ei ole yksiselitteistä. On kuitenkin pääteltävissä, että vaikka liikenneopettajan ammatti kuuluu opetusalaan, ei voida sanoa, että perinteinen ”opettajatyypin” menestyisi liikenneopettajan tehtävissä. Tämä päätelmä saa vahvistusta osion hakeutuminen liikenneopettajakoulutukseen kysymyksestä, jossa tiedustellaan liikenneopettajakoulutuksen houkuttelevimpia tekijöitä. Tämän kysymyksen neljän vastauksen kärki muodostui **kiinnostuksesta liikenteeseen, ihmisläheisestä työstä, opetustyöstä ja itsenäisestä työstä**. Merkittävä ja yllätyksellinen eroavaisuus löytyy lopettaneiden ja liikenneopettajien prosentuaalisista kannatusosuuksista, joista selvästi on merkille pantava lopettaneiden suurempi kiinnostus opetustyöhön suhteutettuna liikenneopettajien vastaavaan arvoon. Todennäköisesti pääsykokeissa ei siis edelleenkään tulisi liiaksi painottaa henkilön ”teoreettisia” ominaisuuksia vaan keskittyä liikenteestä kiinnostuneisiin sekä ihmisläheisestä työstä kiinnostuneiden henkilöiden sosiaalisten ja henkisten voimavarojen mittaamiseen sekä kokonaisuusoveltuuden punnitsemiseen. Henkilökohtaisen ajotaidon merkitystään ei sovi unohtaa, mikäli sen hallintaan liikenneopettajan koulutuksessa ei kyetä perehtymään riittävällä vakavuudella koulutuksen aikana. On kuitenkin selvää, että opettajan on itse hallittava ajamiseen liittyvät perustaidot paremmin kuin tyydyttävästi, samoin kuin on selvää, että mitä enemmän liikenteel-

listä kokemusta henkilöltä löytyy, sen helpompaa henkilön on soveltaa ja hyödyntää kokemuksiaan liikenneopettajan työssä. Jatkossa tutkimuskohteeksi tulisikin ottaa liikenneopettajan ammatissa vaadittavien ominaisuuksien ja valmiuksien todelliset painoarvot huomioon ottaen työn vaativuusrealiteetit.

Mielikuva, joka henkilöllä on jonkin ammatin koulutuksesta luo samalla pohjan käsitykselle koko ammatista ja vaikuttaa merkittävästi hakijan hakeutumiseen tietylle alalle sekä pääsykoekäyttäytymiseen. Liikenneopettajakoulutuksesta tunnutaan haluavan luoda kuva, joka ei kuitenkaan välttämättä tue työelämän todellisuutta. Vääränlainen mielikuva luo riskin opiskelijamateriaalin suhteen etenkin, jos pääsykoe ei onnistu karsimaan alalle soveltumatonta ainesta eikä toisaalta onnistu varmistamaan motivoituneiden ja alalle oikeanlaisia persoonallisuuden piirteitä omaavien yksilöiden pääsyä koulutukseen. Olisikin koulutuksen markkinointia suunniteltaessa suotavaa, että ammattikuvan luomisessa käytettäisiin syvällisempää harkintaa, vaikka se ei aina täysin tukisikaan oppilaitoksen intressejä opiskelijalukumäärien suhteen. Ammatin arkitodellisuus kuitenkin vaikuttaa ratkaisevasti liikenneopettajien ”alauskollisuuteen” eikä odotettavissa ole tämän arkitodellisuuden laajamittaista muutosta.

Myös tutkimuksen tuloksista näkyvä Liikenneopetuskeskuksesta valmistuneiden tyytymättömyys koulutukseen kertonee siitä, että viimeisen parinkymmenen vuoden aikana tapahtunut suuntaus kohti korkeakoulumaista opetusta ei ole välttämättä ollut oikea suunta. Koulutuksen sisältö ja kesto eivät tue toisiaan, eivätkä ne laadullisesti ole kyenneet tarjoamaan riittäviä valmiuksia ammatissa toimimiseen. Tämä etenkin autokoulualalla yleisesti vallitseva käsitys koulutuksen ”kipupisteistä” olisi ollut aiheellista huomioida koulutuksen toimivuutta arvioitaessa, uudistuksia suunniteltaessa ja toteutettaessa. Tuleva koulutusuudistus epäilemättä parantaa koulutuksen järjestämisen taloudellisia edellytyksiä samalla mahdollistaen koulutukseen käytettävien resurssien lisäämisen muun muassa rahoituksen jatkuvuuden kautta. Tämäkään järjestelmä ei kuitenkaan muodosta pysyväishyötyä alalle, mikäli opetuksen laatu ja sisältö ovat ristiriidassa työn arkitodellisuuden kanssa. Näin voisi todeta olevansa samaa mieltä vastaajista valtaosan kanssa, että käytännöllinen työ vaatii käytännönläheisen opetuksen vastatakseen työelämän vaatimuksiin ja haasteisiin. Tästä kaikesta johdettuna toiseksi jatkotutkimuskohteeksi

voisi pääsykokeisiin valikoidun hakijamateriaalin tarkemman selvityksen myötä päätyä myös työelämän tarpeiden kartoittaminen ja yhteensovittaminen koulutuksen ja hakijoiden ominaisuuspainotuksien suhteen.

Vaikeimmaksi kysymykseksi tässä tutkimuksessa nousi, **mikä saa pysymään alalla**. Tämä tutkimus ei nimittäin anna vastausta tuohon kysymykseen. On kuitenkin ajateltavissa, että **merkittävimmäksi tekijäksi nousee henkilön persoonallisuustekijät**. Tästä on johdettavissa kolmas jatkotutkimuskohde, joka sivuaa aikaisempaa jatkotutkimusidea liikenneopettajan ammatissa vaadittavien ominaisuuksien ja valmiuksien painoarvojen tutkimista pääsykoepainotuksien näkökulmasta katsottuna. Periaatteessa niin lopettaneet kuin liikenneopettajana työskentelevätkin kokivat palkkauksen ja työaikojen höystettynä pitkällä työpäivillä sekä henkisesti painostavalla ja vaativalla työllä olevan työn kriittisimmät, poistumista tai sen harkintaa aiheuttavat tekijät. Joten kysymykseksi nousee, mikä todellakin saa liikenneopettajan pysymään liikenneopettajana? Kyselykaavakkeesta puuttuu eräs kysymys, joka antaisi hieman lisänäkökulmaa palkkauksen ja työaikojen suhteettomaksi kokemiselle. Vastaajilta olisi pitänyt tiedustella heidän tietämystään alan palkkauksesta koulutukseen pyrkiessään, jotta olisi voitu luoda tilastollinen arvio tämän tiedon vaikutuksesta työarjen kokemisessa. On oletettavaa, että hakijat ottavat selvää mahdollisesta tulevaisuuden ammatista ja sen mahdollisuuksista. Vai onko niin, että lyhyt koulutus ja/tai epärealistinen näkemys ammatista aiheuttaa tietynlaista naiiviutta alalle hakeuduttaessa eikä hakija katso tarpeelliseksi perehtyä riittävästi ammattiin vaan ammatin todellisuus aukeaa vasta työelämässä?

Vaikuttaisi kuitenkin siltä, että liikenneopettajat ovat realistisia, hiljaisia ja sinnikkäitä työntekijöitä, joita suuret muutokset ja ideologiset visiot eivät yleensä saa taputtamaan innostuksesta käsiään. Voisiko tämän ihmistyypin edustajia nimittää ”heikoksi, jotka ovat vähään tyytyväisiä eivätkä usko, että vaihtamalla asiat oleellisesti paranisivat”? Myönnetään, että liikenneopettajien ammattikunnan edustus kiteytetään edellisissä lausahduksissa hyvin kärjistetysti, mutta tarkoituksena on selittää ihmisen persoonan sekä toisaalta tarpeiden ja motiivien vaikutusta ammatin kokemiseen. Tätä persoonan vaikutusta alalla pysymisessä tukee myös lopettaneiden suurempi ja monessa kohdin julkitullut närkästys autokoulujen yritysjohtoa kohtaan. Johdon koettiin olevan usein kykenemätön sympatiaan ja empatiaan se-

kä kohtelevan työntekijää tuloksen tekemisen välineenä eikä ihmisenä. Työntekijältä odotettiin suurta työpanosta pienellä korvauksella. Yritysjohdosta nähtiin joissakin vastauksissa myös uudistushaluttomana ja jäykkänä. Nämä mielipiteet ovat ymmärrettäviä, koska autokouluyrittäjät ovat valtaosin liikenneopettajia, joiden peruskoulutukseen ei sisälly johtamiseen liittyvää koulutusta. Autokouluyrittäjän/johtajan koulutuksen käyneet ovat saaneet suppeahkon evästyksen ihmisten johtamiseen, mutta pääasiallisesti yrittäjät ovat työntekijöidensä kanssa samalla tasolla mitä tulee johtamistaitoihin ja tämä on omiaan aiheuttamaan ristiriitoja työntekijän ja johtajan välillä. Johtaja on usein suoritussuuntautunut ”työnorja” ja edellyttää myös työntekijältä samaa asennetta työn tekemiseen. Vaikuttaisikin siis siltä, että valtaosa autokouluyrittäjistä edustaa persoonallisuutensa suhteen liikenneopettajan kärjistettyä ”prototyyppiä”, joka ei halua tai kykene käyttämään tunneälyään työntekijöitään kohtaan. Yritysjohdon ongelmat on tiedostettava ja näiden ongelmien kautta pyrittävä lisäämään jatkokoulutusta ja tietämystä ammatillisen hyvinvoinnin ja jaksamisen edistämiseksi etenkin työntekijän näkökulma huomioon ottaen. Yritysjohdon kouluttautumisen myötä olisi toivon mukaan myös mahdollista saada uusia ajatuksia työaikojen ja aikataulujen aiheuttaman henkisen paineen alentamiseen ja näiden piirteiden järjeistämiseen työolosuhteissa. Yritysjohdolle suunnattu jatkokoulutus ja sitä kautta yrittäjän johtamistaitojen ja -tietojen kehittyminen saattaisi myös lisätä lopettaneiden -ryhmän motivaatiota ammatissa jatkamiselle. Tämä ryhmä vaikuttaisi kaivanneen liikenneopettaja -ryhmää enemmän johdon visioimiskykyä, uudistushalukkuutta, vastavuoroisuutta sekä kaikin puolin selkeämpää ja aktiivisempää johtamisotetta.

Kysymyksistä yksi saa selkeimmän vastauksen eli **mikä saa lähtemään pois alalta**. Työn vaatavuus, henkinen paine, työajat, kiire ja aikataulut yhdistettynä epärealistisuutena koettuun palkkaukseen sekä jatko- ja etenemismahdollisuuksien puute toimivat tehokkaina katoa aiheuttavina tekijöinä alan epäkohtia tarkasteltaessa. Etenkin vaatimukset paremmista **työajoista ja palkkauksesta** lopettaneiden kohdalla nousivat vahvasti esille. Tämän tutkimuksen perusteella ei kuitenkaan kyetä todistamaan, että edellä mainittujen asioiden ollessa kohdallaan lopettaneet palaisivat takaisin liikenneopettajan ammattiin. Tästä päästään takaisin ihmisen perusolemukseseen ja motiiveihin. Lopettaneilla saattaa olla epärealistinen lähtökuva ja odotukset liikenneopettajan ammatista ja nämä murenevat muutaman ensimmäisen

vuoden aikana. Toisaalta he saattavat edustaa ihmistyyppiä, jolla on voimakkaampi tarve edetä ja menestyä elämässään eikä liikenneopettajan ammatti kykene vastaamaan tähän tarpeeseen. Tarve uudistumiseen ja uudistusten aikaansaamiseen voi antaa myös mielikuvan lyhytjänteisyydestä ja tarpeettomasta muutoshakuisuudesta, vaikkei kyse olisikaan niistä. Liikenneopettajakoulutuksen uudistus saattaa tukea tämän tyyppisen persoonan alalla pysymistä lisämoduulimahdollisuuksien myötä. Toisaalta lisäkouluttautumisen tulisi myös näkyä palkkauksessa, jolloin panostusta työvoiman hyvinvointiin kaivataan jälleen myös yritysjohdon ja esimiesten taholta.

