

Niila Tamminen (toim.)

POLKUJA HUMAKIN KOULUTUKSESTA TYÖELÄMÄÄN



HUMANISTINEN
AMMATTIKORKEAKOULU



Niila Tamminen (toim.)

Polkuja Humakin koulutuksesta työelämään

ISBN 978-952-456-370-3 (verkkojulkaisu)

ISSN 2343-0664 (painettu)

ISSN 2343-0672 (verkkojulkaisu)

Humanistinen ammattikorkeakoulu julkaisuja, 104.

Helsinki: Humanistinen ammattikorkeakoulu.

© Humanistinen ammattikorkeakoulu & tekijät 2020

Taitto: Emilia Reponen

Esipuhe

Suomalaisista korkeakouluopiskelijoista moni työskentelee koulutustaan vastaavissa tehtävissä jo opintojen aikana. Työssäkäynnillä rahoitetaan opintoja, saadaan kokemusta työelämästä ja luodaan samalla perustaa tulevalle työuralle. Opiskelu ja työnteko eivät kuitenkaan aina kohtaa toisiaan. Työssä hankitun osaamisen tunnistaminen ja merkitys opiskelulle voi olla epäselvää. Korkeakoulujen käytänteet eivät välttämättä tue opiskelijan työntekoa osaamisen kehittämisessä. Työssäkäyvän opiskelijan merkitys työpaikan omassa kehittämistyössä voi myös jäädä huomaamatta.

Toteemi-hankkeessa on vuosien 2017–2019 aikana tutkittu ja kehitetty käytännönläheisiä malleja työn ja korkeakouluopintojen yhdistämiseksi. Toteemi on opetus- ja kulttuuriministeriön rahoittama korkeakoulutuksen kehittämishanke. Sitä on hallinnoinut Haaga-Helian ammattikorkeakoulu ja toteuttanut 16 ammattikorkeakoulua ja kaksi yliopistoa Suomessa.

Toteemi-hankkeessa Humanistisen ammattikorkeakoulun (Humakin) osatoteutuksen tavoitteita ovat olleet työssä tapahtuvan oppimisen mallintaminen ja kehittäminen, valmistuneiden opiskelijoiden laadullisten urapolkujen selvittäminen sekä saadun tiedon hyödyntäminen osana Humakin strategian toimeenpanoa, opetussuunnitelmatyötä ja digikampuksen kehittämistä.

Helka Luttinen

FM, koulutussuunnittelija

Projektipäällikkö, Toteemi-hanke, Humak

Sisällysluettelo

Johdanto	5
Tarja van Veldhoven & Niila Tamminen	
Työn ja opiskelun yhdistäminen Suomessa: taustaa	9
Pia Gerbaulet & Niila Tamminen	
Työn ja opiskelun yhdistäminen: tapaus kulttuurituottajat	14
Kukka-Maaria Vuorikoski	
Polkuja: valmistuneiden yhteisöpedagogien työllistyminen	19
Arto Lindholm & Kukka-Maaria Vuorikoski	
Polkuja: valmistuneiden kulttuurituottajien työllistyminen	29
Arto Lindholm & Niila Tamminen	
Lopuksi	38
Liite 1	41

Johdanto

Kukka-Maaria Vuorikoski & Niila Tamminen & Arto Lindholm

“Työ ei ole sitä mitä teet elääksesi. Työ on sitä mitä teet elämälläsi.”

Valtioneuvoston tulevaisuusselonteon (2017, 21) mukaan tulevaisuuden työn muutokset koskevat erityisesti työn sisällön ja käytäntöjen sekä organisointitapojen muutoksia, työnantajan ja työntekijän välisen suhteen muutosta, toimeentulon muutosta, osaamisen muutosta sekä työn yhteiskunnallisen merkityksen muutosta. Kaikkien osa-alueiden muutossignaalit voidaan nähdä myös uraseurantatutkimuksessa. Vanha työuramalli, jossa ihminen siirtyy koulusta työnantajalle ja tekee uransa yhdessä tai kahdessa työpaikassa, ei enää päde. Myös OECD:n mukaan Suomessa oli kaikista tutkituista maista toiseksi eniten muutoksia työelämässä: suomalaisista työpaikoista yli 40 %:ssa oli otettu käyttöön uusia prosesseja ja teknologioita. (OECD 2013, 47.)

Vaikka työurat ja työelämä monimuotoistuvat, monimutkaistuvat ja muuttuvat, suurin osa Humakista valmistuneista päätyy töihin, ja nykyään myös töistä takaisin opiskelemaan, joko täydentämään osaamistaan tai opiskelemaan kokonaan uutta ammattia. Osalle opiskelu ja työnteko ovat erillisiä toimintoja, mutta yhä useammalle samanaikaisia ja limittäisiä elämän osa-alueita.

Opiskelun ja työn yhdistäminen vaatii sitoutumista ja organisointikykyä, mutta ennen kaikkea motivoitunutta asennetta asioiden läpiviemiseen niin, että oppija kokee kehittyvänsä niin opinnoissaan kuin työelämässäänkin. Uuden oppimisessa voittavat kaikki, olipa kyse sitten itse-

näisestä, omaa hyvinvointia ja elämänlaatua kohentavasta opiskelusta tai työnantajalle suotuisan uuden osaamisen ja ammattitaidon kartuttamisesta. Opiskelun ja työssäkäynnin yhdistämisen tulee yhtä lailla palvella muuttuvaa työelämää kuin sille panostaan antavaa opiskelijaa.

Lähtökohtaisesti Suomessa rakenteet ovat kunnossa laajamittaiselle opiskelun ja työn yhdistämiselle. Teknologian tuoma tuottavuuden kasvu ja joustavuus ovat konkreettisesti lisänneet mahdollisuuksia osaamisen päivittämiseen joustavasti; nykyaikana työt muuttuvat yhä nopeammin ja työelämän osaamistarpeet sen myötä. Muutokset vaativat osaamisen kasvattamista ja sitä kautta koulutuksen valmiutta vastata muutoksiin. Toisaalta Elinkeinoelämän keskusliitto näkee raportissaan ”Uudistuminen lähtee osaamisesta”, että 70 % opista karttuu nimenomaan työtä tehdessä ja vain kymmenen prosenttia koulun penkillä (EK, 2020).

Vastauksena korkeakoulut ovat kehittäneet yhä enemmän työelämälähtöistä oppimista, oppijat ja työelämän huomioon ottavaa TKI-toimintaa ja erilaisia muita didaktisia keinoja. Yksi yhdyspintaa vahvistava ilmiö on opetusalaakin sekoittava digitalisaatio. Periaatteessa se mahdollistaa opiskelun ajasta ja paikasta riippumatta, ja tuo opetettavan asian joustavasti niin opiskelijoiden olohuoneisiin kuin toimistonurkkaukseen tai työpaikan kookouhuoneeseen. Mutta vaikka tekniikka ja pedagoginen

osaaminen antaisivatkin myöden, ovatko oppilaitokset riittävästi ajan hermolla osataksaan tarjota työelämää palvelevia osaamiskokonaisuuksia?

”Työelämässä olevien ihmisten opiskelun on integroiduttava työhön ja yrityksen strategiaan.” - Tiina Takala, Kone Oyj.

Työurat korkeakoulujen rahoituksen perusteena

Ammattikorkeakoulujen yhtenä julkisen rahoituksen perustana ovat valmistuneiden urapolut. Korkeakoulujen tekemien seurantakyselyiden avulla arvioidaan tutkinnon suorittaneen henkilön tyytyväisyyttä saamaansa korkeakoulutukseen. Kyselyillä selvitetään myös valmistuneiden käsityksiä heidän mahdollisuksistaan hyödyntää korkeakoulussa hankittua osaamista työelämässä sekä työn vaatavuutta suhteessa omaan korkeakoulutukseen.

Vaikka uraseuranta määrittää osaa korkeakoulun saamasta rahoituksesta, kertoo se myös oppilaitokselle, mitä opiskelijoille tapahtuu valmistumisen jälkeen. Ammattikorkeakouluopetuksen tärkeimmän rahoittajan, opetus- ja kulttuuriministeriön (OKM), toimesta uraseuranta tehdään noin vuosi opintojen päättymisen jälkeen. Tämä kertoo lyhyellä aikajänteellä työllistymisestä opintojen jälkeen. Pidemmän aikavälin uraseurannalla saadaan syvällisempää ymmärrystä työelämästä opintojen jälkeen. Kun koulutuksesta työkentälle, työttömyyteen, opintoihin tai muualle päätenyt entinen opiskelija reflektoi omaa polkuaan ja sen suhdetta opintoihin, oppilaitokselle aukeaa mahdollisuus ymmärtää omaa rooliaan ja vaikutustaan ihmisen opintojen jälkeiseen elämään. Parhaimmillaan uraseuranta tarjoaa myös ymmärrystä oppilaitoksen omien koulutusalojen muutoksista ja koulutustarpeista. Hyvä alumnitoiminta ja sidosryhmä-

yhteistyö pitävät oppilaitoksen ajan tasalla myös niistä osaamistarpeista, joita työelämällä on jatkuvan koulutautumisen ja osaamisen päivittämisen suhteen.

Valtioneuvosto on hyväksynyt opetus- ja kulttuuriministeriön ehdotuksen ammattikorkeakoulujen ja yliopistojen rahoitusmalleiksi vuodesta 2021 alkaen. Korkeakoulutuksen laatua, vaikuttavuutta ja koulutuksen kohtaantoa työmarkkinatarpeisiin kuvaavaa Työllistymisen ja työllistymisen laatu -rahoitustekijää vahvistetaan korkeakoulujen rahoitusmalleissa. Työllistymisen ja työllistymisen laatu rahoitustekijän osuudeksi ammattikorkeakoulujen rahoitusmallissa tulee 6 % ja yliopistojen rahoitusmallissa 4 %. Molemmilla sektoreilla puolet rahoitustekijästä jaetaan laadullista työllistymistä kuvaavan uraseurantakyselyn perusteella ja puolet Suomeen työllistyneiden tutkinnon suorittaneiden perusteella. (Opetus- ja kulttuuriministeriö, 2018.)

Laadullinen työllistyminen

Laadullinen työllistyminen, jonka rahoitusosuus on tulleisuudessa siis 3%, on ihmisen subjektiivinen käsitys siitä, pääseekö hän työssään käyttämään korkeakoulutusta osaamistaan. Koska nykyajan työurat ja työnkuvat ovat yhä aikaisempaa moniulotteisempia ja laajempia, oleellisia ovat korkeakoulutuksen antaman osaamisen hyödyntämismahdollisuudet, eikä se, onko valmistunut päätenyt niin sanotulle omalle alalle töihin.

Laadullisesta työllistymisestä puhuttaessa esiin nousevat myös spesifien ja geneeristen taitojen välinen suhde. Ammattikorkeakoulujen perusrahoituksen laskentakriteereistä annetussa asetuksessa huomioidaan molempia, mutta seurannassa käytettävät kysymykset näyttävät painottavan niin sanottuja geneerisiä taitoja. Esimerkiksi koulutuksen rahoitusosuuden laskennassa huomioitavan,

valtakunnallisen uraseurantakyselyn kysymyksessä numero viisi ”Miten hyvin AMK-opiskelu kehitti osaamista”, kartoitetaan seuraavia alueita:

- 1) opinnoista saatu käytännön osaaminen
- 2) ongelmanratkaisutaidot
- 3) kehittämisosaaminen
- 4) kyky oppia ja omaksua uutta
- 5) oma-aloitteisuus ja itseohjautuvuus
- 6) yrittäjyystaidot

Näistä vain ensimmäinen mittaa spesifiä käytännön osaamista, kun taas muut taidot ovat geneerisiä taitoja, joiden osaamista voidaan soveltaa useilla työskentelyaloilla. Tämä ei sinänsä ole yllätys, sillä myös Maailman talousfoorumi pitää tulevaisuuden työmarkkinoiden kysytyimpinä taitoina juuri geneerisiä taitoja (World Economic Forum 2016).

Laadullisen työllistymisen sekä geneeristen taitojen huomioinnin ottaminen koulutuksen suunnittelussa on sekä tulevaisuuden rahoituksen että työelämän osaamistarpeiden kannalta oleellista. On kuitenkin hyvä muistaa, että suunnittelemme koulutuksia suhteellisen lyhyen aikavälin työelämän tulevaisuusskenaarioiden varassa. Tämä johtuu tulevaisuuden ennustamisen vaikeudesta. Pisimmillään Opetushallitus ja Osaamisen ennakointifoorumikin tuottavat katsauksia viidentoista vuoden päähän.

Todellisuudessa emme lainkaan tiedä, miltä työmarkkinat näyttävät vuonna 2050. Yleisesti arvellaan, että koneoppiminen ja robotiikka muuttavat melkein kaikkia aloja jurgurtin valmistuksesta joogan opettamiseen. Muutoksen luonteesta ja sen läheisyydestä on kuitenkin ristiriitaisia mielipiteitä. Jotkut uskovat, että miljardeista ihmisistä tulee jo parissa vuosikymmenessä talouden kannalta tarpeettomia. Toisten mukaan automaatio taas luo pitkällä aikavälillä uusia työpaikkoja ja suurempaa hyvinvointia. (Harari 2018, 35.) Näiden skenaarioiden varassa on jo-

kaisen korkeakoulun luotava oma näkemyksensä tulevaisuuden työelämän muutoksista ja niiden tuottamista osaamistarpeista sekä vaikutuksista ja muokattava koulutustarjontaansa parhaan ymmärryksensä mukaan.

Julkaisun tarkoitus ja sisältö

Tämä julkaisu on kooste tutkimuskokonaisuuksista, joiden pohjana on Humakista valmistuneiden ammattilaisien haastattelut, joissa on kartoitettu opintojen aikaista työssäkäyntiä, urapolkuja sekä laadullista työllistymistä. Julkaisu kartoittaa työn kautta sitä, mitä Humakin opiskelijat – opintojen aikana ja niiden jälkeen – tekevät elämällään. Minkälaisia mahdollisuuksia ja valintoja heillä on ollut työn ja opiskelujen yhteensovittamisessa sekä minkälaisia polkuja he ovat matkalla työelämään ja työelämässä kulkeneet?

Teoksen aluksi lehtori Niila Tamminen käy läpi yhdessä opiskelijoiden Tarja van Veldhovenin ja Pia Gerbauletin kanssa työn ja opintojen yhdistämistä Humakin kulttuurituotanto-opiskelijoiden näkökulmasta. Tämän jälkeen asiantuntija Kukka-Maaria Vuorikoski ja yliopettaja Arto Lindholm kertovat laadullisesta urapolkututkimuksesta, jossa kartoitettiin valmistuneiden yhteisöpedagogien ja kulttuurituottajien työpolkuja.

Julkaisu tiivistää suunnan, johon koulutusta tulisi kehittää, jotta opiskelijat oppisivat työelämän vaatimia taitoja ja työelämä sekä korkeakoulu uudistuisivat siten, että työssäkäynti ja opiskelu tukisivat toisiaan parhaalla mahdollisella tavalla. Jokaisen Humakista valmistuneen tulisi voida huomata, että koulutuksessa hankitut taidot ovat vahvaa ja ostovoimaista valuuttaa tulevaisuuden työmarkkinoilla, jossa omaa osaamista on osattava arvioida, tunnistaa ja kehittää oikeaan suuntaan.

Lähteet

Elinkeinoelämän keskusliitto EK 2020. Uudistuminen lähtee osaamisesta: Jatkuva oppiminen on yritysten arkea.

Harari, Yuval Noah 2018. 21 oppituntia maailman tilasta. Bazar Kustannus Oy.

OECD 2013. OECD Skills Outlook 2013: First Results from the Survey of Adult Skills.

Opetus- ja kulttuuriministeriö 2018. Luovuutta, dynamiikkaa ja toimintamahdollisuuksia: ehdotus ammattikorkeakoulujen ja yliopistojen rahoitusmalleiksi vuodesta 2021 alkaen. Helsinki: Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisuja 2018: 35.

Valtioneuvoston tulevaisuusselonteko 2017. Kaisa Oksanen: I. osa Jaettu ymmärrys työn murroksesta. Valtioneuvoston kanslian julkaisusarja 13a/2017. Valtioneuvoston kanslia. Lönnberg Print & Promo.

World Economic Forum 2016. The Future of Jobs: Employment, Skills and Workforce Strategy for the Fourth Industrial Revolution.

