

OPINNÄYTETYÖ

Yhteisöpedagogit yrityksissä

Yhteisöpedagogien työskentelykokemukset yritys kentällä

Jenna Naukkarinen

Yhteisöpedagogi YAMK

(90 op)

Arvioitavaksi jättämisaika

4/2022

TIIVISTELMÄ

Humanistinen ammattikorkeakoulu
Yhteisöpedagogi YAMK

Tekijä: Jenna Naukkarinen

Opinnäytetyön nimi: Yhteisöpedagogit yrityksissä – Yhteisöpedagogien työskentelykokemukset yritys kentällä

Sivumäärä: 85 ja 3 liitesivua

Työn ohjaaja(t): Anita Saaranen-Kauppinen

Työn tilaaja(t): Humanistinen ammattikorkeakoulu

Opinnäytetyö tarkasteli yhteisöpedagogien työskentelykokemuksia yrityksissä. Kuntien ja järjestöjen muodostaessa yhteisöpedagogien suurimman työllistymiskentän, pyrki tämä opinnäytetyö selvittämään, miksi yhteisöpedagogit valitsevat hakea töihin yrityksiin ja mitä osaamista heillä on antaa niiden palvelukseen. Selvityksessä oli myös, miten yritystyönantajat kokevat yhteisöpedagogien osaamisen palvelevan organisaation palveluksessa.

Työn tavoitteena oli lisätä tietoutta ja syventää ymmärrystä yhteisöpedagogikoulutuksen osaamispotentiaalista suhteessa yritysten tarpeisiin. Tarkoituksena oli myös tuoda näkyviin koulutukseen sisällytettyä työelämäosaamista sekä lisätä yhteisöpedagogien osaamisen arvostusta ja viitoittaa heille mahdollisia työllistymisvaihtoehtoja. Tutkimuksellisen kehittämistehtävän laadullisena aineistonkeruumenetelmänä käytettiin teemahaastatteluita. Haastateltaviin lukeutui yrityksiin työntekijöiksi työllistyneitä yhteisöpedagogeja ja heidän työnantajaedustajiaan sekä oman yrityksen perustaneita yhteisöpedagogeja. Työn keskeinen tietoperusta perehtyi sosiaalipedagogiikkaan, pehmeisiin taitoihin sekä aineettomaan ja inhimilliseen pääomaan pyrkien käsittelemään niiden merkityksellisyyttä osana viime vuosina havaittua työelämän laajempaa murrosta.

Tutkimuksen kannalta tärkeimmät tulokset sekä niistä johdetut johtopäätökset liittyivät yhteisöpedagogitutkinnon sisältämien koulutusosa-alueiden ajantasaisuuteen suhteessa yritysten ajankohtaisiin työllisyystarpeisiin sekä tutkinnon potentiaalista tiedottamiseen. Opintojen suuntaaminen koulutuksen sisällä, verkostojen luominen opiskeluaikana, yrittäjyyteen ja yritystyöllistymiseen kannustaminen sekä tutkinnon näkyvyyden ja tunnettuuden parantaminen työmarkkinoiden toimijoille nousivat haastateltujen näkökulmien joukosta selkeästi eniten kehittämistä kaipaaviksi tekijöiksi koulutuksessa. Työn tilaajana toimi Humanistinen ammattikorkeakoulu ja tulokset ovat laajemmin hyödynnettävissä yhteisöpedagogien, yritystyönantajien, toisten korkeakoulujen, ammattiliittojen ja muiden aiheesta kiinnostuneiden tarpeisiin.

Asiasanat: yhteisöpedagogikoulutus, yritys, yrittäjyys, sosiaalipedagogiikka, pääoma

ABSTRACT

Humak University of Applied Sciences
Master of Humanities

Author: Jenna Naukkarinen

Title: Community Educators in Businesses – Community Educators working experiences in businesses

Number of Pages: 85 and 3 attachment pages

Supervisor(s): Anita Saaranen-Kauppinen

Commissioned by: Humak University of Applied Sciences

This thesis explored Community Educators working experiences in businesses. Cities and societies form the majority of Community Educators' places of employment. My thesis attempted to find out why they choose to apply for a post in the business world and what they can offer there. The thesis also attempted to find out what the employers think about their skills and knowledge.

The aim was to increase knowledge and deepen understanding about Community Educators' potential to work in businesses. The purpose was to adduce their professionalism gained from the training, increase appreciation towards their skills and mark out the possible opportunities for employment. Theme interviews were used as a qualitative method. Interviewees included Community Educators who are workers in businesses and their employers but also Community Educators as entrepreneurs. The main theoretical base of this study took interest in social pedagogy, soft skills and immaterial capital by learning their significance as a part of a larger transition in working life.

The most important findings were associated with the training of Community Educators, needs of businesses and informing labour markets of existing potential. According to interviewees, having options during studies, possibilities to build a network and getting encouragement towards entrepreneurship or a will to work in business are much needed elements as well as marketing the examination to open the labor market. Orderer of the thesis was Humak University of Applied Sciences and the results are more widely available to Community Educators, business employers, other Applied Sciences, trade unions and other people interested in the subject.

Keywords: Community Educator training, business, entrepreneurship, social pedagogy, funds

SISÄLLYS

TIIVISTELMÄ

ABSTRACT

1	JOHDANTO.....	6
2	TILAAJANA HUMANISTINEN AMMATTIKORKEAKOULU.....	7
	2.1 Yhteisöpedagogitutkinto: opetussuunnitelmat ja opiskelijamäärät	7
	2.2 Yhteisöpedagogien tyypillinen sijoittuminen työelämään.....	10
3	TIETOPERUSTA.....	14
	3.1 Sosiaalipedagogiikka osana yhteisöpedagogikoulutusta	14
	3.2 Pehmeät taidot ja työelämätaidot.....	19
	3.3 Työelämän muutostarpeet: tunnistaminen ja tunnustaminen.....	24
	3.4 Aineeton ja inhimillinen pääoma	29
	3.5 Humanistisen alan korkeakoulutus esillä.....	31
4	TUTKIMUKSELLINEN KEHITTÄMISTEHTÄVÄ.....	37
	4.1 Kvalitatiivinen tapaustutkimus	39
	4.2 Taisteleva tutkimus	40
	4.3 Aikaisemmat tutkimukset	42
5	TUTKIMUSMENETELMÄ JA ANALYYSI.....	45
	5.1 Haastattelujen toteutus	47
	5.2 Tutkimusanalyysi.....	49
6	TULOKSET	51
	6.1 Työntekijä-yp:t.....	51
	6.2 Yrittäjä- ja päivittäjä-yp:t.....	56
	6.3 Työnantajat	63

6.4 Tulosten tulkinta	68
7 POHDINTA JA JOHTOPÄÄTÖKSET	74
7.1 Tulosten levittäminen ja jalkauttaminen.....	76
7.2 Opinnäytetyön evaluaatio	78
LÄHTEET	83
LIITTEET	86

1 JOHDANTO

Yhteisöpedagogit ovat ammattikorkeakoulutuksen tai ylemmän ammattikorkeakoulutuksen saaneita kansalaistoiminnan sekä nuoriso- ja järjestöalan asiantuntijoita, joiden suurimpia ja perinteisimpiä työllistäjiä ovat kunnat, järjestöt ja kolmas sektori. Näillä työkentillä tuotetaan paljon yhteisöpedagogien ydinosamista vastaavaa palvelua, kuten nuoriso- ja kasvatustyötä, hanke- ja projektitoimintaa sekä ohjaamiseen, vuorovaikutukseen ja vapaaehtoisten kanssa työskentelemiseen perustuvaa työtä. Entä työllistyvätkö yhteisöpedagogit yrityksiin ja voittoa tavoittelevien organisaatioiden palvelukseen? Määrällisten mittareiden mukaan kyllä; osa yhteisöpedagogeista työllistyy sinnekin. Herää kysymys miksi, miten ja mitä osaamista tarjoten?

Yhteisöpedagogien työskentelyä yrityksissä pidetään harvinaisena ja epätyypillisenä vaihtoehtona mahdollisesti koulutuksen vahvan humanistisuuden, tuoreuden tai ennaltaehkäisevän työotteen vuoksi ja kaipaa siksi lisäselvitystä. Tämä opinnäytetyö selvittää laadullisten tutkimusmenetelmien avulla yhteisöpedagogikoulutuksella työllistymistä yrityksiin ja kartoittaa, mitä osaamista yhteisöpedagogeilla on yrityskentän työtehtäviin. Olen kerännyt aineiston haastattelun yrityksissä työskenteleviä yhteisöpedagogeja sekä heidän työnantajatahojaan. Selvitystä tarvitaan, koska työelämä ja työssä selviytymisen edellytykset ovat jatkuvassa muutoksessa. Tämä muutos luo uusia tutkimuskenttiä työpaikkojen ja niihin tähtäävien koulutusten keskinäiselle vuoropuhelulle.

Tavoitteenani on lisätä tietoutta ja ymmärrystä yhteisöpedagogikoulutuksen saaneiden ammattilaisten potentiaalista työskennellä yrityksissä, tuoda näkyviin koulutukseen sisällytettyä laajaa ja ajantasaista työelämäosaamista sekä kasvattaa yhteisöpedagogiammattilaisten osaamisen arvostusta tuoden esille tutkimuksessa uutta laadullista tietoa. Työn tilaajana toimii Humanistinen ammattikorkeakoulu.

2 TILAAJANA HUMANISTINEN AMMATTIKORKEAKOULU

Työn tilaaja on Humanistinen ammattikorkeakoulu (Humak), joka on suurin suomalainen yhteisöpedagogikoulutusten tarjoaja (Kiuru & Lindholm 2018, 10). Humak perustettiin vuonna 1998, kun kymmenkunta kansanopistoa päätti yhdistää voimansa sekä koulutustarjontansa luoden Suomeen täysin uuden ammattikorkeakoulun. Se on perustamisestaan lähtien ollut yksi Suomen pienimmistä valtakunnallisista ammattikorkeakouluista. (Kiuru ym. 2018, 10.)

Humakissa koulutetaan yhteisöpedagogeja, kulttuurituottajia sekä viittomakielen tulkkeja ja kaikista kolmesta koulutusohjelmasta on tarjolla sekä AMK- että YAMK-tasoinen tutkintopolku (Kiuru ym. 2018). Näistä koulutusohjelmista tarkasteluni keskittyy yhteisöpedagogikoulutukseen. Yhteisöpedagogikoulutus käsittää nuorisotyön ja kansalaistoiminnan tutkinto-ohjelman, ja on jatkoa aiemmalle opistoasteiselle nuoriso- ja vapaa-ajanohjaajan koulutukselle. Yhteisöpedagogeja on koulutettu Humakissa sen perustamisesta lähtien ja AMK-tasoinen koulutus on läpikäynyt neljä erilaista opetussuunnitelmaa vuosilta 2004–2008, 2009–2013, 2013–2018 ja 2018–2024, joista viimeisin on parhaillaan käynnissä. (Kiuru ym. 2018, 61.)

2.1 Yhteisöpedagogitutkinto: opetussuunnitelmat ja opiskelijamäärät

Ensimmäisessä vuosien 2004–2008 opetussuunnitelmassa kansalaistoiminnan ja nuorisotyön koulutusohjelma linjasi tavoitteekseen kouluttaa osaajia kansalaisjärjestöjen, nuorisotyön, kasvuyhteisöjen ja koulutusorganisaatioiden kasvatus-, koulutus-, kehittämis-, aktivointi- ja esimiestehtäviin. Päämääränä oli kouluttaa yhteisöllistä maailmaa rakentavia ja kehittäviä yhteiskuntakriittisiä toimijoita ja ohjaajia, ja erityisesti nuorisotyön profiilissa kärkenä pidettiin korkeatasoista osaamista nuorisotyön muuttuvalla kentällä. Kansalaistoiminnan osa-alueella pyrittiin siihen, että moninainen kansalaisjärjestökenttä saisi asiantuntevia ammattilaisia uudistamisen, kehittämisen, vapaaehtoistoiminnan sekä kansainvälisten suhteiden työtehtäviin. Työllistymisnäkyminä kotimaassa ja ulkomailla linjattiin kansalaisjärjestöt, kunnat, julkinen sektori sekä mahdollisuus yrityssektorilla tai palveluyrittäjänä toimimiseen. (Kiuru ym. 2018, 61–62.)

Seuraavassa vuosien 2009–2013 opetussuunnitelmassa painotettiin ensimmäisen opetussuunnitelman sisältöjen lisäksi aiempaa enemmän laaja-alaisuutta sekä uudistumiskykyä vieden osaamistavoitteita enemmän kehittämisosaamisen suuntaan. Vuosien 2013–2018 opetussuunnitelmassa korostettiin selvemmin koulutuksen neljää eri kompetenssiosaamista, jotka olivat yhteisöllinen, pedagoginen, yhteiskunnallinen ja kehittämisosaaminen. Näiden johdosta koulutusohjelman tavoitteeksi tuli linjaus kouluttaa kehityshaluisia ja uudistumiskykyisiä osaajia yhteiskunnan kaikille sektoreille. Lisäksi nostettiin erikseen esille esimerkkejä työelämän työtehtävistä, joihin lukeutui muun muassa ohjaajia, sihteereitä, projektipäälliköitä, koordinaattoreita, suunnittelijoita, kouluttajia, asiantuntijoita ja pienyrittäjiä. (Kiuru ym. 2018, 62.)

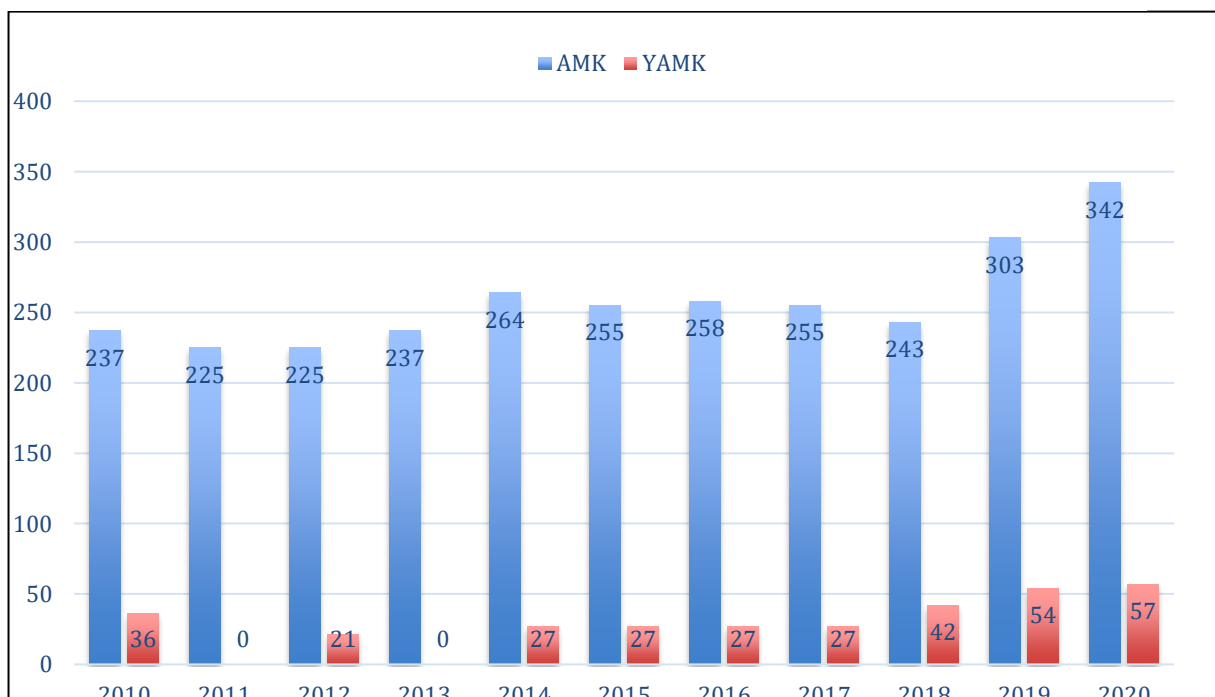
Meneillään olevassa vuosien 2018–2024 opetussuunnitelmassa on eroavaisuuksia jonkin verran aikaisempiin verrattuna. Suunnitelman koulutuslupauksessa kerrotaan, että tutkinnosta valmistuu ammattilaisia nuoriso- ja järjestötyöhön sekä yhä moninaisempiin toimintaympäristöihin yhteiskunnan eri sektoreille. Tutkinto itsessään sisältää kolme erilaista valittavaa osaamisprofiilia; järjestö- ja nuorisotyön perusprofiilin, työelämäosaamisen profiilin sekä seikkailukasvatuksen profiilin. Näillä suuntausprofiileilla on haluttu vastata työelämän uudistuviin muutostarpeisiin sekä tarjota opiskelijoille kohdennetumpaa opetusta mielekkäistä oppikokonaisuuksista. (Kiuru ym. 2018, 63.) Tuoreimman opetussuunnitelman alkutaipaleella on jo havahduttu huomaamaan, että järjestö- ja nuorisotyön osaamiselle on huomattavasti laajempi yhteiskunnallinen tarve kuin pelkästään osaavan työvoiman tuottamiselle perinteisiksi mielletyille nuoriso- ja järjestötyön työkentille. Näihin erityisesti työyhteisökehittämisen sekä seikkailukasvatuksen osaamisprofiilit pyrkivät osaltaan vastaamaan. (Kiuru ym. 2018, 69.)

Huomionarvoista on, että tuoreimman opetussuunnitelman jokainen osaamisprofiili käsittää kaksi erilaista ja laajuudeltaan viiden opintopisteen suuruista yrittäjyyteen valmentavaa opintojaksoa, jotka ovat nimeltään ”Yrittäjyys” ja ”Yritystoiminnan perusteet”. Yrittäjyys -opintojakson tavoitteisiin kuuluu ymmärrys yrittäjyydestä ansaintamuotona omalla toimialallaan sekä ideoiden, oman osaamisen tuotteistamisen ja myymisen elementtejä. Yritystoiminnan perusteet puolestaan sisältää yritystoimintaan liittyvien pääkohtien, kuten liiketoimintasuunnitelman tekemisen ja yrityksen johtamisen, läpikäyntiä ja tutuksi tekemistä. (Opetussuunnitelma 2018, 18–19.) Kumpikin opintojakso kuuluu laajempaan kehyskokonaisuuteen, joka osaamisprofiilista riippuen sisältää hieman vaihdellen erilaisia muita aihetta tukevia opintojaksoja. Nuoriso-

ja järjestötyön profiilissa kokonaisuuden nimi on ”Yhteiskunnallinen toiminta” ja sisältää opintojaksoja muun muassa viestinnästä ja kommunikaatio-osaamisesta, hyvinvointipalveluista, taloussuunnittelusta ja TKI-osaamisesta (Opetussuunnitelma 2018, 2–3). Työyhteisökehittämisen osaamisprofiilissa vastaava kokonaisuus kantaa nimeä ”Yhteiskunnallinen toiminta ja vuorovaikutus”, sisältäen opintojaksoja esimerkiksi talous- ja työvoimapolitiikasta sekä yhteiskunnallisesta vaikuttamisesta (Opetussuunnitelma 2018, 4). Seikkailukasvatuksen osaamisprofiilissa puhutaan ”Yhteisöllisestä ja yhteiskunnallisesta osaamisesta”, sisältäen toimijuuden edistäminen -nimisen opintojakson (Opetussuunnitelma 2018, 5). Yrittäjyysopinnot ovat nyt ensi kertaa yhteisöpedagogikoulutuksen opetussuunnitelmassa mukana. Humakin tutkintojen kesken yhteisöpedagogeilla, kulttuurituottajilla ja tulkeilla on erilainen ja eri laajuinen suhde yrittäjyyteen ja yhteisöpedagogien joukossa tämä on kapeinta. (Nieminen 2021.)

Humanistisessa ammattikorkeakoulussa vuosittain aloittaneiden uusien yhteisöpedagogiopiskelijaryhmien lukumäärät ovat nähtävissä alla olevassa taulukossa (Taulukko 1). Sininen väri kuvaa AMK-tason koulutusta ja punainen väri YAMK-tasoa. Taulukon lukumääriin on kirjattuna kaikki tutkinto-opiskelijoiksi hyväksytyt henkilöt omina hakuvuosinaan eikä siinä oteta kantaa siihen, minkä kaupungin yksikköön on tullut hyväksytyksi opiskelijaksi tai onko vaihtanut alaa opintojensa aloittamisen jälkeen. (Opetushallinto 2021.)

Taulukko 1: Uusien yhteisöpedagogiopiskelijoiden aloitusmäärät vuosina 2010–2020



Tarkasteltaessa Humanistisen ammattikorkeakoulun vuosittain aloittaneiden uusien yhteisöpedagogiopiskelijoiden määriä AMK-tasoisessa koulutuksessa havaitaan, että vuodesta 2010 vuoteen 2013 aloittaneiden opiskelijoiden määrät ovat pysyneet suhteellisen tasaisena reilun parin sadan opiskelijan tuntumassa. Vuonna 2014 määrä kasvoi muutamalla kymmenellä pysytellen noin 260 opiskelijassa vuoteen 2017 saakka. Vuonna 2018 aloittaneita oli yli 240, minkä jälkeen vuonna 2019 määrä on noussut yli 300:aan ja vuonna 2020 jopa lähelle 350. Vastaavasti YAMK-tasoisessa tutkinnossa vuodet 2010–2013 ovat vaihdelleet siten, että uusia aloittaneita opiskelijoita on ollut vain joka toinen vuosi. Vuonna 2010 määrä oli 36 henkilöä ja vuonna 2012 21 henkilöä. Peräkkäisenä neljänä vuotena 2014–2018 määrä on joka vuosi ollut 27 henkilöä, jonka jälkeen on aloittaneiden opiskelijoiden määrä kasvanut viimeisenä kolmena vuotena 42 henkilöstä 57 henkilöön, eli jopa kaksinkertaistuen muutaman vuoden takaiseen verrassa. (Opetushallinto 2021.)

Taulukosta 1 on havaittavissa, että vuodet 2018–2020 ovat olleet sekä AMK- että YAMK-tason yhteisöpedagogitutkinnossa vahvasti nousevien opiskelijamäärien vuosia. Täten voidaan päätellä, että viimeisen kolmen vuoden aikana opiskelun aloituspaikkoja on ollut Humakissa lähtökohtaisesti enemmän tarjolla. Tämä puolestaan heijastelee sitä, että yhteisöpedagogeille ennustetaan olevan tarjolla 2020-luvulla enemmän mahdollisia työpaikkoja kuin aikaisemmin. Ennuste on linjassa jo aiemmassa alaluvussa esitellyn ja käynnissä olevan vuosien 2018–2024 opetussuunnitelman kanssa, johon on sisällytetty ajatus yhteisöpedagogeille tarjottavan osaamisen laajemmasta kysynnästä tulevaisuuden työmarkkinoilla. Toisaalta vaikka kysyntä yhteisöpedagogien osaamisen vahvuuksille saattaa kasvaa tulevina vuosina, joudutaan silti aktiivisesti pohtimaan ja sanoittamaan, mihin kaikkialle kyseisellä tutkinnolla voi työllistyä. Perinteisinä pidettyjen työpaikkojen, kuten kunnan palvelujen, järjestöjen ja monipuolisen nuorisotyön kentän lisäksi on todennäköisesti tarpeen tehdä aiheesta tutkimusta ja siten laajentaa moninaisten työllistymismahdollisuuksien verkkoa kohti epätyypillisinä pidettyjä vaihtoehtoja. Epätyypillisenä vaihtoehtona voidaan pitää erityisesti yritys kenttää ja yrittäjyyttä.

2.2 Yhteisöpedagogien tyypillinen sijoittuminen työelämään

Haaga-Helia ammattikorkeakoulun hallinnoima ja 16 muun ammattikorkeakoulun sekä kahden yliopiston toteuttama Toteemi-hanke pyrki vuosina 2017–2019 selvittämään Humanistiselle

ammattikorkeakoululle heiltä valmistuneiden yhteisöpedagogien urapolkuja. Hankkeessa tutkimus toteutettiin haastattelemalla 60 yhteisöpedagogia, jotka olivat valmistuneet koulutuksesta vuosina 2013–2014 ja 2016–2018. (Tamminen 2020, 4.) Tutkimuksen anti oli, että 76 % valmistuneista oli työllistynyt omaa ammattiosaamista vastaaviin tehtäviin yleisimpien tehtävänimikkeiden ollessa nuoriso-ohjaaja ja nuorisotyöntekijä. Seuraavaksi eniten oli työllistytty koordinaattoreiksi ja edunvalvojiksi järjestöihin. Myös valmentajiksi ja ohjaajiksi sekä lastensuojelutyöhön ja kasvatusalalle oli sijoitettu. (Tamminen 2020, 19–20.) Valmistuneiden työelämäpolut teemoiteltiin neljään eri kategoriaan, joita olivat harjoittelu-, suhde- ja verkosto-, sinnikkyys- sekä oman osaamisen tunnistamisen polku, joista harjoittelupolku nimettiin yleisimmäksi yhteisöpedagogien työllistäjäksi (Tamminen 2020, 22–24).

Huolimatta siitä, että Humanistinen ammattikorkeakoulu valmentaa muiden ammattikorkeakoulujen joukossa opiskelijoitaan yrittäjyyden mahdollisuuteen, vain pieni osa valmistuneista yhteisöpedagogeista toimii yrittäjinä. Hanke paljasti myös, että valmistuneiden yhteisöpedagogien suhtautuminen yrittäjyyteen on pääsääntöisesti negatiivista, sillä yrittäjyys koetaan vaikeana, eikä yrittäjyys ollut edes opintojen aikana tuntunut kiinnostavalta. Osan mielestä esimerkiksi sosionomeilla on paremmat edellytykset toimia yrittäjinä, sillä he saavat kelpoisuuden sosiaalihuollon ammattihenkilöiden keskusrekisteriin ja siten mahdollisuuden toimia yksityisyrittäjinä, kun taas tätä mahdollisuutta yhteisöpedagogeilla ei ole. Monen mielestä yrittäjäksi ryhtyminen vaatii ennen kaikkea idean, josta ponnistaa yrittäjäksi. (Tamminen 2020, 26.) Humanistisen ammattikorkeakoulun lehtori Sanna Nieminen pohtii asiaa tutkinnon luonteen näkökulmasta. Suuri osa yhteisöpedagogiopiskelijoista sijoittuu valmistumisensa jälkeen kunnan palvelukseen, joten onko heidän vaikeampi työllistyä yrittäjänä, koska nuorisotyön on totuttu olevan kunnan palvelua? Yhteisöpedagogin työtä voi olla vaikeampi niin sanotusti myydä, koska sen sisältöä on totuttu tuottamaan joko vapaaehtoistyönä, kuten ohjaamisena tai kansalaistoimintana, tai vaihtoehtoisesti rahoittamaan järjestöjen saamalla avustuksilla, kuten tapahtumien muodossa. Lisäksi on pohdittava, miten yrittäjämäistä ajattelua ylipäänsä esiintyy ja miten se tunnistetaan Humakin tyypillisillä työllistymisaloilla. (Nieminen 2021.) Yksityisyrittäjyyden ohella hankkeen tutkimustuloksissa ei kerrota niiden yhteispedagogien kokemuksista, jotka ovat työllistyneet yrityksiin työntekijöiksi oman yrityksen perustamisen sijaan. Heidän ajatuksensa ja mielipiteensä jäävät siis kertomatta.

Toteemi-hankkeessa on tutkittu yhteisöpedagogien työllistymispolkujen lisäksi myös Humakista valmistuneiden kulttuurituottajien työllistymistä. Haastatteluihin on osallistunut 78 kulttuurituottajaa, jotka ovat valmistuneet vuosina 2013–2014 ja 2016–2018. Haastatteluissa ilmeni, että hieman yli 25 % valmistuneista työllistyi yrityksiin. Myös yksityisyrittäjänä tai freelancerina toimi muutamia kulttuurituottajia. 10 % vastaajista toimi päätoimisena yrittäjänä ja moni sivutoimisena muun työn tai uusien opintojen ohella. Lähes puolet kertoi työllistyneensä opiskeluajan harjoittelupaikkaansa ja moni oli saanut harjoittelun kautta nykyiseen työpaikkaansa johtaneen kontaktin. (Tamminen 2020, 29–32.) Työelämäpolut olivat tässä koulutuksessa jaettavissa neljään eri tyyppiin; harjoittelu-, rock-, ambitio- ja harmaan kiven polkuihin, joista rockpolku toi kaikista todennäköisimmin työn yritysmaailmassa. Tämän polun valmistuneita yhdisti palava intohimo tiettyihin työtehtäviin, päämäärätietoisuus tulevaa työelämää kohtaan ja vaativien työtehtävien suorittaminen jo opintojen aikana. Rock-polun työllistyneiden mukaan jo opintojen aikana oli suotavaa perustaa oma toiminimi voidakseen laskuttaa työnantaja keikkatöistä helpottaakseen projekteihin työllistymistä. (Tamminen 2020, 32–33.)

Hanketutkimuksessa huomiota herätti erityisesti valmistuneiden kulttuurituottajien vastausten perusteella saatu tieto, jonka mukaan yrittäjiä oli aiempaa suurempi osuus työllistyneistä, verrattuna vastaavanlaisten aiempien tutkimusten kulttuurituottaja-kohderyhmiin. Tämän pääteltiin johtuvan yrittäjätaitojen lisäämisestä kulttuurituotannon opetukseen sekä harjoitteluiden merkityksestä opintojen aikana. (Tamminen 2020, 29–32.) Kulttuurituottajat myös suhtautuvat yrittäjyyteen huomattavasti kiinnostuneemmin ja myönteisemmin kuin yhteisöpedagogit. Moni myös koki yrittäjyyden lähes välttämättömänä, jotta kykenee toimimaan alalla ja laskuttamaan erilaisista provisiotöistä työnantajatahoja. Vaikka osa valmistuneista ei opintojen alussa ollut kovin kiinnostunut yrittäjyydestä, he kokivat Humakin kehittämän luovien alojen yrityshautomohanke Creven sekä Nuori yrittäjyys -koulutuskokonaisuuden yrittäjyyden aloitusta tukeviksi toiminnoiksi. Henkilökohtainen ohjaus ja kohdennetun yritysosaamisen tuki miellettiin positii-visiksi ja yrittäjyyteen konkreettisesti auttaviksi tekijöiksi. (Tamminen 2020, 34.)

Yhteenvetona voin todeta, että yhteisöpedagogien työllistymistä yrityksiin on pidetty jo opetus suunnitelmienkin tasolla mahdollisena korkeakoulun perustamisesta lähtien, eikä sitä ole missään vaiheessa suljettu pois potentiaalisten työllistymisnäkökymien joukosta. Viimeisin ja meillä on oleva opetus suunnitelma on jopa lisännyt yritysmaailmaan valmentavaa opetusta tut-

kintokokonaisuuksiinsa. Yhteisöpedagogien, toisin kuin kulttuurituottajien, urapoluissa yritys-kentällä työskenteleminen ei ole kuitenkaan näyttäytynyt juurikaan positiivisena tai varteen-otettavana. Kulttuurituottajien keskuudessa havaittiin edellä esitellyn tutkimuksen perusteella työllistymisen yritys-kentälle lisääntyneen vasta sen seurauksena, kun yrittäjyysopintoja lisättiin opetukseen yrityshautomohankkeen, henkilökohtaisen ohjauksen ja yritysosaamisen tuen ohella. Samanaikaisesti viime vuosien nousujohteiset yhteisöpedagogien koulutusmäärät sekä tuoreimpaan opetussuunnitelmaan kirjattu lausunto antavat viitteitä siitä, että yhteisöpedago-geille on töitä tarjolla tulevaisuudessakin mitä moninaisimmilla aloilla. Onko yhteisöpedago-geista yritysten palvelukseen? Tähän vastauksen saamiseksi on ensin selvitettävä kolikon toi-nen puoli; mitä yritys-kentällä tällä hetkellä tapahtuu ja millaista osaamista siellä tarvitaan nyt ja tulevaisuudessa?

3 TIETOPERUSTA

3.1 Sosiaalipedagogiikka osana yhteisöpedagogikoulutusta

Sosiaalipedagogiikka on 1840-luvulta ja alun perin Saksasta lähtöisin oleva tieteenala, joka on syntynyt, kehittynyt ja suuntautunut ratkomaan erilaisia huono-osaisuuden ongelmia. Erityisesti 1800–1900 -luvun vaihteessa alkanut teollistuminen, kaupungistuminen ja yhteiskunnan modernisoituminen vähitellen murensivat siihen asti vallalla olleen sääty-yhteiskunnan, jonka seurauksena entiset sosiaalisen yhtenäisyyden muodot ja tavat menivät uusiksi. Tästä aiheutui erilaisia sosiaalisia ongelmia, kuten köyhyyttä, avuttomuutta, syrjäytymistä sekä lasten ja nuorten laiminlyöntiä, mihin sosiaalipedagogiikka pyrki omalta osaltaan tarjoamaan apua ehkäisten ja lievittäen ilmiöitä. Tieteenalassa on nähtävissä yhtäläisyyttä esimerkiksi valistuksen ajan periaatteiden kanssa, vaikka niiden välillä on myös selviä ristiriitaisuuksia. Valistuksen ajan käsitteissä, kuten sosiaalipedagogiikassakin, ajatellaan ihmisistä ja ylipäänsä yhteiskunnasta optimistiseen sävyyn, mutta sosiaalipedagogiikka korostaa toiminnallaan yhteisöjä ja niiden toimintoja individualismin sijaan. Toisen maailmansodan myötä sosiaalipedagoginen ajattelu ja toiminta muuttuivat laajemmiksi ja spesifisemmiksi. Ennen yhteiskunnan sosiaalisia ongelmia korjanneesta ja heikompi puolustaneesta työstä tuli luonteeltaan ennaltaehkäisevämpää ja hyökkäävämpää. Sopeuttavassa toiminnassa alkoi korostua emansipaation, eli ympäristöstään riippumattomaksi tekemisen käsitys. (Hämäläinen & Kurki 2020.)