6.3 Tulosten ja päätelmien yhteys tutkimustyön teoreettiseen peruskiveen

Liikenneopettajan työ vaikuttaisi pääominaisuuksiltaan täyttävän niin sanotun hyvän työn kriteerit. Työ itsessään on rakenteeltaan kokonaista edellyttäen suunnitelmallisuutta asiakkaan jokaisen opetusvaiheen läpiviemiseksi siten, että sisällöllisesti työn eri vaiheet ovat liikenneopettajan suunnitelmallisen toiminnan tulosta. Siitä huolimatta, että opetustyössä toistaminen ja kertaaminen kuuluvat jokaiseen työpäivään, sitä voidaan kutsua mieluummin vaihtelevaksi työksi kuin rutiinityöksi. Pääasiallisesti voisi kuitenkin ajatella, että liikenneopettajan ammatti liikkuu näiden kahden työmääritelmän välimaastossa oppilaiden ja asiakkaiden muodostaessa pääasiallisen vaihtuvuustekijän ja opetustyön asiasisällöt ja –menetelmät työn rutiinitekijät. Tutkimustuloksista oli nähtävissä, että vastanneet pitivät ammattia suhteellisen itsenäisenä sekä kokivat tämän ominaisuuden olevan yksi ammatin eduista. Tämä tukee myös hyvän työn monipuolisuus –kriteeriä luomalla mahdollisuudet liikenneopettajan toimimiselle autonomisesti työn eri vaiheissa. Työn merkittävyys sekä mahdollisuus vuorovaikutukseen ja palautteeseen työssä koettiin myös toteutuvan ammatissa. Etenkin palaute oppilailta ja vuorovaikutus asiakkaiden/oppilaiden kanssa olivat ammatissa koettuja merkittäviä iloa aiheuttavia tekijöitä, joiden myötä on pääteltävissä liikenneopettajien myös jaksavan työssään paremmin. Ainoa kriteeri, joka hyvän työn ominaisuuksista liikenneopettajan työhön verrattuna jäi arveluttamaan, oli hyvän työn edellyttämä *sopiva* määrä psyykkistä ja fyysistä kuormitusta. Tämän seikan vaikutus työn kokemiseen sai kuitenkin merkittävää huomioarvoa rasittavuudellaan tuloksissa lähinnä aikataulujen, työpäi-

vien pituuden ja työaikojen iltapainotteisuuden muodossa. Vaikuttaisi siis siltä, että työ koetaan niin psyykkisesti kuin fyysisestikin liian kuormittavaksi. Hyvän työn kriteereissä käsiteltiin työtä itsessään eikä kiinnitetty lainkaan huomiota työn saamaan ulkoiseen arvostukseen muun muassa palkan ominaisuudessa. Tästä syystä palkkafaktorin jäädessä tarkastelun ulkopuolella voidaan liikenneopettajan työn kokonaisuudessaan täyttävän hyvän työn kriteerit, kuormittavuus-tekijän rasittavuuden kokemisen saadessa vaikuttavaa merkitystä myös työntekijän persoonallisuustekijöiden kautta.

Herzbergin luoma työtyytyväisyysteoria työn motivaatio- ja hygienie tekijöiden vaikutuksesta työntekijän työtyytyväisyyteen tai -tyytymättömyyteen on vaikea todennettava väitteissään. Tämä teoria oli kuitenkin tutkimustyön teoreettinen peruskivi, jota vasten tutkimustuloksia pyritään peilaamaan. Työympäristöönsä huomiota kiinnittävät ihmiset ovat Herzbergin mukaan tyytymättömiä. Työympäristöön kuuluvat niin sanotut hygienie tekijät, kuten palkka, suhteet työkavereihin ja esimiehiin, työn suunnittelu, yrityksen henkilöstöpolitiikka, työn sopiminen yksityiselämän vaatimuksiin, ulkoiset työolot sekä työsuhteen varmuus. Nämä tekijät kiistatta huonosti ollessaan aiheuttavat liikenneopettajankin ammatissa tyytymättömyyttä. Tuloksista oli selkeästi nähtävissä etenkin palkan, työn sopimisen yksityiselämän kanssa, työkaveri- ja esimiehuhteiden, yrityksen henkilöstöpolitiikan sekä työn suunnittelun vaikuttavan liikenneopettajan työn kokemiseen ja työssä jaksamiseen negatiivisesti, jopa siinä määrin, että on päädytty ammatin tai työpaikan vaihtoon. Mutta voidaanko yhtä kiistatta todeta etteivät nämä samat tekijät loisi hyvin ollessaan neutraalin suhtautumisen sijasta tilaa, jota voisi kutsua työtyytyväisyydeksi? Tai voidaanko ylipäätään väittää, että työhönsä tyytymättömät eivät kiinnittäisi huomiota työnsä niihin puoliin, jotka tekevät hänet tyytyväiseksi? Tutkimuksesta oli kuitenkin pääteltävissä, että työn ympäristöllisistä varjopuolista huolimatta, vastaajat löysivät myös työn sisällöllisen puolen tuottaman työtyytyväisyyden.

Tyytyväisiksi työssään itsensä kokevat henkilöt kiinnittävät huomionsa Herzbergin mukaan itse työhön. Työhön liittyviä motivaatiotekijöitä ovat muun muassa työsuorituksen arvostaminen ja tunnustuksen saaminen muilta, menestymisen ja pätemisen mahdollisuudet, ylenemismahdollisuudet, vastuu, mielenkiinto itse työhön sekä kehittämismahdollisuudet. Näiden tekijöiden puuttuminen ei sinänsä Herzbergin

mukaan aiheuta tyytymättömyyttä, vaan jälleen niin sanotun neutraalin tilan. Tätäkin väitettä on vaikea tämän tutkimuksen perusteella todistaa, sillä vaikuttaa siltä, että vastaajat ovat työhön sinänsä pääasiallisesti tyytyväisiä, vaikka siitä käytännössä tuntuvat puuttuvan muun muassa mahdollisuudet menestyä, kehittyä ja edetä. Liikenneopettajan työ on sisällöllisesti vastuullista, opettajien itse mieltäessään työnsä sellaiseksi yhteiskunnallisen tuen ja tunnustuksen kuitenkin käytännössä ollessa ristiriidassa ammatin harjoittajien näkemyksen kanssa. Eli pääsääntöisesti liikenneopettajan työssä työn motivaatiotekijät toteutuvat heikosti, mutta voidaan silti tehdä päätelmä, että liikenneopettajina työskentelevät ovat niin sanotussa neutraalissa tilassa työhön suhtautumisessaan –eivät tyytyväisiä eivätkä myöskään tyytymättömiä? Tätä päätelmää toisaalta tukee aikaisempi ajatus liikenneopettajan ”prototyypistä”, joka suurempaa meteliä itsestään pitämättä puurtaa työtään odottamatta suurempia tunnustuksen merkkejä ainakaan ulkopuolisilta tahoilta.

Erytystä kritiikkiä Herzbergin teoria saa tämänkin tutkimuksen yhteydessä palkkakanusteen vaikutuksen aliarvioimisesta. Mahdollisista on, että Herzbergin omassa ajassaan luoma teoria ei enää ole ajanmukainen nykyisen kulutusta palvovan aikakauden vallitessa. Rahan merkitys yhteiskunnallisena vaikuttimena ja apukeinona jopa henkilön persoonallisuuden määrittelyssä on kuitenkin merkittävästi kasvanut muutaman viimeisen vuosikymmenen aikana. Tästä syystä on mahdollonta väittää, että palkka poistaisi vain tyytymättömyyttä tai palkkauksen ollessa kohdallaan se tuottaisi työntekijässä ainoastaan neutraalin tilan palkan sekä sen, mitä sen avulla voimme hankkia ja saada ollessa yksi tekijöistä, joiden kautta arvotamme itseämme ja asemaamme yhteiskunnassa. Tämän tutkimuksen perusteella on ainakin todettavissa, että työn sisällön on vastattava siitä saatavaa rahallista hyötyä, jotta liikenneopettaja kokisi olevansa tyytyväinen ja arvostettu työssään. Koska työn sisältöä on vaikea käydä muuttamaan, olisi palkkauksen siis parannuttava huomattavasti alalta poistumista suunnittelevien tyydyttämiseksi ja alalla pysymisen takaamiseksi.

Onkin todettava, että Herzbergin yhden ulottuvuuden taktiikka ei vaikuta uskottavalta, vaan pikemminkin on ajateltava useiden muiden tutkimuksien tapaan samojen tekijöiden aiheuttavan niin kokonaistyytyväisyyttä kuin kokonaistyytymättö-

myyttäkin ratkaiseviksi tekijäksi kohotessa henkilön persoonallisuus ja motiivit suhteutettuna työn ja työympäristön tarjoamiin haasteisiin ja mahdollisuuksiin.

Merkittäväksi kysymykseksi nousee siis se, millainen persoonallisuus liikenneopettajan tulisi olla kokeakseen ammatissaan työtyytyväisyyttä. Tutkimuksen tulokset eivät tyhjentävästi vastaa tähän kysymykseen. Lisäksi mieleen tulee kappaleessa 2.1 sivulla 17 luetellut työn kokemisen ja siihen asennoitumisen perusasenteet. Kuinka suuri määrä liikenneopettajia asennoituu työhönsä vain taloudellisten syiden pakottamana *hommana* ja kuinka monen kohdalla voidaan puhua *ammattista*, jossa taitojen harjoittaminen tuottaa tyydytystä ja he arvostavat ammattiaan? Ja kuinka suurelle määrälle liikenneopettajan ammatti tarjoaa kuitenkin jotakin sellaista, että he työssä ollessaan voivat kokea olevansa *kutsumusammattissaan* työn keskeisen sisällön löytyessä itsensä toteuttamisesta sekä toisten palvelemisesta?

LÄHTEET

Aaltonen, L. 2007. Liikenneopettajalla on oltava hyvät hermot ja sosiaalista silmää. Auto- ja Kuljetusala-lehti 14/2007, 11.

Ahlgren, P. 2007. Kärsivällisyys on liikenneopettajan perushyve. Auto- ja Kuljetusala-lehti 14/2007, 12.

Ahlgren, P. <Pekka.Ahlgren@hamk.fi> 26.10.2009. Kommentteja kyselyyn. [Henkilökohtainen sähköpostiviesti]. Vastaanottaja: Kirsi Veija-Kujanpää. [Viitattu 13.11.2009].

Ajoneuvohallintokeskus. Ei päiväystä. Ajokortit ja tutkinnot. Opetus. [WWW-dokumentti]. [Viitattu 11.11.2009]. Saatavissa: http://www.ake.fi/AKE/Ajokortit_ja_tutkinnot/Opetus/

Ajovarma oy. Ei päiväystä. [WWW-dokumentti]. Tietoa yrityksestä.

Saatavissa:

http://www.ajovarma.fi/fi/ajovarma/tietoa_yrityksesta.php

Aro, A. W. 2006. Onko työssä tolkkua? Helsinki: Edita Prima Oy.

Asp, E. & Peltonen, M. 1991. Työelämän sosiologia. Keuruu: Otavan painolaitokset.

Auto- ja Kuljetusalan Työntekijäliitto AKT ry. Ei päiväystä. [WWW-dokumentti]. Edunvalvonta. (Viitattu 11.11.2009). Saatavissa: <http://www.akt.fi/fi/edunvalvonta>

Erityispalvelujen Työnantajaliitto. Ei päiväystä. [WWW-dokumentti]. Autokoulujen Työnantajayhdistys. [Viitattu 11.11.2009]. Saatavissa: http://www.ek.fi/uusi_erityispalvelujen_tyonantajaliitto/fi/yhdistykset/autokoulut/index.php

Eronen, O. 1996. Johtamisilmapiirimittarin muodostaminen henkilöstön ilmapiiriarvioista. Tampereen yliopisto. Psykologian laitos. Pro gradu -tutkielma. Saatavissa: <http://www.uta.fi/laitokset/psyk/written/gradut/eronen/index.htm>

Gardemeister. 2009. Ajovarma Oy, HR-tiimi. Puhelinkeskustelu 2.11.2009.

Harju, A. 2007. AKT antoi terävyyttä ja taustavoimaa. Auto- ja Kuljetusala-lehti 14/2007, 13.

Heikkilä, T. 2009. Kurssiaineisto. Haaga-Helia ammattikorkeakoulu. Saatavissa: <http://myy.helia.fi/~heita/jyksil.htm>

Helakorpi, S. 2006. Liikenneopettajuuden asiantuntijuusmittari. Hämeenlinnan opettajakorkeakoulun julkaisuja –sarja 4/2006. Hämeenlinna.

- Hersey, P. & Blanchard, K.H. 1977. Organisaatiokäyttötymisen perusteet. Asko Miettinen. 4.painos. Espoo: Amer-yhtymä Oy Weilin+Göös kirjapaino.
- Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2008. Tutki ja kirjoita. 13. – 14., osin uudistettu painos. Keuruu: Otavan Kirjapaino Oy.
- Hämeen ammattikorkeakoulu. Ei päiväystä. Ammatillinen opettajakorkeakoulu. Liikenneopettajan koulutus. [WWW-dokumentti]. Viitattu 11. ja 12.11.2009. Saatavissa: <http://portal.hamk.fi/portal/page/portal/HAMK/AOKK/Koulutus1/Liikenneopettajankoulutus/Hakeminen>
- Hämeen ammattikorkeakoulu. Ei päiväystä. Liikennealan koulutusohjelma. [WWW-dokumentti]. Viitattu 13.11.2009. Saatavissa: <http://portal.hamk.fi/portal/page/portal/HAMK/koulutus/Nuorisokoulutus/Liikennealanko>
- Jokela, A. 2007. Kärsivällisyys on liikenneopettajan perushyve. Auto- ja Kuljetusala-lehti 14/2007, 12.
- Juuti, P. 2006. Organisaatiokäyttötyminen. Keuruu: Otavan Kirjapaino Oy.
- Kauhanen, J. 2003. Henkilöstövoimavarojen johtaminen. 5. uudistettu painos. Vantaa: Dark Oy.
- KK 593/2005 vp – Petri Salo/kok. ym. Liikenneopettajakoulutus Suomessa. Kirjallinen kysymys eduskunnan puhemiehelle 10.6.2006.
- KK 593/2005 vp – Petri Salo/kok. ym. Ministerin vastaus eduskunnan puhemiehelle 5.7.2005.

Koivukoski, M. <Marita.Koivukoski@ake.fi> 21.10.2009. Vastaus kysymykseen. [Henkilökohtainen sähköpostiviesti]. Vastaanottaja: Kirsi Veija-Kujanpää. [Viitattu 30.10.2009].