Työn ja opiskelun yhdistäminen Suomessa: taustaa

Tarja van Veldhoven & Niila Tamminen

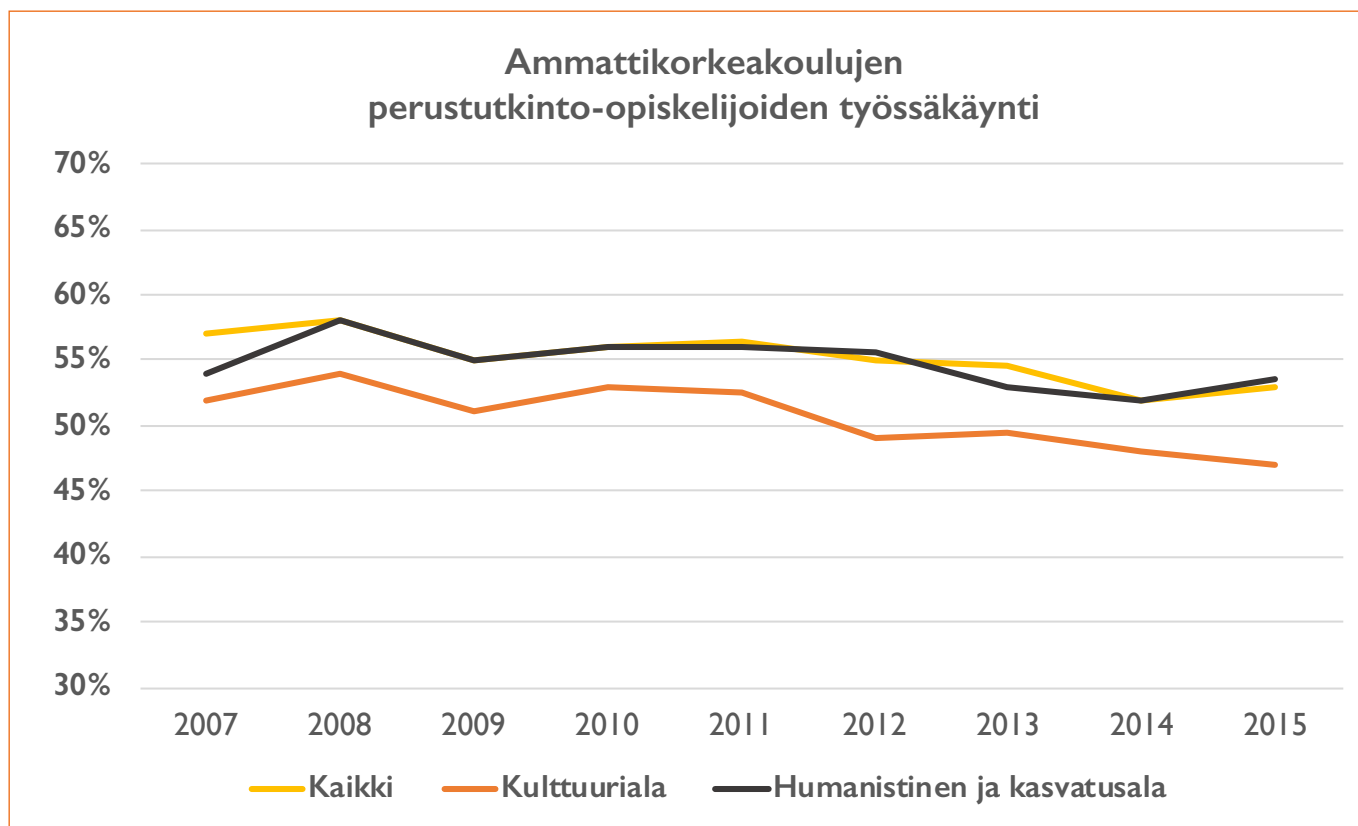
Suomen menestys koulutuksen kärkimaana on tulosta yhteiskunnan vuosikymmeniä kestäneestä tavoitteesta nostaa kansakunnan koulutustasoa. Viime vuosina menestys on kuitenkin saanut kolauksia, ei vähiten koulutusrahoituksen leikkauksien vuoksi. Vuonna 2019 Suomen hallitus esitti kuitenkin talousarviossaan vuodelle 2020, että kaikille koulutusasteille budjetoidaan 256 miljoonan euron paketti parantamaan koulutuksen laatua ja tasa-arvoa ja nostamaan kansalaisten osaamistasoa (Talousarvioesitys 2020 ja julkisen talouden suunnitelma vuosille 2020–2023). Osaamista täydennetään lähtökohteisesti lisäpotkuna työelämään: Elinikäinen oppiminen tapahtuu usein työn ohessa ja sivuaa nykyisiä työtehtäviä, ns. alanvaihtajia lukuun ottamatta. Tässä artikkelissa tarkastelemme päätoimisen korkea-asteen (AMK) opiskelijan työelämän ja opiskeluiden yhteensovittamista.

Tilastokeskuksen tutkimuksen mukaan noin puolella korkeakouluopiskelijoista oli opintojensa ohella myös työsuhde, jonka tuntimäärä oli yli 15h/viikko. Työssäkäyvien opiskelijoiden haasteiden ymmärtäminen avaa mahdollisuuksia vaikuttaa oppimistuloksiin positiivisesti ja tukea opiskelijan valmistumista hyväksi katsotussa aikataulussa. (Tilastokeskus 2018.)

Opetus- ja kulttuuriministeriö teetti tutkimuksen aiheesta ”Opintojen aikainen työssäkäynti – ongelma vai mahdollisuus ammattikorkeakouluopinnoissa?” (Vanhanen-Nuutinen ym. 2018). Tutkimus painottaa tuntimäärän

olennaisuutta, ja tutkijat näkevät, että jo 15 työtuntia viikossa vaikuttaa opintojen etenemiseen. Se voi vaikuttaa eri tavoin riippuen työn laadusta ja siitä, kuinka hyvin se vastaa opiskeltavaa alaa. Tutkijoiden mukaan vaativat työtehtävät lisäävät opintojen motivoivuutta, mutta näyttäisivät myös lisäävän viikkotuntien määrää ja toisaalta työstä aiheutuvaa stressiä. Suuri tuntimäärä alaa huonosti vastaavassa työssä voi puolestaan heikentää motivaatiota ja siten hidastaa opintoja. Selvityksen kannalta kiinnostavaa on se, voidaanko stressin lähde paikallistaa opintoihin vai onko se lähtöisin työelämästä. Lienee selvää, että oikein toteutettuna työn ja opiskelun synergia parantaa oppimista ja motivaatiota ja opittuja asioita voidaan puolestaan viedä työelämään tuoreeltaan, jolloin opitut asiat saavat vahvistusta.

Tässä yhteydessä, toimiessaan kunnolla, korkeakoulun hyvät työelämäkäytännöt lisäävät ennen kaikkea työssä opitun soveltamisen tuomia synergiaetuja, mutta myös sujuvoittavat näiden kahden yhdistämistä, helpottaen opiskelijan kokemusta stressistä ja sujuvoittaen työelämään siirtymistä. Parhaimmillaan ne kehittävät ajanhallintaa, organisointikykyä ja muita työelämän odottamia yleisiä metataitoja, eli niin sanottuja geneerisiä taitoja, sekä parantavat myös opiskelijoiden tyytyväisyyttä ja hyvinvointia.



Kaavio I. Ammattikorkeakoulujen perustutkinto-opiskelijoiden työssäkäynti (Vanhanen-Nuutinen, Saari, Kotila, Mäki & Syrjänen, 2018).

Kaikki opiskelijat käyvät töissä jossain vaiheessa opintoja

Ilmiönä opintojen aikainen työssäkäynti ei ole uusi. Tilastokeskuksen aineistojen perusteella muutoksia ei ole juurikaan tapahtunut vuosien 2007 ja 2015 välisenä aikana.

Tilastokeskuksen koulutustilastojen mukaan eroa työssäkäynnin yleisyydessä ammattikorkeakouluopiskelijoi-

den ja yliopisto-opiskelijoiden välillä ei juurikaan ole. Molemmista ryhmistä hieman yli puolet opiskelijoista tekee töitä. Sen sijaan naisopiskelijat työskentelevät miesopiskelijoita 7 prosenttiyksikköä enemmän, ja nostavat yleisen keskiarvon nykyisen 55 %:n tasolle. Tämän lisäksi työssäkäynti on yleisempää iän myötä. Kun 23 prosenttia juuri täysi-ikäisyyden saavuttaneista kävi töissä, niin yli 25-vuotiaista työssäkävien osuus oli 62 prosenttia. Työllisyyden kasvu lisääntyy suoraan opiskelijan iän kasvaessa.

Työssäkäynnissä on eroja myös koulutusaloittain. Yhteiskunnallisten alojen opiskelijoista 59 prosentilla, terveys- ja hyvinvointialojen opiskelijoista 56 prosentilla ja humanististen ja taidealojen opiskelijoista 46 prosentilla oli voimassa oleva työsuhde vuoden 2016 lopussa. Vähiten töissä kävivät humanististen ja taidealojen opiskelijat. Työssäkäyntiin vaikuttaa myös asuinpaikka. Työskentely opintojen ohessa on keskiarvoa korkeammalla tasolla Uudellamaalla, Pohjanmaalla, Varsinais-Suomessa ja Ahvenanmaalla. (Tilastokeskus 2018.)

Työssä käydään myös muissa Euroopan maissa

Eurostudent-tutkimus on opetus- ja kulttuuriministeriön ja Tilastokeskuksen toteuttama kansainvälinen opiskelijatutkimus, jota on toteutettu vuodesta 2000 alkaen. Keväällä 2019 tutkimuksen painopiste oli opinnoissa ja työssäkäynnissä. Järjestyksessä jo kuudennessa kyselyssä yli 90 % työssäkävivistä opiskelijoista oli samaa (19 %) tai täysin samaa (75 %) mieltä väitteestä, jonka mukaan työssäkäynnin syy liittyy opiskelijan elinkustannusten kattamiseen. Yhtenä tärkeänä syynä työssäkäynnille pidettiin myös työkokemuksen karttumista, mutta samanaikaisesti toimeentulon järjestäminen hidasti opintoja joka kolmannen vastaajan mukaan. (Vanhanen-Nuutinen ym. 2018.)

Työelämäkäytännöt opintojen ja työn yhteensovittamisessa

Työhyvinvoinnin tärkeyteen on havahduttu 2000-luvulla ennennäkemättömällä tavalla. Ylen haastattelussa hyvinvointivalmentaja Matti Vire summaa käsitteen kattavan työntekijän kokonaisvaltaisen hyvinvoinnin työpaikalla ja kotona ja kuuluttaa ennaltaehkäisevän työn merkitystä.

Vireen mukaan yritysten olisi taloudellisesti kannattavaa satsata hyvinvoivaan työntekijään, sillä hyvinvointiin satsattu raha maksaa itsensä takaisin kuusinkertaisesti. Työpahoinvoinnin kustannukset Suomelle ovat Työterveyslaitoksen tekemän tutkimuksen mukaan 41 miljardia euroa vuosittain. (Koskinen 2016.)

Opintojen ja työn yhteensovittamisessa hyvillä ratkaisuilla ja oppilaitoksen käytännöillä onkin keskeinen merkitys. Sillä, miten työntekijä saa harjoitella työelämän kannalta relevantteja taitoja, osallistua oman työnsä kehittämiseen, tehdä itselleen suotuisia harjoittelujaksoja ja projekteja, syventää tietotaitoaan ja ymmärtää työnsä ja henkilökohtaisen työpanoksensa arvon, on suuri merkitys niin oppilaitokselle, työnantajalle kuin työssäkävylle opiskelijalle.

Vähenevä työstressi vaikuttaa positiivisesti sekä opiskelutyytyväisyyteen että motivaatioon. Keskimäärin työssäkävivä opiskelija on tyytyväisempi opintojensa etenemiseen ja omaan oppimiseensa, sillä opintojen hyvä linkittyminen oman ammattialan töihin vähentävät työssäkäynnistä syntyvää stressiä. Opetuksen hyvillä käytännöillä oli melko suora vaikutus motivaatioon, mutta oleellisinta vaikutti kuitenkin olevan työssäkäynnin laatu.

Vaativat työtehtävät lisäsivät opintojen etenemiseen liittyvää stressiä. Työssä opittujen asioiden soveltaminen lisää opintojen motivoivuutta, mutta samanaikaisesti liian vaativat työtehtävät vievät opiskelijan huomiota opinnoista. Vaativimmat työtehtävät kuormittivat opiskelijan ajankäyttöä keskimääräistä enemmän, mutta samanaikaisesti työelämästä opittujen asioiden soveltaminen opintoihin kasvattaa motivaatiota. (Vanhanen-Nuutinen ym. 2018.)

Visio tutkinnoista

Sitran julkaisemassa ”Rahoitus kannustaa tutkintojen suorittamiseen”-artikkelissa (Kangaspunta, 2018) visioidaan työn murroksesta ja työn sisällön täydennyskoulutuksesta. Artikkelissa työelämän muutosten, automatisaation ja globalisaation sekä niiden mukanaan tuomien ilmiöiden nähdään koskettavan koko työikäistä väestöä. Muutokset koskettavat alasta riippuen kaikkia suomalaisia ja luovat paineita niin koulutusorganisaatioille kuin epävirallisille oppimisympäristöille. On osattava tarjota uudenlaista osaamisen kehittämistä uusilla ja joustavilla tavoilla sekä huolehdittava, että oppimisen kohteina ovat työelämän tarpeiden kannalta keskeiset uudet tiedot ja taidot.

Osa työtehtävistä ja kokonaisista toimialoista automatisoituu, minkä seurauksena ammatteja katoaa kenties nopeammin kuin koskaan historian aikana. Samaan aikaan syntyy valtava määrä kokonaan uusia työtehtäviä ja ammatteja. Esimerkiksi LinkedInin viimeisimmässä ”Taidot, joita yritykset tarvitsevat eniten”-listassa ei ole montakaan kompetenssia, joka olisi ollut listalla 10–20 vuotta sitten (The Skills Companies Need Most in 2019). Silloin vastaavalla listalla olisi näkynyt ne taidot, joita nyt pidämme työelämässä itsestäänselvyksinä. Vaarassa ovat erityisesti matalapalkkaiset ja lyhyempää koulutusta edellyttävät työt, mutta myös toistoa ja suorittavaa työtä vaativat ammatit. Näissä tehtävissä toimivat tarvitsevat uudelleen koulutusta enemmän kuin muut, ja joidenkin tehtävien sisällöt muuttuvat niin olennaisesti, että hyvin suunnitelmallinen ja kohdennettu ammatillinen täydennyskoulutus on tarpeen. Tästä huolimatta teknologian kehitys ja muut työelämän muutokset edellyttävät suurimmalta osalta jatkuvaa osaamisen päivittämistä, mikä voidaankin nähdä jo uutena normaalina.

Yhteenveto

Monelle opiskelu ja täydennyskoulutus työn ohessa ovat tulevaisuudessa osa elämää. Selviytymisemme työn ja opintojen yhdistämisestä määräytyy sen mukaan, kuinka vastaamme haasteeseen nyt. Kangaspunnan (2018) mukaan olennaista onkin, että vahvistetaan osaamisen kehittämisen kannusteita kaikilla alueilla. Hänen mukaansa koulutusjärjestelmän tarjontaa tulisi avata ja joustavoittaa, ja että työn ja opiskelun yhdistämisen mahdollisuuksia ja kannustimia tulisi lisätä. Tämä on haaste muun muassa ammattikorkeakoulujen toiminnalle. Valtioneuvoston asetus ammattikorkeakouluista (1129/2014) muun muassa edellyttää, että opintojen säännönmukainen suorittaminen tarkoittaa 60 opintopistettä vuodessa. Tuntimääräksi muutettuna kyseessä on 1600 tuntia, mikä vastaa noin yhden kokopäiväisen ihmisen työmäärää vuodessa.

Jos täysipäiväiseen opiskeluun yhdistää täysipäiväisen työskentelyn, on niiden yhteensovittamisessa konkreettisia haasteita. Oppijan kannalta olennaista näyttäisi olevan sopivien työ- ja oppimiskokemusten yhdistäminen, jotta stressiltä voidaan välttyä, mutta ennen kaikkea saada synergiaetuja, jotka parhaiten tukevat uuden oppimista ja madaltavat kynnystä (virallisen) oppimisympäristön ja työelämän välillä. Oppilaitoksella on merkittävä rooli ja vastuu siitä, että sen työelämäkäytännöt tukevat opiskelijoita parhaalla mahdollisella tavalla.