Sosiaalipedagogiikassa ihminen ymmärretään ainutlaatuisena yhteisöllisenä olentona, jonka yksilöllinen ominaisluonne pyritään tunnistamaan ja siten tukemaan sitä osana yhteisössä kasvamisesta. Tässä auttaa käsitteen persoona tunteminen, jolla viitataan ihmisen näkemiseen päämääränä itsenään. Sosiaalipedagogisen näkemyksen mukaan jokaisessa ihmisessä on sisäsynnyisesti erityisiä ominaisuuksia ja kehittymisen mahdollisuuksia, mutta vasta tukea antava ja mahdollisuuksia sanoittava kasvatustoiminta valjastaa nuo ominaisuudet ja potentiaalin käyttöön. Sellaisenaan ilman vuorovaikutusta sekä yhteisöllistä toimintaa yksilön ominaisuudet ja vahvuudet eivät vielä pääse kukoistamaan, vaan siihen tarvitaan ohjausta ja tukea, jotta yksilölle kehittyisi valmiuksia kriittiseen ja luovaan yhteistoimintaan yhteiskunnan rakentamiseksi. (Nivala & Ryyänen 2019; 91, 94.)

Sosiaalipedagogiikassa ihminen nähdään ainutlaatuisena ja yhteisöllisenä olentona olemisen lisäksi myös toimijana. Toimijuus viittaa tahtoon, kykyyn ja mahdollisuuksiin tehdä omia valintoja oman elämänpiirinsä sisällä. Toimiessaan ihminen uusintaa sekä muuttaa toimintaympäristönsä rakenteita, saa aikaan muutoksia sekä oppii itse tekemästään. Toimijuuteen liittyy olennaisesti käsitteenä autonomia, joka jakautuu sekä sisäiseen että ulkoiseen autonomiaan. Ensimmäisellä eli sisäisellä tarkoitetaan henkilön omia autonomian valmiuksia, kuten omien oikeuksien tiedostamista, yhteiskunnan rakenteiden tuntemusta sekä vastuunottoa omista päätöksistä ja teoista. Toinen, ulkoisen autonomian käsite ymmärretään vastaavasti yhteiskunnan tarjoamina mahdollisuuksina tai niiden esteinä. (Nivala ym. 2019; 95, 99.) Kolmas sosiaalipedagoginen ihmisen kuvaamisen tapa on sivistys, jolla tarkoitetaan ihmisen kokonaisnäkömyksen kehittymistä, jonka tuloksena on maailmaa hahmottava, toimintaansa ja osaamistaan hyödyntävä kypsä ihminen (Nivala ym. 2019, 107).

Yksi sosiaalipedagogiikan keskeisimpiä ajattelun elementtejä on yksilön kasvun tapahtuminen yhteisöissä ja yhteiselämässä muiden kanssa. Dialogiset ja kohtaavat suhteet sekä monimuotoiset yhteisöt ovat edellytys sosiaalipedagogisen näkömyksen mukaiselle alustalle, jossa yksilöiden kasvua ja toiminnallisuutta voidaan tukea parhaalla mahdollisella tavalla. Yhteisön määrittää ennen kaikkea yhteenkuuluvuuden tunne. Samalla maantieteellisellä sijainnilla, kuten kerrostaloissa, voi olla ihmisiä hyvinkin lähellä toisiaan ilman, että he muodostavat talon toisten asukkaiden kanssa minkäänlaisia vuorovaikutussuhteita. Vastavuoroisesti internetin aikakaudella yhteisen mielenkiinnon äärelle kerääntyneet ihmiset eri kulttuureista ja ympäristöistä saattavat muodostaa hyvinkin kiinteän yhteisön. Yhteisöä ei myöskään nähdä stabiilina ja muuttumattomana ihmisten ryhmänä, vaan alati muuttavana ja liikkeessä olevana, jossa tietynlaisia homogeenisiä piirteitä olennaisempaa on ihmisten aidot kohtaamiset ja vuorovaikutustilanteet toisten yhteisön jäsenten kanssa. (Nivala ym. 2019, 128–130.)

Sosiaalipedagogisessa työskentelyssä pyritään vahvistamaan ihmisten kykyä auttaa ja kasvattaa itse itseään niin yksilöinä kuin yhteiskunnankin jäseninä. Ihmisiä kannustetaan omien elinolojensa muokkaamiseen, arjessa olevien ongelmien kohtaamiseen, itsensä kehittämiseen ja toteuttamiseen sekä oppimaan oppimiseen. Luonteeltaan sosiaalipedagogiikka on uudistavaa ja toiminnan voidaan katsoa tähtäävän yhteiskunnallisiin uudistuksiin. Pyritään luomaan edellytyksiä ihmisten yhteiskunnalliselle osallistumiselle erilaisten tavoitteellisten keinojen kautta,

joita ovat esimerkiksi kansanopistot, nuorisoseurat, setlementtitoiminta sekä kansalais- ja työväenopistoliike. Niitä yhdistää selkeä tahtotila sosiaalisen hädän lievittämiseen kasvatuksellilla keinoilla. (Hämäläinen ym. 2020.) Sosiaalipedagogiikassa ymmärretään termit ”kasvu” ja ”kasvatus” hyvin laajasti. Ne käsitetään asioina, joita tapahtuu läpi elämän ja kaikilla elämän osa-alueilla. Näitä osa-alueita voivat olla tavalliset arkielämän kohtaamiset tai viralliset instituutiot ja kaikki muu siltä väliltä. Huomion kohteena ovat erityisesti prosessit, joissa ihmisen kasvua tarkastellaan sosiaalisena ilmiönä, ja joissa ihminen ensin kasvaa yhteiskunnan jäseneksi ja sitten kehittyy sen jäsenenä. (Sosiaalipedagogiikka 2021a.)

Vaikka sosiaalipedagoginen ajattelu ja toiminta on aiemmin historian aikana ymmärretty enemmän hädänalaisten auttamisena ja yhteiskunnan vakaviin sosiaalisiin ongelmiin tarttumisena, on sillä myös kosketuspinta jokaisen kansalaisen elämään. Sosiaalipedagogiikalla pyritään erityisen kasvatuksellisen työn ohella myös ylläpitämään yleistä sosiaalisen kasvun tukea (Sosiaalipedagogiikka 2021a). Erityinen kasvatuksellinen työ pyrkii tarjoamaan apua ja työkaluja syrjäytymisen ehkäisyyn, mielenterveys- ja päihdeongelmiin tai vaikkapa perheolojen parantamiseen ja työn keskeisenä fokuksena on yhteiskuntaan kiinnittymisen mahdollistaminen sekä osallisuuden vahvistaminen. Vastaavasti yleinen sosiaalisen kasvun tuki käsitetään eräänlaisena yhteiskuntakriittisyytenä, jossa pyritään kannustamaan ihmistä kriittiseen ajatteluun ja toimintaan. (Sosiaalipedagogiikka 2021a.) Toiminnan tarkoituksena on edistää ihmisten hyvinvointia kaikilla tasoilla ehkäisten, lievittäen ja hoitaen pahoinvointia ja huono-osaisuutta. Ajattelu käsittää myös eläinten ja luonnonympäristöjen hyvinvoinnin edellytysten turvaamisen. (Niivala ym. 2019, 338.)

Työelämässä sosiaalipedagogiikka voidaan nähdä ajattelu- ja toimintatapana, jolloin se on hyödynnettävissä monilla eri aloilla ja erilaisissa työtehtävissä. Ylipäätään sosiaalipedagogisella tulokulmalla voi tehdä töitä kaikenikäisten ihmisten parissa esimerkiksi kansalaisuuteen, yhteisöjen tukemiseen, yhteiskunnalliseen eriarvoisuuteen sekä kansalaisyhteiskunnan toiminnan tukemiseen liittyvissä teemoissa. Käytännön työelämässä sosiaalipedagoginen työote palvelee erityisesti päiväkodeissa, kouluissa, lastensuojelun parissa, nuorisotyössä, ikäihmisten ja toimintarajoitteisten asumispalveluissa, päihdetyössä ja kriminaalihuollossa. Näiden tehtävien ulkopuolella sillä on käyttöä myös työhyvinvoinnin ja työyhteisöjen kehittämistyössä. Sosiaalipedagogisella työotteella voikin tehdä työyhteisössä töitä yksi, useampi tai kaikki organisaation työntekijät. Sosiaalipedagogiseen ajatteluun ja toimintaan valmentavia koulutuksia saa tänä

päivänä sekä yliopistoista että ammattikorkeakouluista. Mikäli sosiaalipedagogiikka on ollut yliopistossa pääaine, valmistutaan tällöin yhteiskuntatieteiden maisteriksi ja mahdollisia työ-
kentiä on tarjolla muun muassa tutkimuksen, kasvatuksen, opetuksen, koulutuksen sekä julki-
sen ja kolmannen sektorin piirissä. (Sosiaalipedagogiikka 2021b.) Ammattikorkeakouluissa so-
siaalipedagogiseen työtöteeseen valmentavat sosionomin ja yhteisöpedagogin koulutukset. (Ni-
vala ym. 2019, 15; Sosiaalipedagogiikka 2021b.)

Humanistisen ammattikorkeakoulun suunnittelija Mari Tapio sekä Kuopion alueyksikön kan-
salaistoiminnan ja nuorisotyön koulutusohjelman lehtori Erja Anttonen pitivät Suomen sosiaa-
lipedagogisen seuran kouluttajatapaamisessa vuonna 2015 esityksen otsikolla ”Sosiaalipeda-
gogiset sisällöt yhteisöpedagogi (AMK ja YAMK) koulutuksessa”. Esityksessä käytiin läpi Hu-
manistisen ammattikorkeakoulun kansalaistoiminnan ja nuorisotyön koulutusohjelman opetus-
suunnitelmaa vuosilta 2013–2018. Sen mukaan koulutusohjelman tavoitteina on kouluttaa ”ke-
hityshakuisia ja uudistumiskykyisiä pedagogisia osaajia sekä yhteiskuntakriittisiä toimijoita
yhteiskunnan kaikille sektoreille”. Opetussuunnitelmassa määritellyt neljä kompetenssialuetta
(yhteisöllinen, pedagoginen, yhteiskunnallinen ja kehittämisosaaminen) mielletään kaikki olen-
naisiksi sosiaalipedagogisessa osaamisessa. Lisäksi vuonna 2013 otettiin käyttöön valmennus-
pedagogiikka, jonka tarkoituksena on edistää opiskelijan todellisten työelämässä tarvittavien
valmiuksien kehittymistä. Pedagogiikassa panostetaan ryhmässä oppimiseen, ryhmä- ja yksilö-
valmennuksiin, muutoksen ymmärtämiseen ja kriittiseen reflektioon. (Sosiaalipedagogiikka
2016.)

Loppuvuodesta 2015 Tapio ja Anttonen teetättivät myös webropol-kyselyn Humanistisen am-
mattikorkeakoulun yhteisöpedagogikoulutuksen opetushenkilökunnalle. Kyselyn tarkoituksena
oli selvittää mitä sosiaalipedagogisia käsitteitä ja teemoja opetukseen sisältyy, millä opintojak-
soilla sosiaalipedagogiikkaa käsitellään erityisesti, sekä miten sosiaalipedagogiikka näkyy leh-
toreiden omista tavoista toteuttaa opetusta. Kyselyyn vastasi 16 lehtoria ja yliopettajaa ja vas-
taukset painottuivat enemmän AMK-tutkinon puolelle. Viiden vastaajan mielestä sosiaalipe-
dagogiikka näkyy eniten sosiokulttuurisena innostamisena ja neljän mielestä yhteisöllisyyden
edistämisenä ja sen merkityksellisyytenä osana kehittämistyötä. Neljän vastaajan mukaan osal-
lisuus sisältäen osallistumisen, osattomuuden, osallistujan äänen ja osallistamisen kuvaa eniten
sosiaalipedagogista ulottuvuutta. Kolmen vastaajan mukaan ryhmäprosessien ja ryhmäpedago-

giikan sisällöt, kuten ryhmään liittyminen sekä eristäytyminen ja sen aiheuttamat ongelmat kuvasivat sosiaalipedagogista opetussisältöä parhaiten. Lisäksi ammatillisuus ja etiikka työkentällä, ihmisen kasvu eri vaiheissa sekä yksilön ja yhteiskunnan suhde olivat opetuskokonaisuuksia, joihin kaikkiin kolmeen sisältyi kahden vastaajan mielestä eniten sosiaalipedagogisia elementtejä. Tapio ja Anttonen koostivat kyselynsä tulokset myös havainnollistavaksi ajatuskartaksi (Kuva 2). (Sosiaalipedagogiikka 2016.)



Kuva 1: Yhteisöpedagogitutkinnon sosiaalipedagogiset teemat, kysymykset ja käsitteet opetuksessa (Sosiaalipedagogiikka 2016).

Koulutuksen sosiaalipedagogisten viitekehysten tarjoamisen lisäksi tieteenalan koettiin sisältyvän myös moniin erillisiin opintojaksoihin, joita olivat muun muassa Yhteisöpedagogin ammatillisen toiminnan perusteet, Osallistava pedagogiikka, Osallistumisen edistäminen ja aktivointi ja Sosiaalinen vahvistaminen sekä YAMK-tutkinnon puolelta Yhteisöt ja yhteisöllisyys. Lehtoreiden omissa tavoissa toteuttaa opetusta sosiaalipedagogiikan koettiin sisältyvän hyvin moniin eri koulutuksen osa-alueisiin, kuten ryhmätentteihin, lukupiireihin, opiskelijälähtöisyyteen, ryhmänohjauksiin ja seminaareihin. Vastaajat kuvasivat omaa työtötään sosiaalipedagogiseksi erilaisin työhön liittyvin termein, joita olivat opiskelijoiden rohkaisu ja innostaminen, luottamus ja vastuunjako opiskelijoille, tiedon jakaminen, dialogisuus sekä ilmiöiden tarkastelu. Kyselyn teettäneiden Tapion ja Anttosen loppupohdinnoissa otetaan esille se, miten sosiaalipedagogisesti suuntautuneet opetussisällöt tuntuvat yhteisöpedagogien koulutuksessa niin

itsestään selviltä, että niiden sanoittaminen voidaan kokea jopa haasteelliseksi. He kokivat sosiaalipedagogisen ajattelu- ja käsitysmallin istuvan Humanistisen ammattikorkeakoulun arvoihin, ihmiskäsitykseen ja opetukseen hyvin. (Sosiaalipedagogiikka 2016.)

3.2 Pehmeät taidot ja työelämätaidot

Pehmeillä taidoilla (soft skills) tarkoitetaan ihmisten henkilökohtaisia kykyjä ja tunneälyyn liittyviä taitoja, jotka ovat osa persoonallisuuttamme (Clevry 2020, Dromberg 2021). Ne vaikuttavat ajatteluun, tapaamme tehdä työtä ja olla vuorovaikutuksessa toisten kanssa. Tarvittaessa ja tilannekohtaisesti pehmeät taidot voidaan jakaa monin eri tavoin. Yksi tapa on jakaa ne karkeasti viiteen eri kategoriaan, joita ovat sopeutuvuus, kommunikaatio, ongelmanratkaisu, luovuus ja työetiikka. Jokainen pääkategoria sisältää useita taitoja ja kykyjä. Sopeutuvuus käsittää johdonmukaisuuden, joustavuuden ja muutoshalukkuuden. Kommunikaatio sisältää kuuntelun, konfliktien hallinnan, toisten johtamisen, empatian ja vakuuttavuuden taidot. Ongelmanratkaisu -kategoriaan kuuluu kriittinen ajattelu, tiedonhaku, periksiantamattomuus ja yksityiskohtien huomioiminen. Luovuuden kategoriassa ovat uteliaisuus, mielikuviutus ja kekseliäisyys. Viimeiseen työetiikan kategoriaan sisältyvät ajanhallinta, tiimityöskentely, päättäväisyys ja järjestelmällisyys. (Clevry 2020.) Alla olevassa taulukossa (Taulukko 2) on nähtävissä kategorioiden sisäiset kyvyt.

Taulukko 2: Pehmeiden taitojen kategoriat

Sopeutuvuus	Kommunikaatio	Ongelmanratkaisu	Luovuus	Työetiikka
Johdonmukaisuus	Kuuntelu	Kriittinen ajattelu	Uteliaisuus	Ajanhallinta
Joustavuus	Konfliktien hallinta	Tiedonhaku	Mielikuviutus	Tiimityöskentely
Muutoshalukkuus	Toisten johtaminen	Periksiantamattomuus	Kekseliäisyys	Päättäväisyys
	Empatia	Yksityiskohtien huomioiminen		Järjestelmällisyys
	Vakuuttavuus			

Edellä mainittujen lisäksi pehmeisiin taitoihin voidaan myös lukea vuorovaikutus, oppimiskyky, itsesäätelytaidot, sopeutumiskyky, keskittymis- ja huomiokyky sekä ryhmätyötaidot (Dromberg 2021). Puhuttaessa pehmeistä taidoista voidaan myös määritellä niiden niin sanottu vastinpari, jota voidaan kutsua termillä kovat taidot (hard skills). Niitä voidaan pitää taitoina, joita ihmiset eivät omaa sisäsyntyisesti, vaan ne hankitaan opiskelun ja kokemuksen kautta. Kovat taidot ovat huomattavasti helpommin määriteltävissä ja mitattavissa pehmeisiin verrattuna, jolloin niiden olemassaolon varmentaminen on yksinkertaisempaa. Koviin taitoihin voi lukeutua esimerkiksi henkilön koulutustausta ja kokemukset, jotka puolestaan käsittävät tietoteknisen osaamisen, projektijohtamisen, viestintätaidot sekä markkinointi- ja data-analyysi-osaamisen. Tietotekninen osaaminen sisältää erilaisten ohjelmistojen ja käyttöjärjestelmien hallinnan. Vieraiden kielten kielitaito sisältyy viestintäosaamiseen ja graafinen suunnittelu sekä hakukoneoptimointi puolestaan markkinointiosaamiseen. Nämä taidot ovat enemmän työtehtävä- ja toimialakohtaisia. (Clevry 2020.)

Pehmeiden taitojen omaaminen ennustaa myös menestystä työelämässä kovien taitojen osamista todennäköisemmin. Niiden arvostus on noussut työelämässä ja organisaatioiden työnantajat painottavat niiden merkitystä työpaikkailmoituksissaan. Syy arvostuksen nousulle löytyy niiden siirrettävyydestä ja työelämän teknologisesta kehityksestä. Niitä pidetään usein henkilön mukana siirtyvinä taitoina, jonka vuoksi niitä voidaan hyödyntää monissa eri työtehtävissä useilla eri toimialoilla. Vastaavasti teknologisen kehityksen myötä koneet ovat alkaneet korvata osaa ennen ihmisiltä edellytetystä teknisestä osaamisesta, jolloin paikkaa on alkanut täyttää pehmeiden taitojen hallitseminen. (Clevry 2020.) Duunitorin operatiivisen johtajan Martti Kusanmäen mukaan automaatio ja tekoäly tulevat vähitellen korvaamaan suorittavan työn, jolloin pehmeiden taitojen merkitys korostuu entisestään (Mäkelä 2020).

Duunitori teki selvityksen Suomessa ja muualla maailmasta LinkedIn -palvelun välityksellä julkaistuista työpaikkailmoituksista tarkoituksenaan selvittää, mitä pehmeitä taitoja työnantajat peräänkuuluttavat ja toivovat organisaationsa palvelukseen eniten. Ilmoitukset kerättiin sivustolta 18.8.2020 ja niitä analysoitiin noin 6,5 miljoonaa kappaletta. Selvityksen listattiin työnhakijoiden 10 halutuinta ominaisuutta ja laitettiin ne järjestykseen arvostetuin ensin. Työpaikkailmoituksista suoritettun analyysin mukaan Suomessa työnhakijoilta määrällisesti halutuimmat taidot ovat vuorovaikutustaidot, jotka mainittiin yli 10 % kaikista analysoiduista ilmoituksista.

Kuusanmäen mukaan niiden merkitys on oleellinen, sillä ilman vuorovaikutustaitoja ei käytännössä enää voida tulla toimeen. Toiseksi arvostetuimmaksi taidoksi kohosivat tutkimus ja tiedonhaku, ja kolmanneksi johtajuus. Muiden taitojen joukossa oli järjestyksessään ongelmanratkaisu, tiimityöskentely, joustavuus, luovuus, empatia, muutosvalmius ja kyky ratkaista konflikteja. Analysoiduista työpaikkailmoituksista oli myös laitettavissa halutuimmat ominaisuudet järjestykseen maailmanlaajuisesti, joka ei juuri eronnut Suomen järjestyksestä. Tässäkin listauksessa vuorovaikutustaidot olivat ensimmäisenä, toisena seuraten johtajuus ja sitten tiimityö. (Mäkelä 2020.)

Vastaavanlainen tutkimus on myös tehty myös suomalaisille ekonomieille. Opiskelun ja koulutuksen tutkimussäätiö Otus teetti Suomen ekonomieille selvityksen nimeltä Ekonomien osaamistarpeet ja tulevaisuuden työelämä (Kuittinen 2021). Selvityksessä hyödynnettiin kirjallisuutta, uraseuranta-aineistoja, verkkokyselyä ja haastatteluaineistoa. Kyselyyn vastasi 162 ekonomia ja haastatteluihin osallistui kuusi henkilöä. Selvitys toteutettiin syksyllä 2020 kohden sitä kauppatieteiden maistereille ja siinä etsittiin vastauksia siihen, mitä työelämätaitoja ekonomien tulisi osata nyt ja opetella lähitulevaisuudessa. Vastaajat nostivat esille ongelmanratkaisutaidot, itseohjautuvuuden, kokonaisuksien hallitsemisen ja oman työn johtamisen. Tärkeänä pidettiin myös kykyä reagoida muutoksiin, oppimismyönteistä asennetta, asiakaspalvelutaitoja sekä valmennustaitoja. Kauppatieteilijöiden mielestä ihannetyöntekijällä olisi empaattisuutta sekä yhteistyö- ja kommunikointitaitoja. Kysely osoitti myös, että edellä mainittujen pehmeiden taitojen arvostamisessa ja hyödyntämisessä on sukupolviakohtaisia eroja; nuoremmalle sukupolvelle työpaikan ilmapiirillä, dialogisella johtamisella ja molemminpuolisella arvostuksen osoituksella on suurempi merkitys ja ne nähdään hyvänä kohteluna. Kauppatieteilijät arvioivat myös tärkeimmiksi tulevaisuudessa hallittaviksi taidoiksi tiedonhallinnan, tiedon luotettavuuden arvioinnin, epävarmuuden sietämisen ja kokonaisuksien ymmärtämisen. Tulevaisuuden työelämätaitoihin perehtynyt tietokirjailija Perttu Pölönen toteaaakin, että informaation määrän räjähdysmäisen kasvun myötä tiedon soveltamisen taidolla tulee olemaan aiempaa suurempi merkitys työelämässä. (Kuittinen 2021.)

Erilaiset työelämässä tarvittavat taidot voidaan jakaa substanssi- ja prosessiosaamisen luokkiin. Substanssiosaamisella tarkoitetaan työelämässä teknistä työtaitoa, ja puolestaan prosessiosaamisessa on kyse ydinosaaamista tukevista työelämätaidoista (Salminen 2015, 68). Siinä, missä substanssiosaaminen on henkilön omaavaa ammattitaitoa ja työlle ominaista erityistietämystä,

on prosessiosaaminen oman osaamisen hyödyntämistä tehokkaasti yhteen liittäen sitä muiden työntekijöiden osaamisen kanssa. Prosessiosaaminen on jaettavissa yleiseen työelämätaitoon, yhteistyötaitoihin, asiakastaitoihin ja ammattiosaamisen kehittämisen taitoihin. Ne sisältävät mm. ongelmanratkaisutaidot, tunnetaidot, päätöksentekotaidot, luovuus- ja innovaatiotaidot, ryhmätyötaidot, vuorovaikutustaidot ja asiakaspalvelutaidot. Prosessiosaamiseen sisällytettyjä taitoja on mahdollista opetella kouluttautumisen, tiedostamisen ja harjaantumisen kautta. (Salminen 2015, 69–70.)

Pehmeiden taitojen omaksuminen saattaa edesauttaa prosessiosaamisen nopeampaa kehittymistä, ja siten tukea kokonaisvaltaista työn osaamista ja hallintaa. Työelämässä menestyminen edellyttää alati jatkuvaa oman osaamisen ylläpitämistä ja kehittämistä, ja tulevaisuuden työelämän eräs tärkeimmistä työelämätaidoista on kyky kehittää omaa ammattitaitoaan (Salminen 2015, 193). Työnantajat tarjoavat usein koulutusta vain substanssiosaamisen kehittämiseen, jolloin prosessiosaamisen kehittäminen on työntekijän itsensä vastuulla. Tämän takia työntekijän tulisi itse huolehtia elinikäisen oppimisensa mahdollistamisesta. Henkilö voi osoittaa halukkuuttaan uuden oppimiseen, asettaa itselleen uusia oppimistavoitteita sekä hankkia aktiivisesti palautetta työstä ja käyttää sitä rakentavasti itsensä kehittämiseen. (Salminen 2015, 194–195.)

Substanssi- ja prosessiosaamisesta voidaan puhua myös toisin termein. Substanssiosaamisella voidaan myös tarkoittaa aina työtehtävään sidoksissa olevaa ammattitaitoa ja osaamista. Prosessiosaaminen puolestaan kuvaa yleisiä työelämässä tarvittavia ja työtehtävästä riippumattomia valmiuksia, taitoja ja kykyjä. Jälkimmäinen on jaettavissa kahteen eri osa-alueeseen, joita ovat oppimiseen ja tietoon liittyvät valmiudet ja taidot sekä työyhteisötaidot, joita ovat esimies- ja alaistaidot (Aarnikoivu 2010, 69). Tietoon ja oppimiseen liittyviin valmiuksiin ei ole olemassa varsinaista määritelmää, mutta yleisesti niihin ajatellaan sisältyvän oppimiskyky, kielitaito, yleissivistys, teknologinen osaaminen, kyky hallita kokonaisuuksia sekä etsiä ja soveltaa tietoa. Työyhteisötaitoihin, riippumatta siitä onko henkilö esihenkilö vai alainen, kuuluvat ainakin vastuullisuus, oikeudenmukaisuus, arvostaminen, rakentava toiminta, sitoutuneisuus sekä vuorovaikutteisuus. (Aarnikoivu 2010, 70.)

Työyhteisön jäsenen taitoihin olisi hyvä lukeutua itsensä johtamista, kuten ajankäytön ja kiireen

hallintaa sekä oman tehokkuutensa pohtimista. Itsensä johtaminen lähtee liikkeelle itsetuntemuksesta ja lisää elämänhallinnan tunnetta sekä vähentää työstä aiheutuvaa stressiä. (Aarnikoivu 2010, 99–102.) Toisten kanssa tekemisissä oltaessa tarvitaan yhteistyö-, viestintä- ja vuorovaikutustaitoja yhteistoiminnan rakentamiseksi ja osallistumisen mahdollistamiseksi. Jokaisella työyhteisön jäsenellä on vastuu yhteisistä tavoitteista ja työskentelyn ilmapiiristä. Toisten kunnioittaminen, rakentavaan yhteistyöhön pyrkiminen sekä yhdessä oppiminen mahdollistavat erilaisuuden ymmärtämistä ja onnistunutta yhteistyötä. (Aarnikoivu 2010, 114–118.) Kyky toimia muutoksessa on viime aikoina korostunut, ja työyhteisön jäsenen on hyvä osata sietää epävarmuutta ja ennakoimattomuutta. Muutosten edessä muutososaamisesta kertoo kyky osata itse aktiivisesti hakea tietoa, ymmärtää muutosta ja sopeutua siihen ilman, että oma hyvinvointi on vaakalaudalla. Itseään voi motivoida muutokseen ja pyrkiä vähitellen luopumaan vanhasta ottamalla uutta vastaan. (Aarnikoivu 2010, 140–145.) Ratkaisukeskeinen lähestymistapa asioihin edesauttaa työelämän haasteista selviämässä ja sen pääpaino on voimavaroihin ja tavoitteisiin pääsemiseen keskittyneessä ajattelutavassa. Lähestymistapaa voi harjoittaa opettelemalla kuuntelemaan ja määrittelemään tilanteen monesta eri näkökulmasta. (Aarnikoivu 2010, 105–106.) Edellä mainittujen työyhteisön jäsenen taitojen omaaminen ja aktiivinen kehittäminen ei siis pelkästään lisää mahdollista menestystä työelämässä, vaan auttaa myös huolehtimaan työssäjaksamisesta ja hyvinvoinnista.

Alaluvussa 3.1 Humanistisen ammattikorkeakoulun opetushenkilökunta koki sosiaalipedagogisten opetus sisältöjen olevan käytännössä itsestään selviä yhteisöpedagogien koulutuksessa. Samalla tavalla koetaan myös puhuttaessa pehmeistä taidoista tai työelämässä tarvittavista yleisistä taidoista. Opetusalalla on käytössä termi 4C ja se muodostuu sanoista *communication, collaboration, creativity ja critical thinking* tarkoittaen suomeksi viestintää, yhteistyötä, luovuutta ja kriittistä ajattelua (Kylmäkoski & Tamminen 2019). Termi on synonyymi pehmeille taidoille tai termille 21st century skills, jotka mielletään myös luonteenpiirteiksi, asenteeksi tai herkkyydeksi toimia. Tiimityöskentelytaidot, luovuus ja päätöksentekokyky lukeutuvat myös niihin. (Kylmäkoski & Tamminen 2019.)

3.3 Työelämän muutostarpeet: tunnistaminen ja tunnustaminen

Ihmisten ymmärtämisen merkitys nousee työelämässä ja varsinkin yritysmaailmassa jatkuvasti. Yrityksissä kun työtä tekevät juuri ne ihmiset eivätkä koneet. Yritykset palkkaavat usein palvelukseensa tiettyjen erikoisalojen asiantuntijoita hoitamaan heidän koulutuksensa mukaisia työtehtäviä. Välillä käy niin, ettei spesifin erikoisalan koulutuksen saaneella asiantuntijalla ole osaamista, eikä ymmärrystä selvitä muuttuvista ja epäjohdonmukaisista tilanteista eteenpäin. Tällöin työhön syntyy väistämättä kuormitusta, joka pitkittyneenä kasvattaa riskiä työssä väsymiseen ja loppuun palamiseen. (Niemelä 2014.) Ammattiin erikoistumisesta on tullut jopa rasisite, sillä moninaistuvassa maailmassa tarvitaan toisenlaista suuntaa ja kokonaisuuksien hahmottamista. Tulevaisuuden työelämässä epätyypilliset olosuhteet yleistyvät, jolloin vaaditaan tarkkaa silmää sekä joustavuutta muutoksille. (Wilenius 2015; 167–168, 171.)

Yhteiskunnan rakenteiden monimutkaistuessa ja teknologioiden kehittyessä tarvitaan sen suuntaista kehitystä, joissa ihmisillä on kykyä ymmärtää ilmiöiden välisiä vuorovaikutussuhteita sekä hahmottaa asioita kokonaisvaltaisesti. Koulutuksessa tulee kiinnittää entistä enemmän huomiota generisiin eli yleisiin ihmisen toimintavalmiutta parantaviin kykyihin. Näitä kykyjä ovat tiedon analysointi ja organisointi, oppimaan oppiminen, ratkaisukeskeinen orientaatio, luovuuden hyödyntäminen sekä kulttuuriosaaminen. Tiedon analysoinnilla ja organisoinnilla tarkoitetaan kykyä löytää, arvioida kriittisesti sekä tunnistaa tiedon lähteitä, kun taas oppimaan oppiminen on tosiasioiden passiivisen kirjaamisen sijaan yhteisöllisten oppimisprosessien ymmärtämistä ja niiden mukaisesti toimimista. Ratkaisukeskeinen orientaatio on yksinkertaisesti kykyä ratkoa eteen tulevia ongelmia ja sisältää ennakkoluulottomuutta mennä eteenpäin monimutkaisessa yhteiskunnassa, vaikka kaikkeen ei olisi olemassa valmiita vastauksia. Luovuuden hyödyntämisellä viitataan uusien näkökulmien tuottamiseen kaikessa tekemisessä ja ajattelussa, sillä tulevaisuuden käytännön työelämässä epävarmuustekijät kasvavat. Kulttuuriosaaminen on taitoa orientoitua monikulttuuriseen maailmaan, työskennellä globaaleissa toimintaympäristöissä sekä omata riittävä kielitaito vuorovaikutuksen takaamiseksi. (Wilenius 2015, 169–171.)