Kunnari, V. M. (toim.). Suomen Autokoululiitto RY. 1938-2003. Suomen Autokoululiitto 65 vuotta. Keuruu: Otavan Kirjapaino Oy.

Lahtonen, J. 2009. Autokoulujen opettajakoulutuksen historiaa. 2. painos. Forssa.

Liikenneopetusalan työehtosopimus. 2007. Auto- ja Kuljetusalan Työntekijäliitto AKT ry & Erityispalvelujen Työnantajaliitto.

Liikenneturva. Ei päiväystä. Jäsenjärjestöt esittäytyvät. Suomen Tieliikenneopettajain Liitto StoL r.y. [WWW-dokumentti]. [Viitattu 10.11.2009]. Saatavissa: http://www.liikenneturva.fi/multimagazine/web/jasenjarjestoesittely/liikennealan_liitot/tieliikenneopettajat.php

Liikenne- ja viestintäministeriö. 2007. Liikenneopettajankoulutuksen kehittäminen. Työryhmän mietintö. Liikenne- ja viestintäministeriön julkaisuja 2/2007. Helsinki: Liikenne- ja viestintäministeriö.

Lindberg, S. <Sampsu.Lindberg@ake.fi> 26.10.2009. Vastaus kysymykseen. [Henkilökohtainen sähköpostiviesti]. Vastaanottaja: Kirsi Veija-Kujanpää. [Viitattu 30.10.2009].

Melin, J. (toim.). 1988. Suomen Autokoululiitto r.y. 1938-1988. Autokoulujen 50 järjestyksen vuotta. Helsinki. Erikoispaino Oy.

Metsä, J. <Jussi.Metsa@ake.fi> 16.10.2007. Vastaus kysymykseen. [Henkilökohtainen sähköpostiviesti]. Vastaanottaja: Kirsi Veija-Kujanpää. [Viitattu 30.10.2009].

- Peiponen, A. 2008. Pula liikenneopettajista rassaa yhä autokouluja. Etelä-Saimaa-lehti. 22.7.2008.
- Peltonen, M. & Ruohotie, P. 1991. Ihmisten johtaminen. Keuruu: Ota-
van painolaitokset.
- Pöyhönen, T. 1988. Työtyytyväisyyden rakentuminen. Teoksessa K.
Lindström ja R. Kalimo (toim.) Työpsykologia –Terveys ja työelä-
män laatu. Helsinki: Painotalo Miktor, 127-141.
- Repo, T. 2009. Opetushallitus. Puhelinkeskustelu 2.11.2009.
- Rubenowitz, S. 1989. Organisaatiopsykologia. Maarit Tillman. 1.-2.
painos. Espoo: Amer-yhtymä Oy Weilin+Göös kirjapaino.
- Seppälä, P. 1994. Työn suunnittelu ja uudelleenmuotoilu. Teoksessa
K. Lindström (toim.) Terve työyhteisö –kehittämisen malleja ja me-
netelmiä. Helsinki: Työterveyslaitos, 53-68.
- Sornikivi, U. M. & Aken viestintä. 2007. Ajokortti täyttää 100 vuotta.
[WWW-dokumentti]. Ajoneuvohallintokeskus. Saatavissa:
http://www.ake.fi/AKE/Ajokortit_ja_tutkinnot/Ajokortit/Ajokortti+täyttää+100+vuotta.htm
- Suomen Autokoululiitto r.y. Ei päiväystä. Esittely. [WWW-dokumentti].
[Viitattu 10.11.2009]. Saatavissa:
<http://www.autokoululiitto.fi/sivu.php?id=1>
- Tilastokeskus. 24.4.2009. [WWW-dokumentti]. Suurimmat palkkaerot
Uudellamaalla, pienimmät Etelä-Savossa. Saatavissa:
http://www.stat.fi/til/pra/2007/pra_2007_2009-04-24_tie_001.html

Tilastokeskus. Tilinpäätöstilasto. Päivitetty 13.5.2009. Yritysten lukumäärät toimialoittain vuonna 2007 muuttujina Tol2002 ja Tiedot. Kuljettajakoulutus. PX-Web-tietokanta.

Työvoimatoimisto. Ei päiväystä. Ammatit. Liikenneopettaja. [WWW-dokumentti]. [Viitattu 11.11.2009]. Saatavissa: <http://www.mol.fi/avo/ammait/03242.htm>

Viitala, R. 2004. Henkilöstöjohtaminen. 4., tarkistettu painos. Helsinki: Edita Prima Oy.

LIITTEET

Liite 1. Saatekirje kyselyyn

Liikenneopettajien työmotivaation ja urasitoutuneisuuden kartoittaminen –kyselytutkimus

HEI, ARVOISA VASTAAJA!!!

Olen Kirsi Veija-Kujanpää Seinäjoelta ja opiskelen aikuistradenomiksi Seinäjoen ammattikorkeakoulun liiketoiminta/yrittäjäyksikössä Kauhavalla. Opinnäytetyöni aihe liikenneopettajien motivaatiotekijöistä ja urasitoutuneisuudesta kiinnostaa minua henkilökohtaisesti niin liikenneopettajana kuin yrittäjänäkin alalla vallitsevan työvoimapulan ja pätevän henkilökunnan riittämättömyyden vuoksi. Liikenneopetusalaan työntekijän näkökulmasta on tutkittu vähän ja tämän tutkimuksen tuloksia odotetaan myös mm. Liikenneturvallisuuden edistämistätiössä.

Tämän tutkimuksen tarkoituksena on saada vastauksia seuraaviin kysymyksiin: mitä ongelmia/etuja liikenneopettajan työssä kohdataan, millaisia parannuksia työnkuvaan tarvittaisiin kiinnostavuuden säilyttämiseksi/lisäämiseksi, mitkä seikat auttavat jaksamaan sekä mitkä tekijät ajavat liikenneopettajan vaihtamaan alaa/ johtavat uupumiseen. Toivoisin myös tutkimuksen kautta Sinulta vapaita ajatuksia ja ehdotuksia liikenneopettajan työelämän parantamiseksi.

Sinun lisäksesi tämä kysely on lähtenyt 549 liikenneopettajalle ja osoitetietosi olen saanut Ajoneuvohallintokeskukselta. Vastauksesi käsittelen henkilökohtaisesti, nimettömänä ja luottamuksella. Tutkimustulokset julkaisen kokonaistuloksina, joten yksittäisen vastaajan tiedot eivät paljastu tuloksista. Tutkimus valmistuu vuoden 2009 aikana ja tulokset saatetaan mm. Suomen Autokoululiiton ja Liikenneturvallisuuden edistämistätiön tietoon.

Vastaamisen ja tulosten purkamisen helpottamiseksi olen jakanut kyselyn kolmeen jaksoon: koulutukseen hakeutumiseen, koulutukseen ja työelämään. Näistä viimeksi mainittu on jaoteltu siten, että liikenneopettajina tällä hetkellä toimiville ja liikenneopetusosalta muualle hakeutuneille on omat kysymyksensä.

Pyydän nöyrimmin, että perehdyt kyselyyni auttaaksesi minua ymmärtämään liikenneopettajan sielunelämää sekä jakamaan tätä ymmärrystä tutkimukseni tuloksista kiinnostuneille tahoille, joista Sinä saatat olla yksi.

Palautathan kyselyn mukaan liittämässäni valmiiksi maksetussa kirjekuoressa **viimeistään 25.1.2009**. Annan mielelläni kyselytutkimukseen liittyviä lisätietoja numerossa 040-5265 536.

KIITOS AJASTASI JA VASTAUKSESTASI!!!

Ystävällisin terveisin ja mitä mainiota uuden vuoden alkua toivotellen,

Kirsi Veija-Kujanpää
Seinäjoella 5.1.2009

Liite 2. Kyselylomake

(1/14)

Taustatiedot

1. Sukupuolesi 1 nainen 2 mies
2. Syntymävuotesi _____
3. Olet 1 naimaton
2 avio-/avoliitossa Puolisosi ammatti _____
3 eronnut
4 leski
4. Lapsiesi lukumäärä _____
5. Ajokorttiluokkasi _____
6. Peruskoulutuksesi 1 kansakoulu
(valitse korkein taso) 2 keski- tai peruskoulu
3 lukio
7. Valmistuit liikenneopettajaksi vuonna _____
8. Koulutuksesi kesti _____ kuukautta
9. Ammatillinen koulutuksesi liikenneopettajakoulutuksen lisäksi
- | | |
|--|------------------------------|
| 1 ei muuta ammatillista koulutusta | 5 ylempi korkeakoulututkinto |
| 2 ammatillinen tutkinto, mikä _____ | 6 akateeminen jatkotutkinto |
| 3 opistotasoinen ammattitutkinto, mikä _____ | 7 muu, mikä _____ |
| 4 alempi korkeakoulututkinto | |
10. Aikaisemmat ammattisi ennen liikenneopettajakoulutusta
-
11. Olet toiminut liikenneopettajana _____ vuotta
12. Työskentelet tällä hetkellä liikenneopettajana 1 kyllä 2 en
13. Jos työskentelet liikenneopettajana, onko ammatti sinulle 1 päätoimi 2 sivutoimi
14. Jos et työskentele liikenneopettajana, onko syynä
- | | |
|--|--|
| 1 ammatinvaihdos | 5 kotiäitiys / -isyys |
| 2 eläkkeelle siirtyminen | 6 opiskelin liikenneopettajaksi vain hankkiakseni ”vara-ammatin” |
| 3 opiskelijaksi siirtyminen | 7 jokin muu syy, mikä _____ |
| 4 pitkäaik. sairaus tai muu työkyvyttömyys | |

Hakeutuminen liikenneopettajakoulutukseen

(2/14)

15. Minkä ikäinen olit, kun liikenneopettajan ammatti alkoi kiinnostaa sinua?

_____ -vuotias

16. Missä määrin arvostit liikenneopettajan ammattia ennen pääsykokeita?

1 2 3 4

erittäin vähän.....erittäin paljon

17. Miten näkemyksesi liikenneopettajan ammatista on syntynyt?

- 1 aikaisemman työkokemuksen perusteella Minkä? _____
 2 perheen keskuudessa
 3 ystävien/tuttavien kautta
 4 liikenneopettajakoulussa
 5 liikenneopettajakoulutuksen työharjoittelussa
 6 muuta kautta, miten _____

**18. Mitkä tekijät houkuttelivat sinua pyrkiessäsi liikenneopettajakoulutukseen?
(Valitse kolme houkuttelevinta vaihtoehtoa)**

- | | |
|----------------------------------|---|
| 1 alan palkkaus | 10 merkityksellinen työ |
| 2 koulutuksen kesto | 11 hyvät tulevaisuudennäkymät (työnsaantinäkymät) |
| 3 ”sukuelvoitteet” | 12 hyvät etenemismahdollisuudet |
| 4 ammatin helppous | 13 yhteiskunnallinen arvostus |
| 5 varma työpaikka | 14 joustavat työajat |
| 6 ystävien/tuttavien kertomukset | 15 kiinnostus liikenteeseen |
| 7 opetustyö | 16 palveluammatti |
| 8 itsenäinen työ | 17 ihmisläheinen työ |
| 9 liikkuva työ | 18 perheen autokouluyritystoiminta |

19. Oletko mielestäsi hakeutunut liikenneopettajan ammattiin vai ajautunut siihen? Ympyröi vastauksesi.

hakeutunut / ajautunut

20. Pääsitkö ensiyrittämällä kouluun opiskelijaksi?

1 kyllä

2 en

Montako kertaa yritit? _____ kertaa

21. Jos et olisi päässyt kouluun, oliko sinulla varasuunnitelma ammatillisen tulevaisuutesi varalle? Millainen? _____

(3/14)

22. Millaisiin pääsykokeisiin osallistuit? (ympyröi vaihtoehdot, joihin osallistuit)

- 1 psykologiset testit
- 2 psykologin haastattelu
- 3 liikenneopetuskeskuksen henkilökunnan edustajan haastattelu
- 4 henkilökohtainen ajonäyte (tarkenna ympyröimällä a tai b ja c tai d)
 - a) henkilöautolla vai b) kuorma-autolla
 - c) Helsingissä vai d) Hämeenlinnassa
- 5 muunlainen testaus, millainen _____

23. Koitko pääsykokeiden mittaavan ammatissa vaadittavia ominaisuuksia?

1 kyllä

2 en

Miksi et? _____

24. Mitä pääsykokeissa pitäisi mielestäsi painottaa? (valitse 2 tärkeintä)

1 henkisiä ja sosiaalisia valmiuksia

2 ajoteknisiä valmiuksia

3 ajokokemusta

4 työkokemusta

5 koulutustaustaa

6 muuta, mitä _____

25. Miten hyvin pääsykokeet mittasivat seuraavia tekijöitä?

erittäin huonosti.....erittäin hyvin

soviaaliset valmiudet	1	2	3	4
henkiset valmiudet	1	2	3	4
amatilliset valmiudet	1	2	3	4
ajotaito	1	2	3	4
soveltuvuus alalle	1	2	3	4

26. Miten pääsykokeita tulisi mielestäsi kehittää, jotta alalle entistä paremmin valikoituisi liikenneopettajaksi soveltuvaa ainesta?