Lähteet

Kangaspunta, Kirsi 17.9.2018. Rahoitus kannustaa tutkintojen suorittamiseen. Sitra. <https://www.sitra.fi/blogit/rahoitus-kannustaa-tutkintojen-suorittamiseen/> Viitattu 18.10.2019

Koskinen, Paula 2.2.2016. Työpahoinvointi maksaa 41 miljardia joka vuosi – parantaminen ei ole hinnasta kiinni. Yle. <https://yle.fi/uutiset/3-8639642> Viitattu 18.10.2019

Talousarvioesitys 2020 ja julkisen talouden suunnitelma vuosille 2020–2023. 17.9.2019. https://valtioneuvosto.fi/artikkeli/-/asset_publisher/10616/hallituksen-budjetilla-rakennetaan-sosiaalisesti-taloudellisesti-ja-ekologisesti-kestavaa-suomea Viitattu 1.11.2019

The Skills Companies Need Most in 2019 – And How to Learn Them. 1.9.2019. <https://learning.linkedin.com/blog/top-skills/the-skills-companies-need-most-in-2019--and-how-to-learn-them> Viitattu 12.11.2019

Tilastokeskus 2016. Opiskelijoiden työssäkäynti 2016 [Suomen virallinen tilasto (SVT)]. http://www.stat.fi/til/opty/2016/opty_2016_2018-03-14_tie_001_fi.html Viitattu 1.11.2019

Tilastokeskus 2018. Työssäkäyvien opiskelijoiden osuus kasvoi. https://www.stat.fi/til/opty/2016/opty_2016_2018-03-14_tie_001_fi.html Viitattu 1.11.2019

Vanhanen-Nuutinen, Liisa; Saari, Juhani; Kotila, Hannu; Mäki, Kimmo; Syrjänen, 2018. Opintojen aikainen työssäkäynti – ongelma vai mahdollisuus ammattikorkeakouluopinnoissa? Valto, opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisuja 2018:10.

Työn ja opiskelun yhdistäminen: tapaus kulttuurituottajat

Pia Gerbaulet & Niila Tamminen

Tässä artikkelissa käsitellään työn ja opintojen yhdistämistä Humanistisen ammattikorkeakoulun kulttuurituotanto-opiskelijoiden näkökulmasta. Artikkelia varten haastateltiin työssäkäyviä opiskelijoita eri vuosikursseilta. Haastattelut tehtiin osana 18 korkeakoulun yhteistä Toteemi-hanketta. Hankkeen yhtenä osatavoitteena oli selvittää opiskelijoiden opiskelun ja työssäkäynnin yhdistämiseen vaikuttavia seikkoja.

Keskityimme haastattelussa kokoamaan opiskelijoiden omia näkemyksiä siitä, mikä on ollut opintojen ja työnteon yhdistämisessä haastavaa ja mitkä seikat ovat puolestaan tukeneet opintojen etenemistä. Haastattelu valikoitui tiedonhankintamenetelmäksi, koska halusimme saada mahdollisuuden esittää tarkentavia kysymyksiä sekä päästä tarkemmin kiinni opintojen aikaisen työssäkäynnin osatekijöihin.

Selvityksen kohderyhmänä oli niin päivä- kuin monimuoto-opiskelijoita kulttuurituotannon AMK-koulutuksesta. Erot opintojen ja työn yhdistämisessä ryhmien välillä eivät olleet merkittäviä. Kaikki vastaajat olivat päätoimisia tutkinto-opiskelijoita, eli oppilaitos edellytti heiltä opintojen säännönmukaista etenemistä. Vastaajiksi puolistrukturoituun haastatteluun valikoitui satunnaisotannalla 23 vapaaehtoista Humanistisen ammattikorkeakoulun kulttuurituotannon opiskelijaa. Vastaajista 61 % oli monimuoto-opiskelijoita. Enemmistö vastaajista (43 %) oli 25–35 vuotiaita opiskelijoita. Toiseksi suurimpaan

ryhmään kuuluivat yli 35-vuotiaat opiskelijat (30 %) ja vähiten kyselyyn vastasivat alle 25-vuotiaat työssäkäyvät opiskelijat, joita oli vastanneiden keskuudessa 26 %. Ensimmäisen vuoden opiskelijoita oli vastaajien joukossa 22 %. Toista vuottaan opiskelevia oli vastaajien joukossa selvä 56 %:n enemmistö. Kolmatta vuottaan opiskeli vastaajista 13 % ja neljättä vuotta 9 %. Vastaajista 65 % suorittaa ensimmäistä korkeakoulututkintoaan ja kaikki tutkintoja aiemmin suorittaneet vastaajat kertoivat työskennelleensä myös aiempien opintojensa yhteydessä. Hieman yli puolet vastaajista kertoi työskentelevänsä opintojaan tukevalla, niin sanotulla omalla alalla ja lähes puolet kertoi työskentelevänsä jollain toisella alalla. Vastaajista 78 % koki, että työn ja opintojen yhdistäminen on sujunut odotetusti, eivätkä he nähneet siinä suuria ongelmia. Yleisesti ottaen voidaan sanoa, että kun opiskelija on tehnyt päätöksen työskentelystä opintojen aikana, hän on siihen valmistautunut henkisesti ja myös teknisesti.

”Monimuotototeutus mahdollistaa sen, että pystyn suorittamaan opinnot itsenäisesti ja omalla ajalla, ja suhteuttamaan sen vapaamuotoisesti omaan ajankäyttöön.”

Selvitettäessä opintojen ja työn suhdetta kävi ilmi, että opiskelijat päätyvät töihin pääasiassa taloudellisista syistä. Tulos on yhteneväinen opetus- ja kulttuuriministeriön Eurostudent VI -artikkelisarjassa julkaistujen tulosten

kanssa. Vastaajista 57 % tekee töitä opintojen ohella taloudellisista syistä ja reilu kolmannes taloudellisten syiden lisäksi myös opintoihin liittyvistä syistä. Suurin kannustin työskentelyyn opiskelijoiden lomassa on siis raha. Pelkän opintotuen varassa eläminen nähdään liian turvattomana vaihtoehtona; osa kyselyyn vastanneista joutui laskemaan tuloeroja ja palauttamaan opintotukia työtuntien ylittäessä sallitun määrän. Tukipolitiikan rajoitusten vuoksi työn ja opintojen yhdistäminen koetaan haastavaksi ja sen katsotaan aiheuttavan opiskelijoiden keskuudessa ylimääräistä stressiä. Toteemi-haastatteluun vastanneista opiskelijoista 65 % tekee viikossa yli 15 tuntia palkkatöitä ja reilu viidennes työskentelee noin 15 tuntia viikossa.

”Opintotukia on pitänyt palauttaa jatkuvasti...”

Hyvät ja huonot käytänteet

Opiskelijoiden kannalta yksi suurimmista haasteista opintojen ja työn yhdistämisessä on ajanhallinta. Vastaajista 61 % mainitsikin ajankäytön erityisenä haasteena. Haastetta luo esimerkiksi oppimistehtävien teko lukkoon lyödyissä aikatauluissa, joihin ei usein voi itse vaikuttaa. Oppilaitoksen puolelta määrätty yksittäisen opintojakson aikataulu aiheuttaa päällekkäisyyksiä erityisesti työelämän tehtävien ja projektien kanssa. Kulttuurialan opiskelijoiden keskuudessa on yleistä, että työt ovat usein projektimaisia. Ajoittain opiskelija saattaa tehdä useampaa työtehtävää kerralla ja toisessa hetkessä olla hetkellisesti jopa kokonaan ilman töitä. Työtehtävien enustettavuus vaihtelee rajusti kuukausia etukäteen sovittavista projekteista viime hetkellä sovittaviin. Tällaisten aikataulujen yhdistäminen lyhyen tähtäimen kiinteisiin aikatauluihin tuottaa merkittäviäkin päällekkäisyyksiä. Vaikka tässä tapauksessa tarkastelussa oli vain yhden alan koulutus, on projektimaisen työskentelyn nähty ole-

van laajemminkin trendi työelämässä, osana kattavampaa työelämän murrosta (Järvensivu, 2014). Ratkaisua on haettava oppilaitoksen käytänteistä.

”Tehtävien deadlineihin ei pysty vaikuttamaan ja niitä tulee sumassa, jolloin pitää itse priorisoida, että mitkä kurssit on tärkeimpiä saada ajoissa valmiiksi. Työn ja opiskelun rankkuus, jos deadlinet ja työt tulevat samalla hetkellä. Keikkatyöt sotkee aikatauluja, koska niitä voi tulla yllättäen.”

Toinen ajankäyttöön ja aikataulutukseen liittyvä haaste ovat ryhmätyöt, joiden mielekkyyttä ja perusteltavuutta kritisoitiin muutenkin yleisesti. Haastavien työaikataulujen yhdistäminen kiinteisiin aikatauluihin, yhdistettynä useiden muiden opiskelijoiden erilaisiin ja yhtä lailla haastaviin aikatauluihin, koetaan tarpeettoman hankalaksi.

”Enemmän tehtäviä, jotka voi yhdistää töihin. Vähemmän ryhmätöitä, koska niiden järjesteleminen on vaikeaa muiden töissäkäyvien opiskelijoiden kanssa. On myös ontuvaa olettaa, että jo vuosia töissä käyneet ihmiset eivät osaisi tehdä töitä muiden ihmisten kanssa ja tarvitsevat siksi ryhmätyöharjoituksia.”

Ajankäytön haasteet eivät liity pelkästään opintoihin, vaan myös yleiseen hyvinvointiin. Osa vastaajista kertoi joutuneensa luopumaan harrastuksistaan tai muusta vapaa-ajan toiminnastaan. Yötöitä tekevät opiskelijat kertoivat myös unirytmien säätämiseen liittyvistä ongelmista. Täyttä työpäivää tekevä opiskelija voi työskennellä yli 40 tuntia viikossa ja opiskella tämän lisäksi saman verran edetäkseen opinnoissaan 60 opintopisteen vuositahtia. Yötöitä tekevät opiskelijat joutuvat lisäksi muokkamaan unirytmiaan jatkuvasti osallistuakseen pakollisiin webinaareihin tai opetukseen, jota järjestetään ainoastaan aamuisin ja päivisin päiväopiskelurytmissä.

”...mikäli sattuu tekemään paljon työvuoroja koulun ohella, ei aikaa jää millekään muulle. Esim. 7h koulupäivä, jonka päälle 6h työvuoro, joten vuorokauden tunnit hupenevat pitkälti opiskeluun ja elannon ansaitsemiseen.”

Useat vastaajat toivoivat informaation jakamiseen ja tarkkuuteen kiinnitettävän enemmän huomiota, sekä käytettyihin järjestelmiin selkeyttä ja yhtenäistä linjaa. Vastaajat kokivat, että opiskelua helpottaisi, mikäli kursseihin liittyvä informaatio ja palautuspäivämäärät löytyisivät joka kurssipohjalta samasta paikasta ja opinollistamiskäytännöt olisivat eri opintojaksojen välillä yhtenäiset. Verkkojärjestelmien moninaisuus ja jatkuvat muutokset työllistivät vastaajia ja osa vastaajista koki uusien järjestelmien käytön opetteluun syövänsä aikaa itse koulutöiden tekemiseltä. Myös kurssitehtävien ohjeistamiset ovat vastaajien mukaan olleet usein epäselviä tai puutteellisia.

”Yleisesti on vähän epäselvää kurssitehtävissä tehtävän annot. Joissakin ilmaistaan, että tehtävät pitäisi liittää omaan työhön, mutta sitten ei kuitenkaan välttämättä tarvitse.”

Kurssien työmääriä toivottiin tasoitettavan niin, että jokaiseen kurssiin liittyvä työmäärä olisi etukäteen arvioitavissa, eikä se tulisi kurssien alettua yllätyksenä kumpaankaan suuntaan. Tämä helpottaisi kurssivalintojen tekemistä ja mahdollistaisi opintojen etenemisen suunnittelun omien lähtökohtien (työssäkäynti mukaan lukien) mukaan. Vastaajat kokivat kurssien työmäärissä olevan huomattavia keskinäisiä eroja.

”Koulun systeemit tuntuu olevan myllerryksessä, ei riitä energiaa. Haluan tehdä koulutöitä, en jatkuvasti selvittää miten kaikki toimii.”

Ajankäytön suunnittelun tärkeydestä ja kurssien työmäärien tasoittamistavoista puhuttaessa taustalla on vahvasti omasta jaksamisesta huolehtiminen. Jaksamiseen koettiin vaikuttavan työn ja opintojen aikataulujen yhdistämisen lisäksi tuloajojen seuraaminen ja omat korkeat tavoitteet.

”Tuloajojen tarkkailu stressaa, samoin palapelin hahmotus ja koossapito, sekä oma jaksaminen. Siitä puhutaan liian vähän. Moni oppilas kärsii jossain vaiheessa burn outista.”

”Yhdistäminen on raskasta, vaatii kompromisseja.”

Vastaajat ilmaisivat nähneensä uupumusta ja burnoutia opiskelijatovereissaan opintojen aikana ja kokivat, että ennakointi, tarkka aikataulullinen suunnittelu, avoin keskustelu ja vapaa-aika olivat tärkeitä välineitä uupumuksen ehkäisyyn. Omasta jaksamisesta kannettiin huolta. Toisaalta vastaajat kokivat, että jaksamisesta huolehtimisesta keskustellaan liian vähän. Toisaalta taas osa opiskelijoista on ollut positiivisesti yllättyneitä siitä, miten hyvin ovat jaksaneet ja kokivat ylittäneensä itsensä.

”Kaikille opiskelijoille muistutus hengittää. Ennakointi ja strategia on kaikkein tärkein millä lähteä toimimaan. Muuten riskinä ylikuormitus. Suunnittelu, organisointi, jäsentely ja aikataulu vie pitkälle!”

”Oma jaksaminen on ollut odotettua parempaa ja olen ylittänyt itseni.”

Joustavuus kunniaan

Kiitosta vastaajat antoivat monimuoto-opiskelun joustavuudesta ja webinaaritallenteista ja toivoivat lisää opintoja helpottavien verkkotyökalujen esittelyä opintojen yhteydessä. Vastaajat toivoivat lisää verkkokursseja ja mahdollisuutta suorittaa kursseja omassa tahdissaan mahdollisimman vähillä sitovilla webinaareilla. Verko-opintojen nähdään mahdollistavan opiskelua paikkakunnasta tai työtilanteesta riippumatta. Myös iltaiikään järjestettäviä webinaareja ehdotettiin haastattelun yhteydessä.

”Verko-opinnot on sillä lailla loistava, että on mahdollista käydä ylipäätään töissä. Että ei tarvitse olla fyysisesti missään paikalla. Tallenteet on hieno asia, että otetaan huomioon, että ihmisillä on erilaisia työaikoja ja ei kaikilla ole mahdollisuutta sopia työnantajan kanssa vapaaksi tietynä kellonaikana. Eikä tarvitse aina muuttaa suurten kaupunkien lähelle. Pystyy mistä vain päin Suomea opiskelemaan.”

Vastaajista osa kiitteli oppilaitoksen joustavuutta työntekijöiden suhteen ja kiitteli hyvää yhteistyötä lehtoreiden kanssa. Vastaajista osa taas pahoitteli lehtoreiden runsasta vaihtuvuutta ja sitä, kuinka vaikeaa osaa lehtoreista on tavoittaa. Vastausta sähköposteihin voi joutua odottamaan vastaajien mukaan jopa viikkoja. Lehtoreilta toivottiin lisää joustavuutta ja ymmärrystä opiskelijan tilanteeseen, siitä huolimatta, että koulu on etusijalla. Lisäksi vastuuo-pettajan kanssa toivottiin enemmän avointa keskustelua työhön liittyen. Valtaosa vastaajista kuitenkin kehui sitä, miten hyvin asioista on yleensä voinut lehtoreiden kanssa sopia. Osa monimuoto-opiskelijoista koki jääneensä opintojensa kanssa täysin yksin. Yksi vastaajista mainitsi, ettei hänellä ole enää lainkaan vastuuo-pettajaa.

”Etäopiskelijoiden ja lehtorien välillä yhteydenpito on todella hankalaa. Välillä menee viikkoja, että saat opintotoimistosta tai lehtorilta vastauksia.”

Monimuoto-opiskelijat toivoivat lisää lähipäiviä opintojen alkuun. Lukuvuoden lähipäivistä toivottiin ilmoitettavan ennen opintojen alkua, jotta niihin voitaisiin valmistautua työpaikoilla etukäteen. Lisäksi osa vastaajista täsmensi, että aiemmin hankitun osaamisen tunnustaminen (AHOT) tulisi käydä läpi ennen varsinaisia lähipäiviä ja opintojen varsinaista alkamista, jotta kurseille ilmoittautuminen olisi selkeämpää ja opiskelun alku tehokkaampaa. Opiskelijat toivoivat myös voivansa hyväksilukea enemmän töissä opittuja asioita. Esimerkiksi yleisluontoisia asioita toivottiin voitavan hyväksilukea paremmin esimerkiksi vapaavalintaisiin opintoihin, jolloin työskentelyä myös muilla aloilla voisi hyödyntää opintojen edistämässä. Lehtoreilta toivottiin myös enemmän tehtäviä, joita voisi suorittaa luontevasti työelämässä. Pyyntö ei ole kohtuuton, sillä tämä koskettaa selvästi suurinta osaa opiskelijoista.