Kansainväliseen Työn tulevaisuus 2019 -tutkimukseen (The Future of Work 2019) osallistui yli 1000 henkilöstöasioista vastaava johtajaa ja henkilöä yli 25 eri maasta ja siinä pyrittiin selvittämään vastauksia kysymyksiin, mitä taitoja työntekijät nykyään tarvitsevat säilyttääkseen

kilpailukykyä, mitkä ovat organisaatioiden keskeisimmät henkilöstöhaasteet ja mitkä ovat tehokkaimmat toimintamallit organisaatioiden kehittämiseksi vuonna 2019. Tutkimuksessa selvisi, että kaikista tavoitelluimmat työntekijät ovat erittäin yhteistyökykyisiä, muutosmyönteisiä, mukautuvat epävarmoihin tilanteisiin luontevasti, viestivät selkeästi sekä ovat luovia ja kriittisiä ajattelijoita. Yhteistyökykyä pidettiin arvostetuimpana taitona, ja sen sijoitus on nousnut vastaavissa tutkimuksissa vuosi vuodelta yhä korkeammalle, sillä vuonna 2018 se sijoitettiin toiseksi arvostetuimmaksi ja vielä vuonna 2017 se ei ollut vielä edes viiden arvostetuimman kyvyn joukossa. Muutostrendit ovat ylipäätään muuttuneet vahvasti viimeisten 20 vuoden aikana. Vielä 2000-luvun alussa henkilöiden rekrytoinneissa keskityttiin pääosin substanssiosaamiseen eli henkilön ammatillisuuteen liittyviin tekijöihin, kuten koulutukseen, sertifiointeihin, tekniseen osaamiseen ja aiempiin titteleihin. Nyt työmarkkinoilla on viimeisten viiden vuoden aikana ryhdytty entistä enemmän painottamaan työvoiman rekrytoimisessa tutkintojen ja sertifiointien sijaan pehmeitä arvoja, joita ovat vuorovaikutuksellisuus, kehittämismyönteisyys, kyky viestiä informaatiota, halu oppia uutta sekä kyky verkostoitua eri toimijoiden kanssa (Kaijala & Tolvanen 2020, 107–111.)

Tulevaisuudessa työllisyysasteen kohotus tulee tapahtumaan siten, että organisaatioiden palvelukseen palkataan työvoimaa, jolla on vahvuus muutosten käsittelyyn ja niistä eteenpäin selviämiseen marginaalisen osaamispotentiaalinsa sijaan (Kasvio 2016). Samaan päätelmään päädyttiin Humanistisen ammattikorkeakoulun YAMK-tutkinnon Profiiliopinnot 1 -opintojaksolla keväällä 2021 opiskelijoille annettussa tehtävässä, jossa tarkoituksena oli muodostaa pienryhmissä kysymyksiä tulevaisuuden työyhteisökehittäjän taitoja kartuttavaan E-Delfoi -paneeliin. Paneelin vastaajiksi oli etukäteen kysytty 26 alan ja aihepiirin merkittävää asiantuntijaa, joista 18 vastasi itse tulevaisuutta kartoittavaan viidestä kohdasta koostuvaan kyselyyn. Kyselyn tulosten julkistamistilaisuudessa ja opintojakson viimeisellä luennolla kävi ilmi, että vuorovaikutustaitoja, kokonaisuuksien hallintaa ja moninaisuuden osaamista tulevaisuuden työyhteisöjen kehittäjät tarvitsevat kaikista todennäköisimmin ja kipeimmin pärjätäkseen työssään. Vähäisemmille sijoituksille ylsivät muun muassa digitaalisuus ja johtaminen, joita pidettiin jokseenkin tärkeinä, muttei läheskään yhtä tärkeinä kuin ylivoimaisesti arvostetuimmaksi taidoksi sijoittunut vuorovaikutuskyky. (Humanistinen ammattikorkeakoulu 2020.)

Halu rekrytoida palvelukseen geneerisiä taitoja sekä pehmeitä arvoja nousee organisaatioiden viime vuosina kokemista henkilöstöhaasteista, joista merkittävimäksi koetaan henkilöstön

kyky mukautua muutoksiin. Taito on ollut suurimpien henkilöstöhaasteiden kärjessä ainakin vuosina 2016–2019 ja kuusi kymmenestä henkilöstöjohtajasta kokee sen kaikista haasteellisimmaksi. (Kaijala ym. 2020, 110–111.) Yritysten menestys pohjautuu ensisijaisesti tavoitteensa kannalta oikeanlaiseen osaamispääomaan ja osaajiin, jotka toteuttavat yrityksen mukaista visiota. Menestyäkseen yritys tarvitsee ydin- ja substanssiosaamista, mutta myös näitä tukevia osaamisen muotoja, -työyhteisötaitoja ja johtamisosaamista. Ydin- ja substanssiosaamista tarvitaan organisaation peruseriaatteen mukaisen toiminnan toteuttamiseen ja se sisältää usein osaamispääomaa, erilaisia teknologioita sekä johtamistaitoja. Vastaavasti substanssiosaamista tukevaa osaamista on ymmärrys asiakkaita kiinnostavista tuotteista ja palveluista sekä niiden kehittämisestä. Työyhteisötaitoja ovat normaalissa arkisessakin kanssakäymisessä tarvittavat taidot, joihin kuuluvat yrityksen arvojen mukainen toiminta, työyhteisön jäsenten keskinäinen luottamus ja kunnioitus, organisaation pelisääntöjen noudattaminen, vastuullisuus, joustavuus, avoimuus, rehellisyys, halu oppia uutta sekä ongelmiin reagoiminen ja ratkaisujen hakeminen. Johtamistaidot voivat olla hyvinkin moninaisia riippuen organisaation tarpeista, ja usein ne kyttyvät valmentajan, tukijan sekä verkostoitujan rooleihin esimiesvastuun lisäksi. (Kaijala ym. 2020, 57–60.)

Tulevaisuuden tärkeimpänä tehtävänä on sovittaa inhimillinen työ maapallon mukautumiskyvyn sanelempiin rajoihin. Tämän tulee toteutua neljän eri ulottuvuuden avulla, joita ovat ekologinen, taloudellinen, sosiaalinen ja inhimillinen. Ekologinen ulottuvuus käsittää toimintojen ja materiaalien kuluttamisen rajoittamisen sellaiselle tasolle, missä se on tasapainossa luonnon uusiutumiskyvyn kanssa, ja se tulisi asettaa koko työelämän suurimmaksi päätavoitteeksi. Taloudellisella ulottuvuudella tarkoitetaan tervettä ja riittävää rahoitus pohjaa sekä kannattavia investointeja kaikessa työelämätoiminnassa, jotta organisaatiot voivat menestyä ja panostaa muihin ulottuvuuksiin. Sosiaalisella ulottuvuudella huolehditaan siitä, että kaikilla on taustaan tai lähtökohdistaan huolimatta yhtäläiset mahdollisuudet työelämään ja palkkaus on oikeudenmukainen. Inhimillinen ulottuvuus puolestaan pyrkii siihen, että työtä tehdessään on mahdollista säilyttää oma työkyky ja terveys sekä päästä toteuttamaan itseään ja omia vahvuuksiin. (Kasvio 2014, 121–122.)

Tulevaisuudessa työelämän ollakseen kestävä, tulee organisaatioiden jatkossa muotoilla työtehtäviään uudelleen. Yrityksiin on luotava sellaisia työtehtäviä, jotka edistävät yksilöiden toi-

mintakykyä sekä ylläpitävät ja kehittävät työllistämispotentiaalia. (Kasvio 2014, 121.) Työterveyslaitos teetätti vuosina 2011–2012 Kestävän työn tutkimushankkeen, jossa haastateltiin kahtakymmentä suomalaisen työelämän merkittävää henkilöä sisältäen eduskuntapuolueiden jäseniä, työmarkkinajärjestöjen edustajia, kolmen eri ministeriön edustajia sekä yritysten ja kolmannen sektorin organisaatioiden johtoväkeä. Tutkimuksen tulokset kertoivat paljon suomalaisen työelämän nykytilasta. Vastaajien mukaan jo nyt Suomessa on paljon sairaita työpaikkoja, joissa ihmiset voivat huonosti. Tällaisissa työpaikoissa työyhteisötaidot ovat hukassa ja niissä voidaan käyttäytyä miten tahansa, saatetaan kärsiä muutosahdistuksesta ja ymmärretään heikosti ihmismielestä ja ongelmien käsittelystä. Niissä voidaan kokea muutosten ohella usein kollektiivisia ja yksilöllisiä kriisejä, jotka vaikuttavat negatiivisesti työntekijöihinsä. Suomalaisessa työelämässä on myös korkea stressitaso, joka toisaalta sitouttaa ja tehostaa toimintoja, mutta käänntöpuolella voi olla eriasteista väsymystä. Lisäksi organisaatiot pyrkivät usein tiukentamaan toimintaansa ja karsimaan kulujansa ihmisiä vähentämällä, vaikka työt eivät vähene. Päinvastoin, työmäärät usein jopa kasvavat, jolloin henkilöstön vähentyessä organisaatioon jää vähemmän henkilöitä työskentelemään, minkä johdosta henkilökohtainen työmäärä voi kasvaa kohtuuttoman suureksi. Voi olla, että tästä syystä työelämän kehittämisen merkitys on kasvanut suuremmaksi viime vuosina. (Kasvio 2014, 164–165.) Lisäksi työmarkkinat muuttuvat koko ajan sirpalemaisemmiksi, mikä toisaalta lisää työn tekemisen mahdollisuuksia, mutta monimutkaistaa toimintaa. Freelancerina toimiminen ja verkkovälitteinen työnvälitys lisäävät työvoiman vajaakäyttöä, mikä puolestaan lisää työelämästä syrjäytymistä ja vaikeuttaa työelämän konnaishallintaa. (Kasvio 2014, 216.)

Akavan Erityisalojen HumanistiURA 2013 -tapahtumassa puhunut Jukka Relander toi esiin, että humanismi tuottaa uusia aatteita ja tapoja ymmärtää yhteiskuntaa, mutta haasteeksi nousee, osataanko tätä pääomaa hyödyntää? Tapahtuma järjestettiin esittelemään humanistien työllistymismahdollisuuksia ja urapolkuja. Fountain Park Oy:n Tuomo Lähdeniemen mukaan työntekijän palkkaamisessa ei välttämättä ole kyse tutkinnosta, vaan siitä, että hän on hyvä tyyppi ja tekee työnsä. Lisäksi hän totesi humanistien olevan parempia myyjiä kuin ekonomien, sillä myyminen on ihmisten tuntemista. Jukka Relanderin mukaan valtaosa ihmisistä työllistyy nykyään sellaisiin ammatteihin, joita ei vielä heidän syntymähetkenään ollut olemassa. Tästä syystä opiskellessa on tarpeen kiinnittää huomiota yleisempien asioiden sisäistämiseen kuin tarkasti rajattuun ja marginaaliseen osaamiseen, jotta työtä myös löytyisi. Myös Viima Gamesin toimitusjohtaja Jussi Autio kertoi, että bisnesmaailmassa on erityisen tärkeää ymmärtää vasta

tulossa olevia trendejä, ja siinä humanisteilla on hyvät valmiudet. Tapahtumassa annettiin myös vinkkejä humanisteille työnhakua varten, joista yksi oli se, että omia vahvuuksia pitää tuoda esille selkeämmin. UP Partnersin Heidi Viljamaa vinkkasi, että on oltava itsetuntemusta ja tehävä oma osaaminen selväksi toiselle. (Siltanen 2021.)

Humanistisen yliopistokoulutuksen omaava Marco Mäkinen on samoilla linjoilla. Mäkinen kertoo hyötyneensä valtavasti koulutuksestaan filosofian maisterina, ja toteaa sen antavat hyvät valmiudet yritysmaailmassa työskentelyyn (Niemelä 2014). Ongelmaksi hänen mukaansa muodostuu se, etteivät yritykset ymmärrä humanistisen koulutuksen arvoa ja käsitys siitä on liian suppea. Syvemmällä tasolla nämä kaksi asiaa kohtaavat erittäin hyvin ja ovat täysin toistensa hyödynnettävissä, mutta pintatasolla humanistinen koulutus ja yritysmaailma eivät kohtaa toisiaan. Hän sanoo humanistisen koulutuksen ja yritysmaailman puhuvan samasta asiasta, mutta eri termein. Tästä syystä humanistisen koulutuksen saanut henkilö joutuu todella osoittamaan kykynsä työskennelläkseen yrityksessä. Paikallaan olisi tuoda koulutuksen sisältöön lisää itsensä markkinointia, kuten muillakin aloilla. Mäkisen mielestä humanistisen koulutuksen aliarvostaminen on suuri yhteiskunnallinen ongelma, koska ihmisten ymmärtämisen merkitys, tarinoiden kertominen ja vaikuttamisen tarve kasvavat yritysmaailmassa jatkuvasti. (Niemelä 2014.)

Lasse Wendelinin mukaan yritysten toimivan vision toteutumisessa on viime kädessä kyse siitä, kuinka sen johto ja toimintatavat sitouttavat työntekijöitä toimintaansa mukaan. Hän sanoo uskovansa, että edellä mainittu on mahdollista vain silloin, kun aidosti ymmärretään ihmisten erilaisuutta ja ollaan herkkiä ihmisyyden opiskelulle. Hänen mukaansa erilaisuuden ja ihmisyyden ymmärtäminen ei ole nopea eikä yksinkertainen paketti sisäistettäväksi. Asiaa tulee pitää esillä jatkuvasti, jotta samanaikaisesti pehmeäksi mielletty ja nykypäivänä kovana pidetty työ- kulttuurin fiksu johtaminen oikeasti toteutuu. Wendelin pitää erityisen huolestuttavana sitä, jos yrityksen johto väittää olevansa ihmisyyden ja erilaisuuden ymmärtämisessä ”valmis” ja sivuuttaa siten asian, sillä useimmiten jopa sadat muut henkilöt yrityksessä seuraavat annettua esimerkkiä ja vievät epäpätevää toimintakulttuuria eteenpäin. (Wendelin 2014.)

3.4 Aineeton ja inhimillinen pääoma

Aineettomalla pääomalla tarkoitetaan kaikkia yrityksen hallussa olevia ei-konkreettisia tietoja ja taitoja, joita se tarvitsee menestyäkseen. Se voidaan jakaa inhimilliseen pääomaan, suhdet pääomaan ja rakennepääomaan. Inhimillinen pääoma käsittää yrityksen kaiken tiedon, taidon, osaamisen, asenteen, kehittymishalun, yksilölliset ominaisuudet sekä kokemukset. Suhdepääomaa kutsutaan myös sosiaaliseksi pääomaksi ja sillä tarkoitetaan yrityksen sopimuksia, verkostoja, sidosryhmiä, yhteistyökumppaneita, sijoittajia, rahoittajia, omistajia sekä asiakkaita. Rakennepääoma sisältää puolestaan organisaation maineen ja brändit, järjestelmät, tavaramerkit, arvot ja koko organisaatiokulttuurin. Aineettoman pääoman elementit ovat yrityksen näkyttämiä resursseja ja kyvykkyyksiä, joista voidaan puhua myös älyllisenä pääomana. (Vaahterikko-Mejia, 2021.)

Aineeton pääoma ei itsessään tuota arvoa, mutta sitä hyödyntämällä erotutaan markkinoilla ja saadaan kilpailuetua muihin nähden. Aineettomalle pääomalle on tyypillistä, että se on aineelliseen pääomaan (kuten kiinteään omaisuuteen) verrattuna abstraktia. Sen omistajuutta voi olla vaikea määrittää, sillä voi olla monenlaisia käyttötarkoituksia ja sen riskien analysointi on haasteellista. Tällaista pääomaa on käytännössä mahdotonta ostaa tai myydä, eikä sitä voida kuljettaa tai varastoida. Huomionarvoista on, ettei se vähene käytettäessä ja jopa uusiutuu koko ajan. Yrityksen aineettomat ja aineelliset pääomat muodostavat yhdessä sen resurssit. Niiden päätehtävä on lisätä kilpailuetua muihin nähden ja parantaa asemaa markkinoilla. Resurssit ovat yritykselle tärkeitä ja lisäarvoa tuottavia, ja niitä voi olla vaikea kopioida tai korvata. (Vaahterikko-Mejia 2021.)

Jos kysyttäisiin itse yritysjohtajilta, mitkä ovat heidän yritystensä menestystekijöitä pitkällä aikavälillä ja riippumatta yrityksen toimialasta, saataisiin vastauksiksi ainakin osaava henkilöstö, hyvä maine asiakkaiden keskuudessa ja työnantajana sekä kannustava ja innostava työilmapiiri (Kujansivu, Lönnqvist, Jääskeläinen & Sillanpää 2007, 11). Tietoyhteiskuntakehityksen myötä aineettomien pääomaelementtien merkitys on työelämässä vain kasvanut. Vaikka aineeton pääoma ei asiana tai terminä ole yrityksille uusi, on sen merkityksessä yrityksille tapahtunut muutoksia vuosien varrella. Syitä merkityksen kasvulle ovat tiedon ja osaamisen lisääntyminen sekä asiantuntijatyön lisääntyminen tekniikan vähitellen korvatessa fyysisen ja mekaanisen työn.

(Kujansivu ym. 2007, 37–38.) Aineeton pääoma ei ole yrityksissä tai organisaatioissa aineellisesta pääomasta erillinen asia, vaan osa koko organisaation kokonaisuutta linkittyen kannattavuuteen, tuottavuuteen ja myynnin kasvuun. (Kujansivu ym. 2007 14–15.) Voidaan todeta, että yritys voi rahalla hankkia mitä tahansa aineellisia resursseja tai kiinteää omaisuutta, mutta tänä päivänä se ei enää takaa kilpailuetua tai parempaa asemaa markkinoilla muihin nähden. (Kujansivu ym. 2007, 13.)

Inhimillinen pääoma on aineettoman pääoman osakokonaisuus, johon sisältyvät kaikki yksittäisiin työntekijöihin ja johtajiin liittyvät asiat. Ammattiosaaminen, johtamistaidot, ihmissuhdetaidot, henkilöominaisuudet, yritteliäisyys, asenne, hiljainen tieto, koulutustaso, tutkinnot ja kumuloitunut osaaminen ovat kaikki henkilöityviä ominaisuuksia, jotka tuovat yritykselle lisäarvoa ja osaamista. Vastavuoroisesti ne ovat sitoutuneita yksilöihin, eivät yritykseen, jolloin niiden hallitseminen ei ole kaikilta osin edes mahdollista. (Kujansivu ym. 2007, 28.) Inhimillinen pääoma yhdessä suhde- ja rakennepääoman kanssa tuo yritykselle lisäarvoa. Näiden keskinäiset painotukset saattavat vaihdella yrityskohtaisesti, eivätkä ne ole staattisia eli muuttumattomia, päinvastoin. Inhimillinen, kuten muukin aineeton pääoma, on luonteeltaan dynaamista eli alati muuttuvaa ja kehittyvää. Tähän muutokseen voidaan myös aktiivisesti vaikuttaa, jotta siitä saadaan organisaation intressejä palvelevaa ja toiminnallisia tuloksia. (Kujansivu ym. 2007, 30.)

Aineeton pääoma ei kuitenkaan tuota organisaatiolle vielä arvoa vain olemalla olemassa. Esimerkiksi jonkun työntekijän osaaminen ei vielä sellaisenaan riitä, vaan se on valjastettava käyttöön, jotta voidaan saada tuloksia. (Kujansivu ym. 2007, 30.) Organisaatiot eivät läheskään aina tunnista aineetonta pääomaansa, eivätkä siten kykene panostamaan siihen. Tämä johtaa siihen, ettei yritys menesty siten kuin se voisi menestyä. (Vaahterikko-Mejia 2021.) Aineettoman pääoman merkityksen arvioidaan joissakin suomalaisissa yrityksissä olevan jopa suurempi kuin aineellisen pääoman. Erityisesti elektroniikkateollisuudessa ja liike-elämää palvelevassa toiminnassa osuus on 1,04–1,28 -kertainen aineelliseen verrattuna. (Kujansivu ym. 2007, 39.) Vastavuoroisesti erityisesti inhimillistä pääomaa pidetään jokaisen organisaation tärkeimpänä menestystekijänä, sillä arviolta 50–90 % yrityksen arvosta määräytyy sen ihmisten, verkostojen ja vuorovaikutussuhteiden avulla. Yrityksen tulee menestyäkseen kiinnittää huomiota siihen, miten rakennetaan luottamusta sekä organisaation sisällä että ulospäin verkostoille, asiakkaille

ja yhteistyökumppaneille. Inhimillinen pääoma jättää aina tunnejäljen sen vaikutuspiirissä oleviin ihmisiin. (Vaahterikko-Mejia 2021, Manka 2012.) Organisaation johdon tulee myös pitää huolta inhimillisen pääomansa kunnosta, jotta se palvelee onnistuneesti (Manka 2012).

Aiemmin tietoperustassa käsitellyssä alaluvussa 3.3 tuotiin esille työelämän murroksen piirteitä, joista yksi merkittävimmistä on ihmisen ymmärtämisen merkityksen kasvu. Organisaatioiden työntekijöinä ihmiset sijoittuvat sen aineettomiin pääomaelementteihin, erityisesti inhimilliseen pääomaan. Tästä voidaan päätellä, että jos jo nykyisellään organisaation merkittävin menestystekijä on sen inhimillinen pääoma, tulee siihen panostaminen ja siitä huolehtiminen kasvamaan tulevaisuudessa. Toisesta suunnasta katsottuna ihmisen ymmärtämisen ja kohtaamisen ammattilaisia ovat yhteisöpedagogit, jotka omaavat paljon geneerisiä taitoja koulutuksensa ansiosta. Työelämän murroksesta johtuva organisaatioiden kehityssuunta saa aikaiseksi tarpeen rekrytoida vuorovaikutustaitoisia, joustavia ja muutosresilienssillä varustettuja asiantuntijoita palvelukseensa vastaamaan kysyntään ihmisen ymmärtämisestä. Humanisteilla on tähän jo nyt hyvät valmiudet. Voidaan siis ajatella, että inhimillisen pääoman merkityksen ja ymmärtämisen korostuessa kasvaa organisaatioissa tarve rekrytoida palvelukseensa ihmismieltä ymmärtäviä ammattilaisia.

3.5 Humanistisen alan korkeakoulutus esillä

Kansallisen koulutuksen arviointikeskus KARVI toteutti vuonna 2019 humanistisen alan korkeakoulutuksen arvioinnin, jossa perehdyttiin yliopistojen ja ammattikorkeakoulujen tarjoamien koulutustutkintojen osaamislähtöisyyteen ja työelämärelevanssiin. Arvioinnissa tarkasteltiin myös humanistisen koulutustarjonnan kehittämistä ja yleistä profiloitumista. Arvioinnin tutkimusaineistona toimivat moninaiset materiaalit mukaan lukien valmiit palauteaineistot ja itsearvioinnit korkeakouluista valmistuneilta, Tilastokeskuksen aineistot, neljän koulutusala-arvioinnin fokusryhmätyöskentely ja case-aineistot sekä humanistisen alan arvioinnin kehittämisseminaarin anti. Humanistisen korkeakoulutarjonnan joukossa mainitaan erikseen yhteisöpedagogiopinnot yhtenä harvoista humanistisista ammattikorkeakouluopinnoista. (Pyykkö, Tolonen, Levä, mahlamäki-Kultanen, Pantermöller, Pettersson, Saarinen & Huusko 2020, 3.)

Arviointi määritteli humanistisilta aloilta valmistuneiden substanssiosaamisen vahvaksi ja piti valmistuneiden kykyä kriittiseen ajatteluun ja kokonaisuuksien hahmottamiseen hyvänä. Joustavuuden muuttuvissa työelämätilanteissa mahdollistava monipuolinen ja laaja-alainen osaaminen sisältyy humanistisen alan koulutuksiin. Humanistisen korkeakoulusektorin duaalimallia eli jakautumista yliopisto- ja ammattikorkeakoulutuksiin pidettiin hyvänä, sillä se ehkäisee päällekkäisyyksiä ja yhteensovittamisen haasteita koulutustarjonnassa. Lisäksi humanistisen alan korkeakouluilla koettiin oleva vahva kiinnostus pedagogiseen kehittämiseen, mikä näkyy monipuolisuutena koulutuksen tarjonnassa laajoista kokonaisuuksista lyhyempiin moduuleihin ja seminaareista erilaisiin kehittämisspäiviin. Arviointi totesi myös, että humanistisella alalla on paljon mahdollisuuksia ja potentiaalia jatkuvan oppimisen tarjontaan muun muassa kielten, kulttuurituntemuksen, monikulttuurisuusosaamisen ja yhteiskunnan muutosten käsittelyn muodossa. (Pyykkö ym. 2020, 3–4.)

Arvioinnin mukaan humanistisen alan korkeakoulutuksen keskeisimmiksi kehittämiskohdiksi nousivat työelämärelevanssin entistä parempi huomioiminen, osaamisen näkyväksi tekeminen ja sanoittamisen harjoittelu, digitaalisen osaamisen entistä kiinteämpi sisällyttäminen tutkintoihin sekä kattavamman ja syvällisemmän kansainvälisyysosaamisen lisääminen. Entistä kattavamman työelämähuomioimisen kehittämistarve näyttäytyy siinä, että humanistiselta alalta valmistuneet työllistyvät keskimäärin 10 % huonommin kuin esimerkiksi tekniseltä tai kaupalliselta alalta valmistuneet. Erityisesti on tarpeen lisätä opintojen aikaisia harjoittelumahdollisuuksia sekä yhteistyötä alumniensa kanssa. (Pyykkö ym. 2020, 4). Julkaisun arviointiryhmä esittää ratkaisuksi myös työelämäyhteyksien tiivistä esillä pitämistä opintojen alusta lähtien, ei vasta loppuvaiheessa. Lisäksi on tarpeen suunnitella humanistisille korkeakoulutuksille omia yrittäjyysopintokokonaisuuksia, sillä humanistiselta koulutusalaalta työllistytään yrittäjiksi entistä useammin. (Pyykkö ym. 2020, 125–126.) Oman osaamisen sanoittamisen parantamiseen tulee varata aiempaa enemmän aikaa ja resursseja, ja sen tulee olla entistä systemaattisempaa jo opintojen eri vaiheissa. Tällöin opiskelijan on helpompi suunnata opintojaan haluamaansa suuntaan, arvioida kehittymistään sekä hakeutua työmarkkinoille. Digitaalisen osaamisen lisääminen korkeakouluopiskelijoiden omiin tutkintoihin koetaan tärkeäksi, sillä tällä hetkellä osaaminen hankitaan usein jostakin muualta kuin oman alan tutkintoon johtavasta koulutuksesta. Puolestaan kansainvälisyyttä tulee lisätä tutkinnoissa siten, että se läpäisee tutkinnot ja että ne suunnitellaan ja sisällytetään kiinteästi opiskelijoiden henkilökohtaisiin opintosuunnitelmiin. (Pyykkö ym. 2020, 4.)

Työelämän näkemykset humanistisesta koulutusalaista ovat myönteisiä ja odotukset tutkintojen tuottamalle osaamiselle ovat konkreettisia. Tutkinnon tarjoaman riittävän tieto- ja taitopohjan lisäksi työelämässä tarvitaan laaja-alaista työelämäosaamista muuttuvien olosuhteiden vuoksi. Tutkinnoilta halutaan monille eri aloille soveltuvaa osaamista mahdollistaen jopa sellaisten työtehtävien teon, joita ei välttämättä vielä ole edes olemassa. Arviointi toteaa kuitenkin, että humanistisen alan ammattikorkeakoulutus ja yliopistokoulutus antavat monipuoliset työelämävalmiudet moniin työtehtäviin. Työelämän edustajille toteutettujen fokusryhmähaastattelujen anti on, että humanistisen alan osaaminen jakautuu kahteen kategoriaan; opetusalaa tekeviin sekä generalisteihin. Siinä missä opetusalan tutkinnot ja osaaminen nähdään tarkemmin säädeltyinä, suppeahkoina ja jopa rajoitettuinakin laaja-alaisuuden edellytysten suhteen, koetaan generalistien haasteiksi se, etteivät tutkinnot johda automaattisesti tiettyihin ammatteihin, jolloin jää henkilön itsensä vastuulle sanoittaa ja johtaa omaa urapolkuaan. (Pyykkö ym. 2020, 84–85.) Jälkimmäisten tutkintojen ominaispiirteitä ja mahdollisuuksia pyrkii esille tuomaan Itä-Suomen yliopiston alaisuudessa toimiva Humanistit uudistuvassa työelämässä (HUMUS) -hanke.

Itä-Suomessa toimiva ja siellä erityisesti vaikuttava HUMUS – Humanistit uudistuvassa työelämässä -hanke pyrkii parantamaan humanistisia koulutusaloja opiskelevien ja niiltä valmistuneiden asiantuntijoiden työelämävalmiuksia. Hankeen toteuttajana toimii Itä-Suomen yliopiston humanistinen osasto kumppaneinaan alueellisia yrittäjiä sekä muita työelämävaikuttajia. Hanke on kolmivuotinen ajalla 2019–2022 ja sen tavoitteena on erityisesti tukea kieli- ja kulttuuriosaamisen tunnistamista liike-elämässä. Hankkeen rahoittaja on Euroopan Sosiaalirahasto Kestävää kasvua ja työtä 2014–2020 -ohjelmasta. (HUMUS 2021.) Hankkeen keskeisin tavoite on löytää ratkaisuehdotuksia humanistisen osaamisen ja yritysmaailman välille. Ajatuksena on laajentaa ja monipuolistaa humanistisilta aloilta valmistuvien ja jo valmistuneiden korkeakoulutettujen käsitystä yritysmaailmasta sekä selkeyttää yrityksille humanistien osaamispotentiaalia parantaen heidän työllistymistään. (Pyykkö ym. 2020, 86.)

Siinä missä HUMUS-hanke pyrkii aktiivisesti tuomaan yhteen humanististen alojen osaamisen ja yrityskentän tarpeet, on Olen Humanisti -kampanjan tavoite yleismaailmallisempi. Sosiaalisessa mediassa pyörivä Olen humanisti -instagramkampanja on usean ammattijärjestön muodostama ja syntynyt heidän yhteisestä halustaan vahvistaa humanististen alojen arvostusta työelämässä ja koko yhteiskunnassa (Olen Humanisti 2021). Kampanjassa ovat mukana Kieliasiantuntijat ry, Museotalan ammattiliitto MAL ry, Specia – Asiantuntijat ja esihenkilöt ry, Taide-

ja kulttuurialan ammattijärjestö TAKU ry sekä Akavan Erityisalat. Kampanja tähtää lisäy-märryksen tuottamiseen humanistisista aloista tuomalla esiin erilaisten humanistien erityisosaa-mista ja esittelemällä uratarinoita. Kampanjan tunnetuin merkintä on #olenhumanisti, josta myös sen nimi juontaa. (Olen humanisti 2021.)

Juuri humanistien työelämävalmiuksia korostavien hankkeiden lisäksi meneillään on myös hanke, joka pyrkii tarjoamaan usein humanistisilla aloilla vahvuuksina pidettyjä taitoja toisen-laisille ammattialoille. Moving Into Soft Skills (MOSS) -hanke on Itä-Suomen Liikuntaopiston koordinoima ja Erasmus+ -ohjelman rahoittama projekti, jossa pyritään tavoitteellisesti kehit-tämään alan opiskelijoiden sekä muiden aiheesta kiinnostuneiden alan ammattilaisten pehmeitä taitoja (Bromberg 2021). Projektin tarve on noussut työelämän muuttumisesta hektisemmäksi, jolloin tarvitaan kykyjä sopeutua erilaisiin muutoksiin ja vaatimuksiin. Pehmeillä taidoilla tar-koitetaan yksilön tunneälyyn pohjautuvia ja siirrettävissä olevia taitoja, joiden mittaaminen on teknisten taitojen mittaamista haasteellisempaa. Hankkeen pehmeinä taitoina ovat oppimis-kyky, vuorovaikutus, luovuus, itsesäätelytaidot, sopeutumiskyky, keskittymis- ja huomiokyky, ryhmätyötaidot sekä johtajuus. Taitoja pyritään kehittämään erilaisten liikkeellisten, tanssillis-ten ja sometiikkaan perustuvien menetelmien avulla hyödyntäen sosiaalipedagogiikan perus-teita. 16 tunnin koulutus jakautuu kartoitustyökalun käyttämiseen sekä itse koulutukseen. Kar-toitustyökalulla pyritään selventämään henkilölle omien pehmeiden taitojensa niin sanotusti lähtötaso ja siten auttamaan yhden tai useamman taidon kehittämisessä. Hankkeessa on ollut vahvasti mukana kansainvälisiäkin verkostoja, kuten korkeakouluja ja organisaatioita Itäval-lasta, Puolasta ja Latviasta, joiden avulla koulutusta on voitu entisestään kehittää, vertailla ja levittää laajemmalle kohdeyleisölle. (Dromberg 2021.)

Viime aikainen, ja osittain päällekkäinen aktiivinen kampanjointi humanististen alojen, niiden asiantuntijoiden sekä ydinosaamisen ja vahvuuksien puolesta kertoo palavasta halusta parantaa alan arvostusta ja niiden ammattilaisten työelämäedellytyksiä. Yhteisöpedagogitkin kuuluvat tähän joukkoon. Kampanjat on käynnistetty selvästä tarpeesta käsin, koska on havaittu, että humanisteja ei arvosteta työelämässä tarpeeksi tai heidän osaamistaan ei tunnusteta, eikä siten osata sijoittaa työelämän moninaisille alustoille. Kampanjoiden vakiintuessa ja vahvistuessa tullaan ajankohtaisessa keskustelussa todennäköisesti kiinnittämään enemmän huomiota myös ammattikorkeakouluista valmistuneiden humanistien eli yhteisöpedagogien työelämävalmiuk-siin ja potentiaaliin työllistyä mitä moninaisimpiin tehtäviin.