Koulutus

27. Millainen oli ennakkokäsityksesi koulutuksesta?

- 1 täysin tarpeeton
- 2 lievästi hyödytön
- 3 jotain näiden väliltä
- 4 melko hyödyllinen
- 5 erittäin tarpeellinen

28. Vastasiko koulutus ennakkokäsitystäsi?

- 1 kyllä
- 2 ei

29. Arvioi seuraavia kysymyksiä asteikolla 1-4 siten, että 1 on erittäin vähän ja 4 erittäin paljon.

- | | | | | |
|---|---|---|---|---|
| a) Missä määrin arvostit liikenneopettajan ammattia koulutuksen aikana? | 1 | 2 | 3 | 4 |
| b) Tukiko koulutus sen sisältämää työharjoittelujaksoa? | 1 | 2 | 3 | 4 |
| c) Oliko koulutus mielekästä? | 1 | 2 | 3 | 4 |
| d) Olivatko työharjoittelujaksot mielekkäitä? | 1 | 2 | 3 | 4 |
| e) Oliko koulutus hyödyllistä työelämää silmällä pitäen? | 1 | 2 | 3 | 4 |
| f) Oliko työharjoittelu hyödyllistä työelämää silmällä pitäen? | 1 | 2 | 3 | 4 |
| g) Missä määrin arvostit liikenneopettajan työtä työharjoittelujaksojen aikana? | 1 | 2 | 3 | 4 |

30. Tukiko koulutus kokonaisuudessaan työelämään siirtymistä?

- 1 kyllä
- 2 ei

31. Miten liikenneopettajien koulutusta tulisi mielestäsi kehittää? Mitä muuttaisit, vähentäisit tai lisääisit?

32. Uskotko, että liikenneopettajakoulutuksen keston lisääminen kahteen vuoteen nykyisestä 1 ½ vuodesta kasvattaa alan arvostusta ja uskottavuutta? Perustele vastauksesi.

- 1 kyllä
- 2 en

33. Uskotko, että koulutuksen aloituspaikkojen lisäys n. 80 aloituspaikasta n. 120 aloituspaikkaan hillitsee pitkällä tähtäimellä alalla vallitsevaa työvoimapulaa? Perustele vastauksesi.

1 kyllä _____

2 en _____

34. Millaisen roolin näet suorittamallasi liikenneopettajakoulutuksella olleen uraratkaisuihisi koulutuksen jälkeen?

1

2

3

4

erittäin vähäisen.....erittäin merkittävän

35. Mitkä ovat liikenneopettajakoulutuksen tarjoamat edut/hyödyt työelämän kannalta katsottuna? Mainitse vähintään kaksi etua/hyötyä.

36. Mitkä ovat liikenneopettajakoulutuksen keskeisimmät puutteet/ongelmat työelämän kannalta katsottuna? Mainitse vähintään kaksi puutetta/ongelmaa.

37. Missä määrin arvostit liikenneopettajan ammattia koulutuksen jälkeen?

1

2

3

4

erittäin vähän.....erittäin paljon

Työelämä

VASTAA KYSYMYKSIIN 38-68 VAIN JOS HARJOITAT EDELLEEN LIIKENNEOPETTAJAN AMMATTIA!!!

Jos et enää ole liikenneopettajan työssä, siirry kysymykseen 69.

- 38. Millä alueella työskentelet nyt?**
- 1 Etelä-Suomi
 - 2 Länsi-Suomi
 - 3 Pohjois-Suomi
 - 4 Itä-Suomi
 - 5 Keski-Suomi
- 39. Minkä kokoisessa kunnassa työskentelet?**
- 1 alle 15 000
 - 2 15 000 - 30 000
 - 3 30 000 - 50 000
 - 4 50 000 – 100 000
 - 5 yli 100 000
- asukasta

- 40. Oletko mielestäsi sopiva liikenneopettajan ammattiin?**

kyllä / en

- 41. Kuinka useasti olet vaihtanut työpaikkaa liikenneopettajan urallasi?**

_____ kertaa

Jos olet vaihtanut työpaikkaa, mikä siihen on ollut
USEIMMITEN syynä? _____

- 42. Oletko autokouluyrittäjä?**

kyllä / en

- 43. Missä työskentelet?**

- 1 autokoulussa
- 2 ammattikoulussa
- 3 aikuiskoulutuskeskuksessa
- 4 jossain muualla, missä _____

- 44. Mikä motivoi/motivoisi sinua työskentelemään muualla kuin autokoulussa? Voit valita useampia vaihtoehtoja.**

- 1 työajat
- 2 loma-ajat
- 3 työilmapiiri
- 4 työskentelyolosuhteet
- 5 motivoituneempi oppilasaines
- 6 työtehtävät/työnkuva
- 7 palkkaus

- 45. Kuinka monta työntekijää itsesi mukaan laskien työpaikallasi/osastollasi on? _____ hlöä**

46. Millaisiin koulutuksiin/kursseille olet osallistunut liikenneopettajakoulutuksen jälkeen?

47. Seuraavassa on lueteltu asioita, joita ihmiset yleensä omassa työssään arvostavat. Aseta luetellut asiat tärkeysjärjestykseen, missä määrin sinä niitä arvostat siten, että numero 1 edustaa tärkeintä ominaisuutta (ominaisuus, josta et halua luopua) ja numero 10 vähiten tärkeintä ominaisuutta (ominaisuus, jota et tarvitse) työssäsi. Voit myös lisätä listaan asioita, joita koet siitä puuttuvan.

_____ Onnistumisen elämykset	_____ Haastava ja kiehtova työ
_____ Arvostus ja sosiaalinen asema	_____ Mahdollisuus kehittyä/edetä
_____ Mahdollisuus auttaa/opettaa ihmisiä	_____ Itsenäinen työ
_____ Työpaikan hyvä ilmapiiri	_____ Työsuhteen fyysinen sijainti
_____ Hyvä palkka	_____ Työsuhteen varmuus

48. Kuinka hyvin arvostamasi asiat sopivat yhteen työsi tarjoamiin mahdollisuuksiin?

1	2	3	4
erittäin huonosti.....erittäin hyvin			

49. Mikäli jokin ominaisuus ei työssäsi vastaa arvostuksesi määrää, mitä katsot realistisesti voitavasi tehdä parantaaksesi olosuhteita? Valitse kaksi mahdollisinta vaihtoehtoa.

1 etsiä uuden työpaikan	6 muuttaa työpaikkaani
2 vaihtaa alaa	7 muuttaa työilmapiiriä
3 uudelleenkouluttautua	8 perustaa oman yrityksen
4 hyväksyä asiat sellaisina kuin ne ovat	9 hakeutua eläkkeelle
5 muuttaa itseäni	10 hakeutua vuorottelu-, sapatti-, yms. vapaalle

50. Mihin seuraavista seikoista olet liikenneopettajana tyytyväinen? (voit valita useita vaihtoehtoja)

1 Palkkaus	5 Etenemismahdollisuudet
2 Työajat	6 Jatkokoulutusmahdollisuudet
3 Työskentelyolosuhteet	7 Menestymismahdollisuudet
4 Työn arvostus	8 Työtehtävät

51. Miten niitä seikkoja joihin ET OLLUT tyytyväinen tulisi kehittää? Miten niiden tulisi muuttua?

52. Yllättikö jokin seikka sinut suuresti liikenneopettajan arkipäivissä, johon et ollut osannut varautua?

kyllä / ei

Jos yllätti, niin mikä? _____

53. Mikä on ollut suurin pettymys liikenneopettajan ammatissa?

54. Millaiset seikat saavat sinut ärsyymään työssäsi?

55. Millaiset seikat saavat sinut kyllästymään työhösi?

56. Mikä tuottaa eniten iloa ammatissasi?

57. Kannustaako jokin erityisesti sinua jatkamaan nykyisessä työssäsi?

58. Oletko tyytyväinen nykyiseen työhösi? 1 kyllä 2 en

59. Miten hyvin voit vaikuttaa seuraaviin asioihin?

	voin vaikuttaa vähän.....voin vaikuttaa paljon			
	1	2	3	4
a) siihen mitä työtä teen	1	2	3	4
b) työtahtiini	1	2	3	4
c) työmenetelmiini	1	2	3	4
d) työnjakoon työpaikallani	1	2	3	4
e) työni suunnitteluun ja kehittämiseen	1	2	3	4

60. Työmääräni on mielestäni

- 1 jatkuvasti liian suuri
- 2 melko usein liian suuri
- 3 sopiva
- 4 melko usein liian vähäinen
- 5 jatkuvasti liian vähäinen

61. Kiireellisyys työssäni on viime vuosina

- 1 lisääntynyt huomattavasti
- 2 lisääntynyt jonkin verran
- 3 pysynyt ennallaan
- 4 vähentynyt jonkin verran
- 5 vähentynyt huomattavasti

62. Oletko viimeksi kuluneiden kahden vuoden aikana harkinnut vakavasti alan vaihtoa?

kyllä / en

Jos olet, miksi _____

63. Uskotko, että työskentelet vielä viiden vuoden kuluttua liikenneopetuksen parissa?

kyllä / en

Jos et, miksi et? _____

64. Mitkä ovat olleet liikenneopettajan urasi kriittisimmät vaiheet/tekijät ammatinvaihto- näkökulmasta tarkasteltuna?

65. Ympyröi seuraavista vaihtoehdoista kolme tärkeintä motivaatiotekijää, jotka saavat sinut jatkamaan liikenneopettajan työtäsi?

1 itsenäinen työ

3 mahdollisuus vaikuttaa omaan työhönsä

5 liikenneopettajan perustehtävän toteuttaminen

6 hyvät asiakassuhteet

8 palkka ja muut etuudet mm. lomat

10 työajat

12 hyvät kehitymis- ja etenemismahdollisuudet

14 mielenkiintoinen ja kehittyvä työ

16 työpaikan sijainti

2 varmuus työn jatkumisesta

4 hyvä ja avoin työilmapiiri

5 hyvät suhteet työkavereihin

7 viihtyisä ja toimiva työympäristö

9 yhteiskunnallinen arvostus

11 liikkuva ja vaihteleva työ

13 reilu tunnustus/palaute tehdystä työstä

15 suunnitelmallinen ja visioiva johto

66. Missä määrin arvostat ammattiasi nyt?

1 2 3 4
erittäin vähän.....erittäin paljon

67. Missä määrin yhteiskunta arvostaa ammattiasi?

1 2 3 4 5
erittäin vähän.....erittäin paljon

68. Tilaa vapaalle kommentoinnille!

SINUN ARVOKAS URAKKASI VASTAAMISEN OSALTA, HYVÄ LIIKENNEOPETTAJA ON NYT OHI. KIITÄN SINUA AJASTASI JA VASTAUKSESTASI!

Turvallista matkaa talven teille!

VASTAA SEURAAVIIN KYSYMYKSIIN, JOS ET ENÄÄ TOIMI LIIKENNEOPETTAJANA! Jos et ole koulutuksen jälkeen toiminut päivääkään liikenneopettajana, jätä vastaamatta kohtiin jotka mielestäsi vaatisivat liikenneopettajan työtaustan. Jos olet toiminut useissa paikoissa liikenneopettajana, mieti kysymyksiä viimeisimmän paikkasi perusteella.

69. Minä vuonna olet viimeksi toiminut liikenneopettajana? _____

70. Millä alueella työskentelit?

- 1 Etelä-Suomi
- 2 Länsi-Suomi
- 3 Pohjois-Suomi
- 4 Itä-Suomi
- 5 Keski-Suomi

71. Minkä kokoisessa kunnassa työskentelit?

- 1 alle 15 000
- 2 15 000 - 30 000
- 3 30 000 - 50 000
- 4 50 000 – 100 000
- 5 yli 100 000

asukasta

72. Kuinka usein vaihdoit työpaikkaa työskennellessäsi liikenneopettajana?

_____ kertaa

Jos vaihdoit työpaikkaa, mikä siihen oli USEIMMITEN syynä? _____

73. Oletko mielestäsi sopiva liikenneopettajaksi? 1 kyllä 2 en

74. Oletko toiminut autokouluyrittäjänä? 1 kyllä 2 en

75. Lopettaessasi liikenneopettajana toimimisen olitko

- 1 toisen palveluksessa
- 2 autokouluyrittäjä

76. Missä työskentelit?

- 1 autokoulussa
- 2 ammattikoulussa
- 3 aikuiskoulutuskeskuksessa
- 4 muualla missä _____

77. Kuinka monta työntekijää itsesi mukaan laskien työpaikallasi/osastollasi oli? _____ hlöä

78. Millaisiin liikenneopetusalaan liittyviin koulutuksiin/kursseihin olet osallistunut liikenneopettajakoulutuksen jälkeen?

79. Seuraavassa on lueteltu asioita, joita ihmiset yleensä omassa työssään arvostavat. Aseta luetellut asiat tärkeysjärjestykseen missä määrin sinä niitä arvostat siten, että numero 1 edustaa tärkeintä ominaisuutta (ominaisuutta josta et halua luopua) ja numero 10 vähiten tärkeintä ominaisuutta (ominaisuutta, jota et tarvitse) työssäsi. Voit myös lisätä listaan asioita, joita koet sitä puuttuvan.

_____	Onnistumisen elämykset	_____	Työsuhteen varmuus
_____	Arvostus ja sosiaalinen asema	_____	Haastava ja kiehtova työ
_____	Mahdollisuus auttaa/opettaa ihmisiä	_____	Mahdollisuus kehittyä/edetä
_____	Työpaikan hyvä ilmapiiri	_____	Itsenäinen työ
_____	Hyvä palkka	_____	Työsuhteen fyysinen sijaintipaikka

80. Kuinka hyvin arvostamasi asiat sopivat yhteen liikenneopettajan työn tarjoamiin mahdollisuuksiin?

1 2 3 4

erittäin huonosti.....erittäin hyvin

81. Mikäli jokin ominaisuus ei liikenneopettajan työssä vastannut arvostuksesi määrää, mitä uskoit realistisesti liikenneopettajana toimiessasi voivasi tehdä parantaaksesi olosuhteita? Valitse kaksi mahdollisinta vaihtoehtoa.