”AHOTit olisi pitänyt käydä läpi ennen lähipäiviä, tai lähipäivät olisi pitänyt olla aiemmin, jotta olisimme voineet valmistautua kurseille ja ymmärtää mitkä kurssit tulee ahotoitua ja mitä voin ottaa niiden ahotoitujen tilalle...”

Hieman alle puolet vastaajista (48 %) kokeekin saaneensa riittävästi tukea oppilaitokselta opiskelun ja työn yhdistämiseen. Vastaajista 8 % kertoi, että itsenäinen monimuoto-opetusmuoto oli heidän kohdallaan helpottanut opintojen ja työn yhdistämistä, mutta kukaan ei suoraan maininnut, että se olisi vaikeuttanut sitä. Vain yksi vastaajista olisi toivonut tähän enemmän tukea.

Johtopäätökset

Kuudesosa vastaajista ei osannut suoraan antaa palautetta siitä, miten opiskelupaikka voisi tukea työn ja opiskelun yhdistämistä paremmin, mutta selvää on, että oppilaitoksen rooliin kuuluu yhä enenevässä määrin tarjota puitteet oppimiselle työssäkäynti huomioon ottaen. Oppilaitokset ovat suurien haasteiden edessä epämuodollisten ja verkossa kaikkien saatavilla olevien aineistojen tarjoaman laadukkaan oppimateriaalin edessä, sillä verkossa voi kuka tahansa ja milloin tahansa katsoa aiheeseen kuin aiheeseen liittyviä YouTube-videoita, Khan Academyn aineistoja tai osallistua virtuaalioppimiseen sitä tarjoavilla alustoilla. Selvityksen tuottaman tiedon pohjalta virallisen (korkea)koulutusjärjestelmän olisi paikaisesti laajennettava tarjontaansa suuntaamalla ajasta ja paikasta riippumatonta opetustarjontaa ja kehitettävä vuorovaikutteisia oppimistilanteita työssäkäyville opiskelijoille. Heidän määränsä on jo nyt suuri, eikä mikään anna ymmärtää, että määrä olisi laskemassa.

Lähteet

Järvensivu, Anu 2014. Työelämän muutoksen trendit ja myytti Y-sukupolvesta, Työterveyslaitos, 47.

Polkuja: valmistuneiden yhteisöpedagogien työllistyminen

Kukka-Maaria Vuorikoski

Toteemi-hankkeen osana tehdyssä urapolkututkimuksessa kartoitettiin Humakista vuosina 2013–2014 ja 2016–2018 valmistuneiden yhteisöpedagogien ja kulttuurituottajien opintojen jälkeistä työllistymistä sekä työllistymisen laatua. Lisäksi tutkittiin opintoja edeltäviä työkokemuksia sekä työllistymiseen vaikuttaneita muita asioita.

Haastattelumuotona toimi teemahaastattelu. Humakin opiskelijat tekivät haastattelut yhteisen teemahaastattelurungon pohjalta videohaastatteluina. Haastattelut analysoitiin teemoittelemalla ja tyypittelemällä keskittyen tunnistamaan yhteisöpedagogeille ja kulttuurituottajille ominaisia työllistymiseen liittyviä tekijöitä, työllistymispolkuja sekä työllistymistyypppejä. Lisäksi kartoitettiin laadullista työllistymistä eli sitä, kokiko haastateltava, että hän pääsi, pystyi tai joutui käyttämään Humakin korkeakoulutuksesta saamaansa osaamista omassa työssään.

Yhteisöpedagogien ja kulttuurituottajien työllistymispolkuja tutkittiin toisistaan riippumattomina kahden eri tutkijan toimesta. Yhteisöpedagogien työllistymispolkuja tutki Humakin asiantuntija Kukka-Maaria Vuorikoski ja kulttuurituottajien työllistymispolkuja VTT Arto Lindholm.

Tämä artikkeli käsittelee yhteisöpedagogien urapolkuja. Tutkimuksessa haastateltiin 60 Humakista valmistunutta yhteisöpedagogia. Haastatteluissa oli mukana kaikilta

Humakin kampuksilta valmistuneita opiskelijoita. Pääkaupunkiseudulta valmistuneita osallistui haastatteluihin eniten.

Yhteisöpedagogien työllistyminen

Haastatteluaineiston mukaan tärkeimpiä syitä yhteisöpedagogikoulutukseen hakeutumiselle olivat opintojen sisältö ja erityisesti järjestö- ja nuorisotyöalan kiinnostavuus. Lisäksi monien hakeutumista alalle suuntasi oma laajempi kiinnostus sosiaalialaa kohtaan sekä ihmisläheinen työ. Myös oman osaamisen täydennys ja vahingossa opintoihin päätyminen mainittiin. Monilla hakijoilla on taustalla harrastustoimintaa ja vapaaehtoistyötä, jotka ovat innostaneet hakemaan opiskelujen pariin ja suunnanneet kiinnostusta hakeutua yhteisöpedagogikoulutukseen.

Tutkimuksen mukaan yhteisöpedagogit työllistyivät hyvin koulutuksen jälkeen. Haastatelluista 76 % oli työllistynyt opintojen jälkeen työhön, jonka työnimike ja laajempi työnkuva antoivat viitteitä omalle alalle työllistymisestä. Eniten yhteisöpedagogeja työllistyi nuoriso-ohjaajiksi ja nuorisotyöntekijöiksi. Yhteisöpedagogiopintojen opinnot pitävät sisällään paljon nuorisotyön osaamista, joten ei ole ihme, että nuorisoalalle työllistyttiin helpoiten.

Toiseksi eniten työllistettiin koordinaattoreiksi ja edunvalvojiksi järjestöihin. Lisäksi työllistettiin valmentajiksi, ohjaajiksi, lastensuojelutyöhön sekä kasvatusalalle lasten pariin. Eri alalla töissä, työttömänä tai työelämän ulkopuolella oli 17 % vastanneista. Opiskelijoita oli 7 % vastanneista. Osa työssäkäyvistä opiskeli töiden ohessa, mutta heidät laskettiin ensisijaisesti työllistyneisiin, koska opiskelu oli sivutoimista.

Haastatteluissa ei suoraan kysytty, oliko korkeakoulutus tai nimenomaan yhteisöpedagogikoulutus ollut edellytyksenä omaan työhön työllistymiselle. Muutamissa vastauksista (4) tuli ilmi, että kyseiseen työhön oli haettu nimenomaan yhteisöpedagogia tai että kyseistä työtä ei olisi saatu ilman yhteisöpedagogin koulutusta (3). Usean hakijan työnimike tai työnkuvaus antoi vahvoja viitteitä siitä, että kyseinen tai vastaava korkeakoulutus oli työn vähimmäisvaatimuksena.

Yhteisöpedagogeja eniten työllistävällä nuorisotyön alalla yhteisöpedagogin koulutuksesta oli ollut eniten hyötyä työllistymisessä. Osasta haastatteluja jopa ilmeni, että tiettyyn nuorisotyöhön oli nimenomaan haettu yhteisöpedagogia. Yhdessä haastattelussa myös mainittiin, että opistotasoisella nuoriso- ja vapaa-ajanohjaajakoulutuksella oli ollut vaikeaa työllistyä, mutta yhteisöpedagogitutkinto oli tuonut työpaikan nuorisoalalla.

Nuorisoalalla työskentelevien haastateltavien mielestä yhteisöpedagogitutkinto tunnettiin hyvin heidän työkentällään. Työnantajat tiesivät, mitä osaamista yhteisöpedagogeilla on. Ammattinimikettä myös arvostettiin. Yhteisöpedagogikoulutus tunnistettiin korkeakoulututkinnoksi ja sisällölliset kompetenssit tunnistettiin korkeakoulupohjaisiksi suhteessa esimerkiksi ammattikoulupohjaiseen nuoriso-ohjaajakoulutukseen. Yhteisöpedagogi nimikkeenä tunnettiin haastateltujen mielestä suhteellisen hyvin laajemminkin sosiaalialan työkentällä. Tutkintonimikkeen tunnettavuuden ei siis koettu heikentäneen työllistymistä.

Haastateltavien mielestä tutkinnon sisällölliset kompetenssit eivät kuitenkaan olleet selkeitä sosiaalialan työkentällä. Muilla kuin nuorisotyön aloilla ammattipistopohjaisen nuoriso-ohjaajakoulutuksen ja korkeakoulutasoisen yhteisöpedagogikoulutuksen sisällöllisten kompetenssien koettiin hämärtyneen. Tyypillinen kysymys yhteisöpedagogille saattoi työhaastattelussa olla, että ”mitä sinä osaat ja pystyt siis tekemään?” Kuten eräs haastateltava asian ilmaisee:

”Et ei kaikki todellakaan niinku tiedä, mikä se on. Yleensä kysytään niinku uudestaan et mikä ja mitä se tarkoittaa. Tai et, mitä sä voit tehdä?”

Haastateltavat kokivat, että ne tiedolliset ja taidolliset tehtävät, joihin yhteisöpedagogi voi sosiaalialalla työllistyä, tunnettiin huomattavasti huonommin kuin sosionomien kompetenssit. Useat vastaajat kokivat, että oma osaaminen vastasi moninkertaisesti sosionomin osamista käytännön toimissa. Työkentällä tehtiin sosionomien kanssa jopa samaa työtä. Sosionomeille oli kuitenkin enemmän työtä tarjolla, ja sosionomit menivät työnhaussa edelle. Kuitenkin yhteisöpedagogin koulutuksella voisi tehdä ainakin joitain sosionomeille suunnatuista töistä.

”No kyl joo. Ja se, että tosi monet työt mitä yhteisöpedagogi vois yhtä hyvin tehdä ku sosionomi, niin on sillä lain mikä siin on se laillistaminen siin sosionomijutussa, niin niin se niinkun lukee pois niinku että yhteisöpedagogi ei voi hakea sitä työtä et todella todella monet paikat on sillä tavalla. Eli se vaikeuttaa aika kyllä tosi paljon. Et näin myöhemmin ku mietin ni mun ois todellaki pitäny opiskella sosionomiks ei yhteisöpedagogiks.”

Yhteisöpedagogi ei ole nimikesuojattu ammattinimike, joka oikeuttaa tiettyihin sosiaalihuollon toimiin, kuten esimerkiksi sosionominimike. Osa sosiaalihuollon t

oimista rajautuu täten yhteisöpedagogeilta pois, vaikka haastateltavien oman arvion mukaan heidän ammatilliset kompetenssinsa riittäisivät suoriutumaan osasta sosionomien tehtäviä. Vaikka yhteisöpedagogi ei ole nimikesuojattu ammattinimike, niin Valviran (2017) lausunnon mukaan: ”Yhteisöpedagogin koulutuksen omaavat henkilöt voivat edelleen työskennellä monenlaisissa tehtävissä sosiaalihuollon palveluissa, mukaan lukien lastensuojelun avo- ja sijaishuolto. Tiettyjä sosiaalihuollon tehtäviä ja toimenpiteitä lukuun ottamatta lainsäädäntö asettaa vain vähän tiukkoja koulutuksellisia rajoituksia sosiaalihuollon tehtävissä toimimiselle. Työnantajalla on varsin laaja oikeus määrittellä, millaisen koulutuksen tai pätevyyden omaavaa henkilöstöä he rekrytoivat sosiaalihuollon tehtäviin. Yhteisöpedagogin koulutuksella on siis edelleen mahdollisuus sijoittua monenlaisiin sosiaalihuollon tehtäviin.”

Koska yhteisöpedagogit ja sosionomit toimivat samalla sosiaalialan työkentällä, he myös kilpailevat samoista työpaikoista. TE-palvelujen mol.fi-sivulla oli 17.9.2019 valtakunnallisesti avoinna 14 työpaikkaa, joissa mainitaan yhteisöpedagogi soveltuvana koulutuksena tai vähimmäisvaatimuksena. Sosionomihauulla paikkoja oli auki 179. Yhteisöpedagogin avoinna olevat työpaikat olivat lähinnä nuoriso-ohjaaja- ja sosiaaliohjaajatoimia. Sosionomihauulla aukeaa ensimmäisenä 10 johtajatasoista avoinna olevaa työpaikkaa. Molemmista koulutuksissa on kyse nelivuotisesta ammattikorkeakoulutuksesta. Ero avoinna olevien työpaikkojen määrässä ja laadussa on räikeä.

Lähes kaikki haastatellut kokivat yhteisöpedagogikoulutuksen laajaksi ja yleispäteväksi koulutukseksi. Suhtautuminen koulutuksen yleispätevyyteen kuitenkin vaihteli. Noin puolet koki haastavaksi hahmottaa omaa spesifiä osaamistaan. Edes opintojen jälkeen ei välttämättä osattu tunnistaa omaa osaamista. Oma suuntautumista työkentälle oli vaikeaa itse ohjata, eikä työpaikkojen työ-

kuvauksia osattu suhteuttaa omaan osaamiseen. Noin puolelle yleispätevyys näyttäytyi negatiivisena ja haastavana oman työllistymisen kannalta.

”...useatkaan eivät ole kuulleet koko tutkintonimikkeestä, saatika siitä, minkälaisissa työtehtävissä yhteisöpedagogi voi työskennellä. Se oli pitkään opintojen aikana itsellenikin mysteeri ja on hieman sitä edelleen.”

Toinen puoli haastatelluista suhtautui yleispätevyyteen positiivisemmin. He kokivat saaneensa koulutuksesta laajan skaalan taitoja, joiden kautta he pystyivät itse määrittelemään ”mitä ovat” ja minkälaista osaamista heillä on kulloisenkin tilanteen ja työpaikan mukaan. Nämä haastatellut kokivat yhteisöpedagogikoulutuksen laajuuden mahdollisuudeksi suunnata omaa työllistymistään itse valitsemaansa suuntaan.

”...niin sit siin voi selittää sen tutkinnon miten vaan, koska se on niin laaja. Tai että siitä voi selittää just ne omat ja oikeat asiat, mitä haluaa sanoa, vaikka sille työnantajalle, niin sehän on ihan täydellistä; kaikki esimerkiksi tietää, mitä lääkäri tekee ja kaikki tietää, mitä opettaja tekee, kukaan ei välttämättä tiedä, mitä yhteisöpedagogi tekee, mutta sen voi selittää siinä kohdassa just niitä asioita, mitä se työnantaja haluaa kuulla.”

Erilaisia työllistymispolkuja

Haastatteluiden kautta hahmottui työllistymispolkuja ja työllistymistyyppiejä, joita määritti haastateltavien oma arvio työllistymiseen vaikuttaneista tekijöistä. Työllistymiseen vaikuttavista elementeistä löytyi neljä erilaista yhteisöpedagogien työllistymispolkua. Tunnistetut työpolut ja työllistymistyytit eivät ole absoluuttisia. Osassa työpolkuja voi olla elementtejä useista työllistymistyyteistä ja poluista, mutta kunkin haastateltavan kohdalla

jokin elementti nousi useimmiten selkeästi muita työllistymistä edistäviä asioita enemmän esille.

Harjoittelupolku

Harjoittelupolkuksi nimetty työllistymispolku oli yhteisöpedagogien yleisin työllistymispolku. Harjoittelupolun kulkijat pääsivät jo opintojen aikana tai hyvin pian valmistumisen jälkeen töihin paikkaan, jossa he olivat tehneet yhden tai useamman työharjoittelun osana opintojaan. Sillä, oliko harjoitteluita tehty yksi tai useampi samaan paikkaan, ei ollut merkitystä harjoittelun kautta työllistymisessä.

Koska harjoittelupaikan kanssa sovitaan aina ennen harjoittelua, minkälaista osaamista harjoittelun aikana kehitetään, opiskelija kehittää aina harjoittelun aikana yhteisöpedagogikoulutuksen vaatimia kompetensseja. Kun hän työllistyy näiden kompetenssien avulla samaan työhön, on oletettavaa, että työn laatu vastaa opinnoille määrättyä osaamista. On siis tapahtunut laadullista työllistymistä, jossa opiskelija käyttää korkeakouluopintojen aikana saamia taitoja omassa työssään. Tämä pätee tietenkin vain silloin, kun työtehtävät jatkuvat samoina kuin harjoittelun aikana.