Tietoperustaluvussa esitellyn ajantasaisen tiedon pohjalta voin todeta, että suomalainen työelämä on tullut selkeään muutos- ja kuormitustilaan, jossa avaintekijöiksi ja ratkaisun mahdollistajiksi nousevat sosiaalipedagoginen työote ja pehmeät työelämätaidot, kuten vuorovaikutusosaaminen, oppimaan oppiminen, sopeutumiskyky sekä ongelmanratkaisutaidot. Työkulttuureissa muutos on arkipäivää ja erityisesti teknologian kehitys on vauhdittanut sitä ennennäkemättömän nopealle tasolle. Tiheässä muutospöörteessä ei enää pysytä mukana ainoastaan hallitsemalla työtehtäviin vaadittavaa substanssiosaamista. Eri alojen yritykset ovat vähitellen alkaneet tiedostaa tarvitsevansa palvelukseensa työtehtäväkohtaisen substanssiosaamisen lisäksi generalististen taitojen omaavia ja muutostoleranssilla varustettuja ammattilaisia ja asiantuntijoita selviytyäkseen hektisessä maailmassa.

Humanistisen alan arviointikeskus KARVI on päätyntä tuoreella selvityksessään vastaavanlaisiin johtopäätöksiin. Humanisteilla on oivat valmiudet laaja-alaiseen työelämäosaamiseen muuttuvien olosuhteiden puristuksessa, sillä opetukseen sisältyy usein osaamista kokonaisuuksien hahmottamisesta, joustavuudesta ja luovuudesta. Yhteisöpedagogikoulutukseen sisällytetään järjestelmällisesti ja menetelmällisesti paljon pehmeiden taitojen ja sosiaalipedagogiikan mukaista osaamista, sillä niitä tarvitaan oleellisesti tyypillisimmillä työllistymiskentillä, kuten kuntien ja järjestöjen palveluksissa. Nyt niille on ilmaantunut selkeä tarve myös yksityisellä sektorilla. Humanisteja tarvitaan luomaan kestävää organisaatiokulttuuria, tuomaan ihmisläheistä tulokulmaa asioihin sekä työllistymään jopa työtehtäviin, joita ei vielä ole edes olemassa! Inhimilliseen pääomaan lukeutuvana organisaation osana heidän arvonsa tulee todennäköisesti nousemaan tulevaisuudessa.

Ongelman ja ratkaisun yhteen saattamisen haasteena on tähän mennessä ollut se, ettei humanististen alojen asiantuntijoille, kuten yhteisöpedagogeille sekä eri yritysmaailman tahoille ole juurikaan luotuna yhteisiä työelämäpintoja, joissa kohdata toisensa. Niitä saatetaan pitää jopa saman työelämäjanan eri ääripäinä vailla yhteisiä tarkoituksia. Marco Mäkinen (2014) sanoi asian osuvasti todetessaan, että vaikka pintatasolla humanistinen koulutus ja yrityskehittäminen eivät kohtaa, puhuvat ne syvemmällä tasolla hyvin toistensa kieltä ovat erittäin hyvin toistensa hyödynnettävissä. Vaikkei yhteisiä kohtaamisen kenttiä vielä järjestetysti ja koordinoitusti olekaan, nousee esiin kysymys, onko osa valmistuneista yhteisöpedagogeista silti ylittänyt tuon humanismin ja yritysmaailman välisen kuilun? Toisin sanoen, onko Suomessa yhteisöpedago-

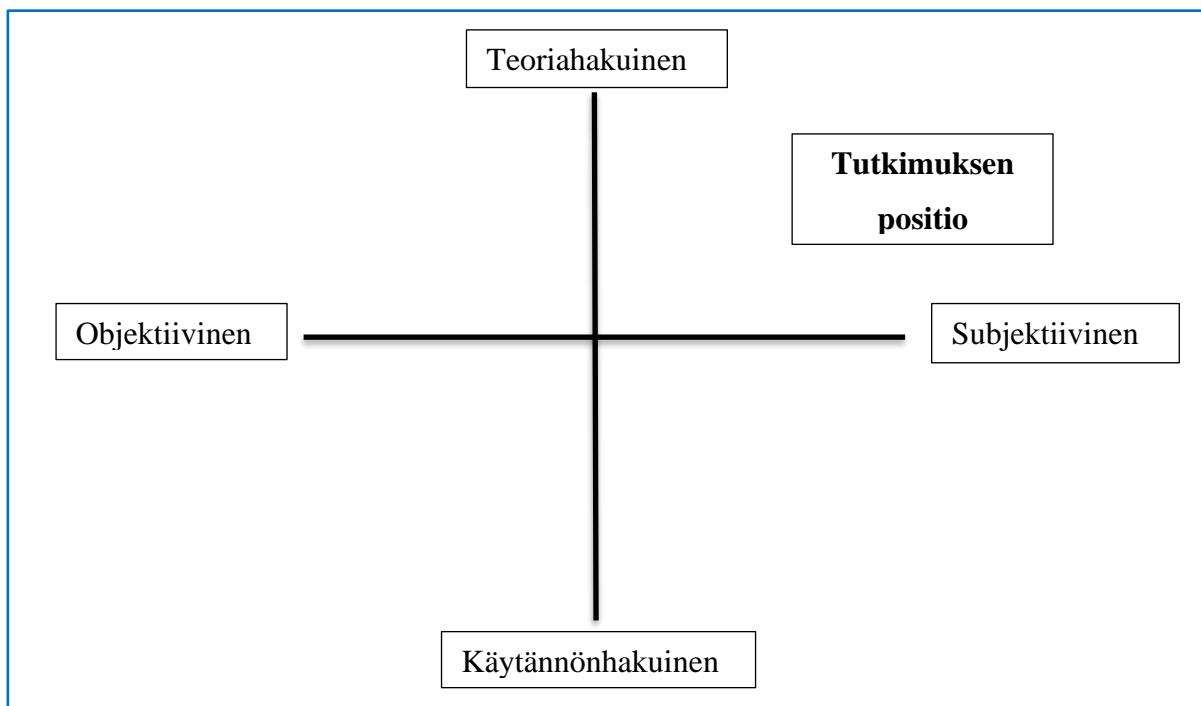
geja, ketkä ovat työllistyneet erilaisille yritysmaailman tahoille vahvuutenaan oma asiantuntijuutensa? Tähän ei tutkimuskirjallisuudesta löydy vastauksia, joten lähdin etsimään näitä yrityksissä työskenteleviä yhteisöpedagogeja.

4 TUTKIMUKSELLINEN KEHITTÄMISTEHTÄVÄ

Ammattikorkeakouluissa opinnäytetyöt tehdään tutkimuksellisen kehittämisen keinoin. Se eroaa muista tutkimuksen tekemistavoista siten, että ei tehdä tieteellistä tutkimusta, eikä toisaalta myöskään tavanomaista arkista kehittämistä. Tutkimuksellisen kehittämisen tavoitteena ratkoa työelämän tai ammattialan todellisia ongelmia. (Lindholm 2020a.) Se risteää sekä tutkimuksen tekoa että kehittämistoimintaa siten, että käytännön haasteet ohjaavat tutkimuksessa syntyvää tiedontuotantoa (Toikko & Rantanen 2009, 21–22). Kuitenkin pääpaino on itse kehittämistyössä, joka tapahtuu aidossa käytännön toimintaympäristössä. Tutkimuksellinen kehittäminen tavoittelee sekä konkreettisen muutoksen aikaansaamista että perustellun tiedon tuottamista. (Toikko ym. 2009, 22–23.) Tutkimuksellisessa kehittämisessä tiedon ensisijainen tarvitsija on sen tilaaja ja toissijaisia ovat muun muassa oma ammattiala ja muu laajempi yleisö. Kehittämistyön tulee tapahtua vuorovaikutuksessa kentän kanssa. Tutkimuksellisen kehittämistyön lopputulema ei voi olla vain ilmiöiden kuvaamista tai projektiraportin tekoa, vaan tavoitteena on parantaa asioiden nykyistä tilaa paremmaksi eli tehdä kehittämistyötä ja tuottaa uutta tietoa. (Lindholm 2020a.) Tehtävällä kehittämistyöllä ei myöskään tavoitella ainoastaan välittömiä tuloksia, vaan pyritään tuottamaan tuloksia ja johtopäätöksiä, jotka palvelevat myös yleisempää yhteiskunnallista tasoa (Toikko ym. 2009, 22).

Tutkimuksellisen kehittämistyön tulee perustua oikeaan tarpeeseen, joka voi olla joko ongelma-perustainen tai uudistamisperustainen. Työ tuottaa aina jotakin; joko konkreettisen tuotteen, kuten tuotteen, palvelun tai pelin, tai sitten kehittämisperusteltuja ehdotuksia. Lisäksi tutkimustulokset tulee jalkauttaa osana tutkimuksen tekoa. Tutkimus ei pääty vain tutkimustulosten julkaisemiseen tai johtopäätösten tekoon, vaan ne tulee levittää ja jalkauttaa tutkijaa itseään pidemmälle. (Lindholm 2020a.) Voidaan puhua myös valtavirtaistamisesta tai juurruttamisesta. Vaikka tutkimuksen tulosten levittäminen on osa tutkimusprosessia, se ei välttämättä sisälly automaattisesti kehittämisprosessin sisälle, vaan tarvitsee erillistä vaivannäköä. (Toikko ym. 2009, 62–63.) On myös oleellista muistaa, että tutkimuksellinen kehittäminen saa elää ja muuttua prosessin myötä tarkoituksenmukaisemmaksi, rajatummuksi ja kohdennetummaksi, jolloin se todennäköisesti kulkee oikeaan suuntaan. Suunnitteluvaiheessa on kuitenkin olennaista valita tutkimuksen lähestymistapa, joka auttaa sekä tutkijaa että lukijaa käsittämään, mistä tutkimuksessa on kysymys. (Lindholm 2020a.)

Ennen tutkimisen aloittamista tulee selventää oma positionsa sen teossa. Onko tarkoituksena enemmän teorian kehittäminen vai käytäntöön suuntautuminen, ja onko tutkija itse subjektiivisella vai objektiivisella puolella suhteessa omaan tutkimukseensa. Näistä neljästä elementistä saadaan aikaiseksi nelikenttä, jossa voidaan sijoittua neljään eri paradigmaan eli tutkimukselliseen näkemykseen sen mukaisesti, miten oma tutkimus asettuu tutkimuskentälle (Kuva 1). (Anttila 2007, 22–23.)



Kuva 2: Tutkimuksellisten näkemysten nelikenttä.

Opinnäytetyöni positio tutkimuksellisten näkemysten nelikentällä on subjektiivinen ja teoriahakuinen, eli toisin sanoen hermeneuttinen paradigma. Tutkimusote on kvalitatiivinen ja tulokset saavutetaan tulkitsemalla käsityksiä, mielipiteitä ja sisältöjä (Anttila 2007, 23). Hermeneuttisessa paradigmassa kiinnostuksen pääpaino on siihen osallistuvien henkilöiden kertomissa ja heidän tulkitsemisissaan asioissa. Tutkija toimii paradigmassa tulkitsijana, observoijana ja tiedon kerääjänä sekä rakentajana. (Anttila 2007; 24, 36.)

4.1 Kvalitatiivinen tapaustutkimus

Kvalitatiivinen eli laadullinen tutkimus sijoittuu tutkimustoiminnan kentällä empiirisen tutkimuksen puolelle yhdessä kvantitatiivisen eli määrällisen tutkimuksen kanssa. (Heikkilä 2014, 6). Se eroaa kvantitatiivisesta tutkimuksesta siinä, että se pyrkii saamaan vastauksia kysymyksiin ”miksi?” ja ”miten?”, kun taas kvantitatiivinen tutkimus suuntaa kysymyksiin ”mikä?” ja ”missä?”. Kvalitatiivisen tutkimuksen tarkoituksena on ymmärtää valittua ilmiötä pehmeämmän tiedon pohjalta, minkä vuoksi itse menetelmään riittää usein suppeampi ja harkinnanvaraisesti koottu näyte. (Heikkilä 2014, 7.) Suunta sopii hyvin toimintojen kehittämiseen, vaihtoehtojen etsimiseen tai sosiaalisten ongelmien tutkimiseen (Heikkilä 2014, 8). Laadullisen tutkimuksen tyypillisimpiä aineistonkeruumenetelmiä ovat erilaiset haastattelut, kuten henkilö-, ryhmä- ja syvähaastattelut, eläytymismenetelmä, osallistuva havainnointi sekä mahdolliset valmiit dokumentit ja aineistot (Heikkilä 2014, 6). Menetelmin pyritään huomioimaan tutkittavien näkökulmia luonnollisesti ja ilman kokeellisia asetelmia (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006). Aineistonkeruumenetelmissä hyödynnetään harkinnanvaraista tai teoreettista otantaa, jossa aineistokoot ovat suhteellisen pieniä. Saatu aineisto analysoidaan yleensä aineistolähtöisesti eli teoria rakennetaan aineistosta käsin. Aineistot ovat yleensä luonteeltaan narratiivisia eli tarinallisia. Analyysin avulla saavutetut tutkimustulokset voi esittää kerronnallisesti ja luovastikin. Aineistoa analysoidessa pyritään pysymään hypoteesittomuudessa eli välttämään lukoonlyötyjä ennakko-oletuksia, vaikka jonkinasteisia ennakkoajatuksia olisi olemassa. Työhypoteeseiksi kutsutut arvaukset siitä, mitä aineisto mahdollisesti pitää sisällään, ovat sallittuja, mutta tutkimuksen teon tarkoituksena ei ole niiden varmentaminen tai todistaminen. (Saaranen-Kauppinen 2006.)

Tapaustutkimuksen tarkoituksena on ratkaista käytännön ongelmia ja tuottaa uusia toimintatapoja. Tavoitteena on tuottaa täsmällistä tietoa selkeälle taustalla olevalle tarpeelle ja tulokseksi saadaan uutta tietoa työelämälle. Kehittämistyön näkökulmasta tapaustutkimus kehittää toimialaa ja luo sille merkitystä. Tapaustutkimuksessa tutkitaan jotakin yksittäistä ja rajattua kokonaisuutta pyrkien saamaan vastauksia kysymyksiin miten ja miksi. Tutkimukselle on tyypillistä joustavuus ja arvosidonnaisuus. Sekä tutkijan oma arvomaailma ja positio tutkimukseensa nähden, kuten myös tilaajan intressit antavat tutkimukselle suuntaa. Lähdeaineisto voi olla hyvin moninaista ja tyypiltään kvalitatiivista. Kohde voi olla yksilö, ihmisryhmä, tapahtuma tai pro-

sessi. (Päiviö-Häkämies 2020.) Tapaustutkimukset ovat tyypillisiä juuri ammattikorkeakoulujen opinnäytetöille, joissa niiden aiheet saadaan usein työpaikasta tai työelämästä ja liittyvät yleensä organisaatioon tai rajattuun kokonaisuuteen. Tutkimalla tiettyä tapausta pyritään lisäämään ymmärrystä ilmiöstä, mutta vältetään pyrkimistä yleistettävään tietoon. Tapaustutkimus valitaan yleensä silloin menetelmäksi, kun halutaan tutkia syvällisemmin valittua kohdetta ja huomioida siihen liittyvän kontekstin vaikutus. Vaikka pyritäänkin välttämään yleistämistä, on analysointiin ja pohdintaan hyvä sisällyttää ajatuksia astetta laajemmasta mittakaavasta. Vaikka tapaus on yksittäinen, sen avulla voidaan saada aivan uutta ja yllätyksellistä informaatiota tutkittavasta ilmiöstä. Vastavuoroisesti tulosten merkityksellisyyttä ja oikeellisuutta tukevat aineiston perusteellinen kuvaus ja analyysi. (Saaranen-Kauppinen ym. 2006.)

Tutkimuksellisen kehittämistoiminnan suuntauksista myös käytäntötutkimus kuvaa tätä tutkimusta parhaiten. Tällä tutkimussuuntauksella tarkoitetaan työelämään ja ammatteihin keskittyvää tutkimusta pyrkien parantamaan ammattien teoriaperustan kehittämistä (Toikko ym. 2009, 32). Käytäntötutkimuksen ajatellaan olevan myös asiantuntijatutkijoiden toimintakenttä, jossa asiantuntijat toimivat tutkimuksen tiedontuottajina yhdessä tutkijoiden kanssa. Tavoitteena on käytännön teoria eli metodisesti ja systemaattisesti perusteltu tieto, jonka pätevyyttä voidaan testata työelämän kentillä. (Toikko ym. 2009, 32–33.)

4.2 Taisteleva tutkimus

Taisteleva tutkimus on luonteeltaan kantaa ottavaa ja siinä usein tutkitaan yhteiskunnallisesti tai ekologisesti merkittäviä asioita. Sillä voidaan tarkoittaa myös aktivistitutkimusta tai militanttitutkimusta. (Suoranta & Rynänen 2014, 17.) Akateemisessa maailmassa on havaittu, että yhteiskuntatieteet eivät ole enää automaattisesti luovan ja yhteiskuntaa uudistavan ajattelun lähde, vaan ideat tutkimuksille tulevat usein yliopistojen ulkopuolelta. Taistelevassa tutkimuksessa pyritään saamaan tutkimuksen teolla todellista arvoa yhteiskunnalle mitättömien ja marginaalisten aiheiden sijaan. (Suoranta ym. 2014, 15–18.) Sen historia ulottuu 1800-luvun alkupuolelta 1960-luvulle ja sillä voidaan ajatella olevan useita erilaisia historiallisia lähtökohtia. 1800-luvun työväenliikkeen järjestäytyminen ja naisasialiikkeen syntyminen, 1900-luvun kolonialismin vastaisuus sekä 1960-luvun sosiaaliset liikkeet ovat kaikki oman aikakautensa ja

kontekstinsa herätteitä taistelevan tutkimuksen mukaisille käytännöille. Yhteistä niille on oikeudenmukaisuus- ja yhdenvertaisuuskehityksen mahdollistaminen. Vaikkei tutkimustyyli sittemmin ole kertaakaan hävinnyt tutkimuspiireistä, on sillä ollut suuren yleisön tietoisuudessa hiljaisia hetkiä viime vuosikymmeninä. 2000-luvun alussa puhututtaneiden aiheiden, kuten globaali rauha tai eriarvoisuus, myötä taistelevan tutkimuksen näkökulmat ja motiivit ovat jälleen tulleet ajankohtaisiksi. (Suoranta ym. 2014, 47–85.)

Taisteleva tutkimus ei ole koskaan vain yhden ihmisen aikaansaannos, vaan maailmaa muutetaan yhdessä eri toimintakentillä työskentelevien ihmisten kanssa. Tärkeimpänä arvona pidetään yhdenvertaisuutta eli sitä, että tutkija on osa sitä yhteisöä tai ihmisryhmää, jota tilanne koskee. Ehkä tästä johtuen polttava ja tärkeältä tuntuva yhteiskunnallinen asiakysymys usein valitsee itse tutkijansa eikä päinvastoin. Sille on myös ominaista toimiminen kaikkien osallisten yhteiskunnallisen tiedostamisen herättämiseksi ja sitä ohjaa ajatus uusien ideoiden ja ajatusten tuottamisesta. (Suoranta ym. 2014, 16–30.) Ongelman esillä pitäminen tähtää muutokseen, joka voi tapahtua voimalla ja äkkinäisesti tai rauhallisesti edeten vähän kerrallaan. Jokaisen muutoksen kulku on yksilöllinen, eikä valmista mallia tai kaavaa yhteiskunnan muutokseen ole olemassa, vaan sellainen luodaan itse. (Suoranta ym. 2014, 39.)

Vaikkei tämä opinnäytetyö ole yhtä suorasti suureen yhteiskunnalliseen epäoikeudenmukaisuuteen kantaa ottava, on siinä silti useita taistelevan tutkimuksen piirteitä. Ensinnäkin selvittämällä yhteisöpedagogien työllistymiskokemuksia yrityksiin kuulun myös itse yhteisöpedagogina siihen ihmisryhmään, keiden työelämäkokemuksia ja työllistymispotentiaalia pyrin kartoittamaan. Toiseksi olen havahtunut siihen, että aihe valitsi minut, sillä mielenkiinto yhteisöpedagogien erilaisia työllistymismahdollisuuksia kohtaan synnytti kysymyksiä, joihin ei löytynyt vastauksia olemassa olevista opinnäytetyötutkimuksista. Erityisesti laadullisen tutkimuksen mukaista antia oli tarjolla suorastaan olemattomasti. Tämä sai pohtineeksi mahdollisuutta, että tieto hyödyttäisi oman uteliaisuuteni lisäksi myös muita ja laajempaa ammattialaa. Kolmantena piirteenä pyrin opinnäytetyölläni tietoisesti tarjoamaan uusia vaihtoehtoja sille, millaisena yhteisöpedagogien työllistyminen nähdään tänä päivänä, mutten suinkaan automaattisesti väitä, että alasta riippumattomasti lukuisat työpaikat moninaisissa organisaatioissa sopisivat heille.

Huolimatta useista yhteneväisyyksistä, opinnäytetyöni ei ole kokonaisuudessaan taistelevan

tutkimuksen mukainen. Työskentelyssä en pidä automaattisesti epäoikeudenmukaisena, että yhteisöpedagogien työskentelystä yrityskehityksen palveluksessa ei vielä tiedetä paljoa. Tutkinto on Suomen mittapuulla tuore ja hakee vielä paikkaansa eri sektoreiden suomien mahdollisuuksien mukana. Ajatusmalli on enemmän se, että työ voi olla uusi ikkuna asian tarkasteluun. Täten verrattaessa taistelevan tutkimuksen peruspiirteisiin hahmottuu työni tulokulmaltaan enemmänkin positiivisesti uteliaana kuin epäoikeudenmukaisuuksia korjaavana tai vääryyksiä oikovan. Ja pyrkii löytämään vastauksia myös siihen, tarjoaako muuttuva työelämä yhteisöpedagogien osaamiselle uusia työkenttiä ja toiminta-alueita perinteisten lisäksi.

4.3 Aikaisemmat tutkimukset

Jokaisella hankkeella ja tutkimuksella on aina oltava kaksi asiaa: konteksti ja tavoitteet. Tutkimus- ja kehittämishankkeita on suorastaan mahdotonta tehdä ilman kontekstia eli olemassa olevaa tarvetta tai reaalitilannetta, johon kehittäminen kohdennetaan. Vastaavasti tavoitteilla täsmennetään haluttua lopputulosta. Ne tulee sopia yhdessä työn toimeksiantajan sekä mahdollisten sidosryhmien kanssa, jotta kaikki osapuolet ovat tietoisia työn päämääristä ja toistensa arvoista. (Anttila 2007, 90–91.) Tämän tutkimuksen kontekstina ja aloitushetkenä toimii syksyllä 2020 tekemäni havainto siitä, ettei ole saatavilla laadullista tutkimustietoa yhteisöpedagogien työskentelykokemuksista ja -osaamisesta yritysten palveluksessa. Aiheesta on tehty pikemminkin määrällistä tutkimusta pyrkien saamaan selville, mille yhteiskunnan sektoreille, millaisiin työtehtäviin ja minkä tahojen palvelukseen valmistuneet työllistyvät opintojensa jälkeen. Tämän opinnäytetyön tavoitteiksi on sovittu yhdessä tilaajan kanssa, että pyrin tutkimaan sekä yrityksissä työskentelevien yhteisöpedagogien että heidän työnantajaedustajiensa avulla, mitkä ovat yhteisöpedagogien vahvuudet ja osaamisalueet yrityskehityksen palveluksessa. Tarkoitukseni on saada vastauksia ja ideoita yhteisöpedagogitutkinnon ja yritysmaailman kohtaamisen edistämiseksi sekä tuoda ilmi uusia huomioita ja kehitysehdotuksia yhteisöpedagogikoulutuksen seuraavaa kehittämiselle olevaa opetussuunnitelmaa varten Humanistisessa ammattikorkeakoulussa.

Yhteisöpedagogien työelämään sijoittumisesta ja urapoluista on tehty aiemmin selvityksiä, joissa on pyritty kartoittamaan muun muassa valmistuneiden työllistymisastetta, työn saamista omalta alalta, tyypillisimpiä työllistäjiä sekä jatkosuunnitelmia työelämälle. Useimmiten nämä

selvitykset ovat olleet tyypiltään määrällisiä pyrkien selvittämään mahdollisimman monen valmistuneen yhteisöpedagogin työllistymistä. Lisäksi niiden pääpaino on ollut selvittää koulutuksesta saatujen oppien soveltuvuus työelämän vaatimuksiin sekä saada tietoa valmistuneiden tyytyväisyydestä saamaansa koulutukseen. Opetus- ja kulttuuriministeriön rahoittamassa korkeakoulujen kehittämiseen tähdänneessä vuosien 2017–2019 Toteemi -hankkeessa oli mukana 16 suomalaista ammattikorkeakoulua sekä kaksi yliopistoa. Humanistisen ammattikorkeakoulun osatavoitteisiin tutkimuksessa kuului selvittää valmistuneiden opiskelijoidensa laadullisia urapolkuja. (Tamminen 2020, 4.) Hankkeen tuloksista kävi ilmi, että kuudestakymmenestä haastatellusta yhteisöpedagogiksi valmistuneesta ammattilaisesta suurin osa oli työllistynyt nuorisoalalle tai järjestöön sekä osa lastensuojelualalle tai yleisemmin kasvatusalalle (Tamminen 2020, 19–20.) Tulosten mukaan vain pieni osa valmistuneista työskenteli yrittäjänä, eikä vastanneiden keskuudessa yrittäjyyteen suhtauduttu kovin mielekkäästi (Tamminen 2020, 26). Hankkeen tulosten esittelyssä ei mainita tarkkaa tietoa, kuinka moni 60 vastaajasta toimi yrittäjänä.

Vuonna 2015 julkaistussa yhteisöpedagogien työelämään sijoittumista esitelleessä Humanistisen ammattikorkeakoulun julkaisussa selvitettiin kolmatta kertaa Humakin olemassaolon aikana valmistuneiden opiskelijoiden työelämäpolkuja (Väisänen & Määttä 2015). Tutkimus tehtiin määrällisenä kyselytutkimuksena ja kohdennettiin vuosina 2008–2014 valmistuneille. Kyselyyn vastasi 324 AMK-tutkinnon sekä 35 YAMK-tutkinnon suorittanutta. (Väisänen ym. 2015, 9.) Tutkimuksesta saatujen tulosten mukaan noin puolet vastanneista oli työllistynyt kunnan palveluihin ja kolmasosa järjestöihin. AMK-tutkinnon suorittaneista (n=324) 18 % ilmoitti työnantajakseen yksityisen tahon ja 1 % kertoi olevansa yrittäjä, kun puolestaan YAMK-tutkinnon suorittaneista (n=35) yksityisen työnantajan palveluksessa työskenteli 14 % vastaajista ja yrittäjänä toimi 3 %. (Väisänen ym. 2015, 21.) Työnantajan määrittelyä haastoi se, että henkilön työnantaja saattoi olla esimerkiksi järjestö tai yksityinen yritys, mutta tuotetun palvelun rahoitti kunta (Väisänen ym. 2015, 21–22). Nuorisotyötä tekevillä työnantaja oli poikkeuksetta kunta tai järjestö, kehittämis- ja asiantuntijatehtävissä 82 % tapauksista järjestö, esimies- ja johtotehtävissä 72 % tapauksista järjestö ja lastensuojelutyötä tekevillä joko kunta (40 %) tai yksityinen yritys (51 %) (Väisänen 2015, 22).

Vuoden 2015 julkaisusta voidaan täten päätellä, että tutkimukseen vastanneista omatoimisena yrittäjänä työskenteli AMK-tutkinnon suorittaneista 3 henkilöä ja YAMK-tutkinnon suorittaneista 1 henkilö. Yksityisen työnantajan palveluksessa kertoi työskennelleensä 58 henkilöä AMK-tutkinnon suorittaneista ja 5 henkilöä YAMK-tutkinnon suorittaneista. Selvityksestä ei kuitenkaan ilmene, mitä yksityisellä työnantajalla on tarkoitettu. Yrityksiin työntekijöiksi työllistyneitä ei siis eritellä erikseen.

5 TUTKIMUSMENETELMÄ JA ANALYYSI

Laadullista tutkimusta tehdessäni valitsin tutkimusmenetelmäksi henkilöhaastattelut. Haastattelu koetaan menetelmänä mutkattomana ja välittömänä saada analysoitavia aineistoja kasaan, ja menetelmän suurin työosuus on analysointivaihe (Anttila 2007, 127). Laadullisessa ja erityisesti tulkinnallisessa tutkimuksessa on usein riittävää haastatella 5–10 henkilöä. Haastattelutilanteissa ja aineistonkeruun apuna käytetään useimmiten ääni- tai videonauhoitusta sekä halutessa valokuvausta. (Anttila 2007, 127.) Työn tilaajan kanssa sopivaa menetelmää pohtiesamme päädyimme siihen, että haastattelu antaa parhaiten vastauksia tämän tutkimuksen tutkimuskysymyksiin. Suunnittelin haastattelut toteutettavaksi joko kasvokkain haastateltavien kanssa tai etänä siihen sopivalla työkalulla, kuten Teams -sovelluksella. Tutkittavien fyysinen sijainti, aikataulujen yhteensopivuus ja mahdolliset yhteiskunnalliset koronarajoitukset määrittelivät päätökset siitä, miten tutkimusmenetelmä oli järkevintä ja sopivinta toteuttaa kunkin haastateltavan kanssa.

Kun käytetään menetelmänä haastatteluja, voidaan haastatella joko kulttuurin jäseniä tai asiantuntijoita. Kulttuurin jäsentä haastatellessa saadaan tutkimusvastauksiksi näkemyksiä, mielipiteitä ja pohdintoja, kuten taas asiantuntijahaastatteluissa vastaukset ovat objektiivisempaa faktatietoa. (Lindholm 2020c.) Opinnäytetyössäni haastattelen kulttuurin jäseniä, sillä haastattelulomakkeen kysymykset on muotoiltu siten, että ne tuottavat aiheeseen liittyvää ajatusvirtaa ja haastateltavien omia käsityksiä aiheesta. Kulttuurin jäsenten haastatteluissa saadaan tietoa tutkittavan asian todellisuudesta ja yhteisöistä (Lindholm 2020c). Haastatteluista saatavia tietoja on tarkoitus käyttää sen tiedon paikkaamiseen, jota tutkijan ei ole mahdollista selvittää muista lähteistä, kuten lähdekirjallisuudesta (Lindholm 2020c).

Tutkimushaastattelut toteutettiin puolistrukturoituina teemahaastatteluina. Teemahaastattelu puolistrukturoituna tarkoittaa tutkimusmenetelmänä sitä, että haastattelurunko on jäsenneily tarjoten aiheen käytävälle keskustelulle, mutta vastaaja saa kertoa vapaasti oman näkemyksensä siitä (Anttila 2007, 124–125). Teemahaastattelut ovat kontekstisidonnaisia, mikä ehkäisee täysin vapaata ja aiheen vierestä elävää ajatusvirtaa pitäen pääpainon itse asiassa. Haastattelurunko on tilanteessa avuksi, mutta siihen ei tarvitse täysin sitoutua, mikäli vastaaja pysyy aiheessa ilmekin. (Anttila 2007, 124–125.) Teemahaastattelu sisältää nimenä mukaisesti erilaisia teemoja ja päätavoite on, että haastateltava saa antaa oman kuvauksensa kulloinkin käsiteltävästä

aiheesta, ja että ne tulevat haastattelun etenemisen aikana käsittelyyn vastaajan kannalta luontevassa järjestyksessä. (Vilka 2021, 124.) Oleellista on kiinnittää huomiota haastattelun eri teemojen sisäisten kysymysten järjestykseen. Haastateltavan motivoitumisen edistämiseksi toimii niin sanottu juoni haastattelurungossa. Tällä tarkoitetaan sitä, että haastattelun tutkimuskysymykset laitetaan järjestykseen edeten yksittäisistä ja omakohtaisista kysymyksistä yleisempiin ja kattavampiin tai päinvastoin. Tarkoituksena on varmistaa, ettei haastateltavalle tule haastattelun mahdollisesta epä johdonmukaisuudesta epävarmaa oloa sekä ehkäistä samantyyppisten kysymysten esittäminen useaan kertaan. (Vilka 2021, 127, 134.)