- | | |
|--|--|
| 1 etsiä uuden työpaikan | 6 muuttaa työpaikkaani |
| 2 vaihtaa alaa | 7 muuttaa työilmapiiriä |
| 3 uudelleen kouluttautua | 8 perustaa oman yrityksen |
| 4 hyväksyä asiat sellaisina kuin ne ovat | 9 hakeutua eläkkeelle |
| 5 muuttaa itseäni | 10 hakeutua vuorottelu-/sapattiyms. vapaalle |

82. Mihin seuraavista seikoista olit liikenneopettajana tyytyväinen? (voit valita useita vaihtoehtoja)

- | | |
|-------------------------|-------------------------------|
| 1 Palkkaus | 5 Etenemismahdollisuudet |
| 2 Työajat | 6 Jatkokoulutusmahdollisuudet |
| 3 Työskentelyolosuhteet | 7 Menestymismahdollisuudet |
| 4 Työn arvostus | 8 Työtehtävät |

83. Miten niitä seikkoja joihin ET OLLUT tyytyväinen olisi pitänyt kehittää, jotta olisit viihtynyt liikenneopettajan ammatissa? Miten niiden olisi pitänyt muuttua?

84. Yllättikö jokin seikka sinut suuresti liikenneopettajan arkipäivissä, johon et ollut osannut varautua?

1 kyllä 2 ei Jos yllätti, niin mikä? _____

(12/14)

85. Mikä oli suurin pettymys liikenneopettajan ammatissa?

86. Millaiset seikat saivat sinut ärsyntyneeseen työssäsi?

87. Millaiset seikat saivat sinut kyllästymään työhösi?

88. Mikä tuotti eniten iloa ammatissasi?

89. Ajoiko jokin erityinen syy sinut vaihtamaan alaa?

90. Miten hyvin pystyit vaikuttamaan liikenneopettajan työssäsi seuraaviin asioihin?

pystyin vaikuttamaan vähän.....pystyin vaikuttamaan paljon

a) siihen mitä työtä tein	1	2	3	4
b) työtahtiini	1	2	3	4
c) työmenetelmiini	1	2	3	4
d) työnjakoon työpaikallani	1	2	3	4
e) työni suunnitteluun ja kehittämiseen	1	2	3	4

91. Työmääräni oli mielestäni

- 1 jatkuvasti liian suuri
- 2 melko usein liian suuri
- 3 sopiva
- 4 melko usein liian vähäinen
- 5 jatkuvasti liian vähäinen

(13/14)

92. Oletko viimeksi kuluneiden kahden vuoden aikana harkinnut vakavasti paluuta liikenneopettajan ammattiin?

1 kyllä

2 en

Jos olet, miksi _____

93. Uskotko, että työskentelet vielä jonain päivänä liikenneopetuksen parissa?

1 kyllä

2 en

Jos et, miksi et? _____

94. Ympyröi seuraavista vaihtoehtoista kolme tärkeintä motivaatiotekijää, joiden takia VOISIT PALATA liikenneopettajan työhön?

1 itsenäinen työ

3 mahdollisuus vaikuttaa omaan työhönsä

5 liikenneopettajan perustehtävän toteuttaminen

6 hyvät asiakassuhteet

8 palkka ja muut etuudet mm. lomat

10 työajat

12 hyvät kehitymis- ja etenemismahdollisuudet

14 mielenkiintoinen ja kehittyvä työ

16 työpaikan sijainti

2 varmuus työn jatkumisesta

4 hyvä ja avoin työilmapiiri

5 hyvät suhteet työkavereihin

7 viihtyisä ja toimiva työympäristö

9 yhteiskunnallinen arvostus

11 liikkuva ja vaihteleva työ

13 reilu tunnustus/palaute tehdystä työstä

15 suunnitelmallinen ja visioiva johto

95. Ympyröi seuraavista vaihtoehtoista kolme tekijää, joiden takia ET MISSÄÄN TAPAUKSESSA PALAISIT liikenneopettajan työhön?

1 itsenäinen työ

3 vaikuttamismahdollisuudet omaan työhönsä

5 liikenneopettajan perustehtävän toteuttaminen

6 asiakassuhteet

8 palkka ja muut etuudet mm. lomat

10 työajat

12 kehitymis- ja etenemismahdollisuudet

14 mielenkiintoinen ja kehittyvä työ

2 epävarmuus työn jatkumisesta

4 työilmapiiri

5 suhteet työkavereihin

7 työympäristö

9 yhteiskunnallinen arvostus

11 liikkuva ja vaihteleva työ

13 tunnustus/palaute tehdystä työstä

15 johto

96. Missä määrin arvostat liikenneopettajan ammattia nyt?

1

2

3

4

erittäin vähän.....erittäin paljon

97. Missä määrin mielestäsi yhteiskunta arvostaa liikenneopettajan ammattia?

1

2

3

4

erittäin vähän.....erittäin paljon

98. Millä toimialalla työskentelet nyt? _____

Liite 3. Vastaukset kysymykseen 26

(1/5)

Kysymys 26. Miten pääsykokeita tulisi mielestäsi kehittää, jotta alalle entistä paremmin valikoituisi liikenneopettajaksi soveltuvaa ainesta?

Motivaatio ja edellytykset pitäisi tarkistaa vieläkin tarkemmin, ettei tulisi näin paljon hukkakoulutusta.

Palkkauksen parempi porrastus. Psykologisen testin merkitys.

Henkisiä ja sosiaalisia valmiuksia.

1. Sosiaaliset valmiudet 2. Asenne, suhtautuminen muihin 3. Ajotaito? varauksin Pelkkä työkokemus ei saa olla tärkein valinta.

Tarkempi liikennesääntötietämys. Sosiaalisen paineen sietokyvyn tarkistus /-kehitys.

Psykologisia testejä, tässä hommassa ei sovi hermostua.

Enemmän henkilökohtaista kontaktia testaajien kanssa.

Pitäisi palauttaa väh. 3v. kokemus liikenteestä raskaalla kalustolla. Ei pelkkä työkokemus jostain "hissipoikana" olemisesta auta tässä ammatissa.

Psykotestit takaisin! Ajokokeet kuorma-autolla! Ajokokemusta oltava!

Testataan sosiaaliset kyvyt, halu ja kyky opettaa sekä luokassa ja autossa. Tiukemmat pääsykokeet, ei kiintiöitä.

Oma ajotaito on liian huono. Olen toiminut usealle opekokelaalle ohjaavana opettajana. Opettamisen ydinasiat pystyy opettamaan jos oma ajotaito olisi parempi. Koulutukseen lisää ajoa/ajo-opetusta. Pääsykokeissa on painotettava enemmän oman ajotaidon merkitystä. Vuosi vuodelta taso laskee. Jos opettaja ei osaa ajaa kuinka hän voi opettaa. Hämeenlinnna on liian pieni kylä harjoitteluun.

Ajotaitoa tulee lisätä, vaatia enemmän ennen koulutusta

Kehittää elementtejä jotka mittaisivat paremmin hakijan todellista halukkuutta alalle. Turha kouluttaa vain kouluttamisen vuoksi.

Palata 20 v takaiseen.

Alasta pitää antaa positiivisempaa kuvaa ettei vaan "sehän on se autokoulun ope". Pääsykokeista kaikki "turha" pois. Kokelaat kokisivat pääsykokeet mielekkäänä.

Asiakaspalvelupainotteisia (luontaisia), sitoutumista, vastuunkantoa, sisäistä(kin) yrittäjyyttä.

Aines EI ole kiinni pääsykokeista, vaan nousukaudella tasokkaat menee parempiin hommiin.

Kyllä vieläkin painotus olisi oltava omassa ajotaidossa eikä pelkissä papereissa. Vaikea on opettaa ajoa jos ei osaa itsekään ajaa.

Ajotaitoa/asenteiden testaamista lisää.

Vanhat jäärät pois testaajista. Ajokoe pois Helsingistä. Siten, että huimat oppilaat eivät pääsisi koulutukseen (vastuuntunnottomat).

(2/5)

Pääsykokeissa tulisi valita henkilöitä joilla on todellista kiinnostusta ja halua työskennellä alalla. Tällä hetkellä koulutuksessa kuulostaa olevan henkilöitä joilla ei ole tarkoitustakaan lähteä töihin autokouluihin.

En tiedä, olenko oikeassa, mutta minulla on sellainen käsitys, että nykyään pääsykokeissa ei ole enää psykologisia testejä eikä psykologin haastattelua. Jos asia on näin, niin ne ehdottomasti takaisin, sillä niin saadaan kyllä soveltuvuus selville. Muistan, kun kokeiden jälkeen myöhemmin sai kysellä tuloksia ja psykologi selitti testien perusteella millainen olen, niin todella hämmästyttävän hyvin niistä seikoista tunnisti itsensä.

Alalle pitäisi saada ihmisiä, jotka tietävät, mitä tekevät ja miksi. Suvun autokoulutoiminta ei saisi olla oikotie alalle pääsyyn.

Pakollinen liikenneopettajan arkityön seuranta; vähintään 1 teoriakurssi & 15-20 ajotuntia, joista todistus liitteeksi hakemukseen opekoulutukseen!

Sosiaalista ja henkistä puolta tulisi korostaa. Ongelma on siinä, että tutkintopuoli ei arvosta niitä, vaan tekniikkaa ja taitoa!

Ajokokemusta liikenteestä pitäisi olla enemmän.

Haastattelu, ryhmätyöskentely, sos.taidot.

Psykon testaus vaikutti luotettavammalta kuin nykyinen tapa, eli paluu vanhaan...

Asenne- ja ajokokemus liikenteeseen ovat erittäin tärkeät seikat.

Enemmän psykologisia testejä, painetilassa ja kiireessä.

Testissä pitäisi löytää ikinuoret höpöttäjät, jotka jaksaa tehdä töitä vakavalla mielellä ja leppoisasti nuorten kanssa.

Enpä osaa sanoa. Ihmetyttää vaan miksi kiusataan itseään 1,5 v kestäväällä koulutuksella jos alalle ei meinaa jäädä.

Liikenneopettajalehtoriin haastattelu.

En tiedä, ainakin kaksi keskeytystä oli kurssillamme. Heillä oli esiintymiseen liittyviä pelkoja. Itsekin olen huomannut, että se ei luonnistu helposti. Esiintymistaito toki kehittyy pikkuhiljaa - tosin se vaatii paljon tunteja taakse. Toiset taas ovat luontaisia esiintyjiä!

Liikenneopetusharjoituksia -> soveltavuutta.

Pitäisi löytää keino millä mitataan/selvitetään henkilön kiinnostus alalle.

Palikkatestit pois, vain psykologin ja johtavien opettajien haastattelut. Ajokoe kyseenalainen. Jos kerran vaaditaan 2 vuoden ajokokemus kuorma-autolla niin kyllä jokainen ajaa osaa! Oppilailla väh 30 v. ikä. Koulutus/työkokemus mielellään opetuslta tai oltava ollut työnjohdollisissa tehtävissä (-> auktoriteetti).

Tarkemmat/pidemmät haastattelut, liikaa täysin epäsoivia ja epäsosiaalisia ihmisiä pyrkii ja JOPA PÄÄSEE ALALLE!

Nykyinen suuntaus on hyvä, jotta ei tarte olla välttämättä "vanha rekkakuski" jotta olisi hyvä ope.

Riittääkö valitsijoiden ammattitaito. Jotkut ovat pelkkiä liikenneopettajia. Heillä pitäisi olla laajempaa ja joustavampaa näkemystä työelämästä. Henkinen ja sisäisen motivaatio jää heiltä näkemättä.

Liikenneopettaja koulutuksessa on johtajan tyylisiä opettajia. Tasapuolisuus ja lojaliteetti puuttuu. -> (3/5)

valinnat tekisi jokin ulkopuolinen valitsija.

Vaikea sanoa. Ensin täytyisi kehittää/kohottaa ammatin imagoa ja etenkin palkkausta, jotta ala saataisiin edes vähän kiinnostavaksi.

Pelkkä rekka- tai bussikuskitusta ei saa olla liian merkittävässä osassa.

Aiemmin painotettiin kokemusta kuljetusalalta ja nyttemmin työssäni arvostan omaa kokemustani linja-autoalalta todella paljon.

Vaikea sanoa. Pääsykokeet ovat varmasti muuttuneet siitä mitä ne olivat silloin n.26 v. sitten. Luulisin, että soveltuvuus alalle takaisi parhaiten pysyvyyden alalla.

Oma ajohistoria on tärkeä. Positiivinen suhtautuminen liikennesääntöihin ja ohjeisiin.

Tutustuminen liikenneopettajan työhön ennen pääsykokeita

Työkokemuksen ja ajokokemuksen sijaan painotusta palvelupuolelle. Koulutukseen saatava motivoituneempia opiskelijoita, joiden keski-ikä ei saa olla 40 ja yli.

Ajonäyte oltava kuorma-autolla. Ajokokemuksen määrä, sosiaalisuus.

Lokesta valmistuu nykyään "ihan mitä vaan"! Pääsykoe pitäisi olla tarkemmin valikoiva, painottaisin psykologista puolta. Myös jonkinlaista kokemusta ajamisesta/autoista olisi oltava.

Psykologiset testit takaisin, voisi lisätä yleistä arvostusta (ainakin liikenneopettajat itse kokisivat tulleen testatuiksi) tai jos testien hinta ja niiden maksaja ongelma, ilman testejä, mutta kunnan pääsykokeet, kuten muihinkin opettajakoulutuksiin on. Pääsykoekirjana tieliikennelait ja jokin pedagoginen teos. Lisäksi ajonäyte Helsingissä (henkilöautolla) ja teoriaopetusnäyte 5-10 min. Irtopisteitä voisi saada opettaja/ohjaaja kokemuksesta/koulutuksesta ja liikennealan/autokoulualan työkokemuksesta.

Monta hyvää "kaveria" mennyt ohi, siis ei ole päässyt kouluun. Jos autokoulut suosittelee niin miksi niitä ei oteta kurssille. Meille olisi pari miestä työllistynyt heittämillä!

Tiukemmat psykologiset testit.

Painottaa enemmän aikaisempaa työkokemusta niin kuljetuspuolella kuin myös ns. asiakaspalvelussa sillä ei jokaisesta "rekkakuskista" ole näihin hommiin vaikka olisi ajanut 20 v.

Tiukempi testaus. Kaikille hakijoille psykologin testit!

Pitäisi velvoittaa olemaan alalla muutama vuosi.

Soveltuvuus opettajan tehtäviin. Osattava jo ennen kurssille pääsyä, tuntee ja tietää kyseisen ajoneuvon hallintaan ja ajamiseen vaikuttavat asiat. P.S. Osa opettajista ei hallitse MP-opetusta eikä K-auton opetusta

Psykologisia testejä/testauksia lisäämällä, pedagogisia valmiuksia mittaavia.

Arvostelijan osa on helppo, ratkaisuja on vaikeampi esittää...

Ammattilaiset testaamaan...Perustaso korkeammalle, ajokokemus ym.

Hakijat viikoksi autokouluun seuraamaan opetusta ennen pääsykoetta -> josta kysely/palautekaavake!
Voisi avata monen hakijan mielikuvia "ruusuisesta" ammatista ja "mukavista ja palkkaa maksavista työnantajista"! Psykologin haastattelun mukaan minulla ei olisi ollut sosiaalisia (persoonallisia)

(4/5)

valmiuksia. Erehtyi pahasti! Itse olen kallonkutistajien kanssa aina lukossa. Haastattelu Ahlgrenin kanssa ratkaisi.

Ei kai kokeissa mitään vikaa, mutta opiskelija-aineksen valintakriteerejä pitäisi kehittää.

Psykologiset testit takaisin vaikkei meille niitä selitetty, että varmasti tietäisin mitä niillä selvitetään.

Jos silloin olisin aikanaan tiennyt kuinka paljon alalle oli sillä hetkellä pääsykokeisiin hakemassa, en olisi edes hakua pannut käyntiin. Ala on jotenkin niin "ukottunut" ja kuitenkin naiset ovat aina huolehtineet opettamisesta...Tulisiko olla jokin "porkkana", jotta enemmän naiset kiinnostuisi alasta.

Pitäisi varmistaa, että hakijoilla on realistinen käsitys alasta. Mitä työ vaatii (mm.työajat). Suuri osa valmistuneista kokee negatiivisen yllätyksen todellisesta työnteosta, ja vaihtaa heti alaa.

Esiintymistilanteita pitäisi koittaa ja oikean oppilaan kanssa olemista (vaikean sellaisen).

Riittävä kokemus autoalalla. Puhe- ja esiintymistaidon testaus. Hermojen hallinta, kärsivällisyys ym.

Informaation lisääminen alasta lisää hakijoiden määrää ja silloin on helpompi valita alalle soveltuvat.

Ihmiskäsittelytaidot (oppilasaines). Asenteet.

Soveltuvuus alalle ja henkiset valmiudet

Lisätä sosiaalista valmiutta ja psykologiaa.

Tiukempi testaus alalle soveltuvuudesta. Opetustaito ja kärsivällisyys kriteeriksi ja pääsykokeissa.

Täytyisi testata todellista auton käsittelytaitoa ja auton teknistä tuntemusta.

Kehittää edelleen soveltuvuuskokeita.

Korkeampi koulutustaso pääsyvaatimuksiin.

Huomiokykyä ja huolellisuutta voitaisiin mitata "tiheämmällä seulalla".

Psykologiset soveltuvuustestit sekä taustatietoa aiemmasta koulutus ja työhistoriasta.

Ajokoe, opetusnäyte.

Teknisen tietouden mittaamista, asennekysymykset liikenteessä, hakijan tulee olla ihmisten kanssa hyvin toimeentuleva eli sosiaalisia taitoja.

Kärsivällisyys? Pitkäjännitteisyys?

DE-luokan kortti 3 vuoden ajokokemus ko. luokalla. Ko. kokemuksen hankkiminen liikenneopettajalla liian vaikeaa (valmiille).

Opetusnäyttö jostain aiheesta.

Enemmän huomiota sosiaalisiin valmiuksiin sekä henkisiin valmiuksiin.

Ellei päteviä hakijoita ole riittävästi, niin VAIN pätevät valitaan! -> kurssi on pienempi kuin suunniteltu.

(5/5)

Pedagogisten taitojen mittaaminen.

Olin psyko-sosiologisia testejä järjestävän yrityksen testissä! Mielellään testaukseen mukaan lähempänä liikenneopettajan "arkityötä" olevia ammattilaisia.

Käytännönläheisyys. Liikenneopettajiksi hakeutuvat ovat suurelta osin yksinkertaisia ja rehellisiä henkilöitä. Ajamisen ylätasot (Ajamisen hierarkiset tasot: Keskinen) syytä pitää kaukana tästäkin.

Liikaa niitä hakijoita/valittuja jotka haluavat vaihtaa jonkun pöllikuskin tai linja-autokuskin ammatin "hienompaan". Ei välttämättä oikea ryhmä liikenneopettajiksi, ainakaan tänne perusopetukseen.

Koulutustaustaa ja ajokokemusta pitäisi olla.

Henkilökohtaisen haastattelun painoarvoa on syytä nostaa. Hakija voi olla paperilla hyvä, mutta muutoin sopimaton ammattiin.

Työnkuva paremmaksi (selvemmäksi).

Pääsykokeilla ei juurikaan tähän asiaan voi vaikuttaa. Ammatti on niin musertavan stressaava ja puuduttava, että suurin osa vaihtaa alaa joka tapauksessa. Alalla pysyviä henkilöitä saadaan valitsemalla ne luonteeltaan täysin välinpitämättömät, jotka eivät stressiä pysty kokemaan. Sen seurauksena tosin tulisi muita ongelmia. Luokkatovereistani yksi työskentelee autokouluyrityksenä. Kaikki muut ovat vaihtaneet alaa.

Voisi kokeilla jotain opetusnäytteen tapaista. Tosin tulosten tulkitseminen voisi olla vaikeaa.

Kattava ajokoe ruuhkaliikenteessä (asenteet esille). Suhtautuminen eri ikäisiin ihmisiin. Pitkäjänteisyys.

Ajokokemusta pitäisi painottaa ja mieluiten muullakin kuin henkilöautolla.

Ei kai kukaan "täysjärkinen" voi luvata olla pääsykokeista eläkkeelle samassa työssä?

Psykologiset valmiudet.

Ottamalla selvää hakijan entisestä taustasta esim. työssä ollessa/koulussa ollessa. Miten on pärjännyt ihmisten kanssa "siviilissä" - hyvin vai huonosti?

Psykologista soveltuvuutta alalle.

Opettaminen puhumalla, selittämällä ja teettämällä. Totesin urani aikana, että harva opettaja opetti teettämällä. Puhuivat vain ja istuivat kyydissä.

Jollain tavalla alan soveltuvuutta ja alalla pysyvyyttä ja kiinnostavuutta.

Lisää ajotaidon testausta, jotta alalle saadaan erittäin hyvät ajotekniset valmiudet omaavia henkilöitä.

Ehdottomasti vähintään kuorma-autokortti C ennen koulutuksen alkamista. Mielestäni linja-auto/yhdistelmäkortti olisi pelkkää plussaa -> ainakin minua ovat auttaneet korttiluokat -> helpompi opettaa isolla autolla jos itse on alalla toiminut.

Liite 4. Vastaukset kysymykseen 31

(1/6)

Kysymys 31. Miten liikenneopettajien koulutusta tulisi mielestäsi kehittää?

Opetustaitoja käytännön tilanteissa pätevän kouluttajan opastuksella. "Esseet" pois.

Opetuksellisia (vuorovaikutus) taitoja lisää.

Turhat "PEDAGO" virtaukset pois. Tämän hetken koulutus liikaa teoreettinen opetettavan aineen opettaminen puutteellista. Toteutuuko liikenneturvallisuus?!

Plussaa: liikennesääntötuntemus, opetustilanteiden hallintaan ottoa (vastuu) ja opetus "kansanläheisemmäksi" (tarvitaan lisäystä). Vähemmän (miinusta) kirjaopetusmenetelmiä.

Työharjoittelua sekä ajo-opetusta ja teoriaopetusta.

Ehkä tutkinnon suoritusta monimuoto-opiskeluna (osin etänä) ja vanhojen tutkintojen "hyväksi lukua".

Omaa ajo-opetusta ja henkilökohtaista ajoa enemmän.

Poikani oli viime vuonna liikenneopettajakoulutuksessa -koulutuksen taso on laskenut meidän ajoista. Siellä vain oleskellaan nykyisin, motivaatio laski. Työharjoittelu pelasti tilanteen.

Lisää: Käytännön opettamista, esiintymistä luokan edessä, kieliä (englanti, ruotsi), omaa ajoharjoittelua + kunnan tutkinto.

Satsata laatuun, ei määrään

Vuonna 1983 koulutus oli hyvä, kenties parempi. Ottakaa mallia.

Lisäisin henkilökohtaista ajotaitoa.

Lisää käytännön ohjattua harjoittelua ja lisää koulutusta omaan henkilökohtaiseen ajamiseen

Harjoittelijoilla perusvalmiudet usein täysin hukassa!

Nykypäivänä koulutuksessa on liikaa "luppoaikaa". Koulutusta pitäisi jopa lyhentää tai työjaksoja pidentää.

Ammatin perustietoja ja taitoja, niiden osaamista, pitää tehostaa -> itsenäistä "opetusprosessin" hallintaa. Liialliset "pedagogiset taiteelliset koukerot" pois! -> Keskittyä oleelliseen työhön.

Tehokkuutta lisää. Helsingin jakso oli hyvä silloin. Hämeenlinna ihan pelletouhua.

Painotus enemmän työkokemuksessa kuin 2. asteen koulutuksessa. Ajotaito kun ei kehity koulun penkillä vaan pelkästään ajamalla.

Tärkeimmät asiat mielestäni ovat: opettajan omat ajo- ja opetustaidot, laintuntemus, oppisisältöjen tuntemus ja työnkuvan ja -sisältöjen tuntemus. Myös ihmisentoiminnan/psykologian tuntemukseen kannattaa panostaa.

Käytännön harjoituksia enemmän koulussa ohjatusta ei "kentällä". Ajotaitoa lisää. Erityiskoulutusta lisää -> liukas, pimeä, MP, uusi autotekniikka.

Pitäisi opettaa opettamista autossa. Liikenneopetusta kokelaille enemmän, silloin ei juuri!

Ryhmätehtävät annettava huolella - kaikki tekee periaatteella.

Enemmän harjoittelua elävässä elämässä. Seminaarityöt vois heittää roskeen.

Joskus kyllä tuntui siltä, että tehdäänkö täällä jotakin liikenneopetustieteenmaistereita (didaktiikat, sosiologiat, psykologiat) eli ainakin joskus tuntui liian "fiiniltä". Kyllähän nuo asiat tietysti tärkeitä ovat, mutta ei ne tuolla käytännön töissä aina ensimmäisinä mieleen tule (ainakaan tietoisesti).

Enemmän liikenneopetusasiaa KOKENEEN opettajan opastuksella eikä semmoista korkeakoulumeininkiä, että tässä tehtävä, puretaan iltapäivällä, ottakaa selvää!

Lisää em. pakollinen työn seuranta + paljon lisää opettamisen/oppimisen psykologiaa + opetustekniikkaa - ainakin VUOSI LISÄÄ KESTOJA KOULUTUKSEEN.

Olisi pitänyt saada enemmän "vinkkejä" kokeneilta opettajilta. Opetusoppi (pedagogiikka) pitäisi linkittää paremmin liikenneopetukseen.

Enemmän opetusharjoittelua.

Tästä tulisi piiiitä juttu. Esim. kun kurssin puolivälissä meni töihin (=työharj.) ei ollut mitään käsitystä mitä paperitöitä kuuluu kenenkin hoitaa eli mitä tekee oppilas, mitä opettaja, mitä toimisto ja mitä viranomaiset. Luulisi, että edes tällaiset asiat oppisi kurssilla. (Huom. Minulla oli kuitenkin kurssini yksi parhaista todistuksista...).

Henkilökohtainen ajotaito, lainsäädäntö, psykologia, AMK-taso, yms.

Enemmän itse liikenteen ja sen sääntöjen tuntemusta. Enemmän käytännön harjoitusta liikennesääntöjen opettamiseen. Ulkopuolisten asiantuntijoiden käyttäminen.

Autotekniikkaa ja ajo-opetusharjoittelua lisää.

Käytäntöä lisää.

Lisää työharjoittelua sekä henkilökohtaista ohjausta. 1h koululla Lokessa ja kotiin=erittäin turhauttavaa.

Enemmän opastusta käytännön rutiineihin, esim. paperitöihin. Erityispedagogiikkaa enemmän. Yleensäkin pedagogisten taitojen osaamista.

Enemmän harjoittelua todellisissa tilanteissa (autokouluissa).

Paljon tuntui turhalta. Kaikennäköisiä tehtäviä tehtävien perään, enkä ymmärrä miten suurin osa niistä liittyi alaan mitenkään, eivätkä ymmärtäneet opiskelutoveritkaan.

Itsensä arvioiteja ja kykyjä kehittää itseään tulisi kehittää ja näin ehkä oppisi kokemaan pettymykset pehmeämmin. Enemmän yksilötason ohjausta... "hiljaista tietoa" kokeneilta ohjaajilta. Joo, mutta sehän vaatiikin harjoittelupaikalta paljon ja kouluttajilta!!!

Käytännön opetusta enemmän (teoria/ajo-opetus).

Teoriatunneilla enemmän käytännön opetustyöhön liittyviä asioita esimerkkejä ongelmatilanteista, vinkkejä, joku liikenneopettaja luennoimaan.

LOKE:n koulutus oli pettymys, sekavaa, motivaatiota vähentävää "koulutusta". LOKE-jaksot voisi tiivistää, nyt oli välillä pallo hukassa kun opettajat eivät tienneet missä mennään eivätkä välittäneet.

(3/6)

Opin työnteon harjoittelujaksolla, Loken opeilla en olisi uskaltanut edes lähteä ajo-opetukseen.

Vähentäisin ns. psykologisten töiden määrää, vaikka mielenkiintoisia olivatkin. Enemmän käytännön harjoittelua -työssä oppii oikeasti!

Omat liikennetaidot ja tiedot olisi hyvä opiskella ensin paremmin kohdalleen ja sitten siirtyä opetuksen opetteluun.

Raskaan kaluston osalta pitäisi lisätä koulutusta. Ja muutenkin erikoistumisosaamista (A, CE, DE). Ammattipätevyys, JATKOKOULUTUS!!

Enemmän "kenttä" harjoitusta. Ajo- ja teoriaopetuksen harjoittelua.

Liikaa turhia psykologisia aineita, liian vähän itse opettamisen opettamista, liian vähän kuorkkia ja moottoripyörää.

Lokessa tehdään vain autokouluhenkilökuntaa, erikoistumisesta ei puhuttakaan. Myös ammattikoulut ja aikuiskoulutuskeskukset tarvitsevat henkilökuntaa.

Turha lässytys pois. Enemmän käytännön harjoittelua -> harjoitus tekee mestarin. Raskaaseen kalustoon tuskin sai koulutuksen aikana edes koskea eli liikaa tuli kentälle täysin epäpäteviä opettajia.

Loken autokoulu takaisin. Ainoastaan työharj.jaksolla pääsi oikeasti kokemaan mitä työ tulee olemaan.

Oppitunnit pitäisi valmistella. Opettajat tulevat lonkalta puhumaan -> ovat siellä vain töissä. Laajempaa näkemystä asioihin -> ei enää samalla kaavalla. Raskaan kaluston koulutusta ei ollut ollenkaan -> lisätä. Ajo-opetuksen koulutus laadukkaampaa.

Ajo-opetusta lisää + luokan edessä esiintymistä. Liikaa vammaisten kanssa työskentelyä painotettiin koulussa verrattain siihen mitä niihin törmää kentällä. Esim. miksi sokea luennoi sokeudesta tuleville liikenneopettajille?

Käytännön läheisyyttä lisää. Muinaisjäänne: Ajonäyte Helsingissä, joutaa roskiin! Ei ole ajonäyte vienyt minua ammatillisesti eteenpäin patkääkään.

Työharjoittelujaksot olivat erittäin hyödyllisiä. Niissä sai selkeän kuvan tulevasta työstä. Erittäin hyvänä pidin sitä, että oli opetuksen seuraamista - mutta myös omat "opetusnäytöt". Palautetta olisin halunnut, erityisesti parannusehdotuksia, mutta sitä ei silloin ainakaan annettu.

Enemmän käytäntöä

Pedagogista puolta lisäisin. Miten kohtaavat oppilaat luokassa ja autossa.

Käytäntöä lisää

En tiedä tämän hetken koulutussisältöä. Ainakin erityisoppilaiden määrä on noussut, olisi hyvä saada valmiutta siihen opetukseen.

Loken opettajavaatimuksia tulee muuttua. Opettajiksi saatava kentältä pitkän linjan ammattilaisia, ei insinöörejä ja maistereita, joilta puuttuu käytännön kokemus liikenneopettajan työstä. Ammatillista perustietoa ja taitoa tarvitaan lisää. Tällä hetkellä sitä on murto-osa kokonaisuudesta. Pedagogisilla taidoilla ei tee mitään, jos opettaja ei hallitse opettamaansa asiaa. Opettajan on osattava työhönsä liittyvä lainsäädäntö niin ajo-oikeus kuin tieliikennepykälien osalta, tunnettava auton perusrakennetta ja osattava itse ajaa. Kokelaat tarvitsevat myös lisää rutiinia teoriaopetuksen antamiseen. Kaikki teoriat tulisi pitää läpi Loken aikana ja saada niistä ammattitaitoinen palaute. Positiivinen uudistus on harjoittelun jaksotus, mutta sitäkin voisi kehittää esim. siten, ettei ohjattua harjoittelua saa aloittaa ennen kuin seurantoja on riittävästi, eikä itsenäistä työskentelyä sallita, ennen kuin ohjattua harjoittelua on kertynyt riittävästi. Ohjaavien opettajien koulutus tarvitsisi myös

(4/6)

sisältöä. Organisaation, opetussuunnitelman otsikoiden esittely ja opintopisteiden määrät ovat pakkopullaa, jotka eivät anna ohjaavalle opettajalle minkäänlaisia valmiuksia ohjaamiseen. Saati sitten ajan tuhlaaminen tyhjäänpäiväisiin bittiavaruuksikkailuihin. Ohjaavat opettajat tulisi perehdyttää ohjaamiseen pienemmissä ryhmissä, esim. kokelaiden peruskoulutuksen yhteydessä. (Perusteellisempi=pitempi=kalliimpi yrittäjälle. Koulutus karsisi myös harjoittelijoiden työpanoksen vaanijat)

Enemmän tekemistä!

Ehdottomasti pitäisi lisätä ajo-opetusta ja teoriaopetusta. Koko koulutuksen aikana pidin yhden ainoan kokonaisen teoriatunnin. (Voi olla, että nykyään koulutus on erilainen, olen kuitenkin valmistunut jo 8 v sitten)

Ajokokemusta olisi oltava väh. 1 v. raskaalla ajoneuvolla. Yleissivistävä tietous tutkittaisiin pääsykokeissa. Psykologiset testit kaikille.

Ehdottomasti enemmän luokkaopetusharjoituksia LOKE:ssa. Ajo-opetusta olisi hyvä saada todentuntuiseksi ja sitäkin saisi olla enemmän.

Tuntisuunnitelmien, niin teoria- kuin ajotuntien, ohjausta tarkemmin ja syvemmin. Nyt oli vähän huteralla pohjalla muutamien opettajien pitämänä... Samoin pimeään opetuksessa ja liukkaan radan opetus oli suorastaan surkeaa; se piti opetella harjoittelupaikassa ja työelämässä...

Psykologiaa lisäisin ja lakitunneille pätevää opettajaa!

Opetusoppia. Ajoneuvokohtaista kontrollia valmiuksista hallita kyseistä ajoneuvoa. Kyseisten asioiden käsittelyä mitkä liittyvät ajamiseen ja teorian pitämiseen (ei koneen käyttäjiä teoriaan).

Pedagogisia valmiuksia tulisi vahvistaa.

Ajo- ja opetustekniikka.

Vähemmän teoriaa, enemmän käytännön harjoittelua.

Lisää ajo-opetusta ja teoriatuntien opetusta, enemmän käytäntöä. Lokeen EI pitäisi palkata työhenkilöstöön yrittäjiä, koska oppilaat ovat usein "itsenäisesti" oppimassa ja ope omassa yrityksessä.

Ei muutoksia

Aiemman opettajakokemuksen laskeminen hyväksi.

Hieman enemmän opetustaitoja, mallitunteja esim. vaihtoehtoisia esitystapoja.

Etätöiden määrää lisäisin.

Lisää realistista kuvaa tulevasta ammatista. ei pelkkiä "helppoja" esimerkkejä. Työ on paljon vaativampaa kuin koulutus nykyisin antaa ymmärtää.

Lisää opetusharjoittelua, mieluiten aitojen oppilaiden kanssa. Nyt vähän teeskentelyä ja sitäkin liian vähän.

Koulutettavien opettajien asennekasvatusta suhtautumiseen liikenteessä.

Toimiessani tutkinnon vastaanottajana näkyi selvästi, että koulutuksessa oli liian vähän painotettu auton käsittelyn opetusta. Jos perusta ontuu niin koko ajaminen sortuu (tuli myös esille uusien opettajien kommentteissa).

Psykologiaa, asenteita, sitoutumista, valintakriteereitä suunnata em. seikkoihin.

(5/6)

Käytännön asioita enemmän.

Jo pelkästään ajoneuvon käsittelytaitoa olisi lisättävä opettajille. Esim. moni opettaja ei osaa hallita edes moottoripyörää, vaikka opettaa muille auton ajotaitoa nykyliikenteessä!

Psykologiaa, oppilaan ymmärrystä lisää.

Opetusharjoitusta tulisi edelleen kasvattaa.

Psykologista koulutusta ja ihmistuntemusta lisää.

Työharjoittelu on hyväksi. Luentotekniikkaa s.o. opetus ja puheoppia lisää. Psykologia -> asennekasvatus.

Ajotaito tärkeä.

Täydennyskoulutusta/kertausta. Päätösvaltaa liikenneopettajille ajokortin myöntämiseen.

Teoriakoulutuksen pitämistä lisää.

Ihmistuntemusta.

Pitää lisätä henkilökohtaista ajotaitoa.

Jatkokoulutus olisi hyvä.

Työharjoittelua lisää.

En tunne nykykoulutusta, mutta 80-luvun koulutus oli ihan hyvä.

Eriytys A-B-C-D-yhdistelmät opetukseen. TLL-opetusta, tulkintoja pätevällä opettajalla. Omaan ajoon eri ajoneuvoilla lisää.

Pedagogista ja didaktiivista koulutusta olisi hyvä lisätä. Oppijan näkökulmaa tulisi tarkastella enemmän.

..

Teoriahöpötystä aika paljon.

Tästä on LVM:n asettama työryhmä antanut ehdotuksen. Henkilökohtaisesti toivoisin liikenneopettajien koulutusta annettavan muuallakin kuin Hämeenlinnassa. Opetuksen laatu kehittyisi (toivottavasti minimilaadusta korkeammalle tasolle) terveen kilpailun myötä.

Työharjoittelujaksojen lisääminen. Satsata LOKEn henkilökuntaan.

Liikennekoulutusta.

Lisäisin työlainsäädäntöä.

Työssä oppimista lisää. Omia valmiuksia/vahvuuksia enemmän esille. Erikoistumista, yhteen asiaan keskittymistä esim. B-kortti.

Koulutus antaa liian ruusuisen kuvan ammatista, koska opiskelija ei saa kokemusta työn pitkäaikaisesta rasittavuudesta, pitkistä työpäivistä, huonosta palkasta jne. Paha maku tulee suuhun vasta työelämässä vuosien kuluttua.

(6/6)

Oikeat oppilaat LOKElla voisi olla harkinnan arvoinen asia. Ainakaan koulutusaikaa ei voi lyhentää.

Ajoharjoittelua enemmän.

Riittävä ajokokemus YO-lakin tilalle. Paljon kolarittomia kilometrejä. Ei sakkoja (asennekasvatusta lisää).

Vähentäisin teknistä tietoutta. Lisäisin sosiaalisen ja ihmisläheisen asian painottamista.

Laittaisin jokaisen kurssilaisen ajamaan suljetulle alueelle yhdistelmää ja linja-autoa: saisivat tuntumaa siihen miten iso auto käyttäytyy!

Lisäisin tänä päivänä enemmän ns. hankalien oppilaiden kohtaamista (välinpitämättömät, yms. muut ERNUT=erilaiset nuoret).

Luokkaopetusta opettajana lisättävä/tehostettava.

Enemmän käytäntöä.

60-luvulla koulutus oli vähäistä. Nyt koulutus on parantunut, kunhan ei käytetä pelkästään työttömien kouluttamiseen, vaan pidetään tasosta kiinni.

Painottamalla opettamista enemmän teettämällä eikä vain puhumalla.

Lisää liikennekäyttämisen opetusta =käyttäytyminen psykologista ja sosiaalista, tausta selville.

Mielestäni nykyisin HML ajoharjoittelualueena on liian suppea/Helsinki oli ehdottomasti parempi vilkasliikenteinen/raitiovaunut! Ehdottomasti teoriaharjoitusta tuntien pitämiseen lisää ja oma ajotaito isollakin autolla paremmaksi.

Liite 5. Vastaukset kysymykseen 68

(1/2)

Kysymys 68. Vapaa sana –Liikenneopettajat ja sivutoimiset

Työskentelen yksin (hoidan kaikki koko koulussa), kesäloma n. 2 kk ja jouluna n. 1 kk. Voin itse järjestellä työni ja korkein palkkaluokka. Viihdyn nykyisin ihan hyvin.

Olen kiinnostunut tutkimuksesi tuloksista, niin kuin ne kaikki muutkin, jotka vastasivat tähän – lähettäisitkö joskus vaikka jonkin kopiointilinkin, mistä sen pääsee lukemaan; siis kaikille 550:lle!

Liikenneopen pätevyyden/vaatimustason ja koulutuksen tulisi yhtenäistää esim. koko EU:n alueelle yhteneväksi (kuten ajoluvatkin on) ja esim. ammattipätevyysdirektiivit c-, ce- ja d- luokissa. Minusta 20-25v liikenneopeksi valmistuvien pitäisi tosi tarkasti miettiä, mitä he tekevät 50-vuotiaina! Eli turvata urakehitys-ettei tule karvaisia pettymyksiä!!

Odotan kyselyn tuloksia mielenkiinnolla. Ihmettelen, että alaa tutkitaan näin vähän.

Koko ajo-opetus vaatisi täydellisen remontin, varsinkin II-vaiheen opetus. Se syö alan arvostusta: hinta/laatu

Ehkä hieman vähemmän kysymyksiä, niin vastauksia tulisi enemmän, meinasin jo sytyttää välillä saunanpesän tällä nipulla...)

Palkka pitää saada sille tasolle millainen vastuu liikenneopettajalla on työssään ja sille mitä tekee tulevaisuutta varten.

Mukava, kun tällaista kyselyä teet, ammattikunta on aika pieni, mutta olisi mukava nähdä tuloksia jossain. Kiinnostaa, miten muut ajattelevat.

Niin kauan kun liikenneopettajien palkka ja työsuhteen ehdot ovat nykyisellä mallilla ei ala vedä uusia pysyviä työntekijöitä riittävästi.

Jos liikenneopettajien asiat (TES) eivät muutu ratkaisevasti voi olla edessä mielenkiintoiset ajat...

Suurin ongelma vaihtuvuuteen alalla on se, että ylityöt maksetaan tunti tunnista- menetelmällä joten töitä saa sitten tehdäkin -> työajat pitkiä -> ei jaks. Jos ylityöt maksettaisiin niin niitä ei tehtäisi niin paljoa, vaan palkattaisiin enemmän opettajia.

Lisää liksaa!

Tiedämme kaikki miten asia saadaan korjattua paremmaksi. Min. ajomäärät, alv, kurssimaksut, palkka, työn arvostus, koulutuksen taso/määrä/laatu yms. Liikenneturvallisuus on niin korkealla tasolla ettei siihen tarvitse panostaa -tämä on päättäjien ja yhteiskunnan viesti.

Tuntimäärät samoiksi kuin valtionlaitoksissa ja palkka.

Nyt kehittyvä työ ja "menee lujaa" ammatillisissa asioissa/lainsäädännössä -> ainakin voi kehittää itseään ammatillisesti/kehittyä.

Monet ihmettelevät että: Mitä, pitääks tohonkin hommaan oikein jotain koulua käydä!? Ai niinkin pitkään ku 1,5 vuotta, onks se tarpeellista? Kai nyt kaikki osaa opettaa jonkun ajamaan ilman kouluakin!?

On varmaan erilaista olla liikenneopettajana autokoulussa, yrittäjänä tai ammattiopistossa, jossa se lienee mielekkäintä! Olipa aika mittava kysely?

(2/2)

Monet kysymykset ehkä vääristyivät hieman, sillä niistä osasta puuttui esim. lisäkouluttautumisen vaihtoehto.

Toivottavasti tutkimuksella on merkitystä koulutuksen parantumiseen!

Lisää palkkaa ja vapaa-aikaa alalle. Perhe on kuitenkin tärkeämpi kuin työ. Oli jo aikakin tutkia ko. asioita. Mielestäni tämän tutkimuksen tulokset tulisi saattaa tietoon myös opetusministeriöön ja eduskunnalle ym. päättäjille. Uskon, että muidenkin PALKATTUJEN opettajien vastaukset ovat samansuuntaisia. Työvoimapulaa ei alalla ole, JOS käyttäydytään reilusti myös työnantajien puolelta.

Saammehan tietää tutkimuksen tulokset heti, kun se valmistuu. Muuten ei ole mielenkiintoa näitä täyttää.

Toivottavasti työsi tuloksena löytyy jotain jolla saamme vielä parempia liikenneopettajia tulevaisuudessa.

Jatkokoulutusta lisää.

Palkkaus koulutusta vastaavalle tasolle esim. raitiovaunukuljettajakurssi kestää 2kk ja alkupalkka parempi kuin meillä...kannattaa miettiä asiaa.

Opiskelin laman aikana ja työnsaanti alkuun aika hankalaa. Tällä hetkellä olisi töitä vaikka valita. Pidän työstäni!

När man inte har finska som modersmål är det svårt att förstå alla frågor till 100%. Hade varit roligt om detta formulär varit på svenska för de svenskspåriga. Vi är ju ett tvåspråkigt land vet du. Hade du svarat på ett svenskspråkigt formulär? Tack i alla fall!

Kortin hinta vain perusteena koulun valintaan, ei laatu!

Autokoulujen tilanne on parantunut viime vuosina, toivottavasti lama ei aiheuta uutta katastrofia.

Kysymykset tuntuvat olevan työntekijäin kannalta paremmin kuin yrittäjän.

Koulutusta pitäisi ehdottomasti kehittää, jotta valmistuneista mahd. moni jatkaisi alalla. Rehellisyyttä kehiin kaikin puolin!

Liite 6. Vastaukset kysymykseen 105

(1/2)

105. Vapaa sana –Lopettaneet ja eläkkeelle siirtyneet

Jotta markkinatalous ja yhteiskunta yleensä toimisi, on lapion tekijälle maksettava enemmän kuin ojan kaivajalle. Tämä ei näytä onnistuvan liikenteen ammateissa. Opettajien palkat tulisi lähes tuplata nykyisestä. Missä ovat ylityökorvaukset, työaikojen noudattaminen jne. Suurin syy liikenneopettajapulaan on mielestäni yleinen kiireen ja välinpitämättömyyden lisääntyminen liikenteessä ja yhteiskunnassa yleensä. Ajaminen kaupungissa on rasittavaa ilman oppilastakin. Liikenneopettajat jaksaisivat oikein hyvin työssään jos olisi ikuinen sunnuntaiaamu, normaali työaika ja palkka. Edellisessä työpaikassani koko henkilökunta vaihtui samoihin kun irtisanoin itseni. Olin ainut joka ei joutunut sairaalaan stressioireiden takia. Sanoin työnantajalleni, että en jaksakaan enää kun pienten lasten takia yötkin valvottava. Hän antoi minulle kaksi uutta oppilasta lisää. Ahneilla on edelleen paskainen loppu. Lakeja ei noudateta jos noudattamista ei valvota. Turha lisätä opetusta tai opettajien määrää, valvontaa ja poliisejahan olisi lisättävä.

Liikenneopettajien arvostus korkeammalle! Mitä tulisi jos meitä ei olisi?

Liikenneopettajakoulutuksen voisi kytkeä teknillisen koulun kurssiin. 1 v lisää oppiaikaa. Teknikko-/liikenneopettaja on hyvä yhdistelmä. Kun opettajatoiminta loppuu, on siitä suuri apu esim. työnjohtotehtävissä tekniikan puolella. Pelkkä liikenneopettajakoulutus ei anna etenemismahdollisuutta.

Liikenneopettajan ammatista harva jää vanhuuseläkkeelle?

Asennekasvatusta lisää autokouluun, yli 60v. pienimuotoinen ajonäyte, pelkkä lääkärintodistus ei riitä (myös teoriakoe ->tarkoitin autoilijoita)

On käynyt niin että uuden koulutuksen saaneet opettajat ovat saaneet oppilaat keskeyttämään ajo-opetuksen. Silloin omistajat ovat hakeneet minut kotoa ja kaikki on normalisoitunut. että minusta olisi psykologiaa ja kanssakäyntiä koulutukseen lisättävä.

Tuskinpa on työvoimapulaa pikkupaikkakunnilla, yleensä "isäntä" on opettajana yrityksessään sekä 1-2 työntekijää jolloin työajat suhteessa palkkaan eivät kohtaa.

Työskentely liik.opettajana antoi hyvän pohjan toimia tutkinnonvastaanottajana ja liikenneopettajien siirtyminen tutkintopuolelle antoi uutta näkökulmaa tutk. kehittämiseen yleensä. Mielestäni se on hyvä, että entiset näkemyserot ovat tasoittumassa.

Joihinkin kysymyksiin oli mahdotonta vastata

Liikenneopetus on mielenkiintoinen työ ja on mielekästä toimia alalla tutkinnonvastaanottajana ja tätä kautta toimia yhteistyössä autokoulualan kanssa.

Liikenneopettajat tekevät arvokasta yhteiskunnallista turvallisuustyötä. Se tulee aina olemaan näin.

Toivotan hyvää jatkoa jotka jaksaa työtä tehdä

Minimimäärät olisi saatava ylemmäs, koska ylimääräisiä ajo-opetuksia ei juuri kukaan halua ostaa tai vaatimukset kortin saantiin alemmas (turvallisuus, sosiaalisuus, taloudellisuus itsenäisesti!)

Muistan hyvällä niitä vuosia jolloin toimin liikenneopettajana.

Kysymykset epäloogisia, johdattelevia.

Sen ajan kun toimin liikenne/teoriaopettajana viihdyin työssäni. Sen jälkeen toimin autoalalla erilaisissa työnjohtotehtävissä.

Liikenneopettajan työ oli nuorelle miehelle ensimmäinen vakituinen työpaikka. Tykkäsin kovasti.

(2/2)

Liikenneopettajan ammatti on vaativa, henkisesti ja fyysisestikin raskas. Valitettavasti alan palkkaus on jäljessä alan vaatimuksiin nähden

Ei taida olla paluuta, rekkamies on aina rekkamies! Kiitos

Olen ollut poissa alalta niin kauan etten välttämättä tunne nykyistä tilannetta ko. alalta

Nostan hattua tutkimukselle ja ammattikunnalle.

Ikäni haittaa työn saantia. Olen opettanut opetusluvalla kaikki lapseni ja useita muita perheenjäseniäni. Tuntuma alalle on säilynyt. Voin heti ottaa töitä Kirkkonummi-Espoo alueelta (osa-aika)

Hyvälle opettajalle kannattaa maksaa kunnon palkka, sillä "firma" saa ne poistaa verotuksessa, mutta hyviä asiansa osaavia opettajia ei istu joka oksalla. Tämä tärkein asia.

Opettaja on kyllä kun palkkaus ja työolosuhteet laitetaan kuntoon. Ei kaikilla ole sivuammattia josta sais elannon (kaupan alalla on osa-aikatyö paremmilla ehdoilla)

Hieman huvitti kun autokouluopettaja-ajastani on jo niin monta vuotta, mutta hauska oli muistella sitä aikaa.

Raskaan kaluston puolen opettajan työssä minua tietysti "kaivelee" se, että nykyisin saadaan ison auton rattiin nousta mielestäni hiukan heppoisin perustein: ei se, että ajetaan kuorma-autokortti muttei tehdä sillä lainkaan töitä, ole kenenkään etu! Kovaa puhetta, tietysti, mutta olen ollut tätä mieltä aina ja olen edelleen. Ei työttömyys tai työttömyysuhan alaisuus voi olla painavin peruste tulla valituksi linja-autonkuljettajakurssille oppilaaksi!!! Eikä tietysti myöskään liikenneopettajakurssille!! Mutta mitäpä näistä, viisaathan ovat asiat pähkäilleet ja toimivat sen mukaan.

Toivon että niille jotka ovat olleet "poissa" liik.opettajan työstä järjestetään uudelleen koulutuskurssi. Olisin heti valmis vaihtamaan takaisin, mutta en näillä eväillä.

Pääsykokeista ja koulutuksesta on vierähtänyt sen verran pitkä aika, että on vaikea vastata tiettyihin kysymyksiin.

Minun ikäluokkani oli kasvatettu arvostamaan työtä ja se piti tehdä niin hyvin kuin mahdollista. Raha tuli vaivan palkkana kaikissa 8 ammatissa.

Kouluttauduin Suomessa koska täällä on parempi systeemi-lisenssin voi vaihtaa ruotsalaiseen, mutta päinvastoin ei. Helsingissä oli tuhat kertaa parempi työskennellä kuin Tukholmassa. Pätee varmasti vieläkin. Johtuu ehkä siitä, että Ruotsissa saa opetusluvan melkein kaikki, joten vain "huonoimmat" joutuvat autokouluun. Lisäksi naisena sain taistella "johtajuudesta" arabioppilaitten kanssa. Suomessa oppilaiden kirjo oli aivan erilainen, koska opetuslupia ei juuri myönnetä ja näin ollen myös "hyvät" oppilaat tulivat kouluun. Kaipaan todella sitä aikaa. Ehkä aika kultaa muistot...

Jos terveys/selkä/lonkat sallisi olisin varmasti vielä alalla. Olin paikassa jossa sain toteuttaa, kehittää niin paljon kuin halusin ja työkaverit/pomo maan mahtavimmat.

Jokainen oppilaasi on arvokas henkilö=on sinun työnantajasi. Perekdy yksilöön, sillä opetus on henk.kohtaista vuorovaikutusta. Luo uskoa ja luottamusta toiseen henkilöön. Älä mene luokan eteen valmistautumatta=se on kauhistus!