Harjoittelupolun kautta oli työllistytty eniten nuorisohjaajiksi ja nuorisotyöntekijöiksi. Toiseksi eniten oli työllistytty koordinaattoreiksi ja edunvalvojiksi järjestöihin. Tutkimuksen luvut myötäilevät yleisesti havaittuja yhteisöpedagogien työllistymisen tendenssejä. Harjoittelupolun kulkijat sijoittuivat tutkimuksen mukaan siis tasaisesti yhteisöpedagogeille tyypillisille aloille. Harjoittelupolun kulkeminen on periaatteessa kaikille opiskelijoille mahdollista, koska kaikki opiskelijat tekevät opintojen aikana harjoitteluita. Yhtä pätevää selitystä sille, miksi osa työllistyy harjoittelun kautta ja osa ei, ei

löytynyt. Työllistyminen harjoittelun kautta on usean tekijän summa. Yksi määrittävä tekijä oli se, että harjoittelupolkulaiset vastasivat monta kertaa myös muiden työllistymistyyppien tarpeisiin, eli olivat hyviä verkostoitujia, tunnistivat omaa osaamistaan ja olivat sinnikkäitä. Toinen määrittävä tekijä oli onnekas sattuma. Harjoittelupolun kulkijat mainitsivat lähes aina hyvän tuurin syyksi sille, miksi heille oli auennut harjoittelun kautta palkallinen työpaikka.

Suhde- ja verkostopolku

Tähän työllistymispolkuun kategorisoidut vastaajat mainitsivat suhteet tärkeimmäksi työllistymistään edistäneeksi asiaksi. Myös harjoittelupolun kulkijat olivat usein luoneet suhteita ja verkostoja työpaikan saadakseen. Suhde- ja verkostopolkulaiset eivät olleet kuitenkaan samassa paikassa töissä, johon olivat tehneet työharjoittelun. Osa vastaajista taas ei selkeästi kokenut kyenneensä luomaan suhteita tai verkostoja opintojen aikana tai kyennyt käyttämään suhteita tai verkostoja työllistymisessä.

Suhde- ja verkostopolkulaisten vastauksissa painottuivat sekä henkilökohtaisen elämän, koulun että työelämän kautta luodut verkostot. Suhteilla viitattiin toisinaan opintojen aikaisten harjoitteluiden yhteydessä luotuihin suhteisiin, joten myös tässä kategoriassa painottui harjoitteluiden merkitys. Harjoittelu oli auttanut tutustumaan oman alan ihmisiin. Harjoittelupaikalla luodut henkilökohtaiset suhteet ihmisiin, jotka olivat myöhemmin tulleet vastaan työpaikkoja haettaessa tai toimineet suositelijoina työnhaussa, koettiin merkittäväksi työpaikan saannin kannalta. Muutamat viittasivat suhteilla myös siihen, että tunsivat suoraan jonkun tulevasta työpaikastaan. Raja niin sanotun negatiivisen ”hyvä veli”-verkostosuhteen ja ammatillisen näytön kautta löytyneen

työpaikan välillä voikin joskus olla sekä työnantajalle että -hakijalle hämärä. Se, että on verkostoitunut ja tuntee työnantajan entuudestaan, voi olla etu hakijaan nähden, joka ei ole verkostoitunut eikä tunne työnantajaa ennalta. Lain mukaan kaikki hakijat pitäisi laittaa samalle viivalle, mutta toisinaan työnantajan voi olla helpompi pelata varman päälle ja ottaa työhön tuttu ja hyväksi havaittu työntekijä. Suhteilla töihin menemisessä on variaatiota, mutta tämän tutkimuksen puitteissa ei tehty tarkempaa erittelyä suhteiden laadusta.

Sinnikkyuden polku

Sinnikkyuden poluksi nimetyn työpolun kulkijat menivät epämieluisiin ja omasta mielestään vähän huonompiinkin paikkoihin töihin. Lisäksi he olivat valmiita muuttamaan työpaikan perässä toiselle paikkakunnalle. Vaikka muistakin työllistymispoluista löytyi sinnikkäitä työntekijöitä, niin tämä työllistymispolku erottui muista, koska haastateltavat mainitsivat erikseen oman sinnikkyytensä ja aktiivisuutensa merkittävänä työpaikan saannin kannalta. Työpaikka ei välttämättä ollut löytynyt heti opintojen päätyttyä. Sinnikkyuden polkulaiset olivat usein hankkineet lisäkoulutusta työpaikan saamiseksi. He olivat usein etsineet aktiivisesti töitä avoimilta työmarkkinoilta ja päässeet töihin joko melko pian opintojen päättymisen jälkeen tai vasta pidemmän ajan kuluttua. He olivat harjaantuneet kirjoittamaan työhakemuksia ja etsineet aktiivisesti ja laaja-alaisesti töitä työmarkkinoilta.

Sinnikkyuden polkulaiset olivat kaikista epävarmimpien suhteen, halusivatko jatkaa työskentelyä sosiaalialalla. Tämä voi johtua joko vaikeasta työllistymisestä tai muista tekijöistä. Olisi mielenkiintoista pohtia, onko epäily alaa kohtaan kytenyt jo ennen työllistymistä, onko se voinut vaikuttaa hitaampaan työllistymiseen. Ajatus tukee motiivitunneen ja omasta alastaan kiinnostuneen työntekijän

mahdollisuuksia menestyä työnhaussa ja omalla alallaan. Motivaatio, innostus ja positiivinen asenne näyttäytyivät kokonaisuudessaan tärkeinä osatekijöinä haastateltujen työllistymisen syissä. Sinnikkyuden polkulaisilla kuitenkin painottui kovan työn ja puurtamisen merkitys.

Sinnikkyuden polun kulkijat olivat kaikista tyytymättömiä Humakin tarjoaman koulutuksen antamiin valmiuksiin. He kuitenkin sinnittelivät omassa työssään, koska sellainen oli olemassa ja koska sosiaaliala koettiin laajassa mielessä kuitenkin kiinnostavaksi. Takaraivossa monella sinnikkyudenpolkulaisella kuitenkin kyti ajatus uudesta suuntautumisesta oman alan sisällä tai jopa alanvaihdosta.

Oman osaamisensa tunnistajat

Oman osaamisensa tunnistajat olivat usein kokeilleet monenlaista työtä ennen omaan työpaikkaan päättymistä. Aikaisempi työkokemus samalta tai eri alalta nähtiin selkeänä voimavarana ja työllistymistä edistävänä tekijänä. Myös harrastusten kautta tullutta osaamista arvostettiin. Oman osaamisensa tunnistajat näkivät kaikessa kokemassaan ja tekemisessään jotain, mikä edistää työhön pääsyä ja kehittää omaa osaamista. Heillä oli luova kyky yhdistellä omaa osaamistaan hyvinkin erilaisiin konteksteihin. He osasivat hahmottaa aikaisemman työn tuomat edut nykyisen työn kannalta, vaikka selkeää yhteyttä ei olisi ollut. Humakin koulutuksen tuomat hyödyt ja kompetenssit tunnistettiin ja nähtiin selkeästi työllistymistä edistävinä seikkoina.

Oman osaamisensa tunnistajat omasivat parhaimmillaan niin sanottuja generalistisia kykyjä. Generalistit osaavat hahmottaa kokonaisuuksia ja tunnistaa ilmiöitä, analysoida syy-seuraussuhteita ja muodostaa ratkaisuvaihtoehtoja. Generalisteista povataan tulevaisuuden työelämän

menestyjiä, kuten Sitran johtava asiantuntija, VTM Elina Kiiski-Katajan mukaan generalistien olevan todennäköisesti tulevaisuudessa niitä, jotka osaavat vetää yhteen laajoja kokonaisuuksia ja tehdä niistä johtopäätöksiä: Hänen mukaansa heillä on kyky ratkoa ongelmia ja fasilitoida prosesseja, joissa tarvitaan tietoa monilta eri aloilta (Teikari & Reinimäki 2017). Tästä seuraa, että kun ekspertit tuovat sisältöön oman asiantuntijuutensa, on oltava joku, joka osaa vetää yhteen ja miettiä miten eri osa-alueista muodostuu toimiva kokonaisuus. Oman osaamisensa tunnustajat osasivat navigoida eri tasojen välillä ja liittää yllättäviä osaamisalueita yhteen luodessaan omaa työuraansa. On oletettavaa, että he toimivat näin myös työtä tehdessään ja menestyvät siksi työelämässä.

Oman osaamisensa tunnustajien tyyppisiä työllistymisen piirteitä löytyi myös harjoittelupolun kulkijoista, mutta he eivät olleet suoraan opinnoista työllistymisen johdosta joutuneet välttämättä luovasti pohtimaan omia osaamis- ja vahvuusalueitaan kuten oman osaamisensa tunnustajat, jotka eivät olleet aina suoraan työllistyneet heti opintojen jälkeen.

Mitä osaamista työssä tarvitaan ja mihin on saatu valmiuksia?

Tutkimuksessa kartoitettiin, mitä vahvuuksia omassa työssä oli tarvittu sekä mikä opinnoissa saatu osaaminen oli koettu hyödyllisimmäksi työelämässä. Vastaukset eivät myönteille toisiaan yksi yhteen, vaikka yhtymäkohtia löytyikin.

Eniten yhteisöpedagogien työssä koettiin tarvittavan ihmisläheisyyttä ja ihmisten kohtaamisen taitoja. Koska sosiaalinen vuorovaikutus ja vuorovaikutustaidot mainittiin myös usein, mutta erillään ihmisen kohtaamisen taidoista, nämä erottuivat omiksi osaamisalueikseen.

Ihmisläheisyyteen ja ihmisen kohtaamisen taitoihin liittyy vahvasti empatiakyky ja läsnäolon taito. Sosiaalinen vuorovaikutus ja vuorovaikutustaidot tulevat lähemmäs fasilitointimenetelmiä sekä ihmisten kanssa yhdessä tekemisen ja työskentelyn osaamista, jotka myös mainittiin opinnoissa saaduksi osaamiseksi. Näitä koulussa opittuja taitoja oli voitu hyödyntää työelämässä, mutta ne sijoituivat vasta neljänneksi opituista taidoista, joista oli ollut hyötyä työelämässä. Tutkimuksessa ei selvinnyt, miksi opinnoissa saatua ihmisten kanssa yhdessä tekemisen ja työskentelyn osaamista ei koettu hyödyllisimpänä, vaikka näitä taitoja kuitenkin eniten tarvittiin työelämässä.

Mikäli ihmisläheisyys ja ihmisen kohtaamisen taidot ajatellaan pikemminkin empatiakyvyn ja läsnäolon taidoiksi kuin sosiaalipsykologiseksi ja teoreettiseksi ryhmädynamiikan ymmärrykseksi, niin olisi hyvä pohtia, miten tätä osaamista voisi kehittää korkeakoulutasolla. Mielenkiintoisen poiminnan voi tehdä myös paineen- ja stressinsietokyvyn tarpeesta, joka mainittiin neljänneksi eniten työssä tarvittavaksi vahvuudeksi. Myös tällaista osaamista tulisi tuoda osaksi opintokokonaisuutta, ja sen pitäisi vastata nimenomaan korkeakoulutasoista stressin- ja paineensietokyvyn osaamista. Esimerkiksi empatia- ja läsnäolotaitoihin keskittyviä tietoisuus- ja tunnetaitoja voisi lisätä korkeakouluopetukseen.

Työterveyslaitoksen sosiaalityöntekijöiden hyvinvointia kartoittavassa tutkimuksessa on myös tuotu esille tietoisuustaitojen merkitys sosiaalityössä (Salo & Ranto 2016). Vaikka yhteisöpedagogit eivät olekaan sosiaalityöntekijöitä, heidän työkentällään painottuvat samat ihmisten kohtaamiseen liittyvät haasteet kuin sosiaalityöntekijöillä. ”Tutkimuksessa havaittiin, että mielenterveyden häiriöistä johtuvan työkyvyttömyyden riski on jo pitkään ollut koholla sosiaalityöntekijöillä verrattuna muihin tutkittuihin ammattiryhmiin.

Mitä vahvuuksia työssäsi tarvitset?	Minkä opinnoissa saamasi osaamisen koet olleen hyödyllistä työelämässä?
1. Ihmisläheisyys ja ihmisten kohtaamisen taidot	1. Projekti- ja hankeosaaminen
2. Sosiaalinen vuorovaikutus tai vuorovaikutustaidot	2. Menetelmät
3. Organisointi- ja koordinaatiotaidot	3. Seikkailukasvatus
4. Paineen- ja stressinsietokyky	4. Ihmisten kanssa yhdessä tekeminen ja työskentely
5. Hanke- ja projektiosaaminen	5. Opinnäytetyö
6. Joustavuus	6. Sosiaalinen vahvistaminen
7. Nuorten ja nuorisotyön ymmärrys	7. Esiintymistaidot
8. Monikulttuurisuus	8. Monikulttuurisuus

Taulukko 1. Geneeriset taidot koettiin tutkimuksessa selvästi tärkeimmiksi työelämässä tarvittaviksi kompetensseiksi.

Mielenterveyden häiriöistä johtuvia sairauspoissaoloja selittivät erityisesti työhön ja työntekijän henkilökohtaisiin resursseihin liittyvät tekijät. Sosiaalityöntekijöiden sekundaaritraumatisoitumisen riskiä lisäsivät työn vaativuus, työssä koetut järkyttävät tilanteet ja psyykinen kuormittuneisuus. Suojaavia tekijöitä olivat tietoisuustaidot, tunteiden eriyttäminen ja sosiaalinen pääoma.” (Salo & Ranto 2016, 3.) Tietoisuustaitojen tuonti korkeakoulutaseeseen yhteisöpedagogien opetuskokonaisuuteen on mahdollista kuitenkin vain, mikäli opettajakunta sitoutuu vastaavan osaamisen harjoittamiseen sekä kehittämään osaamistaan osana omia työelämätaitojaan.

Projekti- ja hankeosaaminen koettiin kaikista hyödyllisimmäksi opinnoista saaduista kompetensseista ja taitoja myös tarvittiin työelämässä. Organisointi- ja koordinaatiotaidot sekä hanke- ja projektiosaaminen olivat viidenneksi eniten mainittuina työssä tarvittavan osaamisen joukossa. Tämä tukee tutkimus-, kehitys- ja innovaatio (TKI) -pohjaisen projektiosaamisen merkitystä osana opintoja.

Hankkeiden sisältöjä olisi hyvä suunnata niin, että niistä saatava osaaminen tukee työelämässä tarvittavia muitakin taitoja. Parhaiten yhteisöpedagogien osaamista tukisivatkin hankkeet, joiden substanssina olisivat työssä

eniten tarvittavat taidot eli ihmisläheisyys ja ihmisten kohtaamisen taidot sekä sosiaalisen vuorovaikutuksen taidot.

TKI-perustaista projektiosaamista ja opiskelijoiden integroitumista koulun hankkeisiin pitäisi kehittää toimivammaksi. Opiskelijalla tulisi olla mahdollisuus kokeilla erilaisia rooleja ja tehtäviä erilaisissa hankkeissa. Lisäksi pitäisi olla mahdollisuuksia kehittää omia hankkeita omien mielenkiinnon kohteiden pohjalta. TKI-perustaista oppimista ja opiskelijoiden parempaa integroitumista hankkeisiin ovat tutkineet ja kehittäneet Humakissa vastikään Kolhmainen & Lindholm (2019).

Yhteisöpedagogit ja yrittäjyys

Ammattikorkeakoulujen yhtenä tavoitteena on valmentaa opiskelijoita yrittäjyyden mahdollisuuteen. Kuitenkin vain pieni osa valmistuneista yhteisöpedagogeista toimi yrittäjänä. Suurin osa ei myöskään halunnut ryhtyä yrittäjäksi. Yhteisöpedagogien suhtautuminen yrittäjyyteen oli kokonaisuudessaan negatiivista ja yrittäjyys koettiin vaikeana. Haastatteluista nousi esille, että jos yrittäjyys ei lähtökohtaisesti ollut opintojen aikana kiinnostanut, opetus koettiin helposti epäkiinnostavana. Sitä, miten yrittäjyyden käsittely opintokokonaisuudessa koettiin, näytti määrittävän lähinnä oma mielenkiinto. Ne, joita yrittäjyys ei lähtökohtaisesti kiinnostanut, eivät myöskään maininneet erityistä muistikuvaa tai kiinnostusta yrittäjyyden opetukseen Humakissa.

*”...mutta varmaan varsinki ku ei mua kiinnostanu ol-
lenkaan yrittäjyys ni voi vaikuttaa siihen, että niistä ei
jääny mitään käteen.”*

Monet haastateltavat mainitsivat yrittäjyyteen liittyvän idean puuttumisen tai idean synnyttämisen tarpeen.

Moni mainitsi negatiivisesta asenteestaan huolimatta, että voisi ryhtyä yrittäjäksi, jos olisi jotain, mitä myisi. Yrittäjyyden tiimoilta nousi esille sosionomien paremmat mahdollisuudet toimia yrittäjänä. Sosionomeilla on sosiaalihuollon ammattihenkilöiden keskusrekisterin johdosta mahdollisuus toimia yksityisyrittäjinä esimerkiksi lastensuojelualalla toisin kuin yhteisöpedagogeilla. Yrittäjyyttä edes harkitakseeseen monet mainitsivat lisäkoulutuksen tarpeen.

Lisäkoulutus ja Humakin opintojen kehitys

Vastaajista n.80 % oli ainakin ajatuksen tasolla harkinnut tai suunnitellut lisäopintoja, joko korkeampaa koulutusta tai AMK tutkintoa. Esimerkiksi usea vastaaja oli harkinnut sosionomin koulutusta. Vastaajista kahdeksan ihmistä kuudestakymmenestä oli käynyt oman työn ohessa jonkinlaisia lisäkoulutuksia. Mainittuina koulutuksina olivat ainakin: Sexpo-säätiön seksuaalikasvattajan tutkinto, digitaaliseen nuorisotyöhön koulutus, mielenterveys ja päihdetyön ammattitutkinto sekä kirkon nuorisotyön pätevyys. Muutama vastaajista (5) oli kouluttautunut lisää tai opiskeli parhaillaan ylempää korkeakoulututkintoa tai AMK tutkintoa. Monet omaan työhönsä ja omaan alaan tyytyväiset yhteisöpedagogit harkitsivat lisäkoulutuksena ylempää tutkintoa omalle alalle. Lisäkoulutuksen tarve ja tahto näyttivät tämän tutkimuksen perustella lähtevän erityisesti henkilökohtaisen oman osaamisen kehittämisen halusta, eikä niinkään ”pakollisesta” työelämässä pärjäämisen ehdoista tai tyytymättömyydestä omaan koulutukseen.

Humakin yhteisöpedagogikoulutuksen sisältöihin kaivattiin lisää muun muassa lastensuojelutyön osaamista. Tätä kautta yhteisöpedagogit pystyisivät paremmin toimimaan lastensuojelulaitoksissa esimerkiksi sosiaalityöntekijän valmiudella ja kompetenssilla.

Lisäksi seksuaalikasvatukseen, päihde- ja peliosaamiseen kaivattiin lisää sisältöjä. Moninaisuuden ja monikulttuurisuuden parempi osaaminen nousi myös esille. Lähtökohtaisesti yhteisöpedagogien eniten työelämässä tarvitsemat ihmisen kohtaamisen taidot olivat monien lisäosaamistarpeiden taustalla.

Kaikkea osaamista ei tietenkään pystytä puristamaan yhteen tutkintokokonaisuuteen. Koulutuksen lisäksi työelämän muutokset sekä vaihtuvat henkilökohtaiset mielenkiinnon kohteet määrittävät ihmisten työelämäpolkuja ja lisäosaamisen tarpeita. Tulevaisuudessa jatkuvalla oppimisella tulee olemaan yhä merkityksellisempi rooli ihmisen työurien kehittämisessä. Jatkuvan oppimisen lähtökohtana on näkemys siitä, että elinikäinen oppiminen on sekä tuottava pitkän aikavälin investointi että hyvinvoinnin rakennusaine, josta hyötyvät niin yksilö, erilliset yhteisöt kuin koko yhteiskunta (Sitra, 2019).

Kartoittamalla ja tarjoamalla yhteisöpedagogeille heidän työelämässä tarvitsemaansa osaamista, sekä osana perustutkintokokonaisuutta, että erillisinä jatkokoulutusmoduuleina, Humak voi parhaiten tukea valmistuneiden työelämäosaamista sekä menestymistä tulevaisuuden työelämässä.

Yhteenveto

Yhteisöpedagogikoulutuksesta valmistuttiin hyvin työelämään. Opintojen aikaisten harjoitteluiden merkitys työllistymisessä oli monessa suhteessa merkityksellinen. Harjoitteluihin työllistyttiin suoraan ja niiden kautta luotiin myös merkityksellisiä verkostoja. Yhteisöpedagogikoulutuksen erot ja yhteneväisyydet sosionomikoulutuksen kanssa mietityttivät haastateltuja. Osa koki, että yhteisöpedagogien osaamista ei tunnisteta työelämässä samoin kuin sosionomien osaaminen. Sosionomeille oli myös enemmän työpaikkoja tarjolla.

Opinnoista saatavat taidot eivät täysin kohdanneet työelämässä tarvittavan osaamisen kanssa. Opinnoista saaduista taidoista projektiosaamista oli päästy eniten hyödyntämään työelämässä. Työelämässä tarvittiin eniten ihmisten kohtaamisen taitoja. Oman osaamisen tunnistaminen ja generalististen taitojen hahmottaminen osana omia työelämäkompetensseja näyttäytyi oleellisena oman työllistymisen ja myös tulevaisuuden työelämän kannalta.

Useimmilla haastatelluilla on vahva ammattiympäryys ja he kokivat, että heidän omana tehtävänä on kehittää ja parantaa yhteisöpedagogien tunnettavuutta ja osaamista sosiaalialalla. Jatkokoulutusta ja lisäkouluttatamista oli ideatasolla harkinnut suurin osa haastatelluista. Humakin tehtäväksi jää suunnitella ja tarjota halukkaille sopivaa lisäkoulutusta, jota voi joustavasti tehdä osana työtä edetäkseen parhaalla mahdollisella tavalla omalla työurallaan.

Lähteet

Kolehmainen, Marjo & Lindholm Arto (toim.) 2019. TKI-perustainen oppiminen Humakissa, Kartoittava tutkimus ulkoisen rahoituksen hankkeista oppimisympäristöinä. Humanistinen ammattikorkeakoulu julkaisu, 84. Helsinki 2019

Salo, Paula & Rantonen, Otso (toim.) 2016. Sosiaalityöntekijöiden hyvinvointi, Sosiaalityön kuormittavuus, voimavaratekijät ja sosiaalityöntekijöiden mielenterveys. Työterveyslaitos. Helsinki: Juvenes Print 2016. <http://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/131353/Sosiaality%C3%B6ntekij%C3%B6iden%20hyvinvointi.pdf?sequence=1> Viitattu 12.12.2019

Sitra 2019. Elinikäisen oppimisen tahtotila syntyy yhteistyönä. <https://www.sitra.fi/uutiset/elinikaosen-oppimisen-tahtotila-syntyy-yhteistyosta/> Viitattu 20.11.2019

Teikari, Maria & Reinimäki, Aki 2017. Generalistit vahvoilla tulevaisuuden työssä, Uralehti, artikkeli 1.6.2017. <https://uralehti.fi/ilmiot/generalistit-vahvoilla-tulevaisuuden-tyossa/> Viitattu 9.10.2019

Valvira 2017. Yhteisöpedagogien kelpoisuus lastensuojelutehtäviin. Dnro 407 /12.00.12.2017

Polkuja: valmistuneiden kulttuurituottajien työllistyminen

Arto Lindholm & Kukka-Maaria Vuorikoski

Tässä artikkelissa tarkastellaan Humakista valmistuneiden kulttuurituottajien laadullista työllistymistä, erilaisia työllistymispolkuja, yrittäjyyttä ja koulutuksen kehittämistarpeita. Artikkelin perustuu tutkimukseen, jota varten Humakin Turun kampuksen 3. ja 4. vuoden opiskelijat haastattelivat 78 Humakista valmistunutta kulttuurituottajaa. Haastattelut olivat vuosina 2013–2014 ja 2016–2018 Humakista valmistuneita kulttuurituottajia. Haastattelijoiden nimet ovat tämän teoksen liitteessä.

Henkilökohtaisten haastatteluiden yhteydessä pyydettiin täyttämään liitteenä oleva kyselylomake. Muutamia kieläytyivät haastattelusta, mutta täyttivät kuitenkin kyselylomakkeen. Kaikkiaan kyselyyn vastasi 89 kulttuurituottajaa. Tämä ei ole edustava otos Humakista valmistuneista kulttuurituottajista, vaan näyte heistä. Kyselyllä ei ole tässä tutkimuksessa suurta painoarvoa. Kyselyn tulokset pikemminkin tukevat tutkimusaineiston laadullista analyysiä.

Kulttuurituottajien työllistymistä on tähän asti tutkittu kvantitatiivisin tutkimusmenetelmin. Nyt tehty tutkimus täydentää määrällistä tietoa. Laadullisella tutkimusaineistolla voidaan hahmottaa tapahtumaketjuja ja kuvata aineistosta nousseita erilaisia työllistymisreittejä ja -polkuja. Tutkimuskysymyksemme ovat seuraavat:

- Minkälaista kulttuurituottajien laadullinen työllistyminen on ollut? Missä määrin he tarvitsevat työssään korkeakoulutasoista opetusta?

- Minkälaisia reittejä kulttuurituottajat olivat päätyneet nykyiseen työhönsä?
- Mitä seikkoja kulttuurituottajat pitävät tärkeänä työllistymisen kannalta?
- Miten kulttuurituottajat kehittäisivät Humakin koulutusta?

Aikaisempi tieto Humakista valmistuneiden kulttuurituottajien työllistymisestä

Humakista valmistuneiden kulttuurituottajien työllistymistä on tutkittu useita kertoja aikaisemmin, koska koulutuksen laadun ja työllistymisen arviointivastuu kuuluu oppilaitoksille. Korkeakoulujen on oltava ajan tasalla siitä, miten valmistuneet ovat koulutuksen ja työelämän siirtymävaiheessa onnistuneet (Nikoskinen 2010). Ensimmäinen kulttuurituottajien urapolkuja valottanut selvitys ilmestyi vuonna 2006 ja koski vuosina 2001–2004 valmistuneita opiskelijoita (Kalhama 2006). Toisen tutkimuksen perusjoukko kattaa vuosina 2004–2008 valmistuneet (Nikoskinen 2010) ja kolmas 2008–2014 valmistuneet (Väisänen 2014).

Tutkimukset osoittavat, että kulttuurituotannon alalla työskentelevät ovat suhteellisen nuoria ja työllisten ikäpoistuma on pientä. Yleisesti ottaen kulttuuri- ja

taidealojen työllistymiskehitys on ollut heikkoa, mutta tämä koskee enemmän taiteilijoita kuin tuottajia. Luovien alojen tulevaisuuden on puolestaan katsottu olevan hyvä, ja useimpien tulevaisuuskenaarioiden mukaan alan työllisyys kohenee. Toisaalta opetushallituksen (2018) koulutuslakohtaisen ennakointitiedon mukaan kulttuurituotantoalan koulutustarve romahtaa tulevaisuudessa. Ennakoinnin mukaan kulttuurituotannon aloituspaikkoja tarvitaan jatkossa peräti 76 prosenttia vähemmän, toisin sanoen vuosittain vain noin 50 aloittajaa.

Humakin aikaisemmat tutkimukset osoittavat, että kulttuurituottajat pääsevät nopeasti kiinni työelämään, mutta työsuhteet ovat usein määräaikaisia. Yli puolet kulttuurituottajista on ollut töissä jo valmistumishetkellä. Pitkäaikaistyöttömyys valmistumisen jälkeen on varsin harvinaista. Kulttuurituottajien työttömyys oli yllättävän vähäistä vuonna 2009: tutkimushetkellä työttömiä oli vain viisi prosenttia, vaikka 2008 alkanut finanssikriisi oli jo ehtinyt painaa talouden lamaan. Vuoden 2014 tutkimuksessa työttömyys oli kuitenkin noussut jo 13 prosenttiin (Väisänen 2014). Vaikka työttömyys tutkimushetkellä oli siedettävää, hieman yli puolet oli kokenut työttömyyttä jossain vaiheessa.

Vuoden 2009 tutkimuksessa kaikki työttömät olivat päiväopiskelijoita ja naisia – toisin sanoen aikuisopiskelijoita ja miehistä kukaan ei ollut tutkimushetkellä työtön. Myös 2014 tutkimus osoittaa, että miehet työllistyvät alalle naisia helpommin. On vaikea tulkita, mistä sukupuolten selvä ero työllistymisessä johtuu. Pääkaupunkiseudulla kulttuurituottajien työllistyminen on helpompaa kuin muualla Suomessa: pk-seudulla työttömiä oli vain 8 prosenttia, mutta muualla Suomessa 18 prosenttia (Väisänen 2014). Kulttuurituottajat olivat työllistyneet ensimmäiseen työpaikkaansa useimmiten tuntemiensa ihmisten kautta.

Kulttuurituottajat työllistyvät kohtalaisen hyvin omalle alalleen. Vuoden 2009 tutkimuksessa 70 prosenttia katsoi työnsä vastaavan täysin koulutusta tai liittyvän siihen läheisesti. Vuoden 2014 tutkimuksessa prosentti oli noussut 77:ään. Muut toimivat lähinnä palveluammatteissa. Nuoret toimivat useammin täysin oman alan töissä kuin aikuiset. Oman alan töihin pääsemisen kannalta olennaista oli, että työ löytyy jo opiskeluaikana.

Elina Nikoskinen (2010) analysoi omalle alalle työllistymisen yleisyyttä ammattinimikkeiden kautta. Kulttuurituottajan nimikkeellä työskenteli joka kolmas ja tähän läheisesti liittyvillä nimikkeillä vajaa kolmannes. Noin 37 prosenttia työskenteli Nikoskinen mukaan koulutustaan vastaamattomissa töissä, vaikka mielestämme tuottajille tyypillinen järjestötyö kuuluu kulttuurituottajan ammattititeettiin.

Kulttuurituottajat työllistyvät melko tasaisesti kolmannelle sektorille, kuntiin ja yrityksiin, runsas neljännes kuhunkin. Valtion virastoissa toimii noin kymmenesosa. Sen sijaan yrittäjänä tai freelancerina toimii ani harva. Tämä on yllättävää, koska kulttuurituotannon koulutuksessa yrittäjyystaidot on nostettu melko suureen osaan. Toisaalta tutkimus kohdistuu työuransa alkuvaiheessa oleviin, jolloin yrittäjän ura ei yleensä vielä ole ajankohtainen. Myös järjestöjen suuri osuus työnantajana on merkillepantavaa. Määräaikaisten työsuhteiden osuus oli hyvin suuri sekä 2009 että 2014 tutkimuksissa. Nuorista 44 prosenttia oli määräaikaisissa työsuhteissa ja aikuisopiskelijoistakin 25 prosenttia.

Merkittävä osa Humakista valmistuneista tuottajista hankkii lisäkoulutusta. Vaikka valmistumisesta ei olisi kulunut pitkää aikaa, noin kolmannes oli jo suorittanut uuden tutkinnon tai oli sitä paraikaa suorittamassa. Humakin tutkimukset eivät anna selvää kuvaa siitä, johtuuko jatkotutkintohalukkuus tyytymättömyydestä Humakin

opetukseen. Humakin koulutukseen oltiin joka tapauksessa pääsääntöisesti tyytymättömiä, koska tutkinnon ei katsottu tarjoavan riittäviä työelämävalmiuksia. Toisaalta vastaukset riippuivat kysymyksenasettelusta, sillä suurin osa päiväopiskelijoista katsoi varsinkin harjoitteluiden ja projektien edistäneen työllistymistään suuresti.

Kokonaisuutena Nikoskisen ja Väisäsen tutkimuksista piirtyy kuva kulttuurituottajan työstä tyypillisenä niin kutsuttuna prekaarityönä, jossa ammattinimikkeet vaihtuvat usein, selvää ammatti-identiteettiä ei ole, lyhyet työttömyysjaksot ovat tyypillisiä ja palkkaus on ammattiuran alkuvaiheessa heikohko. Tämä vaatii hyvää epävarmuuden sietokykyä, mutta kaikista vaikeuksista huolimatta ammattialaan oltiin useammin tyytyväisiä kuin tyytymättömiä. Nikoskisen (2010, 91) sanoin ”työssä on koettu onnistumisia, onnea, mielekkyyttä, haastavia työtehtäviä, opettavaisia hetkiä, monipuolisuutta ja ylenemisiä”.

Kyselyaineiston piirtämä yleiskuva haastatteluaineistosta

Tutkimukseen osallistuneet olivat työllistyneet erinomaisesti. Vain yksi oli haastatteluhetkellä työttömänä. Joka toisella oli vakituinen työpaikka, ja neljäsosa oli määräaikaisessa työssä. Loput olivat opiskelijoita, vanhempainvapaalla tai muuten työvoiman ulkopuolella. Hämmästyttävän moni, lähes puolet, työssäkäyvistä oli työllistynyt harjoittelupaikkaansa. Lisäksi moni oli saanut harjoittelun kautta työllistymiseen johtaneen kontaktin. Suuri enemmistö työskenteli täysin omalla alallaan tai läheisesti koulutustaan vastaavalla alalla. Vain 13 prosenttia kyselyyn vastanneista toimi jollakin muulla alalla. Tyypillinen palkka oli noin 2500 euroa kuukaudessa.