Teemahaastattelua tehtäessä on suositeltavaa aloittaa haastattelurungon koostamisesta ja juonellisuudessa taustatiedoista eli vastaajan elämää, kokemuksia ja käsityksiä mahdollisesti avoimista ja selventävistä seikoista. Näitä ovat esimerkiksi koulutus- ja työhistoria, perhetaustat tai oma urakehitys. Niistä perillä oleminen auttaa tutkijaa ymmärtämään, mistä kontekstista käsin vastaaja omia kokemuksiaan kertoo tai millaisella asiantuntemuksella niitä käsittelee. (Vilka 2021, 131–132.) Samaan tavoitteeseen pyritään myös tekemällä haastattelukysymyksistä yksiselitteisiä ja ymmärrettäviä. Sääntönä voidaan pitää, että yhdessä haastattelukysymyksessä kysytään vain yhtä asiasisältöä. Monimerkityksellisiä sanoja tulee välttää, jotta tutkimuksessa saatavat vastaukset eivät vääristy ja jää tavoittamatta tutkimusongelmaa. Koehaastattelun teko tai haastattelurungon testaus ennen varsinaisia haastatteluja ovat oivia keinoja haastattelurungon toimivuuden varmistamiseksi. (Vilka 2021, 129–130.) Itse haastattelutilanteen alussa on hyvä palauttaa haastateltavalle mieleen tutkimuksen aihe ja varmistaa, että hän on edelleen suostuvainen haastatteluun. Tämän voi tehdä esimerkiksi lyhyellä tutkimustiivistelmällä, jonka haastateltava saa luettavaksi ennen varsinaisen haastattelun alkua. Haastatteluun orientoituminen lisää haastateltavan motivaatiota vastata tutkimuskysymyksiin sekä vähentää tilanteessa esiintyvää epävarmuutta ja jännitystä. (Vilka 2021, 133–134.)

Laadullista tutkimusmenetelmää käytettäessä tutkijan on myös oleellista tuntea kohderyhmänsä ja sen toimintaympäristö sekä kulttuuri. Haastateltavien henkilöiden kokemukset ja käsitykset tutkimusaiheesta ovat aina tilannekohtaisia, arvosidonnaisia sekä omiin kokemuksiin pohjautuvia, jolloin heidän kulttuuriympäristönsä tuntemus on tulosten tulkinnassa ja muodostamisessa eduksi. Mikäli kohderyhmän ja taustavaikuttimien tuntemus on heikkoa, voi syntyä vääristyksiä tai tulkintoihin voi jäädä aukkoja. Tämä puolestaan heikentää tutkimuksen uskottavuutta ja luotettavuutta. (Vilka 2021, 130–131.) Tässä tutkimuksessa haastattelemani henkilöt

ovat yhteisöpedagogeja sekä heidän työnantajatahojansa, jolloin käsitysten ja arvojen tunnistaminen mahdollistuu, sillä olen itsekin yhteisöpedagogi. Kohderyhmän ja heidän yhteiselle koulutuksellensa ominaisten piirteiden tuttuus ovat eduksi opinnäytetyötä edistäessä. Koska laadullinen tutkimus on aina aika-, paikka- ja tilannesidonnaista, on haastattelijan hyvä ottaa tutkimuksessaan huomioon suoritettavien haastatteluidensa paikan ja tilanteen vaikutus saatavien haastattelujen laatuun ja tuoda nämä elementit esille myös analysoinnissaan (Vilkkä 2021, 133). Haastattelulle varattuun tilaan on hyvä käydä tutustumassa etukäteen, jotta mahdolliset häiriötekijät tai ongelmat voidaan havaita ja ennaltaehkäistä ajoissa. (Vilkkä 2021, 133.)

5.1 Haastattelujen toteutus

Opinnäytetyöni tavoitteena on löytää haastateltaviksi 5–8 yhteisöpedagogikoulutuksella varustettua henkilöä, jotka työskentelevät tai ovat aiemmin työskennelleet yrityksen palveluksessa. Ihanteellisimmassa tilanteessa henkilöistä 5 olisi AMK-tutkinnon suorittanutta ja 2–3 YAMK-tutkinnon suorittanutta yhteisöpedagogia. Tutkinnon suorittamisajankohdalla ja yrityksen tyyppillä ei ole merkitystä. Henkilö saattaa mahdollisesti olla perustanut oman yrityksen valmistumisensa jälkeen. Mikäli henkilöllä on useampia korkeakoulutuksia taustallaan, on kriteerinä, että yhteisöpedagogin tutkinto ja sen vahvuudet ovat tuoneet lisäarvoa työpaikan saamiseksi. Oman yrityksen perustamisen tapauksessa olennaista on, että henkilö oli kokenut yhteisöpedagogikoulutuksensa kimmokkeeksi oman yrityksen perustamiselle. Tutkimushaastattelujen tarkoituksena on koota tutkittavien hallussa oleva kokemusasiantuntijälähtöinen tietämys, jotta sitä voidaan analysoida ja jatkojalostaa tuloksiksi tilaajan sekä muun ammattikentän tarpeisiin.

Tutkimushaastatteluiden toinen osuus koostuu työnantajahaastatteluista. Tavoitteena on haastatella yhteisöpedagogeja palkanneiden yritysten edustajia tehden heille omia haastatteluja samasta aiheesta, mutta työnantajan näkökulmasta. Haastatteluiden tavoitteena on selvittää, millaisin ajatuksin ja perustein he ovat halunneet palkata palvelukseensa yhteisöpedagogitaustaisia asiantuntijoita. Haastattelut mahdollisesti henkilöityvät yrityksen henkilöstöpuolen asiantuntijoihin, haastateltavien yhteisöpedagogien esimiehiin sekä yritysten johtoportaan edustajiin. Työnantajaedustajien haastatteluilla tavoitellaan vertailuaineiston saamista yhteisöpedagogien työllistymisestä yrityskenälle. Aineiston saamiseksi on löydettävä tutkimukseen soveltuvat henkilöt haastateltaviksi, ja tutkittavien kontaktoiminen osoittautui tutkimuksen edistämässä

siihen asti haastavimmaksi. Aiemmat määrälliset tutkimukset ovat olleet anonyymeja, eikä yhteisöpedagogeiksi valmistuneista yrityksissä työskentelevistä henkilöistä ole olemassa mitään valmista rekisteriä tai listausta. Etsintä alkaa niin sanotusti omalta takapihalta eli kyselemällä oman opiskeluryhmän jäseniltä, olisiko heillä tietoja kriteerejä vastaavista henkilöistä, joihin voisi olla yhteyksissä. Taktiikka toimii ja vinkkejä tulee muutamia. Lisäkeskustelun käyminen aiheesta erään Humakin lehtorin kanssa tuottaa myös vinkin ja vähitellen tutkimus lähtee eteenpäin. Otan avuksi myös LinkedIn:in sekä Facebookin erilaiset yhteisöpedagogeille soveltuvat ryhmät, ja vähitellen sopiva tutkittavien ryhmä alkaa hahmottua. Käytännössä aina ensin onnistun löytämään yrityksessä työskentelevän tai aiemmin työskennelleen yhteisöpedagogin ja hänen avullansa tavoittamaan myös hänet työllistävän työnantajatahon edustajan. Tällaisessa tutkimusaineiston kokoamistavassa voidaan puhua myös lumipallo-otannasta. Sillä tarkoitetaan tutkimukseen kysyttävien haastateltavien valitsemista siten, että ensimmäinen haastateltava antaa vinkin seuraavasta, joka puolestaan ehdottaa seuraavaa (Vilkkä 2021, 153). Näin tutkittavia löytyy ja valikoituu sattumanvaraisesti mukaan tutkimukseen (Vilkkä 2021, 153). Tutkimuksen pääpiirteitä ja motiiveja esittelen tutkimukseen sopiville henkilöille kirjallisella informaatiokirjeellä, josta selviää tarvittava tieto tutkimuksesta. Tietoja ovat muun muassa tutkija ja hänen korkeakoulunsa, työn tilaaja, arvioitu tutkimuksen aikataulu ja osallistujien ajallinen panos, tutkimustapa, työn tutkimustulosten hyödyntäminen ja raportointi sekä yksityisyydensuoja yksityiskohtineen. Informaatiokirje on tiedonannoksi annettava selvitys ja sen lisäksi jokainen haastateltava saa luettavaksi ja allekirjoitettavaksi opinnäytetyön tutkimusosuuteen osallistumisestaan erillisen suostumuslomakkeen ennen omaa haastatteluaan.

Haastattelujen edistämisen polku etenee jokaisen haastateltavan kanssa suurin piirtein suhteellisen samalla tavalla. Kun saan tiedon mahdollisesta haastateltavaksi sopivasta henkilöstä, otan häneen yhteyttä sähköpostitse. Pyrin haastateltavien kanssa käymässäni viestinnässä käyttämään vain Humakin oman Office-palvelun sähköpostikanavaa tietoturvasyistä. Sekundäärisenä vaihtoehtona haastateltaviin yhteyden saamiseksi käytin myös WhatsApp-viestiketjua tai Messenger-viestittelyä, jonka jälkeen pyrin ohjaamaan keskustelun Humakin Office -palvelun sähköpostiin. Aina, kun yhteys haastateltavaan on muodostunut, esittelen tälle tutkimuksen pääpiirteet ja kiinnostukseni suorittaa henkilöhaastattelu. Lähetän haastateltaville sähköpostitse tutkimuksesta tarkemmin kertovan informaatiokirjeen sekä tutkimukseen suostumuslomakkeen luettavaksi ja tarvittaessa jatkokysymyksiin vastaamista varten. Näistä jälkimmäinen tulee lähettää minulle sähköpostitse allekirjoitettuna ennen omaa haastatteluajankohtaa. Sovin

jokaisen haastateltavan kanssa hänelle sopivan haastatteluajan, josta lähetän lähempänä kyseistä päivää Teams -kokouskutsun. Toteutan henkilöhaastattelut elokuun ja lokakuun välillä 2021 ja pandemia-ajasta johtuen kaikki haastattelut tehdään etäyhteyksin Teams-sovelluksella.

Haastatteluja on yhteensä 10 ja ne kestävät keskimäärin 25–45 minuuttia haastateltavasta riippuen. Teams -yhteyksissä on sekä haastateltavalla että minulla kamerat päällä paremman kontaktin luomiseksi. Haastattelujen alussa käyn ensin lyhyesti läpi tutkimushaastattelun tarkoituksen ja tulosten hyödyntämisen jatkoa varten ennen varsinaisiin haastattelukysymyksiin etenemistä. Haastattelukysymyspohjia on kaksi erilaista, yhteisöpedagogeille omat ja työnantajien edustajille omat (LIITE 1 ja 2). Kummassakin on kysymyksiä noin 12 kappaletta ja ne on muotoiltu siten, että niihin vastaaminen on mahdollista joko lyhyesti tai pitkästi. Haastattelut taltioidaan kahdella tavalla; kirjoitan aina kysymyksen esitettyäni vastauksia ja pohdintoja ylös haastattelulomakkeelle ja samalla vieressä on nauhoitus päällä tallentamassa. Kummastakin tallennustavasta kerron haastateltaville haastattelun alkupuolella ennen haastattelukysymysten esittämistä.

5.2 Tutkimusanalyysi

Haastatteluiden nauhoitukset tai videoinnit on hyvä käydä läpi useaan kertaan, jotta analysoitavasta aineistosta on varmasti kokonaiskuva. Tällöin erotetaan olennaiset asiat epäolennaisista. Saatu aineisto litteroidaan sille soveltuvalla ohjelmalla. (Anttila 2007, 127–128.) Kun saatu aineistomateriaali on hallittavassa muodossa, on analyysin vuoro. Diskurssianalyysiä käytetään erityisesti haastatteluissa. Siinä tekstiä pyritään tulkitsemaan tekstinä itsenään analysoiden tarkasti samalla myös ilmaisuja sekä helposti piiloon jääviä havaintoja. Diskurssianalyysin ajatellaan perustuvan vuorovaikutussuhteisiin, tilanteen edellyttämään esitystapaan, identiteettiin ja merkityksien rakentumiseen. Sen erityisyys on erikoistuminen niin sanottuun kielipeliin, jossa erilaiset ihmis- ja ammattiryhmät saattavat kehittää oman termistön kommunikoida heille tutuista asioista. (Anttila 2007, 129–130.)

Käsittelen aineistoni teoriaohjaavan analyysin keinoin. Siinä aineistoa lähdetään analysoimaan erilaisten sisällönanalyysimenetelmien avulla ja mukaan liitetään tutkimuksessa ilmi tullutta muuta teoriaa (Marjanen 2020). Aineiston ymmärtämiseksi voidaan käyttää useita

sisällönanalyysin taktiikoita, kuten luokittelua, teemoittelua ja tyypittelyä. Luokittelulla pyritään laittamaan analysoitavasta aineistosta esille tulevia asioita omiin ryhmiinsä, teemoittelussa puolestaan edetään luokittelusta pidemmälle perusteiden ja syiden ymmärtämiseen. Tyypittely yksinkertaistaa ja yleistää aineistoa, jonka vuoksi siihen vaaditaan riittävän suuri aineisto. (Marjanen 2020.) Litteroin aineiston siten, että käyn läpi haastattelunauhoitteet pilkkomalla ne noin 10 sekunnin katkelmiin. Kuuntelen jokaisen katkelman kirjoittaen samalla sen sisällön lauseiksi ja muistiinpanoiksi. Yhteensä yli viiden tunnin nauhoituksista kertyy 94 sivua litteroitua aineistoa, jossa fonttina on Times New Roman ja fonttikokona 12. Litterointia seuraa syvempi perehtyminen aineistoon ajatuskartta -menetelmän avulla. Kirjaan keskelle yhtä A4-paperia aina yhden haastattelukysymyksen ympyröiden sen ja lisään sen ympärille jokaisen vastaajan vastauksen. Papereita tulee yhteensä 13. Tämän jälkeen värikoodaan vastaukset tussilla ja kymmenellä eri värillä sen mukaan, kuka kymmenestä haastatellusta on minkäkin vastauksen antanut. Näin saan ajatuskartoissa käsityksen siitä, kuka on asioista mitään mieltä. Seuraavaksi luokittelen vastauksia sen mukaan miten ne kysymysten sisältöön vastaavat. Luokillakin on omat värit ja tarkoitukset; vihreä tarkoittaa myönteistä, punainen kielteistä ja keltainen väri kuvaa ei kantaa ottavaa tai pohdiskelevaa asennetta. Kun luokittelu on valmis asetan paperit vieritysten lattialle ja tutkailen niiden sisältöä ja värityksiä. Jaottelen kysymyspapereita toistensa läheisyyteen sen mukaan, että samantyyppisinä näyttäytyvät vastaukset ovat toistensa lähetyvillä. Lopuksi teemoittelen aineistoa siten, että vertailen vastaajan taustaa ja nykytilannetta hänen antamiinsa vastauksiin ja pyrin samalla havainnoimaan yhtäläisyyksiä ja eroavaisuuksia eri vastaajatyypien välillä.

6 TULOKSET

6.1 Työntekijä-yp:t

Haastatteluihin osallistuvista kymmenestä henkilöstä neljä on yrityksiin työntekijöiksi työllistyneitä yhteisöpedagogeja, kolme yrityksen työnantajaedustajia, kaksi oman yrityksen perustaneita yhteisöpedagogeja sekä yksi yrityksessä työskentelevä ja omaa osaamistaan yhteisöpedagogikoulutuksen avulla päivittävä henkilö. Selventämisen vuoksi käytän tässä opinnäytetyössä yhteisöpedagogeista lyhennystä yp ja yrityksissä työntekijöinä työskentelevistä yhteisöpedagogeista nimitystä **työntekijä-yp:t** sekä vastavuoroisesti yrityksen työnantajaedustajista nimitystä **työnantajat**. Oman yrityksen perustaneita yhteisöpedagogeja kutsun tutkimuksessa **yrittäjä-yp:ksi** ja osaamistaan päivittävää yhteisöpedagogia **päivittäjä-yp:ksi**. Kaikkien haastateltujen yksilöllisemmät vastaukset on merkitty tutkimuksen analyysiin H -tunnuksella (H = haastateltava) sekä omalla numerolla erottamaan ne muiden haastateltujen vastauksista. Työntekijä-yp:den haastatteluvastaukset ovat merkitty sitaatteihin H1–H4 -tunnuksilla, yrittäjä-yp:den H5–H6 -tunnuksilla, päivittäjä-yp:n H7 -tunnuksella ja työnantajien H8–H10 -tunnuksilla. Numerointi ja järjestys on tarkoituksella sekoitettu ja anonymisoitu eikä noudata haastateltujen kronologista haastattelujärjestystä.

Kaikkien haastattelemini työntekijä-yp:den sekä yrittäjä-yp:den koulutusasteet ovat AMK-tasoa. Päivittäjä-yp:n meneillään oleva osaamisen päivittäminen sijoittuu YAMK-tason opintoihin. Yhteensä seitsemän haastateltavan yhteisöpedagogin työelämäkenttiin lukeutuvat koulutus- ja valmennuspalvelut, ravintola-kahvila, lastensuojelun avopalvelut, majoitus- ja tapahtumapalvelut, markkinointiala sekä työelämäkehittäminen ja johdon valmennus- ja konsultointipalvelut. Yhteisöpedagogien tittelit eri yrityksissä ovat brandmanager, vuorovastaava, asiakkuuspäällikkö, ohjaaja, työelämäkehittäjä, omistaja-sisällöntuottaja-projektivastaava sekä client partner. Haastateltujen työnantajien tittelit ovat palvelupäällikkö, ravintolapäällikkö ja liiketoimintajohtaja aloinaan lastensuojelun avopalvelut, ravintola-kahvila sekä koulutus- ja valmennuspalvelut.

Kerättyä aineistoa pyrin läpikäymään ja avaamaan sisällönanalyysin sekä luokittelun ja teemoittelun avulla. Käytän neljän työntekijä-yp:n haastatteluissa yhteisöpedagogeille suunnattua

haastattelurunkoa (LIITE 1). Ensimmäisessä kysymyksessä, mikä sai yhteisöpedagogin hake-
maan yritykseen töihin tyypillisimpien työnantajien ollessa kunnat ja järjestöt, vastaajista
kolme kertoo motiiviksi kaivanneensa jotakin uutta julkisen sektorin tultua tutuksi. Lisäksi
yhdellä on jo valmiiksi yrittäjähenkistä asennetta ja halua rakentaa sekä kehittää työelämää.
Seuraavan kysymyksen kohdalla käy ilmi, ettei yritykseen hakeutuminen ollut tietoinen valinta
vastaajista kenellekään vielä opiskeluaikana. Se oli tullut kolmella vaihtoehdoksi vasta jonki-
nasteisen työkokemuksen jälkeen ja yhdellä opiskelujen loppuvaiheessa sattuman kautta, kun
harjoittelupaikka löytyi yrityksestä.

H4: Olin siellä julkisella sektorilla töissä ja sitten niinku kaipasin vähän jotain uutta
näkökulmaa ja totaa, niinku semmosta vaihtelua ja ihan että oppii jälleen uutta
asiaa.

Työntekijä-yp:den kuvatessa omaa osaamistaan yrityksen työtehtävään hakiessa he tuovat
esille ihmissuhde- ja kohtaamistaidot, ihmisten kanssa toimeentulemisen, kouluttamisen ja val-
mentamisen, organisoimisen, asiakaspalvelun, joustavuuden, lastensuojelutyön kokemuksen,
tilannetajuisuuden, moniammatillisen verkosto-osaamisen, vuorovaikutus- ja ryhmätyötaidot,
nuorisokentän tuntemuksen sekä visuaalisuuden. Kolmen vastaajan mukaan yhteisöpedagogin
tutkintonimike ei ollut entuudestaan tuttu esihenkilölle tai kollegoille ja yksi vastaaja tiesi sen
olevan tuttu, sillä työpaikassa oli muitakin yhteisöpedagogeja töissä.

H1: Oli tuttu täällä. Minun lisäksi täällä hetkellä kaks muuta yhteisöpedagogia töissä
täällä. Että on ollu tuttu ja on ollu niinkun silloinkin kun hain tänne, niin haastat-
telussa oli silloinkin jo puhetta, että täällä on niinkun yhteisöpedagogeja ennestään
ja on ollu niinku hyviä kokemuksia niinku saamisestaan heitä tänne työntekijöiksi.
On ollu tyytyväisiä.

H2: No varmaan jossain määrin, mutta mä luulen, että aika vähäinen tietämys on
ollu, että mitä se käytännössä sisältää ja minkälaista osaamista se sisältää.

H3: No ei oo (tuttu) ja mä veikkaan, että se ei oo vielääkään.

Työntekijä-yp:t kuvailevat koulutuksesta saavutetun osaamisen palvelleen heitä yrityksen
palveluksessa siten, että se on tarjonnut pohjan ja perusteet tekemiselle, kun taas käytäntö
tekemiseen on saatu työelämästä. Vahva yhteiskunnallinen ajattelu, palvelurakenteen tuntemus,
tiedon etsintä ja jäsentäminen, kirjoittaminen, organisointi- ja kohtaamistaidot, pelisilmä ihmis-
ten kanssa toimiessa, hektisen työn hallinta ja harjoitteluiden ohjaaminen koettiin osaami-
saluueiksi. Lisäksi yksi vastaajista toteaa samojen lainalaisuuksien pätevän myös yritys-
kentällä muiden sektorien lisäksi, kuten oppimaan oppimisen ja työhyvinvoinnin huomioimisen.

H2: On siellä tosi tosi paljon sellasta mikä niinkun on myös yritysmaailmassa tosi arvokasta osaamista. Ja itselläkin mennyt parikin vuotta hoksata se, että nää ihan samat asiathan pätee myös täällä yritysmaailmassa ja täällä aikuisten maailmassa, missä tällä hetkellä työskentelen.

H1: Itse kokee että ehkä enemmänkin tavallaan tietyn pohjan on luonut niinkun se koulutus, mut tosi paljon tavallaan sitä sellasta tietotaitoa ja käytännön juttuja on sitte niinkun oppinut just työharjoitteluiden ja sitte niinkun työelämän kautta.

H4: Varsin hyvin (kokenut palvelevan yrityksen palveluksessa). Tietysti osaamista on kertynyt työuralta myös. -- Tiedon etsiminen ja sen jäsentäminen, kirjottaminen ja sen tapaiset asiat, niin niitä ei oikein välttämättä osaa ees ajatella, että nää on sen opiskelun tuotosta.

Työn sisällön keskeisimmiksi osa-alueiksi vastaajat kertovat tarjoilun ja asiakastyön, sivoustehtävät, asiakasryhmäymmärryksen, verkostoyhteistyön, yhteiskunnan järjestelmien tuntemuksen, markkinointiviestinnän, sisäisen viestinnän, työhyvinvoinnin kehittämisen, HR-työn, suunnittelun ja organisoimisen sekä yhteiskunnan havainnoinnin. Kysyttäessä onko oma koulutus vastannut työtehtävien vaatimustasoa, vastaajat toteavat lähes yksimielisesti, että ei riittävästi. Koulutuksen koetaan tarjonneen teoriaa, mutta työkalut on ollut pakko hakea muualta. Koulutus nähtiin hyödyllisenä, mutta paljon on joutunut itse opettelemaan ja selvittämään.

H4: Jos ajattelisin, että olisin pelkkä YP, niin ehkä sitten just semmosta johtamisen ja taloudellisen ajattelun ja sellasten ei oo tullu siinä (koulutuksessa) niinkään paljon.

Tarvetta täydennyskoulutukseen oman työtehtävän hoitamiseksi on neljästä vastaajasta suorittanut yksi ja harkinnut kaksi. Vastaajat kertovat yhteisöpedagogikoulutuksen mukanaan tuomiksi vahvuusalueiksi ihmisten parissa työskentelyn ja heidän kanssaan toimeentulemisen, ihmisläheisyyden, asioiden järjestelyn, moninäkökulmaisuuksien hallitsemisen, syy-seuraus -suhteiden hahmottamisen sekä ryhmätoimintojen ja -dynamiikan ymmärtämisen. Heikkouksiksi he kertovat liian suuren huolen omien kollegojen hyvinvoinnista, maahanmuuttajatyöskentelyn vähäisen osaamisen sekä HR- ja työhyvinvointiosaamisen puutteen.

H2: (Heikkouksista) Mutta silloin kun mä opiskelin, niin siitä ei juurikaan puhuttu, että tätä osaamista vois hyödyntää sillä puolella. Nythän sinne onkin tullu tavallaan tää HR ja työhyvinvointipuoli kanssa.

H3: (Vahvuuksista) Mä koen vahvuudeksi sen, kun miettii opiskeluaikaa, että siellä on opittu työskentelemään erilaisten ihmisten kanssa. Kun asiakkaita ei saa valita, niin tulee niiden kanssa toimeen. (Heikkouksista) Välillä ajattelen ehkä sillee, että

saattaa miettiä toisten työssäjaksamista liikaa. Että toisten hyvinvointi on tärkeitä. Vaikkei se mun asia ooka.

Kysyttäessä tulisiko yhteisöpedagogeja saada enemmän töihin yrityssectorille ja minkälaisiin työtehtäviin, ovat vastaukset yksimielisiä. Heidän mielestään yhteisöpedagogeja tarvitaan yrityssectorille ohjaavaan työhön, johtamiseen, kouluttamiseen, tapahtumatuottamiseen, HR-puolelle, viestintään, valmentamiseen ja tuomaan laaja-alaista näkemystä erityisesti työelämän nivelkohtiin, kuten työyhteisöjen ja sidosryhmien välille.

H2: Ehdottomasti kyllä ja mun mielestä just tällasiin niinkun tehtäviin, missä sä jollain tavalla oot tekemisissä ihmisten kanssa.

H1: Mmm. No siis ite ainaki kokee ja mitä on niinku kuullu nii että yhteisöpedagogejaki on tosi monenlaisissa et tavallaan seki on niin semmonen... et ei oo jotain tiettyä paikkaa mihin valmistutaan töihin. Että se on kuitenkin niin laaja (koulutus) ja niin paljon voi ite esim. niillä harjotteluilla ja niinku niillä syventymisillä vaikuttaa.

H3: Varmasti niinku kyllä ja varmaa niinku, en voi sanoa, että pelkästään oman alansa töihin vaan uskon että olis osaamista muuallakin.

Vastaajien mielestä yhteisöpedagogikoulutuksen tulisi vastata työelämän toiveisiin ja vaatimuksiin paremmin lisäämällä koulutukseen talous- ja liiketoimintaymmärrystä ja sosiaalialan opintoja sekä osoittamalla selkeämmin yhteisöpedagogeille suunnattuja työtehtäviä. Eräs vastaaja kokee yhteisöpedagogin jäävän sosionomille kakkoseksi muun muassa lastensuojelun puolella. Yhden vastaajan mukaan yhteisöpedagogeilla on työelämässä vaadittavaa muutosresilienssiä, taitoa työskennellä paineen alla sekä auttaa yhteisöllisyyden rakentamisessa organisaatioiden sisällä.

H4: Se taloudellinen ajattelu ja sen tyyppinen vois olla hyvä lisä. Se vois niinku lisätä niitä paikkoja ja mahdollisuuksia tehdä erilaisia töitä.

H2: Tulee heti mieleen, että kyllä, mutta miten osaisin pukea sen sanoiksi. -- Tulee mieleen sellainen, että kun tää työelämä menee hirveitä vauhtia eteenpäin, että yhteisöpedagogeilla on osaamista siihen, mitä HR tekee eli huolehtii siitä, että ihmiset voi hyvin ja pystyy tekee niiden työtehtäviä hyvin.

Kysyttäessä pitäisikö yhteisöpedagogien osaamisesta tiedottaa aiempaa enemmän tai paremmin julkisuudessa, ovat vastaukset jälleen yksimielisiä. Kaikki vastaavat kyllä, ja perusteiksi kerrottiin tutkinnon olevan edelleen tuntematon ja sekoitetaan muihin opintoihin (kuten sosionomiin),

yritykset eivät tunne sitä ja ylipäättään yhteisöpedagogien moninainen osaaminen tulisi saada laajemmin tietoisuuteen esimerkiksi lainsäätäjille ja muille yrityksille uratarinoiden avulla.

H2: Uskon siinäkin tarinoiden voimaan ja että saataisiin enemmän esiin niitä yhteisöpedagogien polkuja siellä yritys kentässä.

H3: Siis kyllä. Että ainaki on vielä aika tuntematonta. Kouluilla täytyis tehdä sen eteen töitä.

H4: Yhteisöpedagogin koulutuksella saa osaamista monipuolisemmin kuin työelämä ymmärtää.

Haastattelupohjan viimeinen kysymys on muodoltaan vapaa sana, jossa vastaajat saavat kertoa vapaasti mieleen tulleita pohdintoja aiheesta aiemmin esitettyjen kysymysten ulkopuolelta. Vastaajat kertovat muun muassa, että yhteisöpedagogit pitäisi saada rohkeasti eri toimialoille, sillä osaamista on. Koulutus on hyödyllinen ja nyt vain tarvitaan näkyvyyttä lisää. Erään vastaajan mukaan opintojen aikana mollattiin yrityksiä itsekkäinä ja voittoa tavoittelevina, mutta kaikki tietävät, ettei yhteiskunta ole niin mustavalkoinen. Hänen mukaansa kaikki organisaatiot pyrkivät omalla toiminnallaan tuottamaan palveluja ja tekemään hyvää, eivät vain kunnat ja järjestöt.

H2: Yks semmonen, mikä mua on vähän häirinnyt tässä oman polun varrella, mitä mä oon monesti pysähtynyt miettimään ja mihin koulutusohjelman sisällä vois vaikuttaa. -- Havaitsin muulta kentältä, että katsottiin, että jos oot yritys ja vaikka tekisit oikeesti ja aidosti sydämellä työtä, jonka sä koet tärkeeksi, niin vähän niinku tuli semmonen fiilis, että aateltiin, että kun toi on yritys niin se haluaa vaan tehdä rahaa ja voittoa. -- Vielä siellä perinteisellä puolella tehdään jotenkin selkänahasta paljon hommia asioiden eteen, mitkä koetaan tärkeiksi ja mun mielestä yritysmaailmassa tehdään ihan samalla tavalla, mutta siinä on vain logiikka erilainen. Jonkinlaista pientä kuilua haluaisin kuroa umpeen.

H3: Tästä koulutuksesta on omalla tavallaan ollut hyötyä, vaikken tosiaan niitä alan töitä tee. Monissa sosiaalisissa ympäristöissä kun työskentelee.

Työntekijä-yp:t suhtautuvat keskimäärin itsekriittisemmin ja kehittävimällä otteella aihepiirin teemoihin. Heitä kaikkia on yhdistänyt halu tehdä työelämässä jotakin muuta tyyppillisen urapolun sijaan, joko sen nähneenä tai lähtökohtaisesti yritys kentälle suuntaavana, vaikka kokevat ettei opiskeluaikana siihen ollutkaan kannustettu. Oman osaamisen ja työn ytimen sanoittaminen sujuu mutkattomasti, ja he ovat jo tottuneet siihen, ettei tutkinto ole monessakaan paikassa entuudestaan tuttu. Tämän kategorian vastaajat suhtautuvat kriittisimmin omaan osaamiseensa suhteessa työn vaatimukseen ja sanoittavat sitä, ettei heidän mielestään koulutus sellaisenaan valmenna riittävästi yritys urapolulle ja epäilyjä omasta osaamisesta on ollut. He

myös ovat vastaajaryhmistä selkeästi eniten harkinneet täydennyskoulutuksen mahdollisuutta. Vastaajat ovat silti myönteisen yksimielisiä siitä, että yhteisöpedagogeja tulisi saada enemmän töihin yrityssectorille ja että koulutuksen olemassaolosta ja sisällöstä tulisi tiedottaa aiempaa näkyvämmiin ulospäin, jotta työllistyminen yrityspuolelle helpottuisi. Myös sosiaali- ja talousosaamisen lisääminen koulutukseen tulevaisuudessa koetaan tärkeänä.

6.2 Yrittäjä- ja päivittäjä-yp:t

Kaksi yrittäjiksi opintojensa jälkeen ryhtynyttä yhteisöpedagogia sekä omaa osaamistaan yhteisöpedagogin tutkinnolla päivittävä yritysenteen työntekijä saavat haastattelumateriaalissa samat kysymykset kuin työntekijä-yp:t. Käsittelen ensin yrittäjä-yp:den vastaukset ja sitten päivittäjä-yp:n. Yrittäjä-yp:t kertovat perustaneensa yrityksen omista lähtökohdistaan käsin. Toinen heistä on työskennellyt kunnallisella alalla jo kymmenen vuotta ja todennut sen riittämättömäksi ja palkan huonoksi. Toinen kertoo motiivikseen vapauden omaan työhönsä, kun pelkkä palkkatyö ei enää tuntunut omalla kohdalla hyvältä. Toiselle heistä yrittäjäyys ei ollut vielä opiskeluaikana tullut varteenotettavaksi työllistymisvaihtoehdoksi, ja toisella se oli ollut ajatuksena takaraivossa. Kysyttäessä millaista osaamista he ajattelivat heillä olevan yrityksen perustamiseen ja pyörittämiseen, he mainitsevat moniosaamisen, ongelmienratkaisu- ja päätöksentekokyvyn, rohkeuden, laajan verkoston ja verkostoitumiskyvyt sekä työelämän kehityksen seuraamisen.

H6: No varmaan se, mikä monella yhteisöpedagogilla eli moniosaaja. Eli niinkun ratkaisukykyä, semmosta päätöksentekoa, uskallusta, rohkeutta, mitä tarvitaan mun mielestä sekä yritystä perustettaessa, mutta myös semmosessa organisaatiossa, missä katotaan myös sitä tulosta. Ja sitten se, että verkosto on tosi laaja.

Yhteisöpedagogin tutkintonimikkeen toinen vastaajista kertoo olevan tuttu verkostoille, kun taas toinen usein ja edelleen selventää sitä muille.

H6: Joo, juu, on ollu kyllä. Sanoisin, että jopa kuntasektorilla ollu tuttu.

H5: Edelleenkin se ei oo tuttu. Varsinkin jos puhutaan tästä työyhteisökehittämisen näkökulmasta tai työyhteisöpedagogista.