Joka kymmenes kyselyyn vastannut toimi päätoimisesti yrittäjänä. Lisäksi moni oli sivutoiminen yrittäjä. Yrittäjien

määrä oli silmiinpistävän suuri verrattuna aikaisempiin tutkimuksiin. Yrittäjyyteen liittyviä ajatuksia oli monilla, vaikka yrittäjäksi ryhtyminen ei olisikaan ollut ajankohdasta tutkimushetkellä. Vain alle kolmannes ilmoitti, ettei halua yrittäjäksi.

Hyvästä työllistymisestä huolimatta erittäin monilla kulttuurituottajilla oli jatkokoulutussuunnitelmia. Joka kolmas oli suorittanut tai suoritti paraikaa lisäopintoja, ja puolet suunnitteli kouluttautuvansa lisää. Vain joka neljäs ei ollut harkinnut lisäkoulutusta. Jatkokoulutussuunnitelmat eivät johtuneet huonosta työllisyystilanteesta, vaan tarpeesta laajentaa omaa osaamistaan ja halusta edetä urallaan.

Laadullisen työllistymisen kannalta on tärkeintä tietää, tarvitsevatko Humakista valmistuneet korkeakoulutaisoimia opintoja ammatissaan. Vain joka toinen vastaaja oli tätä mieltä, kolmannes ei osannut määritellä kantaansa ja runsas viidennes ei tarvinnut työssään korkeakoulutaisoimia opintoja. Tyytyväisyys Humakin koulutukseen jakoi vastaajia, mutta tyytyväisiä oli kuitenkin tyytymättömiä enemmän. Selvä enemmistö oli valmis suosittelemaan Humakia alan koulutusta harkitseville. Noin viidennes valmistuneista oli sitä mieltä, ettei Humakin koulutus tarjonnut riittäviä valmiuksia työelämään eikä suosittelisi Humakia.

Vaikka kyselyaineisto ei ole edustava otos valmistuneista tuottajista, siitä voidaan suhteellisen luotettavasti päätellä muutamia seikkoja. Ensinnäkin yrittäjien määrä vaikuttaisi kasvaneen huomattavasti verrattuna Väisäsen ja Nikoskisen tutkimusten tuloksiin. Tämä johtuu luultavasti siitä, että kulttuurituotannon koulutuksessa on lisätty yrittäjätaitojen opintoja. Vastaavaa yrittäjyysbuumia ei havaittu yhteisöpedagogien osalta. Toinen havainto on harjoittelun valtava merkitys työllistymisessä. Kun joka toinen kulttuurituottaja työllistyy suoraan harjoittelu-

paikkaansa, on selvää, ettei harjoittelun painoarvoa koulutuksessa voi ainakaan vähentää. Niin ikään verkostoitumistaitojen tärkeyttä ei voi tähdentää liikaa. Sen sijaan muuttumatonta oli tietty tyytymättömyys Humakin koulutukseen ja jatkokouluttautumisen tarve pian valmistumisen jälkeen.

Erilaisia polkuja

Kulttuurituottajien erilaisista uratarinoista hahmottui neljä työllistymispolkua, vaikka laajan tutkimusaineiston tiivistäminen neljään polkuun tekee väkivaltaa kulttuurituottajien ainutlaatuisille elämäntarinoille. Aineistolähtöisen laadullisen tutkimuksen periaatteita seuraten päädyimme seuraaviin neljään polkuun: 1) harjoittelupolku, 2) rock-polku, 3) ambiopolkku 4) harmaan kiven polku.

Harjoittelupolku

Harjoittelupolulla tarkoitamme työllistymistä harjoittelupaikkaan tai harjoittelun tuomien verkostojen avulla. Tämä on kulttuurituottajille tyypillisin tapa työllistyä, mutta ei suinkaan ainoa. Harjoittelupolku oli kulttuurituottajien tyypillisin työllistymispolku ja yleisempi kuin yhteisöpedagogeilla.

Harjoittelupolun kulkija ei välttämättä ollut vahvasti sisällä missään tietyssä ”kulttuuriskenessä”. Harjoittelun kautta voi työllistyä yllättävillekin aloille ilman vahvaa harrastuneisuutta tai uraa tietyllä taidealalla. Harjoittelupolun kulkija oli usein avoin erilaisille kulttuuri- ja viihdealan suuntautumisvaihtoehdoille ja kokeili mielellään erilaisia harjoittelupaikkoja. Kuten yhteisöpedagogeillakin harjoittelupolun kulkijat loksahivat usein onnekaasti oikeaan harjoitteluun, oikeaan paikkaan ja oikeanlaiseen sosiaaliseen ympäristöön. Erinomaisesti

suoritettujen työharjoitteluiden kautta he saivat usein hyvän tuottaja-assistentin maineen. Onnekas sattuma mainittiin usein työpaikan saannin syynä.

Harjoittelupolun kulkijat työllistyivät usein julkiselle sektorille tai järjestöihin, joissa on tarve hyvälle ja monipuolista osaamista omaaville tuottajille. Erityisesti julkiselle sektorille ennen valmistumistaan työllistyneillä oli usein kiire valmistua mahdollisimman pian palkankorotuksen motivoimina. Harjoittelupolun kulkijat olivat yleensä erittäin tyytyväisiä Humakin koulutukseen ja kokivat saaneensa koulutuksesta riittävät kompetenssit työllistymistä varten, mikä viestii laadullisesta työllistymisestä.

Rock-polku

Rock-polulla tarkoitamme oman intohimon johdattamaa työllistymistä. Nimesimme polun rock-poluksi, koska tälle alalle hakeutuvat tuottajat eivät usein voi edes kuvitella työskentelevänsä millään muulla alalla. Muita tällaisia aloja ovat muiden muassa festivaalitapahtumatuotanto ja TV-ala. Aloille on tyypillistä ”mediaseksikkyyttä” ja kova kilpailu harvoista työpaikoista. Usein niillä edellytetään erittäin vahvaa omistautumista alalle. Ylitöiden tekeminen on tyypillistä hektisinä kausina.

Rock-polun kulkijat kuuluivat, toisin kuin harjoittelupolun kulkijat, vahvasti johonkin ”kulttuuriskeneeseen”. Työssä rock-polun kulkijat tiesivät jo ennen opintojen alkua mitä he opinnoiltaan sekä tulevalta työelämältään halusivat. Työpaikat olivat usein määrä- ja osa-aikaisia. Opintomenestys tai tutkinto ei osoittautunut merkitykselliseksi halutun työpaikan saannissa. Paljon tärkeämpää oli olla hyvä tyyppi, joka osoittaa kykenevänsä itsenäiseen työskentelyyn rennossa työilmapiirissä.

Rock-polun kulkijat värvättiin usein jo opintojen aikana vaativiin työelämän tehtäviin, koska valmistuminen ei ollut työn tai palkan vaatimuksena. Usein valmistuminen myöhästyi tai opinnot keskeytyivät toviksi. Kulttuurituottajien keskuudessa rock-polun kulkijat olivat tyypillisimpiä yrittäjiksi ryhtyjä. He perustivat usein yrityksen tai toiminimen jo opintojen aikana voidakseen laskuttaa keikkatyöstä, joka helpottaa merkittävästi erilaisiin projekteihin työllistymistä. Oma yritys tai toiminimi loi pohjan myös oman intohimon toteuttamiselle ja positiivisen paineen uusien businessideoiden keksimiselle. Rock-polun kulkijat eivät pelänneet yrittäjäyhtä, vaan he uskalsivat mennä intohimojaan kohti.

Rock-polun kulkija oli usein kriittinen Humakin opetusta kohtaan. Heidän näkemyksensä mukaan opinnot eivät olleet tarpeeksi joustavia eikä opetus ollut ajantasaista työelämään nähden. Rock-polun kulkijat olivat useimmiten käytännön osaajia, joita ei koulutuksen teoriapohja kiinnostanut, ja he kaipasivat koulutukseen lisää teknistä sisältöä niin tapahtumatekniikan, turvallisuuden kuin tietoteknisen osaamisen saralta.

Ambitiopolku

Monet ambitiopolun kulkijat olivat lahjakkaita opiskelijoita, jotka menestyivät opinnoissaan hyvin. Heidät saatiin värvätä jo opintojen aikana töihin, mutta valmistuminen ei silti viivästynyt. Ambitiopolun kulkijoilla oli usein nopeaa urakehitystä, ja he olivat saattaneet edetä hyvin pian valmistumisen jälkeen jopa esimiestehtäviin.

Vaikka ambitiopolun kulkijat olivat lähtökohtaisesti tyytyväisiä Humakin koulutukseen, Humak-tutkinto ei heille riittänyt. Ambitiopolun kulkijat hakeutuivat usein pian opintojen jälkeen joko kansalliseen tai kansainväliseen maisteriohjelmaan. Henkilökohtainen tietojen ja taitojen

kehittämisen nälkä sekä positiivinen urakehitys puski heitä eteenpäin. Ambitiopolun kulkijoiden kohdalla olikin havaittavissa positiivinen kierre, jossa itseluottamus kehittyy ja kyky edetä uralla kasvaa uusien saavutusten myötä.

Harmaan kiven polku

Harmaan kiven polun kulkijat muistuttavat yhteisöpedagogien sinnikkäitä työllistyjiä. Harmaan kiven polkulaisille työllistyminen ei ollut yhtä helppoa kuin muille. Harmaan kiven polun kulkijat eivät muutoin poikkea muiden polkujen kulkijoista, mutta heille ei ole osunut onnekasta sattumaa, joka olisi johtanut mieleiseen työllistymiseen. Kulttuurialalle tyypilliset pätkätöet sekä työttömyysjakso olivat harmaan kiven polun kulkijoille tyypillisiä. He eivät välttämättä työllistyneet aluksi kulttuurituottajan ammatteihin, vaan esimerkiksi asiakaspalvelutehtäviin. Sitkeän työnteon ja etsimisen jälkeen tuottajan pesti omalla alalla oli usein loppujen lopuksi kuitenkin löytynyt.

”Stressiä aiheutti se, että voinko mä koskaan saada jatkuvaa työsuhdetta. Mulla kävi kuitenkin loppujen lopuksi hyvä tuuri.” (Eräs haastateltava.)

Työllistymisen vaikeus ei näkynyt kritiikkinä Humakia kohtaan, vaan opintoihin oltiin tyytyväisiä. Oma ahkeruus ja taistelu työpaikan löytymiseksi nähtiin merkityksellisenä erityisesti silloin kun loppujen lopuksi oli työllistytty omalle alalle.

Yrittäjähenkiset tuottajat

Toisin kuin yhteisöpedagogit, kulttuurituottajat suhtautuivat yrittäjyyteen positiivisesti ja kiinnostuneesti. Yrittäjyys nähtiin luonnollisena osana omaa alaa. Monilla oli valmistumisesta suhteellisen vähän aikaa, joten vaikka yrittäjyyttä ei olisi koettu omalla kohdalla ajankohtaiseksi, kiinnostusta yrittäjyyteen löytyi. Suurimmalla osalla yrittäjyys oli toiminimipohjaista kevyt- tai toiminimiyrittäjyyttä, jonka kautta on mahdollisuus laskuttaa keikkatyötä. Tämä on nykyään lähes välttämätöntä menestyäkseen kulttuurialalla, jollei työllisty kunnalle tai valtiolle palkkatyöläiseksi.

Yrittäjyyden tiimoilta puhutti myös niin sanottu pakko-yrittäjyys. Kulttuurialalla vallitsevien palkkionmaksu- ja laskutuskäytänteiden takia moni koki yrittäjyyden väistämättömänä. Toisinaan saattoi löytyä täydellinen työpaikka, joka kuitenkin edellytti toiminimen perustamista. Erityisesti lyhyet ja kertaluontoiset projektit ovat tyypillisesti töitä, jotka mieluummin ostetaan palveluntuottajalta kuin palkataan niihin kulttuurituottaja.

Humakin omista koulutuskokonaisuuksista erityisesti Creve ja Nuori Yrittäjyys saivat kehuja. Creve on Humakin kehittämä luovien alojen yrityshautomohanke, josta opiskelijat ovat saaneet henkilökohtaista tukea ja konkreettista apua liiketoimintansa toteuttamiseen, yritystoiminnan suunnitteluun, käynnistämiseen, kehittämiseen, kasvuun ja kansainvälistymiseen. Tämän tyyppisellä henkilökohtaisen ohjauksen ja kohdennetun yritysosaamisen tukemisella oli selkeästi positiivinen ja konkreettinen vaikutus yrittäjäksi suuntautumisessa.

”En mä ajatellut, et voisin heti suoraan valmistuttua lähteä yrittäjäksi. Koska ei mulla ollut yhtään rahaa. Mut se on kyl jännää, et sen pankkilainankin voi saada ilman varallisuutta.”

Kulttuurituottajien laadullinen työllistyminen

Samoin kuin yhteisöpedagogikoulutus myös kulttuurituottajakoulutus nähdään suhteellisen laajana ja yleispätevänä eli generalistisena koulutuksena. Työllistykseen paremmin omalle alalleen kulttuurituottajat kokivat tarvitsevansa spesifimpää osaamista erityisesti sosiaalisen median, markkinoinnin ja tapahtumatekniikan saralla. Myös taloushallinnon ja taulukkolaskennan osaamiseen toivottiin parempaa tarjontaa. Lisää taitoja koettiin tarvittavan myös oman osaamisen markkinoimiseen sekä itsensä brändäämiseen.

”No se on aika semmonen yleispätevä, tai semmonen just vähän ku ”Introduction to cultural production -koulutus.” (Eräs haastateltava.)

Koulutukseen toivottiin vähemmän taideaineita, ja ryhmätyöt kuvitteellisille toimijoille saivat negatiivista palautetta. Lisäksi opintojen alkupään yhteiset opinnot yhteisöpedagogien kanssa koettiin haasteellisiksi. Toisin kuin yhteisöpedagogit, kulttuurituottajat eivät pitäneet Humakin hankkeissa oppimista tärkeänä. Tämä on hie-man yllättävää, koska kulttuurituottajilla on ollut paljon paremmat mahdollisuudet TKI-perustaiseen oppimiseen kuin muiden koulutusten opiskelijoilla. Kyyninen tulkinta olisi, että kulttuurituottajilla on huonoja kokemuksia oppimisesta Humakin hankkeissa.

Koska kulttuurituottajan työnkuvaan kuuluu monipuolisesti muiden muassa taloushallintoa, viestintää, markkinointia, graafista suunnittelua ja tapahtumatekniikan hallintaa, on selvää, että yksi ihminen ei voi näitä kaikkia taitoja omaksua neljässä vuodessa kovin syvällisesti. Suurin osa haastatelluista ymmärsi tämän hyvin. Noin neljäsosa haastatelluista koki ”vähän kaikesta” monipuolisesti osaamisen hyödyllisenä ja työllistymistä

edesauttavana tekijänä. Ymmärrystä haastatelluilta ei kuitenkaan herunut opintojaksojen pintapuolisuuteen, helppouteen ja löysyyteen, jollaisiksi monet niistä koettiin. Opintojaksoihin toivottiin lisää sisältöä ja vaatimustason nostoa.

Monia kulttuurituotannossa tarvittavia osaamisaloja, kuten taloushallintoa, viestintää, markkinointia, graafista suunnittelua ja tapahtumatekniikkaa voi opiskella omilla koulutuksissaan. Kulttuurituottajat joutuvat kamppailemaan työmarkkinoilla erityisosajia vastaan, eivätkä useinkaan koe pystyvänsä siihen. Toisaalta monet maisterin tutkinnot kouluttavat vielä selvästi geneerisempiin taitoihin kuin kulttuurituotannon tutkinto. Monet haastateltavat myös tähdensivät, että spesifi osaaminen vanhenee nopeasti. Esimerkiksi some-osaamista täytyy päivittää jatkuvasti, jotta pysyisi alan pätevänä tekijänä. Kulttuurituotannon koulutuksen haasteena onkin miettiä, kuinka paljon spesifiä ja kuinka paljon generalistista koulutusta opinnoissa tarjotaan. Miten koulutetaan korkeakoulutasoisia hyviä tyyppejä?

Laadullisessa työllistymisessä on oleellista, että työ edellyttää korkeakoulutasoista osaamista. Olennaista ei siis ole, tekeekö kulttuurituottaja töitä tällä nimikkeellä, vaan se, suoriutuuko hän tehtävistään ilman korkeakouluakin. Minkälaista kulttuurituottajien laadullinen työllistyminen siis on? Tutkimuksen perusteella varsin hyvää siinä mielessä, että vain harva työskenteli vähäistä koulutusta vaativissa tehtävissä. Sen sijaan opiskelijoiden tyytyväisyys tutkintoon ei ole sama asia kuin tutkinnon tarjoamat hyvät geneeriset työelämävalmiudet. Pikemminkin tutkimukseen osallistuneet kritisoivat sitä, että tutkinto ei tarjoa riittävän syviä ammattispesifejä taitoja. Jos tutkintoa muutetaan yhä enemmän geneerisiä taitoja painottavaksi, kritiikki konkreettisten taitojen opetuksen pintapuolisuudesta lisääntynee entisestään. Vaikuttaa myös siltä, että sekä työmarkkinat että Humakista val-

mistuneet ymmärtävät kulttuurituottajan ammatin kaavammin kuin Humakin pedagoginen strategia.

Yhteenveto

Harjoittelun kautta työllistyminen on tämän tutkimuksen perusteella kulttuurituottajien tehokkain tapa työllistyä. Siksi juuri harjoitteluopintojaksot ovat erittäin tärkeä osa tutkintoa. Kulttuurituottajat osallistuvat kuu-teen harjoitteluun opintojensa aikana. Oman alan töitä löytyy kulttuurituottajille ehkä yllättävänkin hyvin.

Tutkimukseen osallistuneet tähdensivät painokkaasti verkostojen merkitystä työllistymisessä. Oman henkilöhistorian, harrastusten, opiskelukaverien, Humakin projektien sekä työharjoitteluiden kautta luodut kontaktit nousivat haastatteluissa esille. Haastateltavat olivat jokseenkin yksimielisiä siitä, että kulttuurituottajan tulee olla sosiaalinen ja helposti verkostoituva tyyppi. Toisaalta varsin monet työllistyvät yhä avoimen rekrytoinnin kautta. Verkostot ja suosittelijat koettiin kuitenkin merkittävänä, vaikka työpaikkaa olisi haettukin avoimen haun kautta. Verkostojen kehittäminen ja kasvattaminen omalla työkentällä nähtiin jatkuvana ja merkityksellisenä prosessina myös tulevaisuuden työuran kannalta.

Kulttuurituottajan työ vaatii paljon epävarmuuden sietämistä varsinkin työuran alkuvaiheessa. Pätkätyöt ja pätkien väliin jäävät työttömyysjaksot vaativat stressinsietokykyä. Toisaalta osa tutkimukseen osallistuneista koki pätkä- ja projektityöt kiehtovaksi vapauden ja sitoutumattomuuden ympäristöksi. Tämän tutkimuksen perusteella vakituinen työpaikka kuukausipalkkoineen löytyy kuitenkin lopulta lähes kaikille halukkaille.

Kontaktit erilaisiin osaajiin olivat myös avainasemassa juuri esimerkiksi kulttuurialalle tyypillisissä projektitöissä.

Kulttuurialalla arvostetaan tuottajaa, joka pystyy nopeasti hoitamaan minkä tahansa alan osaajan tekemään projektiin tarvittavan osuuden. Tuottajan työn keskiössä on tuotannon joustava ja mutkaton eteneminen alusta loppuun. Tässä verkostot ovat kultaakin kalliimpia työvälineitä. Laajojen kokonaisuuksien hahmottaminen auttaa työssä suoriutumista.

Koulutus koettiin yleispätevänä generalistisena koulutuksena. Myös Humak tähtää siihen, että koulutuksesta voi työllistyä laaja-alaisesti erilaisiin tehtäviin. Kuitenkin Humakin kulttuurituotannon opiskelijat työllistyvät yllättävänkin rajatusti oman alan töihin eli taiteen ja kulttuurin kentälle tapahtumakoordinaattoreiksi tai markkinoinnin ja viestinnän asiantuntijoiksi. Moni työskenteli kulttuurituottajan tittelillä.

Vaikka moni toivoi opintoihin lisää syvyyttä ja laatua, niin Humakin opintojen sisältöjä oli päästy hyödyntämään omassa työssä. Työkentällä tarvittavaa osaamista oli jouduttu laajentamaan lisä- tai itseopintojen kautta työskentelyn aikana. Iso osa oleellisista taidoista oli opittu vasta työelämässä, mikä tietysti on tyypillistä generalistiselle koulutukselle. Kritiikistä huolimatta Humak koettiin oman uran kannalta merkityksellisenä, koska tutkinto oli edesauttanut työllistymistä.

Lähteet

Kalhama, Pilvi 2006. Kulttuurituottajat työelämässä. Teoksessa Kimmo Lind & Pekka Vartiainen (toim.) Minne tie vie? Humanistisesta ammattikorkeakoulusta vuosina 2001–2004 valmistuneiden yhteisöpedagogien ja kulttuurituottajien työelämään sijoittuminen, jatko-opintosuunnitelmat ja koulutuskokemukset. Sarja B. Projektiraportit ja selvitykset 3, 2006. Humanistinen ammattikorkeakoulu, 64–117.

Kolehmainen, Marjo & Lindholm Arto (toim.) 2019. TKI-perustainen oppiminen Humakissa. Kartoittava tutkimus ulkoisen rahoituksen hankkeista oppimisympäristöinä. Helsinki: Humak.

Nikoskinen, Elina 2015. Kulttuurituottajana työelämään: HUMAKista valmistuneiden kulttuurituottajien (AMK) työelämään sijoittuminen, koulutuskokemukset ja jatko-opintosuunnitelmat. Helsinki: Humak.

Opetushallitus 2019. Ennakoinnin tietopalvelu. https://www.oph.fi/tietopalvelut/ennakointi/ennakoinnin_tietopalvelu_ensti/kulttuuriala/koulutus#muu. Viitattu 29.5.2019

Väisänen, Mira 2014. Humakin uraseuranta 2014. Helsinki: Humak.

Lopuksi

Arto Lindholm & Niila Tamminen

Humakin opiskelijoiden laadullisesti hyvän työllistymisen kannalta on tärkeää, että opiskelijat työllistyvät jo ennen valmistumistaan. Tässä teoksessa esitellyt tutkimukset kiistatta osoittavat opintojen aikaisen työllistymisen olevan avain hyvään urakehitykseen ja työttömyyden välttämiseen. Ammattikorkeakoulut ovat kuitenkin usein huolestuneita opiskelijoiden työllistymisestä ennen valmistumista, koska työmarkkinoiden imun pelätään johtavan opintojen keskeyttämiseen. Huoli on osittain oikeutettu, sillä opintojen keskeyttämisen merkittävänä taustatekijänä on työn imu. Toisaalta kaikki opiskelijat eivät näe tutkintoa tarpeelliseksi ja ”työ tekijäänsä opettaa” -asenne saattaa riittää. Samalla kuitenkin moni tiedostaa tutkinnon merkityksen työmarkkinoilla, ja keskeyttämistapauksissa opintoihin palataan usein myöhemmin. Tämän vuoksi on ehdottoman tärkeää lisätä oppilaitoksen ja sen työelämäkumppaneiden välistä yhteistyötä ja kehittää Humakin omia, joustavia työelämäkäytäntöjä.

Harjoittelun määrän lisääminen

Urapolkututkimuksemme osoittavat, että Humakin ja muidenkin ammattikorkeakoulujen olisi tärkeää suorastaa kannustaa opiskelijoitaan työllistymään jo opintojen aikana. Humakin opiskelijat työllistyvät yleensä joko suoraan harjoittelupaikkaan tai sieltä hankittujen kontaktien kautta. Tämän vuoksi olisi erittäin tärkeää, että harjoittelut muodostaisivat ison osan ammattikorkeakouluopinnoista. Humakin kulttuurituotannon koulutuksessa opiskelijat suorittavat vähintään 60 opintopis-

tettä harjoittelua (25 % opinnoista), yhteisöpedagogien koulutuksessa 45 opintopistettä (21 %) ja tulkkikoulutuksessa 35–40 opintopistettä (15–17 %). Ammattikorkeakoululain mukaan tutkinnon tulee sisältää vähintään 30 opintopistettä harjoittelua, joten kaikissa Humakin koulutuksissa harjoittelua on vähimmäismäärää enemmän. Näiden lisäksi tutkintoihin kuuluu vaihteleva määrä TKI-perustaisia ja työelämälähtöisiä projekteja tai muita opintojaksoja.

Harjoittelun ja muun työelämän kanssa suoritettavien opintojen määrää kannattaa kuitenkin edelleen lisätä sekä työllistymisen että opiskelijapalautteen perusteella. Monille opiskelijoille Humakin tärkein anti on toimia ponnahduslautana harjoittelupaikkojen kautta työelämään. Kun opiskelija suorittaa kuusi 10 opintopisteen laajuista harjoittelua eri työnantajille, kehittyy hänelle jo varsin laaja kontaktiverkosto ja näkemys ammattialan toimintatavoista. Harjoitteluita voisi olla enemmänkin kuin kuusi. Humakin resursseja tämä pikemminkin säästäisi kuin kuluttaisi.

Tällä hetkellä työelämässä jo hankitun osaamisen voi hyväksilukea ahot-menettelyn kautta. Ahot tarkoittaa aikaisemmin hankitun osaamisen tunnistamista ja tunnustamista. Ahointia voisi kehittää siten, että turhien raporttien kirjoittamispakkoa vähennetään ja osaaminen todetaan pelkällä työtodistuksella. Tämä olisi vahva viesti opiskelijoille siitä, että työssäoppimista arvostetaan ja työllistymiseen opintojen aikana kannustetaan.

Humakin yhtenä keskeisenä periaatteena on myös TKI-perustaisen oppimisen tukeminen eli Humakin kehittämishankkeiden näkeminen entistä selvemmin opiskelijoiden oppimisympäristöinä. Humakin hankkeissa oppiminen on tärkeää ammattialan sisältöjen, kehittämisosaamisen ja projektinhallintataitojen näkökulmista. Humakin hankkeiden kautta kuitenkin työllistytään suoraan varsin harvoin. Tämän vuoksi hakeutuminen töihin tai harjoitteluun potentiaalisille työnantajille on monille opiskelijoille houkuttelevampaa. Humakin hankkeissa oppiminen onkin hyvä ja suositeltava vaihtoehto luokahuone- tai verkko-opetukselle eikä niinkään harjoittelulle potentiaalisten työnantajien palveluksessa.

Kaikki töihin

Kaikki Humakin opiskelijat eivät olleet opintojen aikana onnistuneet luomaan työllistymiseen johtaneita verkostoja. Osin tämä on ollut huonoa onnea, sillä urapolkututkimuksemme mukaan monet työllistyivät juuri onnekaan sattuman ansiosta. Jotta kaikki Humakin opiskelijat saisivat parhaat mahdolliset taidot verkostojen luomiseksi, kommunikaatioviestinnän ja verkostoyhteistyön oppimista tulisi edistää. Lisäksi tulisi kehittää menetelmiä, jotka auttavat opiskelijoita tunnistamaan omaa osaamistaan ja tuotteistamaan sitä.

Urapolkututkimuksemme keskityttiin hahmottamaan opintojen, harrastuneisuuden ja työkokemuksen vaikutuksia työllistymispolkuihin. Anu Järvensivu ja Jutta Pulkki (2019) kuitenkin tähdentävät työurien epälineaarisuutta ja suunnittelemattomuutta. Heidän mukaansa myös ihmisten valinnanmahdollisuuksia usein liioitellaan. Esimerkiksi terveyteen liittyvät seikat ovat ennustamattomia ja sellaisia, joihin yksilö ei juurikaan voi vaikuttaa. Myös korkeakoululla on vain rajalliset mahdollisuudet vaikuttaa opiskelijoidensa terveyteen, mutta urapolku-

tutkimuksemme toivottiin ainakin oman työn johtamiseen liittyvää opetusta nykyistä enemmän. Tämä vaikuttaisi nykyaikaisessa kiivaassa työelämässä hyvältä idealta.

Opetusta tarvitaan edelleen, mutta minkälaista?

Ammattikorkeakoulujen opiskelijat ovat viime aikoina kritisoineet voimakkaasti opetuksen heikkoa tasoa ja lähiopetuksen vähäistä määrää. Kritiikin kärki on kohdistunut ammattikorkeakoulujen rahoituksen leikkaamiseen, minkä seurauksena iso osa lähiopetuksesta on muutettu itseopiskeluksi verkossa. Opiskelijat ovat kokeneet tullessaan petetyiksi, koska annetut palvelulupaukset eivät ole pitäneet. (Ks. MTV 2020.) Harjoitteluissa tapahtuvaa oppimista ei ole tiettävästi kritisoitu ja AVOP-kyselyissä harjoitteluiden anti nostetaan toistuvasti parhaimpien oppimiskokemusten joukkoon.

Lähiopetusta siis tarvitaan edelleen. On selvää, että aivan kaikkea opetusta ei voi säilyttää työelämän vastuulle. Esimerkiksi kulttuurituottajan tulee oppia taloushallinnan perustaidot koulussa vastaavalla tavalla kuin sairaanhoitajan on hankittava lääkeosaamisen taidot omassa koulussaan. Tutkimuksemme tosin osoittavat opiskelijoiden kokemuksen olevan, että monet perustaidotkin joudutaan hankkimaan työelämässä. Tärkeää olisikin tunnistaa välttämättömät taidot ja panostaa niiden laadukkaaseen opetukseen.

Miten Humak voi kehittää koulutustaan niin, että se turvaa paremmin tulevaisuuden työpaikat opiskelijoilleen? Iso linjanveto on, koulutetaanko tiettyyn ammattiin vai tarjotaanko laajaan ammattitaitoon tähtäävä generalistinen tutkinto? Viimeksi mainittu ei johda suoraan mihinkään selkeästi määriteltyyn ammattiin, vaan tarjoaa

vankan pohjan erilaisiin asiantuntijatehtäviin. Ammattikorkeakoulujen iso linja vaikuttaisi olevan siirtyminen generalististen tutkintojen suosimiseen, koska ne antavat mahdollisuudet toimia useammilla ammattinimikkeillä eri sektoreilla ja erilaisissa toimintaympäristöissä. Ammattispesifin tutkinnon ongelma on se, että tulevaisuuden osaamistarpeita on vaikeaa ennakoida.

Yksi mahdollisuus olisi lisätä tutkintotarjontaan projektipäällikön koulutus, johon Humakin omaksuma TKI-perustainen oppiminen tarjoaisi erinomaisen kivijalan. Nykyisiäkin koulutuksia olisi mahdollista siirtää generalistisempaan suuntaan painottamalla kaikilla aloilla tarvittavia taitoja, kuten esimerkiksi kehittämisosaamista, vuorovaikutustaitoja ja johtamista. Toisaalta ammattikorkeakoulussa generalistisen tutkinnon suorittaneet joutuvat usein kamppailemaan työmarkkinoilla yliopistotutkinnon suorittaneita vastaan.

Lähteet

Järvensivu, Anu & Pulkki, Jutta 2019. Työura: yksilön valintoja vai monimutkaista kehkeytymistä? *Janus* vol. 27 (1), 38–54.

MTV 2020. MTV:n uutinen ”Nykyinen tilanne on täysin kestämaton” – ammattikorkeakoulujen opetuksen laadulle ja määrälle rajua kritiikkiä opiskelijoilta. <https://www.mtvuutiset.fi/artikkeli/nykyinen-tilanne-on-taysin-kestamaton-ammattikorkeakoulujen-opetuksen-laadulle-ja-maaralle-rajua-kritiikkiä-opiskelijoilta/7712014#gs.w797b2>. Viitattu 12.2.2020

Liite 1.

Urapolku-tutkimukseen osallistuneet Humakin opiskelijat

Kulttuurituotannon opiskelijat:

Laura Alajuuri, Saara-Elina Dargahi, Aino Havas, Laura Heiskanen, Jertta Hellman, Helmi Hurskainen, Ida Kaukonen, Rosanna Kettunen, Joakim Keuru, Henna Kuisma, Tytti Meriluoto, Sara Mäkinen, Saija-Reetta Puopolo, Amanda Saarni, Laura Sydänmetsä, Minea Turtiainen, Lotta Valtanen ja Laura Vanonen.

Yhteisöpedagogiopiskelijat:

Asta Sagot, Niina Koskivaara, Minna Räisänen, Miro Cedercreutz, Emilia Laurén, Sanna Airaksinen, Noora Heinonen, Taru Hesso, Liisa Fernelius, Joonas Lampinen, Aku Eerola, Tuomas Roine, Topias Meriö, Suvi Satokangas, Hanna Nurmi, Milla Ruuska, Kaisla Koivisto, Emmi Haapanen, Alina Vaitinen, Julia Kivi, Inka Manner, Isabella Fomin, Janika Rantala, Miikka Laaksonen, Virve Valtonen, Inkeri Pyötsiä, Joonatan Jalokinos, Eveliina Lyytinen, Jenna Hankosaari, Joonas Arasalo.



HUMANISTINEN
AMMATTIKORKEAKOULU