Yhteisöpedagogikoulutuksesta saavutetun osaamisen palveleminen yrityksen palveluksessa koetaan liian vähäiseksi oman yrityksen kokonaiskuvaan nähden. Toisen vastaajan mukaan

koulutus ei ollut erityisen hyvä, sillä asioihin ei syvennytty riittävästi, vaan monissa aihepiireissä raapaistiin vain pintaa. Lisäksi vastaaja on havainnut myöhemmin työelämässä ollessaan, ettei saman tutkinnon läpikäyneillä kollegoilla ole aina osaaminen riittävä. Hänen mielestään koulutuksen tulee lobata paremmin tutkintoaan ja valmistaa opiskelijoita kovemmin työelämään, jotta yhteisöpedagogin ei tarvitsisi itse selitellä omia taitojaan myöhemmin.

H6: Mähän oon sitä mieltä, että yhteisöpedagogikoulutus ei oo mikään erityisen hyvä. Mun mielestä siinä ei olla tehty erityistä syväskellusta, mitä kyllä työelämässä niinku nykyään tarvitaan. Se oli mulla se syy, miks lähin tekee korkeempaa nähtyäni kollegoita, joilla oli sama tutkinto kuin minä, joiden kanssa välillä pelotti tehdä töitä, koska perusasiat ei ollu hallinnassa.

Toisen yrittäjä-yp:n mukaan koulutus on antanut sisällölliseen tekemiseen varmuutta ja tukea sekä antanut ymmärryksen verkostojen tärkeydestä. Koulutuksesta on ollut tiedollisesti hyötyä, mutta tutkinnolla itsellään ei vielä voi tehdä töitä, vaan omat vahvuudet suuntaavat paljon ammatinvalintaa. Substanssiosaaminen tekemiseen on haettu muualta.

H5: Mä oon saanu siihen sisällölliseen tekemiseen varmuutta ja tukea tutkinnon aikana ja sitte toisaalta niin, kyl niistä opintojen verkostoista on ollu hyötyä. Ja tiedollisestikin hyötyä.

Yrittäjä-yp:t kertovat oman työnsä keskeisimmiksi osa-alueiksi projektivetämisen, päätöksentekotaidot, intensiivisyyden ja hektisyyden sietämisen, työsuojeluasiat, psykososiaalisen kuormituksen tutkimisen, ryhmien vetämisen ja havainnoinnin. Oman koulutuksen koetaan vastaavan työtehtävien vaatimustasoa liian vähän. Vastaajien mukaan ainoastaan AMK-tason tutkinnolla ei pärjää yrittäjänä eikä yrittäjäksi voi ryhtyä heti valmistuttua. Vaaditaan pidempää työkokemusta ja oman osaamisen syventämistä muilla opinnoilla. Varmuus yrittäjyyteen tulee tekemisen kautta ja se koettiin kehittyneemmän ammattilaisen heiniksi. Vastaajat kokivat yrittäjäksi ryhtymisen olevan paljon ihmisestä kiinni, mutta esimerkiksi rahoitusmaailmasta tulee tietää enemmän kuin mitä yhteisöpedagogin tutkinto tarjoaa, jotta yrityksen pyörittäminen on ylipäättään mahdollista.

H5: Noh, AMK-tutkinto on sellanen, että mä sanoisin näin, ettei sillä pärjäisi.

H6: No mä en usko, että tässä hommassa, mitä mä nyt tällä hetkellä teen, nii että tähän vois tulla suoraan koulun penkiltä. Koen, että kannattas tehdä jotain muuta hetken. -- Enhän mä yhteisöpedagogikoulutuksesta tienny mitää rahoitusmaailmasta tai niinku näistä asioista, mitä tässä pitää tietää.

Kumpikin vastaajista on kokenut tarpeelliseksi käydä täydennyskoulutuksia omien työtehtäviensä hoitamiseksi. Erityisesti työsuojelua ja työpaikkapsykologiaa on opiskeltu ja kumpikin kertoi päivittävänsä omaa osaamistaan lähes jatkuvasti, josta toinen vastaajista totesikin, ettei mikään tutkinto lopullisesti valmista mihinkään.

H5: Joo kyllä. Oon tässä sen jälkeen vaikka työsuojelua petrannu ainakin. Jotain muutakin olen kyllä. Tiedon ja osaamisen päivittäminen ei pääty koskaan.

H6: Joo, siis mä koulutan itteeni koko ajan. Työpaikkapsykologiaa ja avoimella yliopistolla, ja kaikkea tällasta.

Vastaajat kertovat koulutuksen mukanaan tuomiksi vahvuuksiksi hyvät luottamussuhteet asiakaisiin, kehittämistyön ymmärryksen, realististen tavoitteiden asettamisen omaan työhön, ongelmanratkaisukyvyyn ja sitkeyden edetä työelämässä. Heikkouksina he pitivät talousosaamisen vajeita ja olisivat kaivanneet opintojen aikana syvällisempiä kurssikokonaisuuksia, laadukkaampaa opetusta sekä enemmän valinnan mahdollisuuksia omia vahvuuksia ajatellen.

H5: (heikkouksista) Mä muistan, mikä mua edelleenkin kaivelee, mikä oli näitä tilastomateriaaleja ja liittyy niihin. Niinku mikä on tilinpäätös ja niinku talouslukujen pyörittäminen. Mä muistan, että mulla jäi sellasia aukkoja, koska se oli tällanen massaluento ja mä koin, että multa jäi jotain oivaltamatta.

H5 (vahvuuksista) Luottamus siihen, että kun ollaan tekemisissä aikuisten ihmisten kanssa, niin ne ratkasut löytyy niistä yhteisistä keskusteluista ja kehittämisestä.

H6: (heikkouksista) No mä koen, että vähän vaa raapaistii jokaikistä aluetta ja ei mihinkää syvennytty. Se kesti tosi kauan mulla tajuta, että anna sen ajatuksen olla ja lähe ite syventymää siihen suuntaa mistä haluat oppia. Eli olisin kaivannu koulutukseen enemmän jo sen aikana sitä, et ois enemmän pystyny tekee omia valintojaa.

H6: Vahvuus on ehkä se, että yhteisöpedagogi ja se, mitä siellä luetaan, nii opettaa ratkomaan ongelmia ja saa sitkeyttä.

Kysyttäessä, tulisiko yhteisöpedagogeja saada enemmän töihin yrityssectorille ja millaisiin työtehtäviin, vastaavat molemmat vastaajista myönteisesti. Toisen vastaajan mukaan heitä tulisi työllistää sinne aivan kuten muidenkin alojen ammattilaisia; omien vahvuuksien avulla ja omalla näkökulmalla.

H6: Mun mielestä yhteisöpedagogien pitäis samalla tavalla kuin muidenki ammattilaisten, niin mieltii, mistä se oikee työpaikka löytyy eikä ajatella niin, että mä oon automaattisesti nyt nuorisotyön ammattilainen vaan. Se vahvuus edellä ja vahvistat niitä opiskellessa, etkä tuu ulos sellasena peruspaketina. -- Mä toivoisin

yhteisöpedagogeista vähemmän semmosta joka ikiseen suuntaan seilaavaa purhevenettä. Siitä on tullu mun mielestä semmonen soppa vaan. -- Ite palkkaisin mieluummin omaan yritykseeni y:n, jolla on joku oma kiinnostus, ja joka on profiloitunut siihen, koska silloin mä tiedän oikeasti, mitä mä saan. Mä en palkkais semmosta, joka on tullu just koulunpenkiltä ja tehny just vaan ne asiat sillee, kun on koulussa sanottu ja ei oo yhtää miettiny, et mistä on kiinnostunu. Silloinhan mä panostan siihen ihmisee tosi paljon resursseja, joka ei oo oikeella matkalla ja halua vaihtaa suuntaa.

Toisen vastaajan mielestä yrityksissä tarvitaan vuorovaikutus- ja kehittämistaitoja, ongelmanratkaisukykyä ja kasvuprosessin ymmärtämistä. Tehtävät kaikista tittleistä arkityöstä HR-puolelle ja johtotasolle asti soveltuvat yhteisöpedagogeille, sillä kaikissa tarvitaan ymmärrystä ihmisten perustarpeista, erityisesti johtamistyössä.

H5: Siihen mä voin sanoo, että kyllä. Tarvitaan vuorovaikutustaitoja sekä kehittäisen taitoja. Ja sellasia ongelmanratkaisutaitoja, mikä ei oo pelkkää suorittamista. Niitä taitoja tarvittas ainaki johdossa.

Vastaajat ovat yksimielisiä siitä, että yhteisöpedagogikoulutuksen tulisi vastata työelämän toiveisiin ja vaatimuksiin paremmin. Ensinnäkin kannustamista yrittäjyyteen tulisi vahvistaa. Yrittäjyyden ei tule olla väkinäistä tekemistä tutkinnon sisällä ja tarvitaan ideoita erilaisista yrittäjyyden muodoista kytkien verkostot niihin. Sparraamisen sektorilla on töitä ja se tulee sanoittaa auki.

H5: Kyl mä sanoisin, että kyllä ja sit ku mä rupeen miettii, niin jos mä aattelen sitä koulutuksen sanomaa nii rumasti sanottuna pidetään vähän pakkopullana yrittäjyytee kouluttamista.

H6: Opet vois omilla verkostoilla tuoda lisää verkostoja.

Haastateltujen mukaan yhteisöpedagogikoulutuksen opettajakunnassa tulee olla yrittäjyydestä tietäviä ja vierailijoita tulee käyttää aktiivisesti opetuksessa. Lisäksi yrittäjyydestä puhuttaessa tulisi ottaa puheeksi itsenäisten yrittäjien yhteistyömahdollisuudet ja yhdessä perustettavat yritykset. Muu maailma tulee kytkeä opintoihin. Vastaajan mukaan maailma on suurempi kuin julkinen sektori ja se esimerkiksi ostaa palveluja yrityksiltä. Osaamiselle on siis jo valmiiksi tarvetta.

H6: Ihmisten kohtaaminenhan on yhteisöpedagogin vahvuus ja kaikissa tilanteissa kohdataan ihmisiä!

Toisen vastaajan mukaan koulutuksen työelämätoiveisiin paremmin vastaaminen on elinehto, jos haluaa olla mukana työelämän kulussa vielä kymmenen vuoden päästä. Syvemmälle voi

mennä ja erilaisia vaihtoehtoja työllistymisestä tulee esitellä. Perusverkostot eivät riitä ja moni ei tiedä mahdollisuuksiaan. Yhteisöpedagogit voisivat olla mukana televisiossa, radiossa ja missä vain. He ovat kohtaamisen ammattilaisia ja sitä tulisi hyödyntää näkyvämmiin. Myös YAMK-tason opetuksessa tulisi keskittyä muuhunkin kuin johtamiseen, sillä työkentillä on paljon muitakin kuin johtamisen työpaikkoja auki. Vastaajat olivat samoilla linjoilla myös siinä, tulisiko yhteisöpedagogien osaamisesta tiedottaa aiempaa enemmän tai paremmin julkisuudessa. Molempien mielestä kyllä, ja taitojen sekä konkreettisen työn tekemisen kautta tulisi lisätä tietoisuutta ja kiinnostusta. Yhteisöpedagogien erityisosaaminen tulisi nostaa näkyvämmiin esille ja sanoittaa niiden ydinosaaminen alumnitoimintaa pidemmälle suurelle yleisölle.

H5: Veikkaisin, että yritysmaailmassa ei tunneta tällasta tutkintoa kovin hyvin.

H6: Joo pitäis, mut se pitäis just tehdä sillä tavalla, et sielt nousee ne pforiilit. Mitä on opiskeltu ja mihin suuntaan. Ja nostaa niitä yp-tarinoita valtamediaan eri tavalla. -- Koulutuksen eteen olisi pitänyt tehdä enemmän lobbausta (aiemmin), ettei yksi ihminen, yksi yhteisöpedagogi, joudu selittelemään työpaikalla miksi on pätevä hommaan.

Viimeisen kysymyksen, eli vapaan sanan kohdalla, kumpikin vastaajista kertoo runsaasti omia havaintojaan aiheesta. Toisen vastaajan mielestä muun maailman pitäminen mukana opinnoissa on elintärkeää kaikille osapuolille. On luotava kontaktit monipuoliseen työelämään ja opettajien roolin tulee olla mahdollistaja ja vaihtoehtojen näyttäjä. Vastaajan mukaan opiskeluaikana opettajissa oli havaittavissa kuormitusta ja opiskelijamäärä kasvoi, mikä vähensi mahdollistajuuden edellytyksiä. Resurssit olisi hyvä saada kohdalleen tai laatu kärsii. Monipuolinen opetus eri alojen asiantuntijoilta erilaisista asiasisällöistä on tarpeen ja myös koronan rasite tulee huomioida jatkossa opetuksessa. Vastaavasti toisen vastaajan mukaan yhteisöpedagogit otetaan jo kuntasektorilla vastaan avoimin sylin, mutta ei muualla samassa mittakaavassa. Tulisi tehdä tutkimusta, missä yhteisöpedagogit ovat tai voivat olla töissä ja haastatella työnantajia enemmän; mitä he haluavat? Verkostoja tulisi luoda "boxin ulkopuolelle" esimerkiksi yritysharjoitteluiden avulla ja opinnoissa tulisi huomioida se, jos joku haluaakin mennä kunnallispalveluksen jälkeen eteenpäin työelämässä.

H6: Mä toivon, että kuultais, että yhteisöpedagogit otetaan jo kuntasektorilla vastaan avoimin sylin. Niitä etsitään jo kuntasektorilla ihan omalla tittelillä. Mutta sitä ei tehdä vielä riittävästi yrityspuolella ja yksityisellä puolella. Mun mielestä tähän pitäisi tehdä muutos. -- Mun mielestä sekä koulutuksessa, että mitä markkinoilla tiedetään, niin molemmissa päissä on parantamisen varaa.

H5: Yrity maailman tulo lähemmäksi vaatii molemminpuolista vastaantuloa.

Omaa osaamistaan yhteisöpedagogi YAMK-tutkinnolla päivittävän yhteisöpedagogin haastateluun tulokulma on erilainen kaikkiin muihin haastateltuihin yhteisöpedagogeihin verrattuna, mikä näkyy myös vastauksissa. Päivittäjä-yp työskentelee markkinointialalla ja yhteisöpedagogin tutkinnosta on kasassa noin 25 %. Hän kertoo työllistyneensä kaupalliselle alalle jo aieman tutkintonsa myötä, eikä hän ole pyrkinyt sieltä kertaakaan pois. Yritykseen töihin hakeutuminen oli tietoinen valinta jo opiskeluaikana ja vastaaja kertoo olevansa luonteeltaan kunnianhimoinen, ja siksi halunnut yksityiselle puolelle töihin. Osaamista nykyiseen työtehtävään hakiessa on kertynyt jo noin kymmenen vuoden ajalta markkinoinnista ja media-alalta. Vastaaja kertoo, että aloittaessaan yhteisöpedagogin YAMK-opinnot, ei tutkinto ollut tuttu edelliselle eikä nykyiselle työyhteisölle. Master of Humanities -termillä on ollut helpoin selventää sitä kansainvälisessä yrityksessä.

H7: Ei oo ollu tuttu kenellekään. Et silloin ku mä alotin, niin olin vielä edellisessä työtehtävässä ja yrityksessä ja siellä ei tunnettu ja nytten ehkä vielä vähemmän, kun oon kansainvälisessä yrityksessä.

Vastaaja kertoo tähän astisen yp-koulutuksesta saavutetun osaamisen palvelleen yrityksen palveluksessa vielä niukasti, mutta on tullut havainnoineeksi enemmän vuorovaikutussuhteita, kommunikaatiota ja ihmisten käytöstä. Työn keskeisimpinä osa-alueina hän pitää myyntityötä, sosiaalisen median kampanjoiden suuntaamista mainostajille sekä verkostojen kouluttamista ja opettamista. Työnkuva on lähtenyt liikkeelle nolasta, sillä vastaajalla ei ole ollut edeltäjää ja verkostosuhteet on pitänyt luoda itse. Aiempi hankittu koulutus vastaa työtehtävien nykyistä vaatimustasoa, mutta oppimisen on oltava jatkuvaa. Hän on kokenut tarpeelliseksi käydä täydennyskoulutuksena yhteisöpedagogiopintoja, sillä oppimisen tarve on luontainen ja työvuosien kertyessä se tulee väkisin ajankohtaiseksi. Vastaaja kertoo odottavansa valmistumista, jotta saisi riittävät valmiudet kehittää organisaatioita ja työyhteisöjä. Kysyttäessä tulisiko yhteisöpedagogeja saada enemmän töihin yritys sektorille, on vastaus ehdottomasti kyllä. Koulutusohjelma on yrityksille suhteellisen tuntematon ja korkeakoulun nimi "humanistinen" saatetaan kokea luotaantyöntävänä yritysten maailmassa. Kuitenkin HUMAKin taitoja tarvitaan yritysmaailmassa, vaikka tausta-ajatus olisi niiden olevan toisilleen yhteensopimattomia.

H7: Näen selkeän tarpeen, koska helposti ne mielikuvat, mitä yritysmaailmasta on, että se on kauheen kovaa ja kylmää ja suorituskeskeistä, mutta HR-funktioissa löytyy ihmisläheisempiä ja pehmeitä arvoja. Näitä osaamisalueita tarvitaan myös esimiestyössä.

Vastaajan mielestä yhteisöpedagogikoulutuksen tulisi vastata työelämän toiveisiin ja vaatimuksiin paremmin ainakin siten, että olisi enemmän yhteistä keskustelua ja näkyväksi tekemistä. Sillä koulutuksen tuntemattomuuden vuoksi yksityisellä puolella ei ole vielä toistaiseksi oikein voinutkaan olla vaatimuksia tai toiveita yhteisöpedagogien osaamiselle. Myös yhteisöpedagogien osaamisesta tulisi tiedottaa aiempaa enemmän ja paremmin julkisuudessa.

H7: Korostaisin sitä, että yhteisöpedagogit eivät toimi pelkästään järjestö- ja yhdistyssektorilla, vaan heitä tarvitaan ja heille on tilausta yritysmaailmassa. Kokisin tärkeänä, että saadaan yrityspuolikin heräämään tähän, että humanistiset arvot on tärkeitä kaikkialla.

Viimeisen haastattelukysymyksen kohdalla vastaaja kertoo viime aikoina pohtineensa koronanakin takia sitä, että kuuluu samanaikaisesti todella moneen eri tiimiin ja kokee silti yhteenkuuluvuuden puutetta. Oma kotipesä puuttuu eikä hän oikein tiedä onko vaihe pysyvä vai ohimenevä, ja välillä työ tuntuu yksinäiseltä. Vielä ei voi sanoa löytyykö asiaan ratkaisua, mutta yppinnot ovat selventäneet, että työyhteisöt eivät ole niin lokeroituja ja vaihtuvat alati. Tämä on auttanut suhtautumaan asiaan.

Yrittäjä-yp:t suhtautuvat tutkimuksen aihepiireihin kaikista intohimoisimmin ja kertovat avoimimmin omia näkemyksiään. Heillä on myös määrällisesti eniten vastattavaa kysymyksiin. Kummin tapauksessa yrittäjäksi on lähdetty vasta muun kertyneen työkokemuksen jälkeen ja asiaa on edesauttanut tyytymättömyys palkkaan tai palkkatyössä olemiseen. Omassa ydinosaamisessa ja yrittäjäksi ryhtymisessä on edesauttanut kyky verkostoitua ja hankittu ymmärrys nykytyöelämästä. Kumpikaan ei ole ryhtynyt yrittäjäksi suoraan valmistuttua ja he ilmaisevat asian siten, ettei se olisi käytännössä edes mahdollista menestyksekkäästi. Tarvitaan ensin kokemusta työelämästä, osaamista talousasioista ja itsevarmuutta omasta ammatillisuudesta. Yrittäjä-yp:t ovat kokeneet täydennyskoulutuksen kaikista tärkeimmäksi muihin vastaajaryhmiin verrattuna, sillä he eivät ole asiaa pelkästään pohtineet, vaan myös aktiivisesti kouluttaneet vuosien varrella. He ovat myös vakuuttuneimpia siitä, että yhteisöpedagogeja tulisi saada lisää töihin yrityssectorille, sillä siellä on moninaisia paikkoja ja mahdollisuuksia, joihin kaivataan yp:n tulokulmaa. Tosin samanaikaisesti painotetaan sitä, että yhteisöpedagogin ydinosaamisen ja profiilin tulee olla ensin selvillä, jotta se voidaan kertoa yrityksille. Yrittäjä-yp:t

ovat tiukimmin sitä mieltä, että koulutuksen tulee vastata työelämävaatimuksiin paremmin; koulutukseen on tuotava syvyyttä, mahdollisuuksia ja näkyvyyttä. Työalustojen rajaaminen järjestöihin ja kunnallisiin työpaikkoihin ei tule heidän mukaansa riittämään tulevaisuudessa. Asia on jopa kaksisuuntainen; toisen vastaajan mielestä yhteisöpedagogit ovat jo nyt alipalkattuja, joka johtaa hakeutumiseen muualle ja toisen vastaajan näkemys on, että yritykset kyllä ottavat vastaan, jos tietävät, mitä on tarjolla. Eivätkä määrärahoilla toimivat organisaatiot voi työllistää määräänsä enempää, jolloin katseet on kilpailun kasvaessa suunnattava kaukaisemmille vesille.

6.3 Työnantajat

Yrityksissä työntekijöinä työskentelevien yhteisöpedagogien työnantajatahoille esitän teema-haastatteluissa hyvin samantyylliset haastattelukysymykset, mutta heidän näkökulmastaan käsin (LIITE 2). Työnantajahaastatteluita on kolme ja ensimmäiseksi kysyn, oliko palveluksessa työskentelevän yhteisöpedagogin työtehtävään haettu alun perin juuri yhteisöpedagogia. Kaikki vastaavat kieltävästi. Yksi heistä selventää, että haettiin vain jotakin vastaavaa riittävällä työkokemuksella. Kysyttäessä, millä tavalla työnantaja oli tullut vakuuttuneeksi yhteisöpedagogin osaamisesta ja soveltuvuudesta avoimeen työtehtävään, painaa vastauksissa hakijoiden kokonaisosaaminen, hankittu työkokemus ja luonteen soveltuvuus työhön. Tiedusteltaessa työnantajien odotuksista liittyen yhteisöpedagogin osaamiseen ja soveltuvuuteen, vastaajat kertovat tärkeimmiksi nuorisotyön ja työmarkkinoiden ymmärtämisen yhteiskunnallisesti, tiedonjakamisen muille, opettamisen ja muilta oppimisen, toiminnallisten menetelmien ohjaamisen ja ryhmänohjaustaidot sekä luovuuden.

H9: No me tavallaan jotenkin ehkä miellettiin, että hänellä on nimenomaan vahvuus tällaisten tiedon jakamiseen muille työntekijöille. Eli tavallaan muiden opettaminen on sitten sellainen vahvempi.

H10: (Odotuksena) Hallitsee ryhmänohjaustaidot ja on luovaa ja toiminnallista menetelmäosaamista.

Kahdelle vastaajista yhteisöpedagogikoulutus ei ollut ennestään tuttu ja yksi tiesi sen, sillä kertoi itse harkinneensa samaa alaa.

H9: Ei oo itseasiassa meille ollu tuttu aikasemmin.

H8: Suoraan sanottuna ei ollut aikaisemmin tuttu, että henkilön kautta sitten otin vähän selvää millaisesta tutkinnosta on kysymys.

Työntekijöinä työskentelevien yhteisöpedagogien keskeisimmiksi osaamisalueiksi luetellaan kyky ohjata yksilöasiakkaita, uusien työntekijöiden perehdyttäminen, muutosten havainnointikyky, ryhmänohjaus, vanhemmuuden tuen sekä kasvun ja kehityksen tuen tarjonta sekä elämänhallintataitojen ymmärrys.

H9: Tota, no nimenomaan hän on vastuussa näistä uusista tulokkaista ja heille sitten niinku perehdyttämisestä. Se on niinku hänen päävastuullaan ollu. Sitten myöskin se, että hän saa niinkun, jos jokin asia muuttuu meillä, niin ois siinä tavallaan ensimmäisenä niitä tekemässä ja hän pystyy sitten helposti sanomaan sen onko hyvä muutos vaiko ei ja mitä pitäis tehdä eri tavalla.

H10: Yksilö- ja ryhmänohjaustaidot, lapsen ja nuore kasvun ja kehityksen tukeminen, vanhemmuuden tukeminen ja totaa, ne on ne keskeisimmät taidot.

Kahden vastaajan mielestä yhteisöpedagogien osaaminen on vastannut työtehtävien vaatimustasoa oikein hyvin; kattavasti ja oikealla asenteella, kun taas yhden vastaajan mielestä lisäosaamista vaaditaan niistä työn osa-alueista, joissa koulutus on ollut vähäisempää, kuten lastensuojeluasiat.

H8: Suora vastaus erittäin hyvin, mutta hänellä on muutakin koulutustaustaa ja pidempi työhistoria nuorisopuolelta, niin on hieman vaikea hahmottaa, mikä eksakti asia tulee juuri tästä tutkinnosta. Mutta varmasti oikein hyvä tutkinto.

H9: Oikea persoona siihen hommaan.

H10: Vaihtelevasti. Sillä on tosi iso merkitys millainen työhistoria. Aikaisempi hankittu työkokemus on ollut ehto, että yhteisöpedagogin voi valita meille töihin. Pelkkä koulutus ei vastaa meidän niinkuin työn osaamisavaatimustasoa. Sosiaalialan termistö ja laintuntemus ei ole riittävää.

Työnantajat määrittelevät yhteisöpedagogien vahvuuksiksi arvostavan kohtaamisen taidon, ratkaisukeskeisen työotteen, elämänhallinnan tuntemuksen, oman työn jaksottamisen, muiden neuvomisen, perehdytystaidot, tavoiteorientoituneen työtavan, monipuolisen ryhmänohjausosaamisen ja työn tavoitteissa rauhallisen etenemisen. Kehittämiskohdiksi he kertovat sosiaalialan ja lakiosaamisen tietämyksen puutteet ja yksi vastaajista kaipaa itsevarmempaa otetta työn tekoon muutostenkin keskellä.

H8: Paremmiin osaan kertoa vahvuuksista, katsotaan jos tulee joitakin kehittämiskohtia mieleen. -- Henkilökohtainen ohjaus, arvostava ja uteleva sekä ratkaisukeskeinen kohtaaminen, nuorisokentän tuntemus, elämänhallinnan tuntemus. Kehittämiskohdista en osaa juuri sanoa. En oo havainnu ainakaan haasteita.

H10: Ratkaisukeskeinen ja tavoiteorientoitunut työtapa. Isoimmat plussat tulee luovista ryhmänohjaustaidoista.

Vastaajista yksi ei ole kokenut tarpeelliseksi tarjota täydennyskoulutuksia työntekijälleen, sillä tutkintoja oli jo kaksi ja työhistoria vakaa. Kaksi työnantajaa on pohtinut asiaa työn erityisvaatimusten, kuten ravintola-alalla viiniosaamisen tai lastensuojelualalla sosiaaliopintojen, näkökulmasta.

H8: Vastaus, että ei. Työhistoria vakaa ja hänellä on hyvät avut onnistua tässä meillä tuottamassansa työtehtävässä.

H10: Sosiaalialan lainsäädäntöön ja sosiaalialan työmenetelmiin sekä perhetyöhön. Meillä on yhteisöpedaogeja, jotka opiskelee päälle sosionomia, jotta sais riittävän osaamisen työhön.

Kysyttäessä, tulisiko yhteisöpedaogeja saada enemmän töihin yrityssectorille, vastaavat kaikki myöntävästi. Heidän mielestään se toisi kentälle lisäarvoa ihmisten kohtaamisen ja kansalaisten ymmärtämisen muodossa ja hyödyttäisi kaikkia. Heitä kaivattaisiin uusien työntekijöiden kouluttamiseen ja perehdyttämiseen, ammatillisiksi tukihenkilöiksi ja perhetyön puolelle. Lastensuojelupuolella sosionomi ja yhteisöpedagogi muodostavat erittäin hyvän työparin.

H8: Näkisin, että siitä olisi lisäarvoa yksityisen sektorin yrityksille aina, kun ollaan ihmisten kanssa tekemisissä. Erityisesti tässä nykyisessä työsuhdannevaiheessa, missä työmarkkinat vetävät ja hakijat tarvitsevat yhä monitahoisempaa ja -muotoisempaa tukea. Tutkinto on tuonut moniammatillisuutta ihmisen kokonaisvaltaiseen ymmärtämiseen.

H9: No siis täytyy sanoa, että kyllä. Mielellään just tällasiin, jotka vastaa just uusien työntekijöiden kouluttamisesta. Että on niin paljon parempi siinä, mitä muut on ollu.

H10: Kyllä mä aattelen, että kyllä. Esimerkiks tän tyyppisiin työtehtäviin, mitä meillä on. Olis tervetullut lisä.

Tiedusteltaessa tulisiko yhteisöpedagogikoulutuksen vastata työ- ja yritys-elämän toiveisiin ja vaatimuksiin jotenkin paremmin, ovat vastaukset vaihtelevia. Yhden työnantajan mielestä ei tarvitse, ja yhden mielestä asia pitäisi selvittää ministeriötasolla asti; tarkastella yhteiskunnallisia osaamistarpeita ja määrittää, mitä tarvitaan. Yhden vastaajan mielestä ehdottomasti kyllä, ja hän lisäisi koulutukseen parempaa talousasioiden ymmärtämistä, jotta yritysten toimintalogiikka olisi selvillä.

H9: No ei oikeestaan. Tai ei ainakaan tuu mieleen sellasta.

H10: No kyllä mä aattelen, että kyllä. Enemmän yrittäjälähtöisyyttä ja pitää ymmärtää talousosaamista sen verran, että yritys on liikevoittoa tuottava laitos. Helpottaisi yhteisöpedagogien työllistymistä.

Vastaajat ovat yksimielisiä siinä, että yhteisöpedagogien osaamisesta tulisi tiedottaa aiempaa enemmän ja paremmin julkisuudessa. Oppilaitosten olisi tarpeen tiedottaa siitä kattavammin, sillä tutkinto on tuore ja toimisi täydennyskoulutuksena muiden opiskelualojen asiantuntijoille. Tutkintoa tulisi markkinoida muille korkeakouluille. Yhdelle vastaajalle tutkinto oli tuntematon vielä hetki sitten, mutta selviteltyään asiaa hän on todennut sen oikein hyväksi koulutukseksi. Kolmannen vastaajan mielestä tiedotus on ollut tähän mennessä olematonta.

H8: Ihan omakohtaisesti kommentoin, etten mäkään tuntenu tätä tutkintoa ja sit kävin ettimässä tietoo. Olis tarpeen tietää. Jopa niin, että työnantajille vois tiedottaa, koska vois olla sitouttamisen keino, millä he vois lisäkouluttaa omaa henkilökuntaansa.

H9: Pitäisi (tiedottaa). Koska ainakin meille se oli ihan tuntematon vielä hetki sitten. Ja ymmärtäny, että sehän on oikein erittäin hyväkin tutkinto, niin sitten sellasta osaa nyt katsoa eri tavalla sitten.

H10: Joo siis, tota, harvoin oon törmänny, että en osaa sanoa oonks mä nähny mitää tiedottamista niinku ollenkaan. Että kyllä kannattais.

Haastattelun lopussa vapaan sanan kohdalla ensimmäinen haastateltava kertoo yllättyneensä yhteisöpedagogikoulutuksesta ja hänen oli pakko googlettaa se. Tiedon vähyys oli hämentänyt, sillä käytännössä osaaminen oli koettu monikäyttöiseksi ja laajaksi. Toinen vastaaja ilmaisee kiitoksensa tämän tutkimuksen teosta, sillä se lisää tietoisuutta ja on koulutuksen ja yritysten yhteinen juttu, että tarjonnasta tiedetään. Hän toivoo tutkimukselle riittävää näkyvyyttä.

H8: Tällä tutkimuksella on painava näkökulma.

Kolmas vastaaja haluaa painottaa vielä lopuksi alalle hakeutuvien pätevyyden rehellistä sanoittamista esimerkiksi sosiaali- ja terveysalan työpaikkojen suhteen. Pettymys voi olla yhteisöpedagogille iso, viimeistään töihin hakiessa, kun ei olekaan laillisesti pätevä lastensuojelualan tehtäviin. Yhteisöpedagogit ovat kiinnostuneita sosiaalialasta ja siinä tulee työnantajalle sääli, kun pätevyyttä ei ole. Lain vaatimukset tiukentuvat koko ajan ja perässä on pysyttävä. Aluehallintovirastot ovat tarkkoja työntekijöiden pätevyyksistä, eivätkä laske yhteisöpedagogeja

runsaalla työkokemuksellakaan lastensuojelualalle päteviksi. Lisäksi jokaisen yhteisöpedagogin työskentelystä lastensuojelussa työnantaja joutuu hakemaan aluehallintovirastolta erillislupaa, jotta työskentely mahdollistuu ilman laillistettua ammattinimikettä.

H10: Meidänki työntekijöistä yksi neljäsosa on yhteisöpedagogeja, niin eihän niitä ois niin paljon jos ne ei ois sellasia tyyppejä, ketkä tykkää ja pärjää tällasella alalla. Joka vuosi kehityskeskusteluissa jutellaan, kuinka osa heistä on lähteny muuntokoulutukseen, kun ne pelkää, että heiltä menee työpaikka alta ja se on ihan täysin mahdollista lainsäädännöllisistä syistä. Huolimatta pitkästä työkokemuksesta.

Vastaajan mukaan opetussuunnitelmaan voisi lisätä lisäkelpoisuuksia yhteistyössä muiden ammattikorkeakoulujen kanssa. 30 opintopisteen suuntautumisvaihtoehto sosiaali- ja terveystalalle oikaisisi monta mutkaa sekä lain että motivoituneen työnhakijan näkökulmasta. Vastaajan kokemus on, että usein vasta työnantajat selittävät, miten asia pätevyyden kanssa oikeasti on tai että laki tulee pian muuttumaan. Eivät heidän yhteisöpedagogeja palkkaisu, ellei näille olisi kysyntää. Vastaaja toteaa, etteivät yhdistykset ja järjestöt vedä määräänsä enempää. Vastaaja haluaa painottaa ristiriidan laajuutta ja vaikutuksia tulevaisuuden työelämälle.

H10: Sosiaalialan yritykset tarvii hyviä työntekijöitä tulevaisuudessa ja se (laki) rajaa hyviä tyyppejä pois.

Aineistoon perehtyessäni huomaan, että työnantajat suhtautuvat käsiteltävän aiheen teemoihin keskimäärin kaikista positiivisimmin. Vaikka yhteisöpedagogi on tutkintona enemmän vieras kuin tuttu eikä työtehtäviin ole lähtökohtaisesti haettu tai osattu hakea juuri yhteisöpedagogeja, suhtautuvat he myönteisimmin koulutuksen mukanaan tuomaan osaamiseen ja tehtävän vaatimusten täyttämiseen. Kaikista vastaajista he ovat kokeneet vähiten tarvetta täydennyskoulutusten esille tuomiseen ja sellaisen tarjoamista ei nähty niinkään välttämättömänä, vaan mahdollisuutena. Yhteisöpedagogeja tulisi heidän mielestään saada lisää töihin yrityssectorille eikä merkittäviä parannusehdotuksia koulutuksen nykyisällölle juuri esitetä. Yhteisöpedagogien osaamisesta tulisi heidän mielestään tiedottaa enemmän, sillä tutkinto koettiin hyvänä ja tarpeellisena. Haastatteluiden ilmapiirissä on havaittavissa myönteisyyttä ja kiinnostuneisuutta aihetta kohtaan. Kysymyksiin vastaamista ei juurikaan epäröidä ja osataan sanoa hyvinkin nopeasti ja suoraan, miten mikäkin asia tällä hetkellä on.

Työnantajien kesken on kuitenkin eroja, ja merkittävimmäksi muodostui lastensuojelualaa edustava työnantaja, kuka on selkeästi nähnyt läheltä sosiaalialan ja humanistisen alan väliset

eroavaisuudet työkentällä ja haluaa tuoda ne esille. Tämä on sinänsä yllättävää, sillä helposti voisi ajatella, että lasten ja nuorten parissa tapahtuvassa työssä yhteisöpedagogi nähtäisiin niin sanotusti eniten pätevänä verrattuna moniin muihin yrityssektoreihin. Laki asettaa kuitenkin yhteisöpedagogien sosiaalityökelpoisuudelle selväsanaiset ja tiukat vaatimukset, joihin työnantaja ilmaisee perehtyneensä erittäin hyvin ja olevansa asiasta pahoillaan, sillä yhteisöpedagogeilla on paljon muuta alalle soveltuvaa osaamista. Sen sijaan kaksi muuta työnantajaa ravintola-kahvila- ja valmennus- ja koulutuspalvelujen piiristä ei koe yhteisöpedagogien osaamista juurikaan riittämättömäksi eikä niillä aloilla lakikaan sanele yhtä tarkasti tiukkoja tutkintokokonaisuuksia. Kaikki työnantajat myös antavat ymmärtää, että yhteisöpedagogien osaaminen on ollut hyödyllistä ja tarpeellista ja soveltuu tarvittaessa yhdistettäväksi myös muihin tutkintoihin.

6.4 Tulosten tulkinta

Lähes kaikkia yhteisöpedagogivastaajia (n=7) organisaatiosta tai työtittelistä huolimatta yhdistävät muutamat näkemykset. Niistä ensimmäinen on ollut halu tehdä jotakin muuta perinteisen työn lisäksi, oli sitten motivaationa uudet työtehtävät, parempi palkka tai kaipuu työn vapauteen. Rohkeus yritykseen hakeutumiseen ei ole syntynyt itsestään, vaan kypsytynyt vähitellen ajan mittaan ja mahdollisen tyytymättömyyden kasvaessa muita töitä kohtaan. Lisäksi kenellekään yhteisöpedagogeista yritykseen hakeutuminen ei ole ollut päämäärätietoisista vielä opintojen aikana ja varhaisimmassakin tapauksessa niin on käynyt puolisattumalta harjoittelupaikan siivittämänä. Toinen jaettu näkemys on koulutuksen vastaaminen töiden vaatimuksiin, josta koetaan, ettei yp-koulutus nykyisellään yksin riitä. Puutteina koetaan sosiaali- ja talousosaamisen vähyys, liian pinnalliset opetuskokonaisuudet, vähäiset mahdollisuudet erikoistua ja profiloitua ja työkalujen vähyys suhteessa oikeaan työelämään. Kolmas yhteinen mielipide on yhteisöpedagogien soveltuvuus yrityssectorille, johon kaikki vastasivat myönteisesti. Huolimatta siis mahdollisista epäilyksistä omaa osaamista kohtaan yrityspuoli on koettu soveltuvana työkenttänä, jossa mahdollisuuksia oli tullut vastaan paljon enemmän kuin mitä etukäteen osasi arvata. Neljäs näkemys liittyy yhteisöpedagogien osaamisesta tiedottamiseen, joka oli kaikkien vastaajien mielestä liian vähäistä. Tiedotusvastuuta suunna-

taan korkeakouluille, jotta ne tiedottaisivat työnantajia ja toisia korkeakouluja tutkinnon mahdollisuuksista niin työllistymisen, osaamisen sanoittamisen kuin täydennyskoulutuksenkin näkökulmasta.

Verratessani työnantajien (n=3) näkemyksiä yhteisöpedagogien näkemyksiin, ovat yhteisöpedagogit selkeästi kehittämis- ja muutoshaluisempia tutkintoa ja sen ydinsisältöjä kohtaan. Siinä missä tutkimuksen työnantajat ovat “vasta löytäneet” yhteisöpedagogit ja ovat olleet heidän osaamisestaan positiivisen uteliaita, ovat yhteisöpedagogit tehneet jo ajatustyötä omasta osaamisestaan suhteessa yritysten vaatimuksiin paljon pidemmän aikaa. Asiaa on yhteisöpedagogien näkökulmasta pohdittu parhaimmillaan vuosia ennen yrityskentälle siirtymistä ja kehitysehdotuksia on ehtinyt syntyä. Työnantajat puolestaan jäävät haastattelujen perusteella kaipaamaan selkeämmin vain yhtä seikkaa; selkeämpää ja kuuluvampaa tiedotusta yhteisöpedagogien olemassaolosta ja osaamisesta, jotta heitä osataan rekrytoida. Työnantajien puolelta aihepiiri on hyvinkin selkeä ja kutsuva. Kertokaa, mitä osaatte ja me kiinnostumme. Merkille pantavaa on erityisesti yhden työnantajan kertomus, kuinka yritykseen oli haettu nuorisalan osaajaa ja yhteisöpedagogikoulutus ei silti ollut tuttu ennen ensimmäistä yhteisöpedagogihakijaa. Yhteisöpedagogit puolestaan pelkän tiedotuksen kasvattamisen lisäksi kehittäisivät koulutusta kokonaisvaltaisemmin ja raivaisivat siitä tilaa omalle yrityslohkolle, jotta kiinnostus yritysuraa ja omakohtaista yrittäjyyttä kohtaan syntyisi.

Tarkastellessani aineistomateriaalin sisältöä ja verratessani sitä aiemmin esiteltyyn tietoperustaan, havaitsen monia yhtäläisyyksiä ja toisiaan täydentäviä näkemyksiä. Vuosina 2017–2019 toteutetun Toteemi-hankkeen arviointi toi esille, että yhteisöpedagogien suhtautuminen yrittäjyyteen on tyypillisesti negatiivista, se koetaan vaikeana eikä se ole tuntunut opintojen aikana kiinnostavalta (Tamminen 2020, 26). Yrittäjä-yp:t ovat vastaustensa kanssa samoilla linjoilla kertoessaan, että yrittäjyys ei ollut heillä varteenotettavasti mielessä vielä opiskeluvaiheessa ja he olivat ryhtyneet siihen vasta kunnollisen työkokemuksen avustamana ja muuhun työelämään kohdistuneen tyytymättömyyden siivittämänä. Jos kiinnostusta olisi ollut heti valmistuttua, ei heidän mielestään tutkinto valmentanut yrittäjyyteen suoraan koulun penkiltä, vaan väliin vaadittiin kunnollista työkokemusta, osaamista ja näkemystä. Yrittäjä-yp:lla yrittäjyys on myös vaatinut jonkinasteista härkämäisyyttä ja sen hyväksymistä, että tulee kouluttautua lisää ja verkostoitua aktiivisesti, jotta yritys pysyy elinvoimaisena. Toteemi-hankkeen

vastauksista kävi ilmi, että monen vastanneen yhteisöpedagogin mielestä yrittäjyys vaatisi ennen kaikkea idean, josta ponnistaa yrittäjäksi (Tamminen 2020, 26). Haastatteluiden yrittäjyydestä toinen sanoittaa, että olisi kaivannut opintojen aikana enemmän kannustamista yrittäjyyteen sekä ideoita erilaisista yrittäjyyden muodoista.

Sosiaalipedagoginen työote ja ajattelumalli nähdään vahvuutena yrityskentillä sekä yhteisöpedagogien että työnantajien näkökulmasta käsin. Yhteiskunnan palvelurakenteen tuntemus, yksilöasiakkaiden kohtaaminen yksilöllisesti, kasvun ja kehityksen tuki sekä elämänhallintataitojen tuntemus ovat kaikkien haastateltujen sanoittamia elementtejä sekä yhteisöpedagogien vahvuuksista, että työn ydinosaamisesta. Myös toisten neuvonta ja perehdytys, rauhallisuus ihmisten kohtaamisessa ja työtehtävien hoidossa, arvostava kohtaaminen sekä elinikäisen oppimisen periaatteet palvelivat yritysten palveluksessa ja ne koetaan positiivisina tekijöinä yhteisöpedagogien työotteissa. Sosiaalipedagogiikassa ihminen ymmärretään ainutlaatuisena ja yhteisöllisenä vuorovaikuttajana, ja hänen ominaisluonnettaan pyritään tukemaan osana yhteisössä kasvamista (Nivala ym. 2019; 91, 94). Vastaavasti sosiaalipedagogisessa työskentelyssä pyritään vahvistamaan ihmisten kykyä kasvattaa itse itseään, kannustetaan oppimaan oppimiseen ja se on luonteeltaan uudistavaa tähdäten yhteiskunnallisiin parannuksiin (Hämäläinen ym. 2020). Täten sosiaalipedagoginen näkemys siitä, että sen mallin mukaisesti voidaan työskennellä kaikilla yhteiskunnan alustoilla pitää tutkimuksessa paikkansa, sillä se oli koettu yksityiselläkin sektorilla mielekkääksi tavaksi toimia. Useampi työntekijä-yp on ajatellut asian niinkin pitkälle, ettei kerro pelkästään siitä, miten hän omaa työtehtäväänsä toteuttaa ja omaa osaamistaan kehittää, vaan mitä hän voi parhaimmillaan omalla osaamisellaan tuoda koko yritykselle. Yhden vastaajan mielestä hän haluaa olla mukana yhteisöllisyyden rakentamisessa organisaation sisälle ja toinen oli puolestaan kantanut huolta kollegoidensa hyvinvoinnista työpaikalla omien työtehtäviensä hoitamisen lisäksi. Humanistisen ammattikorkeakoulun opetushenkilökunnalle teetetyin kyselyn vastauksista ilmeni se, että yhteisöpedagogien koulutuksessa sosiaalipedagogiset opetussisällöt ovat hyvin itsestään selviä (Sosiaalipedagogiikka 2016).

Kaikki vastaajat (n=10) luettelevat yhteisöpedagogeilla olevan yritysten palveluksessa taitoja, jotka luetaan myös pehmeiden taitojen alle. Ryhmätyötaidot, luovuus, joustavuus, tiedon etsintä ja jäsentäminen, muutosresilienssi, vuorovaikutustaidot ja paineensietokyky tulivat vastauksissa mainituiksi. Osassa vastauksia ne ovat työntekijän ominaisuuksia, osassa vahvuuksia.

Myös yhteisöpedagogit itse tunnistavat niitä oman osaamisensa elementeiksi ja sanoittavat niitä auki erilaisten tilanteiden avulla. Työnantajien yhtenevät näkemykset pehmeiden taitojen tärkeydestä ja oleellisuudesta työtehtävien hoidossa antavat ymmärtää, että sellaisille on kysyntää ja ne ovat mainitsemisen arvoisia työntekijän kompetensseista kysyttäessä. Pehmeiden taitojen arvostus on noussut työelämässä ja työnantajat painottavat niitä aiempaa enemmän rekrytointiprosesseissaan, sillä ne ovat henkilön mukana siirrettäviä ja hyödynnettävissä useilla eri toimialoilla (Clevry 2020). Haastatteluissa erityisesti yrittäjä-yp:t olisivat kaivanneet omaan koulutukseensa astetta enemmän kovien taitojen mukaista osaamista, kuten taloustietämystä ja lakituntemusta, mutta työnantajavastaajat eivät näe niitä aivan yhtä kriittisinä, vaikka ilmaisevat ettei niistä olisi haittaakaan. Työnantajien mukaan kovista taidoista riittää kertomaan henkilön työhistoria ja ylipäättään soveltuvuus työhön, ja täydennyskoulutuksia tarjoamalla niitä saadaan vahvistettua tarvittaessa. Teknologian edetessä automaatio ja tekoäly tulevat vähitellen korvaamaan suorittavan työn, jolloin pehmeiden taitojen merkitys tulee korostumaan entisestään (Mäkelä 2020).

Haastattelujen vastausten mukaan yhteisöpedagogien osaamisresursseiksi ja vahvuuksiksi luokitellaan myös paljon työelämätaidoiksi nimettyjä taitoja, kuten päätöksenteko-, ryhmätyö- ja vuorovaikutustaidot, luovuus sekä oman ajankäytön ja kiireen hallinta. Aiemmin tietoperustassa esitellyn mukaan ne lukeutuvat työelämätaitojen prosessiosaamiseksi ja niiden avulla omaa osaamista voidaan hyödyntää tehokkaasti yhteen liitettynä sitä muiden työntekijöiden osaamisen kanssa (Salminen 2015, 69–70). Eräs työnantajavastaaja toteaa, että lastensuojelukentällä yhteisöpedagogi ja sosionomi muodostavat todella hyvän tiimin. Ja sekä työnantajien että yhteisöpedagogien vastauksista käy ilmi, että erityisesti perehdyttämis- ja kouluttamistehävät ovat yhteisöpedagogien ydinosaamista muun muassa kohtaamisen taidon vuoksi. Yhtenä tärkeimmistä työelämätaidoista pidetään kykyä kehittää omaa ammattitaitoaan (Salminen 2015, 193). Usea yhteisöpedagogivastaaja toteaa joko aktiivisesti pohtineensa tai jo läpikäyneensä täydennyskoulutuksia, tai alati kehittävänsä omaa osaamistaan muilla tavoin.

Yhteiskunnan rakenteiden muutosliikkeen myötä työpaikkoihin tarvitaan sellaisia ihmisiä, joilla on kykyä ymmärtää ilmiöiden välisiä vuorovaikutussuhteita ja hahmottaa asioita kokonaisvaltaisesti. Esimerkiksi tiedon analysointi ja organisointi, oppimaan oppiminen ja ratkaisukeskeinen orientaatio ovat näitä kykyjä. (Wilenius 2015, 169–171.) Toisen yrittäjä-yp:n mie-

lestä yhteisöpedagogit sopivat yrityssectorille töihin, sillä heillä on vuorovaikutus- ja ongelmanratkaisutaitoja, ymmärrystä kasvuprosesseista ja ihmisten tarpeista sekä vaadittavaa kehittämiskykyä. Eräs työntekijä-yp:istä kertoo vahvuudekseen työelämässä mm. laaja-alaisen näkemyksen, syy-seuraussuhteiden hahmottamisen ja moninäkökulmaisuuuden. Työnantajien keskuudessa vahvuuksiksi nimetään puolestaan ratkaisukeskeinen työote ja tavoiteorientoitunut työtapo. On siis havaittavissa, että kolmessa eri vastaajatyypissä on näkemyksiä siitä, että yhteisöpedagogeilla on jo nyt ominaisuuksia, joita tarvitaan työelämässä yhteiskunnan muuttuessa. Tulevaisuudessa organisaatioihin todennäköisesti palkataankin työvoimaa, joilla on kykyjä muutosten käsittelyyn ja niistä eteenpäin siirtymiseen (Kasvio 2016).

Aineeton pääoma käsittää kaikki yrityksen hallussa olevat ei-konkreettiset tiedot ja taidot, joita tarvitaan menestymiseen. Inhimillinen pääoma on aineettoman pääoman osakokonaisuus sisältäen kaikki henkilöstöön liittyvät asiat, kuten ammattiosaamisen, ihmissuhdetaidot, henkilöominaisuudet, yritteliäisyyden ja asenteen. Pelkkä aineettoman pääoman olemassaolo ei vielä riitä menestykseen, vaan se on valjastettava käyttöön tulosten saamiseksi. Organisaatiot eivät kuitenkaan aina tunnista aineetonta pääomaansa, jolloin ne eivät kykene myöskään panostamaan siihen eikä saavuteta tuloksia. (Vaahterikko-Mejia 2021, Kujansivu ym. 2007; 28, 30.) Haastatellut työnantajat kertovat avoimesti, että eivät rekrytointiprosesseissaan etsineet juuri yhteisöpedagogia tehtävää täyttämään, eikä osa heistä ollut edes tietoinen kyseisen tutkinnon olemassaolosta, sisällöstä tai potentiaalista. Kun yhteisöpedagogi oli tullut valituksi työtehtävään ja alkanut tehdä töitä, oli se osoittautunut kaikilla työnantajilla positiiviseksi havainnoksi ja yhteisöpedagogien osaamisesta oli hyvää sanottavaa. Erityisesti kahden työnantajan kertomukset heidän silloisesta hämmennyksestään liittyen yhteisöpedagogitutkinnon olemassaoloon vahvistavat sitä seikkaa, että potentiaalista aineetonta pääomaa ei välttämättä osata nimellisesti etsiä työmarkkinoilta. Työnantajat olivat kaikki sitä mieltä, että yhteisöpedagogien osaamisesta tulisi tiedottaa enemmän ja laajemmin. Aiemmin tietoperustassa esitellyt Akavan Erityisalojen HumanistiURA 2013 -tapahtuman puhujat korostivat myös omalta osaltaan sitä, että humanismi tuottaa uusia aatteita tapoja ymmärtää yhteiskuntaa, humanistit saattavat olla parempia myyjiä kuin ekonomit ja he ymmärtävät vasta tulossa olevia trendejä (Siltanen 2021). Ongelmaksi muodostuu kuitenkin se, etteivät yritykset ymmärrä humanistisen koulutuksen arvoa, vaikka syvemmällä tasolla nämä kaksi asiaa kohtaavat hyvin pintatason kuilusta huolimatta (Niemelä 2014).

Humanistisen koulutuksen arviointikeskus KARVIN teettämän tutkimuksen mukaan työelämän näkemykset humanistisesta koulutuksesta ovat myönteisiä, odotukset osaamiselle konkreettisia ja tutkinnoilta toivotaan monille eri aloille soveltuvaa osaamista (Pyykkö ym. 2020, 84–85). Tässä selvityksessä haastatellut yhteisöpedagogit työskentelevät moninaisilla aloilla ja erityy-
 lisissä työtehtävissä, ja haastatelluilla työnantajilla on heidän työpanoksestaan myönteistä sa-
 nottavaa. Havaittiin työnantajien odotusten olevan selkeitä, jäsenneltyjä ja realistisia, ja jos jos-
 sakin koetaan vahvistamisen tai parantamisen varaa, siihen osataan osoittaa tarvittaessa täyden-
 nyskoulutusta. Lisäksi arviointi pitää valmistuneiden kykyä kriittiseen ajatteluun ja kokonai-
 suuksien hahmottamiseen hyvänä sekä osaamista laaja-alaisena ja muuttuviin työtilanteisiin
 joustavana (Pyykkö ym. 2020, 3–4). Haastattelujen vastauksia ja niiden taustalla olevia syitä
 havainnoimalla käy selväksi, että kaikilla yhteisöpedagogeilla on kokemusta joustavuutta vaa-
 tivista työnkuvan muutoksista viimeistään yritysmaailmaan siirryttäessä. Erityisesti yrittäjä-
 yp:llä kriittinen ajattelukyky ja kokonaisuuksien hahmottaminen ovat selkeämmin havaittavissa
 heidän kertoessaan oman yrityksen pyörittämisestä, siihen liittyvistä verkostosuhteista ja oman
 osaamisen tarkastelusta suhteessa yrityksen kilpailukykyyn.

HUMUS-hanke ja #olenhumanisti -kampanja ovat omalla panoksellaan tarttuneet siihen, mikä
 tutkimuksen aineistostakin on tulkittavissa; humanistisen osaamisen tiedottamiseen. Kaikki
 haastatellut (n=10) ovat kysyttäessä sitä mieltä, että yhteisöpedagogien osaamisesta tulisi tie-
 dottaa aiempaa enemmän ja näkyvämmiin julkisuudessa. Työnantajavastaajat kaipaavat sitä saa-
 dakseen lisää ajantasaista tietoa tutkinnoista ja niiden potentiaalista, voidakseen tarjota tutkin-
 toa täydennyskoulutuksena jo olemassa oleville työntekijöille, ja puhuakseen samaa kieltä tut-
 kinnosta valmistuneiden työelämävalmiuksista lainkin näkökulmasta. Vastavuoroisesti yhtei-
 söpedagogivastaajat lisäksi tiedotusta yritysten suuntaan tutkinnon osaamiskärkien ja konk-
 reettisten taitojen näkyvämmäksi tekemiseksi, yrityksiin työllistymisen helpottamiseksi sekä
 erottamaan tutkintoa muista samanhenkisistä koulutuksista. Itä-Suomen HUMUS-hankkeen
 kärkiteemat ovat laajentaa korkeakoulutettujen humanistien käsitystä yritysmaailmasta sekä
 selkiyttää yrityksille humanistien osaamista (Pyykkö ym. 2020, 86). Samanlaisille näkyvyys-
 kampanjoille on haastateltavien annin mukaan huomattavasti enemmän kysyntää.

7 POHDINTA JA JOHTOPÄÄTÖKSET

Tutkimuksen tilaajana Humanistinen ammattikorkeakoulu pyrkii saamaan vastauksia siihen, mitä uudessa vuosien 2024–2028 opetussuunnitelmassa tulisi huomioida, jotta yhteisöpedagogitutkinto olisi ajantasainen ja työelämää palveleva. Tietoperustassa jo aiemmin mainitun KARVIN teettämän tutkimuksen mukaan humanistisen alan korkeakoulutuksen keskeisimmiksi kehittämiskohdiksi nousevat työelämärelevanssin entistä parempi huomioiminen, osaamisen näkyväksi tekeminen ja sanoittamisen harjoittelu, digitaalisen osaamisen entistä kiinteämpi sisällyttäminen tutkintoihin sekä kattavamman ja syvällisemmän kansainvälisyysosaamisen lisääminen (Pyykkö ym. 2020, 4). Paremman työelämähuomioimisen kehittämistarve näyttyy siinä, että humanistiselta alalta valmistuneet työllistyvät keskimäärin 10 % heikommin kuin esimerkiksi tekniseltä tai kaupalliselta alalta valmistuneet, johon voisi auttaa opintojen aikaisten harjoittelumahdollisuuksien lisääminen ja yhteistyön tekeminen alumnien kanssa. (Pyykkö ym. 2020, 4.) Tutkimuksessa tehdyn julkaisun arviointiryhmä esitti ratkaisuksi työelämäyhteyksien tiivistä esillä pitämistä jo opintojen alusta asti eikä vasta loppuvaiheessa niitä esille tuoden. Lisäksi sen mukaan humanistisille korkeakoulutuksille on tarpeen luoda omia yrittäjyysopintokokonaisuuksia, sillä humanistiselta koulutusosalta työllistytään yrittäjiksi entistä useammin. (Pyykkö ym. 2020, 125-126.) Julkaisun mukaan myös oman osaamisen sanoittamisen harjoitteluun tulee varata aiempaa enemmän resursseja ja sen tulee olla aiempaa systemaattisempaa opintojen eri vaiheissa, jolloin opiskelija on helpompaa suunnata opintojaan haluamaansa suuntaan arvioiden kehittymistään ja hakeutuen työmarkkinoille. (Pyykkö ym. 2020, 4.)

Opinnäytetyössäni saadun aineiston perusteella on tullut esille havaintoja yhteisöpedagogien sekä yrityssectän välisestä suhteesta. Myös tietoperusta mukailee monilta kohdin tutkimuksen antia ja havainnot voidaan tiivistää seuraaviin johtopäätöksiin:

1. Yhteisöpedagogit eivät pääsääntöisesti hakeudu yrityssectän työtehtäviin tai omaehtoisiksi yrittäjiksi ensimmäisten vaihtoehtojen joukossa, mutta halukkuus kokeilla uusia työnäkymiä kasvaa ammatillisuuden kehittyessä.
2. Yhteisöpedagogien ydiosaaminen sisältää runsaasti pehmeiden arvojen ja nousussa olevien työelämätaitojen mukaista osaamista, joille on kasvavaa tarvetta ja kysyntää työelämässä.

3. Yhteisöpedagogikoulutus alkaa olla riittävän tunnettu kuntien ja järjestöjen keskuudessa, kun taas yritykset tuntevat sitä todella heikosti.
4. Yhteisöpedagogien osaamisesta tiedottaminen ei ole yhteisöpedagogivastaajien mielestä ollut riittävää, mikä on haastanut oman osaamisen sanoittamista ja vaikeuttanut työllistymistä.
5. Yritystyönantajat eivät aktiivisesti hae palveluksiinsa yhteisöpedagogeja, mutta ovat olleet tyytyväisiä heidän osaamiseensa.
6. Yhteisöpedagogeille on tarvetta yritysmaailmassa ja jopa hyvinkin moninaisissa työtehtävissä, kuten kouluttamisen, valmentamisen, esihenkilötyön ja johtamisen sekä HR-puolen työtehtävissä.
7. Yhteisöpedagogikoulutuksen aloitusmäärät ovat viime vuosina kasvaneet sekä AMK-että YAMK-tason tutkinnoissa. Vastavuoroisesti vero- ja määrärahoilla toimivat kunnallispalvelut sekä järjestöt eivät usein pysty työllistämään määräänsä enempää. Kehitys on mahdollisesti sen suuntainen, että työpaikkoja lähdetään etsimään muilta sektoreilta.

Koostan ydinhuomioista yhdessä tietoperustassa aiemmin esiteltyjen huomioiden kanssa kehittämiskohtia Humanistisen ammattikorkeakoulun uudelle opetussuunnitelmalle tiivistäen neljään seikkaan. Ensimmäinen on opiskelijoiden suuntautuminen ja verkostojen luominen. Yhteisöpedagogivastaajien keskuudessa esitetään toiveena uudelle opetussuunnitelmalle aiempaa runsaampaa valinnanvaraa opintokokonaisuuksissa ja enemmän suuntautumisvaihtoehtoja omiin vahvuuksiinkin peilaten. Usea vastaaja on kokenut aiemmin saamansa koulutuksen olleen hyödyllinen ja tarjonneen pohjan työelämälle, mutta konkreettisia työkaluja, kontakteja ja sanoitettuja polkuja olisi kaivattu enemmän. Lisäksi oman osaamisen sanoittamista ja sujuvampaa työllistymistä koetaan helpottavan, jos on erikoistunut johonkin osaamisalueeseen joko yhteisöpedagogiopinnoissa tai myöhemmin täydennyskoulutuksissa.

Toinen kehittämiskohta on yrittäjyyteen ja yritys kentälle kannustaminen. Tärkeänä opintojen aikaisena elementtinä yhteisöpedagogivastaajat korostavat aiempaa runsaampaa työelämäkonaktien tutuksi tekemistä yhteiskunnan eri sektoreilta ja tässä yhteydessä erityisesti yritys kentältä. Tahtotila on myös sille, että siirryttäisiin eteenpäin välillä mustavalkoiseksikin koetusta ajattelutavasta, jonka mukaan yhteisöpedagogit työllistyvät ”vain” kunnalliselle

sektorille ja järjestöihin, kun tilausta heidän osaamiselleen on myös yrityspuolella. Lisäksi kannustamista omaehtoiseen yrittäjyyteen sekä opintokokonaisuuksia talousosaamisesta toivotaan selkeästi eniten, jotta osaaminen ja motivaatio olisivat riittävällä tasolla oman yrityksen perustamisen edellytyksiksi. Tähän tulisi olennaisesti sisällyttää harjoitteluita yritysten palveluksessa, jotta omakohtainen työelämäkontakti voisi syttyä.

Yhteisöpedagogien osaamisesta tiedottaminen on kolmas kehittämistarve. Kaikki vastaajat (n=10) kokevat tarpeelliseksi ja oleelliseksi aiempaa huomattavasti kattavamman yhteisöpedagogien osaamisesta tiedottamisen. Laajemmassa mittakaavassa toteutettavaa ja yleisesti kerrottavaa tiedotusta toivotaan koulutuksen tarjoajalta. Informaatiota tulisi tarjota monenlaisille työelämäalustoille uratarinoita kertomalla ja osaamiskärkiä avaamalla sekä tehden yhteistyötä tiedottamisesta vastaavien alustojen, kuten median (radio, televisio, lehdet, jne.) ja sosiaalisen median kanssa.

Neljäs kehittämissuositus on yhteistyö muiden korkeakoulujen kanssa. Vastaajista moni kokee yhteistyön muiden korkeakoulujen kanssa tulleen aiempaa ajankohtaisemmaksi ja sekä yhteisöpedagogi- että työnantajavastaajissa mahdollisuus sellaiseen koetaan positiivisena lisänä. Toisille korkeakouluille yhteisöpedagogikoulutusta voitaisiin markkinoida täydennyskoulutuksena tai potentiaalisena lisänä suuntaamaan muilta aloilta valmistuneiden tarkempaa ammatinvalintaa. Lisäksi yhteistyötä toivotaan opinnoissa myös sisältöjen tasolla tarjoamalla esimerkiksi suuntautumisvaihtoehtona sosiaalialan opintoja toisessa korkeakoulussa saavuttaakseen kelpoisuuden lastensuojelun tehtäviin. Usean vastaajan mielestä työelämä muuttuu radikaalia tahtia, jolloin myös koulutukselta odotetaan rohkeita päätöksiä perässä pysymiseen.

7.1 Tulosten levittäminen ja jalkauttaminen

Viime aikoina on projektikirjallisuudessa alettu korostaa tutkimustulosten levittämisen merkitystä (Toikko ym. 2009, 62). Tulosten levittämistä edistäviä malleja ovat mm. tuotteistaminen ja oppimisverkostot. Tuotteistaminen sopii parhaiten sellaisten tulosten levittämiseen, jotka ovat selkeärajaisia, markkinoitavia ja helposti siirrettävissä eteenpäin. Oppimisverkostot puolestaan soveltuvat jatkokehittämistä vaativien ideoiden levittämiseen. Ne ovat toisin sanoen

kumppanuuksia, keiden avulla tuloksia saadaan levitettyä sekä jalostettua heidän intressejään palveleviksi. Verkosto nähdään sosiaalisen tiedon tuottamisalustana ja voi käytännössä tarkoittaa erilaisia avoimia kehittämisfoorumeita, yhteisprojekteja tai työpajoja. Niissä paitsi saadaan uutta tutkimustietoa, myös yhdessä prosessoidaan sitä, ideoidaan sen pohjalta uusia avauksia sekä annetaan tietoa vastavuoroisesti muille. (Toikko ym. 2009, 87–88.)

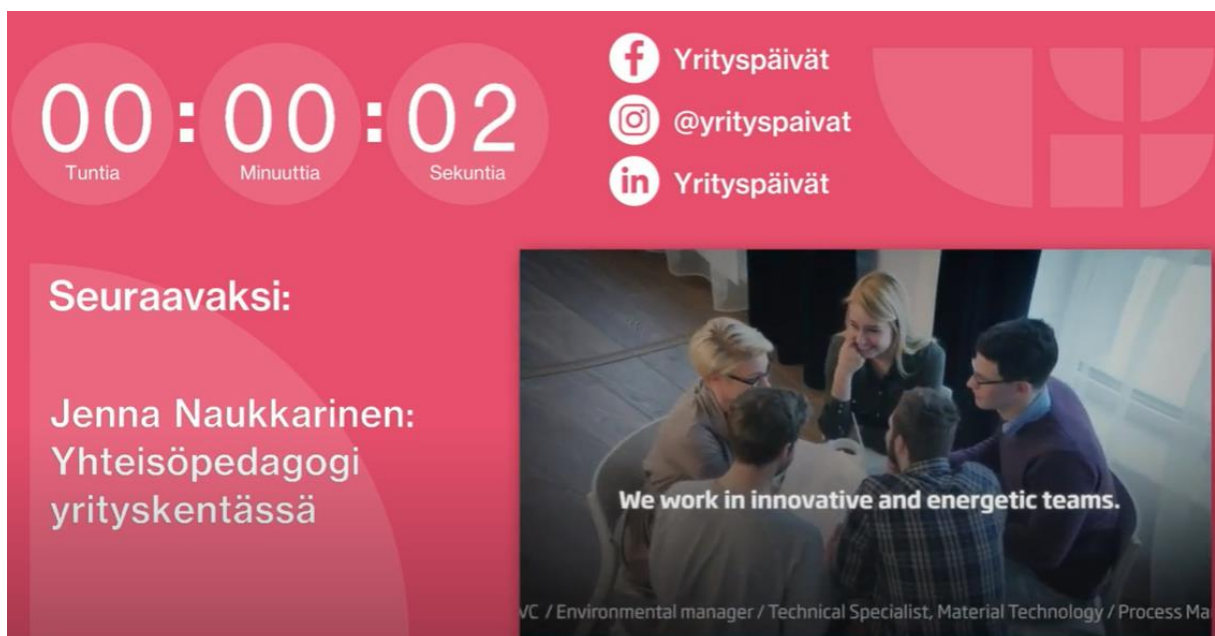
Opinnäytetyöni tuloksille sopiva tapa leviämiseen ovat oppimisverkostot. Tulosten on tarkoitus herätellä uusia ajatuksia, tarjota tuoretta näkökulmaa ja käynnistää niihin liittyviä keskusteluja. Tuloksista tiedottamisessa ja levittämisessä pyrin huomioimaan useat erilaiset intressiryhmät niin opiskelija-, korkeakoulu-, sidosryhmä- kuin työnantajapuolellakin. Tutkimuksen levittämissuunnitelman mukaista tiedottamista on tarkoitukseni tehdä helmi-huhtikuussa 2022 seuraaville tahoille:

- PowerPoint -koosteena Humakin uuden tulevan opetussuunnitelman työstöstä vastaaville henkilöille
- Blogikirjoituksena Humakin internetsivuille, joka on suunnattu erityisesti henkilö- ja opiskelijakunnalle
- PowerPoint -koosteena yhteisöpedagogikouluttajien yhteisölle, johon kuuluvat Humakin lisäksi Centria ammattikorkeakoulu Ylivieskassa sekä Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulu XAMK Mikkelissä
- Alumnitiedotteena tai uutiskirjeenä Nuori 2022 -tapahtuman osallistujille
- Viestinä tietoperustassa mainituille #olenhumanisti -kampanjalle ja HUMUS-hankkeelle sekä
- Yksityiselle sektorille osallistumalla Tampereen Yrityspäivien haastatteluun ja tekemällä tapahtumalle blogikirjoitus, jossa tietoa tutkimuksesta levitetään työllistymisverkostoihin erikoistuneen LinkedIn-verkkopalvelun avulla.

Tulosten jalkauttamiseen kuuluu viimeisimpänä mainittu esiintyminen Tampereen Yrityspäivillä 2.2.2022. Tampereen Yrityspäivät on Suomen suurin korkeakouluopiskelijoiden rekrytointitapahtuma, jota ylläpitää ja järjestää Tampereen Opiskelijarekrytoinnin Tuki ry (Yrityspäivät 2022). Tapahtuman tarkoituksena on saattaa yhteen opiskelijat, yritykset ja mahdolliset yhteistyökumppanit kontaktien löytämiseksi ja työllistämisen edistämiseksi. Vuositaitaista tapahtumaa pyörittää eri alojen opiskelijoista koostuva 16-henkinen projektitiimi, jonka

jäsenet valitaan vuosittain loppukeväästä tulevaa tapahtumaa varten. Tapahtumaa on järjestetty jo 31 kertaa ja vuonna 2020 livetapahtumaan osallistui 150 organisaatiota. Vuonna 2021 taah- tuma pidettiin virtuaalisena tapahtumana ja mukana oli yli 80 yritystä. Tämän vuoden tapah- tumaan osallistuu 75 eri alojen yritystä. (Yrityspäivät 2022.) Tulosten jalkauttaminen osaksi opiskelijoiden ja yritysten tietoisuutta tapahtuu tapahtumassa toteutetun etähaastattelun avulla, jossa minua haastatellaan opinnäytetyöni teosta ja sen kiinnostavimmista havainnoista. Haastat- telu kestää 15 minuuttia ja siinä kaksi haastattelijaa esittää minulle kysymyksiä vuorotellen. Yrityspäivät järjestetään Liveto -nimisellä virtuaalialustalla, jossa tapahtumaan osallistuvat pystyvät seuraamaan haastattelua muun tapahtuman lomassa. Alla kuvaote haastattelusta.

Kuva 3. Kuvankaappaus Yrityspäivien 2022 lähetyksestä 2 sekuntia ennen haastattelun alkua.



7.2 Opinnäytetyön evaluaatio

Työni evaluointi eli arviointi on luonteeltaan summatiivista. Sillä tarkoitetaan tyypillisesti tutkimuksen lopussa tehtävää kokoavaa arviointia, jossa peilataan saavutettuja tuloksia ja päämääriä etukäteen asetettuihin tavoitteisiin ja odotuksiin (Anttila 2007, 85). Summatiivinen arviointi edellyttää, että tutkimus hahmotetaan kokonaisuudessaan ja sen tulokset pystytään suhteuttamaan laajempaan kontekstiin. Arvioinnin tulee olla luotettavaa ja uskottavaa, ja sillä voidaan itse tutkimusprosessissa saavutettujen tulosten lisäksi punnita myös vaihtoehtoisten ratkaisujen merkitystä tutkimuksen onnistumisessa. (Anttila 2007, 85.) Opinnäytetöissä tehtävä

arviointi on useimmiten sisäistä arviointia ulkoisen arvioinnin sijaan (Lindholm 2020b). Sisäisellä arvioinnilla tarkoitetaan ensiarvoisesti tutkijan itsereflektiota, jossa kiinnitetään huomiota valittuihin tutkimusmenetelmiin ja tekniikoihin, kerättyyn materiaaliin sekä tutkimuksen kokonaiskulkuun (Anttila 2007, 96). Ulkoinen arviointi on puolestaan tutkimuksen ulkoista seuranta, jota voidaan toteuttaa esimerkiksi vertaisarvioinnin, asiantuntija-arvioinnin sekä saadun palautteen avulla (Anttila 2007, 96).

Ei ole olemassa kaikkiiin kehittämistutkimuksiin soveltuvaa kaavaa, vaan arviointi on aina työ- ja tekijäsidonnaista. Tärkeää on selventää, mitä arvioinnilla tarkalleen pyritään arvioimaan; pysyvyyttä, vaikuttavuutta, tehokkuutta vai kenties merkityksellisyyttä? (Lindholm 2020b.) Arviointi on yksinkertaisimmillaan sen kysymistä, onko tehty kehittäminen saavuttanut tavoitteensa vai ei (Toikko ym. 2009, 61). Arvioinnin avulla tuotetaan lukijalle tietoa kehitetyn asian hyvydestä ja toimivuudesta. Sisäisen arvioinnin vahvuuksia ovat tutkimuksen hyvä tuntemus sekä suurempi mahdollisuus hyödyntää tutkimuksessa saatuja tietoja myöhemmin. (Toikko ym. 2009, 61–62.)

Raportointia pidetään arviointiprosessissa hyvin tärkeänä vaiheena. Arviointitiedon nähdään koostuvan kolmesta elementistä; tutkimusaineistosta tehdyistä havainnoista, havainnoista vedetyistä johtopäätöksistä sekä johtopäätösten avulla tehdyistä kehittämissuosituksista. Havainnointi on tutkimukseen osallistuneiden käsitysten ja mielipiteiden tarkastelua, kun taas johtopäätökset ovat arvioinnin tekijän tulkintoja aineiston havainnoista. Kehittämissuositukset ovat puolestaan arvioinnin tehneen henkilön käsityksiä arviointitiedon hyödyntämisestä jatkossa. Kehittämissuosituksissa olisi myös hyvä eritellä mitä suositellaan, kenelle, miksi ja millaisella aikataululla. (Virtanen 2007, 165–166.) Tämän sisäisen arvioinnin tarkoitukseni on käsitellä opinnäytetyöni tavoitteiden toteutumista, tietoperustan ja tutkimusmenetelmien tarkoituksenmukaisuutta, työn onnistuneisuutta, luotettavuutta ja hyödynnettävyyttä sekä merkitystä tilaajalle ja ammattialalle.

Tavoitteiden toteutuminen

Opinnäytetyön tavoitteiksi asetin 1) tietouden ja ymmärryksen lisäämisen yhteisöpedagogikoulutuksen saaneiden ammattilaisten potentiaalista työskennellä yrityksissä, 2) koulutukseen si-

sällytetyn laajan ja ajantasaisen työelämänosaamisen näkyviin tuomisen sekä 3) yhteisöpedagogiammattilaisten osaamisen arvostamisen kasvattamisen tuomalla esiin uutta laadullista tietoa. Ensimmäinen tavoite toteutuu, sillä haastattelut tuovat ilmi yhteisöpedagogien koulutuksessa saatuja ominaisuuksia ja vahvuuksia, joita yritystyöntajat myös kaipaavat työntekijöiltään. Lisäksi sain tietoa myös lisäoppimista kaipaavista osa-alueista erityisesti yhteisöpedagogeilta itseltään. Toinen tavoite toteutuu jopa paremmin kuin ensimmäinen, sillä haastatteluissa sanoitetaan paljon auki ydinosaamista ja niiden merkitystä erilaisten työtehtävien hoitamisessa. Kolmas tavoite ei vielä sinällään ja täysin toteutudu tutkimuksen teon aikana, jolloin jää nähtäväksi, miten tutkimustieto otetaan vastaan tiedon levittämisen ja jalkauttamisen myötä.

Tietoperustan ja tutkimusmenetelmien tarkoituksenmukaisuus

Opinnäytetyön tietoperusta on monipuolinen ja ajantasainen sisältäen paljon etukäteisselvitteilyä tutkimusaihetta koskevista aikaisemmista selvityksistä ja julkaisuista, meneillään olevista kampanjoista ja työelämävirtauksista. Lähdekirjallisuudessa olen pyrkinyt perehtymään opinnäytetyön teon kannalta oleelliseen materiaaliin ja klassikkoteoksiin, mutta myös teorian uusimpiin tulkintoihin. Lähdekirjallisuus olisi voinut olla kattavampi enkä saanut kaikkia haluamiani teoksia tietoperustaan suunnitellusti. Tutkimusmenetelmät osoittautuvat saavutettavan tiedon kannalta hyviksi valinnoiksi ja mahdollistavat mielenkiintoisen ja keskusteleavan aineiston. Pyrin haastatteluissa noudattamaan hyvää tutkimustapaa, asiallisuutta ja tarkkuutta, kuten myös analysoinnissa. Haastateltavia löytyy tutkimukseen 10 henkilöä, ja heistä 6 henkilöä on AMK-tutkinnon yhteisöpedagogeja, 1 henkilö YAMK-tasoa opiskeleva yhteisöpedagogi sekä 3 henkilöä työnantajaedustajia. Täten AMK-tutkinnon yhteisöpedagogeja löytyy riittävästi asetettuun viiteen henkilöön nähden. YAMK-tutkinnon kokonaan opiskelleita ei löytynyt yhtäkään, vaikka tavoitteenani oli löytää heitä tutkimukseen 2–3. Työnantajaedustajia olisi myös voinut olla 1–2 lisää.

Onnistuneisuus ja luotettavuus

Opinnäytetyön tarkoituksena on saada vastauksia siihen, mitä Humanistisen ammattikorkeakoulun uudessa vuosien 2024–2028 opetussuunnitelmassa tulisi huomioida, jotta se olisi ajantasainen ja työelämää palveleva. Saadun aineiston vastaukset sekä niistä kootut johtopäätökset ja kehittämis ehdotukset vastaavat selkeästi tähän tarpeeseen. Työn rakenne ja sisältö on kirjattu

huolellisesti ylös vaihe vaiheelta ja olen pyrkinyt saamaan vertaispalautetta sen edetessä. Onnistuneisuudesta kertoo myös sen valmistuminen aikataulussa. Työn luotettavuutta varmentaa se, että tietoperusta kulkee vahvasti käsi kädessä tutkimuksessa esille tulleiden havaintojen kanssa. Luottamukseen heikentävästi vaikuttaa haastateltujen henkilömäärä (10 henkilöä), joka on tavoitetta (14 henkilöä) vähän alhaisempi, mutta tutkimuskirjallisuuden mukaan riittää aineistoksi laadullisessa tutkimuksessa ja teemahaastatteluja tehtäessä. Tästä syystä aineisto on luonteeltaan enemmänkin otanta, josta voidaan lähteä koostamaan tarkempia jatkotutkimuksia.

Hyödynnettävyys ja merkitys ammattialalle

Työtä aloitettaessani haasteelliseksi osoittautui löytää tilaaja tutkimukselle. Tarjosin aihetta 11 eri organisaatiolle ja taholle ennen Humanistista ammattikorkeakoulua. Tilaajan löytyminen ei riippunut aiheen tärkeydestä tai kiinnostuksesta, sillä se herätti vahvaa kannatusta alan toimijoiden keskuudessa ja sen kerrottiin olevan merkittävä tutkimuskohde. Monet organisaatiot kehittivät ”pitämään aiheesta kiinni”, vaikka eivät voineetkaan itse ryhtyä tilaajiksi. Asiaan saattoi vaikuttaa koronaviruspandemian mukanaan tuomat lisähaasteet organisaatioiden arjelle. Todennäköisesti organisaatiot kokivat tutkimuksen tarjoavan konkreettista hyötyä tilaajaksi valikoituvan lisäksi myös muille aiheesta kiinnostuneille tahoille. Opinnäytetyöni on pyrkinyt nostamaan yhteisöpedagogitutkinnon arvostusta opiskelijoiden ja työnantajayritysten keskuudessa sekä parantamaan kyseisestä koulutuksesta valmistuneiden työllistymismahdollisuuksia yhteiskunnassa ilman uudelleen kouluttautumista ja alanvaihtoa. Vähintäänkin se tuottaa mahdollisia uusia kehittämissuunnitelmia ja toimintamalleja yhteisöpedagogikoulutukselle ja sen tunnetuksi tekemiselle. Usko siihen, että se auttaa vahvasti luomaan uutta strategiaa sille, millaiseksi Humakin tulevien vuosien opetussuunnitelmien kurssikokonaisuuksia muodostetaan, on vahva. Tuloksellisuuden näkökulmasta koen tarpeelliseksi osoittaa, että saadut tulokset on oikeutettava osaksi vakiintuvaa käytäntöä.

Opinnäytetyö on laajasti sovellettavissa ja tyyliltään samankaltaisia laadullisia selvityksiä on mahdollista tehdä samanhenkisistä koulutuksista, kuten sosionomikoulutuksesta tai yliopistojen kasvatustieteistä. Varteenotettavana tutkimusaiheena olisi ottaa lisää selvää työnantajien mielipiteistä ja toiveista koulutusten tulevaisuudelle, kuten haastattelussa tuotiin esille. Tilaaja voi teetättää aiheesta rajatumpia jatkotutkimuksia, kuten laajempaa selvitystä AMK- tai

YAMK-tason tutkintojen opiskelijoiden yritystyöskentelykokemuksista tämän tutkimuksen ollessa enemmänkin ensimmäinen otanta. Humakissa meneillään olevassa vuosien 2018–2024 opetussuunnitelmassa on ensi kertaa opetussuunnitelmien historiassa mukana yrittäjyysopintoja 5 opintopisteen verran. Kun kyseinen opetussuunnitelma päättyy, on mahdollista tehdä uutta laadullista selvitystä sen opetussuunnitelman läpikäyneiden opiskelijoiden ajatuksista yrittäjyysopintojaan kohtaan. Vaihtoehtoisesti voidaan kartoittaa määrällisellä tutkimuksella, onko yhteisöpedagogeja työllistynyt opetussuunnitelman päättymisen jälkeen enemmän yrityksiin kuin kyseisen opetussuunnitelman käyttöönottoa edeltävänä ajanjaksona. Tällöin voidaan määrittää yrittäjyysopintojen vaikutusta erityyppisiin työpaikkoihin hakeutuessa.

Opinnäytetyöni anti sopii keskustelun ja ajatuksien herättäjäksi yhteisöpedagogiksi opiskeleville tai jo valmistuneille alumneille, yrityksille, ammattiliitoille ja ylipäättään kaikille aiheesta kiinnostuneille. Taistelevan tutkimuksen hengessä toteutettu opinnäytetyöni on onnistunut varmentamaan yhteisöpedagogien osaamisen tärkeyttä tulevaisuuden työmarkkinoilla. Merkitystä ammattialalle voidaan kuvata uuden oven raottamisena; vastoin ehkä yleistä ja laajempaa käsitystä yhteisöpedagogi voi mennä yritysoven vaihtoehdosta sisään ja menestyä ammattitaidollaan.

LÄHTEET

- Anttila, Pirkko 2007. Realistinen evaluaatio ja tuloksellinen kehittämistyö. Helsinki: Akatiimi.
- Clevry 2020. Soft Skills. Mitä sinun tulisi tietää pehmeistä taidoista. Konsulttiyrityksen internet-sivu. Viitattu 1.11.2021. [Soft Skills - Mitä sinun tulisi tietää pehmeistä taidoista | Clevry](#)
- Dromberg, Hanna 2021. Pehmeät taidot tulevaisuuden valttikorttina -uutinen. 15.1.2021. Opetushallitus. Moving Into Soft Skills -hanke. Itä-Suomen Liikuntaopisto. Viitattu 6.9.2021. [Pehmeät taidot tulevaisuuden valttikorttina | Opetushallitus \(oph.fi\)](#)
- Heikkilä, Tarja 2014. Kvantitatiivinen tutkimus. Helsinki: Edita Publishing Oy. Verkkomateriaali kirjastaan Tilastollinen tutkimus. Viitattu 31.10.2021. [Dia 1 \(tilastollinentutkimus.fi\)](#)
- Humanistinen ammattikorkeakoulu 2020. Profiiliopinnot 1 -opintojakso. Kevät 2021. E-Delfoi-paneelitehtävä ryhmittäin. Etäopetusluennot. Viitattu 23.6.2021.
- HUMUS 2021. Humanistit uudistuvassa työelämässä -hanke 2019–2022. Itä-Suomen yliopiston humanistinen osasto. Viitattu 14.3.2021. [Info - HUMUS – Humanistit uudistuvassa työelämässä \(uef.fi\)](#)
- Hämäläinen, Juha & Kurki, Leena 2020. Sosiaalipedagogiikka seuraa aikaansa. Kansalaisfoorumien tietopankki-sivuston blogikirjoitus tekijöiden teoksesta Sosiaalipedagogiikka. 1997. WSOY. 26.11.2020. Viitattu 1.11.2021. [Sosiaalipedagogiikka seuraa aikaansa - Kansalaisyhteiskunta](#)
- Kajjala, Markku & Tolvanen, Riitta 2020. Henkilöstö – Strateginen investointi? Helsinki: Kauppakamari.
- Kasvio, Antti 2016. Kestävä työ ja hyvä elämä. Tampere: Gaudeamus Oy.
- Kiuru, Hanna & Lindholm, Arto 2018. Yhdessä tehden – 20-vuotiaan Humanistisen ammattikorkeakoulun tarina. Humanistisen ammattikorkeakoulun julkaisuja 63. Helsinki. Viitattu 4.4.2021. [978-952-456-310-9.pdf \(theseus.fi\)](#)
- Kuittinen, Arja 2021. Osaamisen kehittäminen on nyt työelämän kuumin trendi – mutta kenen vastuulla se oikeastaan on? EkonomitMer. Suomen Ekonomit -internetsivun blogikirjoitus. 28.1.2021. Viitattu 1.11.2021. [Osaamisen kehittäminen on nyt työelämän kuumin trendi – mutta kenen vastuulla se oikeastaan on? - Suomen Ekonomit](#)
- Kujansivu, Paula; Lönnqvist, Antti; Jääskeläinen, Aki & Sillanpää, Virpi 2007. Liiketoiminnan aineettomat menestystekijät. Mittaa, kehitä ja johda. Helsinki: Talentum Media Oy.
- Kylmäkoski, Merja & Niila Tamminen 2019. Opintiellä ammatteihin, joita ei vielä ole – havainnot opusteknologiamurroksesta Bett Showsta. Humanistinen ammattikorkeakoulu. Blogikirjoitus. 19.2.2019. Viitattu 22.11.2021. [Opintiellä ammatteihin, joita ei vielä ole - havainnot opusteknologiamurroksesta Bett Showsta - Humak](#)
- Lindholm, Arto 2020a. Tutkimuksellinen kehittäminen Yamk-opinnäytetyössä. Humanistinen ammattikorkeakoulu. Opetustalenne. Youtube-video. 22.8.2020. Viitattu 4.10.2021. [Tutkimuksellinen kehittäminen Yamk-opinnäytetyössä - YouTube](#)

- Lindholm, Arto 2020b. Evaluointi opinnäytetyössä. Humanistinen ammattikorkeakoulu. Opetustalenne. Youtube-video. 9.12.2020. Viitattu 4.10.2021. [Evaluointi opinnäytetyössä \(Arto Lindholm\) - YouTube](#)
- Lindholm, Arto 2020c. Asiantuntijahaastattelu vs kulttuurin jäsenen haastattelu. Humanistinen ammattikorkeakoulu. Opetustalenne. Youtube-video. 6.11.2020. Viitattu 4.10.2021. [Asiantuntijahaastattelu vs kulttuurin jäsenen haastattelu - YouTube](#)
- Manka, Marja-Liisa 2012. Hyvän esimiestyön merkitys. Tampereen Yliopiston johtamiskorkeakoulu. Youtube-video. 27.3.2012. Viitattu 27.9.2021. [Hyvän esimiestyön merkitys - Marja-Liisa Manka - YouTube](#)
- Marjanen, Päivi 2020. Sisällönanalyysi tutkimusaineiston analyysimenetelmänä. Humanistinen ammattikorkeakoulu. Opetustalenne. Youtube-video. 3.11.2020. Viitattu 4.10.2021. [Päivi Marjanen sisällönanalyysi - YouTube](#)
- Mäkelä, Anna 2020. 10 halutuinta työelämätaitoa juuri nyt – kuinka monta sinä hallitset? Duunitorin blogikirjoitus. 29.10.2020. Viitattu 1.11.2021. [Pehmeät taidot yhä halutumpia työmarkkinoilla – katso, mitä taitoja työnantajat hakevat eniten juuri nyt - Duunitori](#)
- Niemelä, Tiia 2014. Humanismin arvo yritysmaailmassa. 375 humanistia – Helsingin yliopiston humanistinen tiedekunta. Viitattu 14.3.2021 <https://375humanistia.helsinki.fi/marco-makinen/humanismin-arvo-yritysmaailmassa>
- Nieminen, Sanna 2021. Informointia Humakin tutkintojen sisällöistä ja yrittäjyysopinnoista. Sähköpostikeskustelu. Viitattu 5.4.2021.
- Nivala, Elina & Ryyänen, Sanna 2019. Sosiaalipedagogiikka. Kohti inhimillisempää yhteiskuntaa. Tampere: Gaydeamus Oy.
- Ojasalo, Katri; Moilanen, Teemu & Ritalahti, Jarmo 2014. Kehittämistyön menetelmät. Uudella osaamista liiketoimintaan. Sanoma Pro.
- Olen humanisti 2021. Olen humanisti -kampanja sosiaalisessa mediassa. Ammattijärjestöjen yhteishanke. Viitattu 14.3.2021. [Tietoa kampanjasta - Olen humanisti](#)
- Opetushallinto 2021. Opetushallinnon tilastopalvelu. Humanistisen ammattikorkeakoulun uudet aloittaneet yhteisöpedagogiopiskelijat AMK- ja YAMK-tutkinnoissa vuosina 2010–2020. Viitattu 5.4.2021. [Excel Web Access - /fi-fi/Raportit/Ammattikorkeakoulujen uudet opiskelijat - koulutusala.xlsb \(vipunen.fi\)](#)
- Opetussuunnitelma 2018. Humanistisen ammattikorkeakoulun yhteisöpedagogikoulutuksen (AMK) opetussuunnitelma vuosille 2018–2024. Viitattu 5.4.2021. HumakWiki -sivuston yleinen julkaisu. [Humakin opetussuunnitelmat - Opintojen suunnittelu - Yleinen sivusto](#)
- Pyykkö, Riitta; Tolonen, Mikko; Levä, Kimmo; Mahlamäki-Kultanen, Seija; Pantermöller, Marko; Pettersson, Torsten; Saarinen, Sini & Huusko Mira 2020. Humanistisen alan korkeakoulutuksen arviointi. Kansallisen koulutuksen arviointikeskus KARVI julkaisu 1. Viitattu 8.4.2021. [Humanistisen alan korkeakoulutuksen arviointi \(karvi.fi\)](#)
- Päiviö-Häkämies, Laura 2020. Tapaustutkimus. Humanistinen ammattikorkeakoulu. Youtube-video. 23.9.2020. Viitattu 4.10.2021. [Tapaustutkimus \(Laura Päiviö-Häkämies\) - YouTube](#)

- Saaranen-Kauppinen, Anita & Puusniekka, Anna. 2006. KvaliMOTV - Menetelmäopetuksen tietovaranto [verkkojulkaisu]. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoaarkisto. Viitattu 31.10.2021. <https://www.fsd.tuni.fi/menetelmaopetus/>
- Salminen, Jari 2015. Työntekijän vastuu ja työelämätaidot. Helsinki: Grano Oy.
- Siltanen, Teemu 2021. Tutkinnon tuhannet mahdollisuudet – Akavan Erityisalojen HumanistiURA 2013 -tapahtuma. Hybris-lehtiartikkeli. Viitattu 6.9.2021. [Tutkinnon tuhannet mahdollisuudet — Tiedelehti Hybris \(hybrislehti.net\)](https://www.hybrislehti.net)
- Sosiaalipedagogiikka 2021a. Sosiaalipedagogisen keskustelun foorumina Suomessa toimiva ja perustietoa yhteenkokoava sosiaalipedagogiikan sivusto. Suomen sosiaalipedagoginen seura Ry. Viitattu 1.11.2021. [Sosiaalipedagogiikka | Sosiaalipedagogiikka](#)
- Sosiaalipedagogiikka 2021b. Sosiaalipedagogisen keskustelun foorumina Suomessa toimiva ja perustietoa yhteenkokoava sosiaalipedagogiikan sivusto. Suomen sosiaalipedagoginen seura Ry. Viitattu 1.11.2021. [Työelämä | Sosiaalipedagogiikka](#)
- Sosiaalipedagogiikka 2016. Sosiaalipedagogisen keskustelun foorumina Suomessa toimiva ja perustietoa yhteenkokoava sosiaalipedagogiikan sivusto. Suomen sosiaalipedagoginen seura Ry. Viitattu 1.11.2021. [Sosiaalipedagogiset sisällöt Humanistisen ammattikorkeakoulun yhteisöpedagogikoulutuksessa | Sosiaalipedagogiikka](#)
- Suoranta, Juha & Ryyänen, Sanna 2014. Taisteleva tutkimus. Helsinki: Into Kustannus Oy.
- Tamminen, Niila 2020. Polkuja Humakin koulutuksesta työelämään. Humanistisen ammattikorkeakoulun julkaisu 104. Viitattu 5.4.2021. <https://www.theseus.fi/handle/10024/341642>
- Toikko, Timo & Rantanen, Teemu 2009. Tutkimuksellinen kehittämistoiminta. Tampere: Tampereen yliopisto.
- Vaahterikko-Mejia, Päivi 2021. Viestintä organisaatiossa: pääoma. Yhteisöpedagogi YAMK -tutkinnon luento. Yhteisöllinen prosessiosaaminen 3 -opintojakso. Humanistinen ammattikorkeakoulu. 23.4.2021. Viitattu 27.9.2021.
- Vilka, Hanna 2021. Tutki ja kehitä. Jyväskylä: PS-kustannus.
- Virtanen, Petri 2007. Arviointi. Arviointitiedon luonne, tuottaminen ja hyödyntäminen. Helsinki: Edita Prima Oy.
- Väisänen, Mira & Määttä, Jukka 2015. Moninaisille kenteille – Yhteisöpedagogien työelämään sijoittuminen, koulutuskokemukset ja jatko-opintosuunnitelmat. Humanistisen ammattikorkeakoulun julkaisu 2. Viitattu 5.4.2021. [vaisanen-ja-maatta-moninaisille-kentille1.pdf \(humak.fi\)](#)
- Wendelin, Lasse 2014. Ihmisten erilaisuus ja yrityskulttuuri. Prime Coaching and Consulting Oy. MLP Akatemia. Youtube-video. 27.10.2014. Viitattu 27.9.2021. [Lasse Wendelin: Ihmisten erilaisuus ja yrityskulttuuri - YouTube](#)
- Wilenius, Markku 2015. Tulevaisuuskirja. Metodi seuraavan aikakauden ymmärtämiseen. Helsinki: Otavan Kirjapaino.
- Yrityspäivät 2022. Suomen suurin opiskelijarekrytointitapahtuma Tampereella. Tampereen Opiskelijarekrytointin Tuki ry. Viitattu 23.1.2022. [Yrityspäivät – Suomen suurin opiskelijarekrytointitapahtuma \(yrityspaivat.com\)](#)

LIITTEET

LIITE 1. HAASTATTELUN KYSYMYKSET YHTEISÖPEDAGOGILLE

1. Yhteisöpedagogien tyypillisimpiä työnantajia ovat kunnat ja järjestöt. Mikä sai sinut hake-
maan yritykseen töihin / perustamaan yrityksen?
2. Oliko yritykseen hakeutuminen / perustaminen sinulle tietoinen valinta jo opiskeluaikana?
3. Millaista osaamista ajattelit sinulla olevan kyseiseen työtehtävään siihen hakiessa / perusta-
essa?
4. Yhteisöpedagogin tutkinto on Suomessa vielä varsin tuore. Oliko tutkintonimike entuudes-
taan tuttu esimiehellesi tai kollegoillesi?
5. Miten olet kokenut yp-koulutuksesta saavutetun osaamisen palvelevan sinua yrityksen pal-
veluksessa?
6. Mitkä ovat työsi keskeisimpiä osaamisalueita?
7. Koetko oman koulutuksesi vastaavan työtehtäviesi vaatimustasoa?
8. Oletko käynyt / kokenut tarpeelliseksi käydä jonkinlaisia täydennyskoulutuksia tehtäväsi
hoitamiseksi?
9. Koetko, että sinulla on joitakin koulutuksen mukanaan tuomia vahvuusalueita tehtäväsi hoi-
tamisessa? Entä heikkouksia?
10. Tulisiko mielestäsi yhteisöpedagogeja saada enemmän töihin yrityssectorille? Jos kyllä,
minkälaisiin työtehtäviin?
11. Tulisiko yp-koulutuksen mielestäsi vastata työelämän toiveisiin ja vaatimuksiin parem-
min? Jos kyllä, miten?

12. Tulisiko mielestäsi yhteisöpedagogien osaamisesta tiedottaa aiempaa enemmän tai paremmin julkisuudessa? Jos kyllä, miten kehittäisit asiaa?

13. Vapaa sana aiheesta:

LIITE 2. HAASTATTELUN KYSYMYKSET TYÖNANTAJAN EDUSTAJALLE

1. Yrityksenne palveluksessa työskentelee yhteisöpedagogikoulutuksen läpikäynyt henkilö. Haitteko hänen työtehtäväänsä juuri yhteisöpedagogia?
2. Millä tavalla tulitte vakuuttuneeksi yp:n osaamisesta ja valitsitte hänet työtehtävään?
3. Millaisia odotuksia teillä oli yhteisöpedagogin osaamisesta ja soveltuvuudesta kyseiseen työtehtävään?
4. Onko yhteisöpedagogi koulutuksena teille ennestään tuttu? Jos on, mistä yhteydestä?
5. Millaisia keskeisiä osaamisalueita liittyy siihen työtehtävään, jossa yhteisöpedagogi tällä hetkellä työskentelee?
6. Miten olette kokeneet yp:n osaamisen vastaavan hänen suorittamansa työtehtävän vaatimustasoa?
7. Millaisia vahvuuksia olette huomanneet yp-työntekijällänne olevan työtehtäviensä hoitamisessa? Entä kehittämiskohtia?
8. Oletteko kokeneet tarpeelliseksi tarjota täydennyskoulutusta johonkin liittyen?
9. Tulisiko mielestänne yhteisöpedagogeja saada enemmän töihin yrityssectorille? Jos kyllä, minkälaisiin työtehtäviin?
10. Tulisiko yp-koulutuksen mielestänne vastata työ- / yritys-elämän toiveisiin ja vaatimuksiin paremmin? Jos kyllä, miten?
11. Tulisiko mielestänne yhteisöpedagogien osaamisesta tiedottaa aiempaa enemmän tai paremmin julkisuudessa? Jos kyllä, miten kehittäisit asiaa?
12. Vapaa sana aiheesta: