

## **Kasvatustieteilijät 2000-luvun työmarkkinoilla**

Kasvatustieteilijöiden näkemyksiä ammatillisista osaamis- ja kehittämistarpeista sekä työllistymismahdollisuuksista

Reeta Vainio  
Pro gradu -tutkielma  
Kasvatustiede  
Kasvatustieteiden laitos  
Turun yliopisto  
Huhtikuu 2009

VAINIO REETA: Kasvatustieteilijät 2000-luvun työmarkkinoilla  
Kasvatustieteilijöiden näkemyksiä ammatillisista osaamis-  
ja kehittämistarpeista sekä työllistymismahdollisuuksista

Pro gradu -tutkielma, 121 s., 3 liites.  
Kasvatustiede  
Maaliskuu 2009

---

Tutkimuksen tarkoituksena on selvittää kasvatustieteen ja aikuiskasvatustieteen koulutusohjelmista vuosina 1991–2008 valmistuneiden henkilöiden näkemyksiä omista ammatillisista osaamis- ja kehittämistarpeista sekä työllistymismahdollisuuksista globaaleilla työmarkkinoilla. Samalla kartoitetaan kasvatustieteilijöiden työuria ja tulevaisuuden visioita. Tutkimus on laadultaan kvalitatiivinen ja sen teoreettinen osio käsittelee globalisaation sekä riski- ja tietoyhteiskunnan muotoutumista, muuttuvaa työelämää ja luovaa työyhteisöä sekä työn tulevaisuutta. Teoreettisen osion lopuksi tarkastellaan asiantuntijuuden kehittymistä, josta siirrytään tarkastelemaan kasvatustieteilijöiden monimuotoista työuraa. Tutkimuksen aineisto koostuu kolmen vastavalmistuneen ja viiden jo pidemmälle työurallaan edenneen kasvatustieteilijän näkemyksistä. Puolet haastateltavista henkilöistä kuului haastatteluhetkellä SPECIA:n jäsenjärjestöön ja vastaavasti puolet heistä ei kuulunut. Aineisto on kerätty kevään ja kesän 2008 aikana Etelä- ja Länsi-Suomen alueella ja se sisältää kahdeksan teemahaastattelua.

Pro gradu -tutkielma on saanut alkunsa kiinnostuksestani työmarkkinoiden nykytilaan. Lisäksi tuntui varsin luonnolliselta jatkaa proseminaaristani, jossa tutkin kasvatustieteilijöiden tyypillistä ammattikuvaa. Pro gradu -tutkielmani toteutettiin yhteistyössä kasvatustieteilijöiden ammattijärjestön SPECIA:n kanssa. Tarkastelun pohjan tähän tutkimukseen antavat kasvatustieteilijöiden nykyinen työmarkkinatilanne globaaleilla työmarkkinoilla ja erilaiset kasvatustieteilijöitä käsittelevät aiemmat tutkimukset.

Haastateltavilla oli hyvin erilaisia työurapolkua. Työnkuvat vaihtelivat ammattinimikkeen sekä työskentelysektorin mukaan, mutta olivat hyvin samankaltaisia. Haastateltavat kokivat, että nykyisessä työelämässä vallitsee ainainen kiire, epävarmuus, töiden paljous, kilpailuhenkisyys ja tulospaine. Haastateltavat suhtautuivat nykyiseen työelämään ja sen tulevaisuuteen silti luottavaisin mielin. He kokivat, että ammatillinen identiteetti ja asiantuntijuus kehittyvät vasta työkokemuksen myötä. Kasvatustieteen ja aikuiskasvatustieteen koulutukset antavat niiden kehittymiselle hyvän pohjan. Kasvatustieteen ja aikuiskasvatustieteen koulutusten nähtiin kehittävästi erityisesti teoreettisia valmiuksia. Teoreettiseen tutkimukseen oli jääty kaipaamaan enemmän käytännönläheisiä opintoja, joita voitaisiin soveltaa työelämässä. Työelämän osaamis- ja kehittämistarpeet koettiin liittyvän kiireen sietokykyyn ja atk-taitojen ja kielitaidon päivittämiseen. Kasvatustieteilijöiden työllistymismahdollisuudet osoittautuivat monipuolisiksi.

Asiasanat: kasvatustieteilijät, työelämä, työhönsijoittuminen, asiantuntijuus, tulevaisuus

# SISÄLLYS

<b>1 JOHDANTO.....</b>	<b>5</b>
<b>2 GLOBALISAATIO JA RISKIYHTEISKUNTA SEKÄ TIETOYHTEISKUNNAN MUOTOUTUMINEN .....</b>	<b>7</b>
<b>2.1 Lähivuosisikymmenien tulkintoja työelämän kehityskuluista .....</b>	<b>8</b>
<i>Globalisaation, riski- ja tietoyhteiskuntakehityksen monimuotoiset polut.....</i>	<i>8</i>
<i>Katsaus 1990-luvun kehityskulkuun .....</i>	<i>13</i>
<i>Tietoyhteiskuntakehitys pähkinänkuoressa .....</i>	<i>15</i>
<b>2.2 Yhteenvetoa ja kriittistä pohdintaa työelämäkehityksestä .....</b>	<b>17</b>
<b>3 LUOVA LUOKKA, LUOVA TYÖYHTEISÖ JA TYÖN TULEVAISUUS .....</b>	<b>20</b>
<b>3.1 Kohti henkistä työkuultuuria ja virtuaalista työyhteisöä .....</b>	<b>20</b>
<i>Luovan luokan käsite ja luova työyhteisö .....</i>	<i>23</i>
<i>Kansainvälistyminen ja aikapaineet 24 tuntia avoimna olevassa         yhteiskunnassa .....</i>	<i>26</i>
<b>3.2 Työelämäkehityksen arviointia ja työn tulevaisuuden ennakkointia .....</b>	<b>28</b>
<b>4 ASIANTUNTIJUUDEN MONET KASVOT .....</b>	<b>34</b>
<b>4.1 Asiantuntijuutta etsimässä .....</b>	<b>34</b>
<i>Perinteinen ja uusi asiantuntijuus.....</i>	<i>36</i>
<i>Asiantuntija luovan työyhteisön jäsenenä .....</i>	<i>40</i>
<b>4.2 Kasvatustieteilijöiden monimuotoinen työura askeleena tuntemattomaan ...</b>	<b>41</b>
<i>Kasvatustieteilijät muutosten pyörteissä .....</i>	<i>44</i>
<i>Määräaikaisten työsuhteiden monet ulottuvuudet .....</i>	<i>47</i>
<i>Osaamis- ja kehittämistarpeet puntarissa .....</i>	<i>50</i>
<i>Työllistymismahdollisuudet eri tutkimusten valossa .....</i>	<i>54</i>
<b>5 TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN .....</b>	<b>60</b>
<b>5.1 Tutkimuskysymykset ja tutkimusaineisto .....</b>	<b>60</b>
<b>5.2 Tutkimusmenetelmä ja aineiston analysointi .....</b>	<b>62</b>

<b>6 TULOKSET .....</b>	<b>66</b>
<b>6.1 Työelämäkehityksen muutostuulet .....</b>	<b>66</b>
<i>Nykyinen työelämä ja sen tulevaisuus haastateltavien kokemana .....</i>	<i>66</i>
<i>Haastateltavien työurat eri työnantajasektoreilla .....</i>	<i>68</i>
<i>Samankaltaisia työnkuvia ja tulevaisuuden visioita .....</i>	<i>72</i>
<b>6.2 Asiantuntijuus ja ammatillinen identiteetti.....</b>	<b>76</b>
<i>Kasvatustieteellinen koulutus investointina työmarkkinoilla .....</i>	<i>76</i>
<i>Asiantuntijana kehittyminen vaatii työkokemusta .....</i>	<i>80</i>
<i>Ammatillisen identiteetin kehittyminen on henkistä kasvua.....</i>	<i>82</i>
<b>6.3 Ajankohtaiset osaamis- ja kehittämistarpeet .....</b>	<b>86</b>
<i>Henkilökohtaiset osaamistarpeet ja henkilöstön kehittämistarpeet .....</i>	<i>86</i>
<i>Oman ammattitaidon ylläpitäminen ja sen kehittäminen .....</i>	<i>90</i>
<i>Kansainvälisyyden mukanaan tuomia haasteita sekä kiire- ja etätyökokemuksia .....</i>	<i>93</i>
<b>6.4 Työllistymismahdollisuuksien laaja kirjo.....</b>	<b>99</b>
<i>Kokemuksia määräaikaisista työsuhteista ja työllistymismahdollisuuksista .....</i>	<i>100</i>
<i>Kasvatustieteilijöiden nykyinen työmarkkinatilanne .....</i>	<i>104</i>
<b>7 LOPPUYHTEENVETO JA POHDINTA .....</b>	<b>113</b>
<i>Tulevaisuuden haasteita ja mahdollisuuksia .....</i>	<i>113</i>
<i>Tutkimuksen toteutus ja jatkotutkimusaiheita.....</i>	<i>116</i>
<b>LÄHTEET.....</b>	<b>118</b>
<b>LIITTEET.....</b>	<b>126</b>
<b>LIITE 1: HAASTATTELUPYYNTÖ .....</b>	<b>126</b>
<b>LIITE 2: TEEMAHAASTATTELULOMAKE.....</b>	<b>127</b>

# 1 JOHDANTO

Tämän pro gradu -tutkimuksen tausta nojaa globalisaation mukanaan tuomiin haasteisiin ja mahdollisuuksiin työelämässä. Tutkimukseni rakentuu kolmen eri ajankohtaisen teeman varaan, joita ovat muuttuva globaali työelämä, uusi asiantuntijuus sekä uudet osaamistarpeet ja työllistymismahdollisuudet. Kyseiset kolme teemaa ovat olleet keskeisellä sijalla muodostettaessa tutkimusongelmia ja teemahaastattelurunkoa. Pro gradu -tutkielmani nojautuu proseminarityöhöni. Proseminarityössäni tutkin kasvatustieteilijöiden tyypillistä ammattikuvaa yhden pääongelman ja kolmen osaongelman avulla, joita ovat seuraavat: Minkälainen on kasvatustieteilijöille tyypillinen ammattikuva? Mitkä ovat tyypilliset ammattinimikkeet ja työnantajat? Mitkä ovat keskeiset työtehtävät? Mitkä ovat keskeiset tekijät työllistymisen kannalta? Proseminaritutkimukseni oli suurena apuna hakiessani kasvatustieteilijöiden työllistymistä koskevaa tutkimusmateriaalia, jota ei ollut helposti saatavilla. Kasvatustieteilijöiden työllistymistä koskevia selvityksiä ja tutkimuksia on tehty jonkin verran, mutta hyvin useasti kasvatustieteilijöitä on tutkittu yhtenä laajempuna ryhmänä, jolloin ollaan oltu kiinnostuneita pääosin luokanopettajakoulutuksesta valmistuneista kasvatustieteen maistereista. Tässä tutkimuksessa olen kiinnostunut kasvatustieteen ja aikuiskasvatustieteen tieteenalapuolen koulutusohjelmasta valmistuneiden kasvatustieteilijöiden työmarkkinatilanteesta ja heidän kokemuksista ja ajatuksista liittyen omiin osaamis- ja kehittämistarpeisiin sekä työllistymismahdollisuuksiin. Samalla kartoitetaan heidän työuriaan ja tulevaisuuden visioitaan.

Kyseisestä aihealueesta ei ollut helppo löytää aikaisempia tutkimuksia. Osittain syynä saattaisi olla se, että kasvatustieteen ja aikuiskasvatustieteen tieteenalapuolen koulutusohjelmista valmistuu maistereita hyvin vähän verrattuna luokanopettajakoulutuksesta valmistuneisiin maistereihin. Vasta lähivuosikymmeninä ja etenkin viimeaikoina työllistymisen teema on herättänyt keskustelua kasvatustieteilijöiden keskuudessa. Epätietoisuutta on koettu etenkin tutkinnon päämääristä ja mahdollisista tulevaisuuden työtehtävistä. Kyseisestä aiheesta jatkaminen tuntui varsin luonnolliselta ja kiinnostavalta vaihtoehdolta. Myös SPECIA oli kiinnostunut kyseisestä aihe-alueesta. SPECIA (Asiantuntijat ja ylemmät toimihenkilöt ry) on ammattijärjestö, joka neuvoa ja palvelee jäseniään työelämään liittyvissä

kysymyksissä. SPECIA:n jäsenistä suurin osa on suorittanut korkeakoulututkinnon ja yleisimmät tutkinnot ovat filosofian tai kasvatustieteen maisteri.

Tutkimuksen teoreettisen osion luvussa kaksi tarkastelen globalisaation, riski- ja tietoyhteiskunnan kehittymistä ja kyseisten ilmiöiden vaikutuksia työmarkkinoiden toimintaan 1990-luvulta 2000-luvulle asti. Luvussa kolme tarkastelen luovaa työyhteisöä osana henkistä työkuultuuria ja virtuaalista työyhteisöä. Luku neljä pitää sisällään erilaisia tulkintoja asiantuntijuudesta osana muuttuvaa työelämää. Tutkijat puhuvat yhä enemmän uudesta asiantuntijuudesta, joka olisi syrjäyttämässä vanhan perinteisenä koetun asiantuntijuuden. Tarkasteluun on tuotu mukaan myös luovan luokan ja luovan työyhteisön käsitteet ja erilaisia tulkintoja työn tulevaisuudesta sekä kasvatustieteilijöiden monimuotoisista työurista. Lisäksi hahmotetaan kasvatustieteilijöiden määräaikaista työsuhteita, ammatillisia osaamis- ja kehittämistarpeita sekä työhön sijoittumista aikaisempien tutkimusten valossa. Luvussa viisi esittelen miten tämä tutkimus on toteutettu ja luku kuusi eli tutkimuksen aineisto-osio käsittelee kahdeksan teemahaastattelun tutkimustuloksia. Tarkastelen tutkimustani neljän keskeisen tutkimusongelman avulla, joita ovat 1. Minkälaisia työuria ja tulevaisuuden visioita kasvatustieteilijöillä on? 2. Miten kasvatustieteilijöiden asiantuntijuus ja ammatillinen identiteetti kehittyvät? 3. Minkälaisia osaamis- ja kehittämistarpeita kasvatustieteilijät pitävät tärkeinä nykyisessä globaalissa työelämässä? 4. Minkälaisia työllistymismahdollisuuksia työmarkkinoilla on tarjolla kasvatustieteilijöille? Luvussa 7 esittelen työni keskeiset tutkimustulokset ja lopuksi luon loppupohdinnan.

Toivon, että tutkielmastani voisivat hyötyä generalistikoulutuksessa opiskelevat tai siitä jo valmistuneet henkilöt. Tutkielma voi avata uudenlaisia näkökulmia ja lisätä tietoutta, siitä millaisiin tehtäviin kasvatustieteen ja aikuiskasvatustieteen koulutuksista on valmistuttu, miten valmistuneet ovat sijoittuneet työelämään ja miten kasvatustieteilijöihin suhtaudutaan työmarkkinoilla. Tutkielma voi herättää mielenkiintoa myös lukijassa, joka on kiinnostunut nykyisestä varsin ennakoimattomasta työmarkkinatilanteesta ja mahdollisista tulevaisuuden suuntaviivoista. Voidaankin kysyä, tulisiko kasvatustieteilijöiden työuraa kehittää yhä enemmän työmarkkinoiden muutoksia vastaavaksi ja miten akateemisen työuran laadullisuus pystytään säilyttämään työelämän muutosten kourissa?

## **2 GLOBALISAATIO JA RISKIYHTEISKUNTA SEKÄ TIETOYHTEISKUNNAN MUOTOUTUMINEN**

Tässä luvussa luon lyhyen katsauksen globalisaation, riski- ja tietoyhteiskunnan monimuotoisiin polkuihin. Alaluvussa 2.1 tarkastelen näiden maailmanlaajuisten ilmiöiden vaikutuksia työmarkkinoiden toimintaan 1990-luvulta 2000-luvulle asti. Tarkoitukseni ei ole luoda kaiken kattavaa kuvausta työmarkkinoiden historiasta nykypäivään asti, vaan pohtia erilaisia kehityksen mukanaan tuomia muutoksia, niiden luonnetta ja suuntaa. Alaluvussa 2.2 luon yhteenvedon työelämäkehityksestä ja lisäksi esitän eriäviä mielipiteitä synnyttäneen Floridan tulkinnan luovasta taloudesta ja sen kehitykseen liittyvästä luovan luokan käsitteestä. Palaan kyseiseen tulkintaan myöhemmin työssäni luvussa 3. Lehto (2007) toteaa, että työelämän menneisyyden tarkastelu avaa monia ovia tulevaisuuden tarkasteluun. (Emt. 60.)

Työmarkkinat ja niiden toiminta ovat kiinnostaneet tutkijoita kautta aikojen. (Kasvio 1994). Työmarkkinoiden epävakautuminen on yhdistetty kokonaisen aikakauden muutokseen, jossa sosiaaliset riskit ovat kasvaneet kaikilla tasoilla. Aikaisemmin valintojen tekeminen oli helpompaa, koska palkkaus, status sekä työllistymis- ja urakehitysmahdollisuudet olivat ennakoitavissa. Työmarkkinoilla pärjäämisen perusedellytyksenä on kyky luovia nopeasti muuttuvien työnkuvien sekä lyhytaikaisten epävarmojen työsuhteiden maailmassa, jossa työntekijöiltä odotetaan yhä suurempaa sopeutumiskykyä ja joustavuutta työehtojen suhteen. Riskiyhteiskunnassa harva ammatti tai koulutus takaa varman työllisyyden tai hyvän palkkatason, vaikka työvoiman ylitarjonta antaakin mahdollisuuden ylenpalttiseen valikointiin. Normaalit työsuhteet ovat nuorten keskuudessa harvinaisia työn muuttuneen luonteen vuoksi. Myös rekrytointi on muuttunut ammattimaisemmaksi ja konsulttien puoleen käännytään usein. Työtehtävät uusiutuvat vauhdilla ja työn luonne on muuttunut projektimaiseksi ja määräaikaiseksi. Työmarkkinoiden epävakaisuustekijöiden kasvaessa on tututeltava työssäolon, työttömyyden ja koulutusjaksojen vuorotteluun. (Nyyssölä & Pajala 1999, 41–48.)

## 2.1 Lähivuosisikymmenien tulkintoja työelämän kehityskuluista

### *Globalisaation, riski- ja tietoyhteiskuntakehityksen monimuotoiset polut*

Aallon, Ahokkaan ja Kuosan (2008) mukaan muutosvoimista vahvimpana pidetään globalisaatiota. Tavaroiden, palveluiden, ihmisten ja pääomien vapautunut liikkuvuus sekä tieto- ja viestintäteknologioiden nopea kehitys on muokannut työelämäämme monella tavalla. (Emt.10). Heldin ja McGrewin (2005) mukaan globalisaatio on noussut yhdeksi suosituimmista nykyajan käsitteistä, sillä viitataan mannerten välisen ja sosiaalisen vuorovaikutuksen virtojen ja käytäntöjen lisääntymiseen sekä niiden aiempaa suurempaan merkitykseen. Globalisaatio käsitteenä ei ole uusi, vaan juontuu 1800- ja 1900-luvun vaihteen intellektuellien kirjoituksista. Tiede- ja yliopistomaailmassa käsite nousi ajankohtaiseksi termiksi vasta 1960- ja 1970-luvuilla. (Emt. 9.) Beck (1999) korostaa, että globalisaatio tarkoittaa maailmayhteiskuntaa ilman maailmanvaltiota eli poliittisesti organisoitumatonta yhteiskuntaa, jossa syntyy uudenlaisia toiminta- ja valtasuhdemahdollisuuksia. (Emt. 19.) Kiljusen (2003) mukaan termejä globalisaatio ja kansainvälistyminen käytetään usein rinnakkain, mutta globalisaatio tulkitaan laajemmaksi ilmiöksi ja kyse on ”maapalloistumisesta”. (Emt. 23.) Hakala (2006) korostaa globalisaation olevan laaja syiden ja vaikutusten verkosto, joka on saanut muotonsa erilaisten kansainvälisten kommunikaatio-, talous- ja sosiokulttuuristen sekä poliittisten verkostojen kautta. Lisäksi se on alkanut saada heijastepintoja myös lukuisista pienemmistä prosesseista, jotka ovat kulkeutumassa kohden laajentuvaa markkina-aluetta. Ilmiö on ollut hämmäntävä sekä Suomelle että muulle Euroopalle. (Emt. 204.)

Globaalia maailmaa ei voi luonnehtia ainakaan tasa-arvon, taloudellisen oikeudenmukaisuuden tai kansallisten erityisyyksien arvostamisen käsitteillä. (Bauman 2001.) Held ja McGrew (2005) kuvaavat miten globalisaatio herättää ristiriitaisia tunteita ja synnyttää eriarvoisuutta, koska huomattava osa maailman väestöstä ei pääse nauttimaan globalisaation hyödyistä sen epätasaisen alueellisen jakaantumisen vuoksi. Eri teoriat yhteiskuntatieteellisessä, taloustieteellisessä ja poliittisessä keskustelussa kilpailevat keskenään globalisaation totuuden määritelmästä. (Emt. 9.) Beck (1999) esittää osuvasti, että ”globalisaation



tarkka määrittely muistuttaa yritystä naulata vanukas seinälle”. Globalisaatio näyttäisi olevan viime vuosien sekä tulevien vuosien varmasti eniten ja väärin käytetty, hyvin harvoin määritelty ja väärin ymmärretty sekä kaikkein hämärin ja samalla poliittisesti vaikutusvaltaisin ja kiistoja synnyttänyt sana. (Emt. 59.) On ilmeistä, että määrittelijästä sekä käyttöyhteydestään riippuen globalisaatio voi ilmentää hyvinkin erilaisia kehityskulkuja ja se voidaan ymmärtää eri tavoin.

Beckin, Giddensin ja Lashin (1995) mukaan globalisaation kehityskulku on tapahtunut eri vaiheiden kautta. Ensimmäisiä vaiheita hallitsivat läntinen ekspansio ja lännessä syntyneet instituutiot. (Emt. 83.) Held ja McGrew (2005) jatkavat, että keskinäinen riippuvuus maailmassa lisääntyi pikku hiljaa ja ulkomaisten tapahtumat aiheuttivat välittömiä vaikutuksia kotimaassamme ja kotimaan tapahtumat aiheuttivat seurauksia ulkomailla. 1990-luvulla yleinen tietoisuus globalisaatiosta lisääntyi rajusti, kun valtiososialismi romahti ja kapitalismi vakiintui ympäri maailmaa. Globalisaatiokehitys yhdessä informaatiovallankumouksen kanssa vahvisti entisestään kehityksen vaikutusta. (Emt. 10–16.) Beck ym. (1995) tähdentävät, että jälkitraditionaalinen yhteiskunta voidaan nähdä loppuna ja samalla myös uuden alkuna. Yhteiskunnalliset siteet on luotava, sen sijaan että ne perittäisiin menneisyydestä. (Emt. 83–87.)

Hakalan (2006) mukaan se mitä olemme viimevuosikymmenen aikana nähneet ja kokeneet on osa globalisaation historiaa. Kohtalomme on ollut sidoksissa teollistuneen läntisen maailman tilanteeseen ja sen historian viimeaikaisiin kehityskulkuihin. Olemme kokeneet, kuinka työvoiman liikkuvuus maiden välillä on lisääntynyt huimasti ja entistä useammat yhtiöt ovat fuusioituneet. Tämä on ollut osa globalisaatiokehitystä ja sen myötä monikansalliset, alansa huippua edustavat ja korkeaa teknologiaa soveltavat yritykset ovat ulkoistaneet toimintaansa siirtäen sitä alhaisempien työvoimakustannusten maihin. Globalisaation myötä on alettu puhua ilmiöstä nimeltä ”heikkojen taaksejättö”, jolla viitataan dynaamiseen teknologisesti-taloudelliseen malliin. Ilmiö on aiheutunut työmahdollisuuksien pakenemisesta, tuloerojen kasvusta, työntekijöiden oikeuksien kaventamisesta ja työturvallisuuden tinkimisestä sekä työpaineiden jatkuvasta lisääntymisestä, joka aiheuttaa ihmisten elämänlaadun huononemista eri maiden välillä ja yhteiskuntien sisällä. (Emt. 29, 239–244.)

Hakala (2006) toteaa, että kriitikoiden mielestä viimeisen puolentoista vuosikymmen aikana maailman hyvinvoinnin jakautuneisuus on korostunut, taloudellisen voitonjaon ongelmat ovat lisääntyneet ja rikkaiden sekä köyhien maiden välinen taloudellinen epätasa-arvo on kasvamistaan kasvanut. Globalisaatiokehitykselle on annettu liikaa vallan avaimia ja markkinoiden on annettu luisua laillisten hallitusten valvonnasta. Globalisaatiosta on tullut syyllinen, joka kelpaa kaiken kielteisen selittämiseen. Toisaalta joudumme tulevaisuudessakin tunnustamaan teknologisen kehityksen välttämättömyyden, vaikka epäilemme kehityksen oikeaa suuntaa. Kriitikoiden mielestä viimeisen puolentoista vuosikymmen aikana maailman hyvinvoinnin jakautuneisuus on korostunut, taloudellisen voitonjaon ongelmat ovat lisääntyneet ja rikkaiden sekä köyhien maiden välinen taloudellinen epätasa-arvo on kasvamistaan kasvanut. Globalisaatiokehitykselle on annettu liikaa vallan avaimia ja markkinoiden on annettu luisua laillisten hallitusten valvonnasta. Globalisaatiosta on tullut syyllinen, joka kelpaa kaiken kielteisen selittämiseen. Toisaalta joudumme tulevaisuudessakin tunnustamaan teknologisen kehityksen välttämättömyyden, vaikka epäilemme kehityksen oikeaa suuntaa. (Emt. 29, 205–208, 239–245.) Aallon, Ahokkaan ja Kuosan (2008) mukaan globalisaatiokehityksen vaikutukset esimerkiksi organisaatioihin ja toimintatapoihin ovat vielä edessäpäin. (Emt.10).

Riskiyhteiskunnan käsitteeseen liittyy monia erilaisia tulkintoja. Eräsaaren (2002) mukaan riskiyhteiskunnalla tarkoitetaan turvallisuuspiirien tai turvavyöhykkeiden avulla organisoitua yhteiskuntaa. Lisäksi riskipuheeseen sekoittuu kannustaminen, aktivoiminen ja asioiden omatoiminen hoitaminen, uskaltaminen, aktiivisuus ja ehkäiseminen. Riskiyhteiskunta ei itsessään ole mikään hieno teoreettinen rakennelma, vaan nyky-yhteiskunnan eri ilmiöiden ihmettelyä ja pohdiskelua. Pohjoismainen hyvinvointiyhteiskuntamme, joka vaalii turvaa ja suojaa on osaltaan riskiyhteiskunta. Nykyisessä riskiyhteiskunnassa kamppaillaan alati muuttuvissa olosuhteissa. Yhteiskunnan kehitys luo myös uudenlaisia mahdollisuuksia kaikilla elämän alueilla, vaikka nykyinen markkinayhteiskunta onkin käännteissään varsin arvaamaton. Riskiyhteiskunnassa keskeisellä sijalla ovat uhkien ja vaarojen vähentäminen sekä jakaminen, jossa arvomaailmaa on pohdittava uudelleenlaisessa valossa. Riskien lisääntyminen merkitsee epävarmuuden lisääntymistä ja samalla myös yhteiskunnan hallittavuus joutuu koville. Yhteiskunnan muutokset tuottavat tilanteita, joissa omat vanhat ajattelutavat eivät enää päde. Riskiyhteiskunta on osaltaan myös sisäinen herättelijä, joka huomauttaa että yhteiskunnan muutokset ovat pitkän aikavälin muutoksia ja niitä on ihmeteltävä uudel-

la tavalla. Riskiyhteiskunnassa myös työnteon mallit ovat moninaiset ja muutokset ovat havaittavissa monella eri tasolla. (Emt. 16, 38–40.)

Työmarkkinoiden epävakautuminen on yhdistetty kokonaisen aikakauden muutokseen, jossa sosiaaliset riskit ovat kasvaneet kaikilla tasoilla. Aikaisemmin valintojen tekeminen oli helpompaa, koska palkkaus, status sekä työllistymis- ja urakehitysmahdollisuudet olivat ennakoitavissa. Riskiyhteiskunnassa harva ammatti tai koulutus takaa varman työllisyyden tai hyvän palkkatason. Työmarkkinoiden epävakaisuustekijöiden kasvaessa on totuteltava työssäolon, työttömyyden ja koulutusjaksojen vuorotteluun. Työtehtävät uusiutuvat vauhdilla ja työn luonne on muuttunut yhä enemmän projektimaiseksi ja määräaikaiseksi. Työmarkkinoilla pärjäämisen perusedellytyksenä on kyky luovia nopeasti muuttuvien työkuvioiden sekä lyhytaikaisten epävarmojen työsuhteiden maailmassa, jolloin työntekijöiltä odotetaan yhä suurempaa sopeutumiskykyä ja joustavuutta työehtojen suhteen. (Nyyssölä & Pajala 1999, 41–48.) Beck ym. (1995) pohtivat onko riskiyhteiskunta modernistisen subjektin viimeinen ponnistus, jossa enää todennäköisyyksillä pelaten yritetään kontrolloida valloilleen ryöstäytyntä epävarmuutta? Modernisaatio taloudellisena kasvuna on mahdollista, jos työvoima hankkii huomattavia informaationkäsittelytaitoja. Tämä puolestaan vaatii korkeaa koulutustasoa ja ympäristön kriittistä tarkastelua ongelmanratkaisu- ja kyseenalaistamisen taitojen avulla. Riskiyhteiskunnan voi sanoa syntyvän siksi, että ihmisten ja instituutioiden ajatuksia ja toimintaa hallitsevat yhä teollisen yhteiskunnan itsestäänselvytykset. (Emt. 16–31, 47–49.)

Tietoyhteiskunta on käsitteenä moniulotteinen ja jossain määrin täsmentymätön, sillä eri tutkijat ja asiantuntijat ymmärtävät tietoyhteiskuntakehityksen eri tavoin. Tietoyhteiskuntakehityksessä olennaista on kehitellä tiedon avulla uusia palvelukonsepteja, sillä palveluiden merkityksen oletetaan kasvavan keskeiseksi työmarkkinoilla. (Kaivo-oja & Kuusi 1999, 13.) Tietoyhteiskunnan piirteisiin kuuluvat muun muassa globaali talous, työn ja osaamisen syvälliset ja kulttuuriset muutokset. (Helakorpi 2005, 11.) Castells (1996) kuvailee yhteiskuntien kehitystä ja tulevaa suuntaa kolmen prosessin kautta. Näitä ovat informaationaalistuminen, globaalistuminen ja verkostoiminen. Informaationaalistumisessa keskeistä on informaation ja tiedon korostunut merkitys yhteiskuntien nykyisessä kehitysvaiheessa. Toiminta on organisoitu globaalisti ja verkostoitumisen kautta, jolloin tuottavuus ja kilpailukyky ovat riippuvaisia yritysten, alueiden ja kansakuntien kyvystä synnyttää, prosessoida ja

soveltaa tietopohjaista informaatiota sekä kyvyn innovoida ja muuttaa keinoja samassa tahdissa päämäärien muuttumisen kanssa. Verkostoyritykset tarjoavat yhteistoiminnan ja yhteyksien muodot, jotka ovat yhteensopivia globaalin informaatiotalouden vaatimusten kanssa. (Emt. 6, 168–172.) Anttiroikon, Aron ja Karvosen (2000) mukaan globaali kilpailu näkyy yritysten toimintatavoissa ja kansainvälistymisen aiheuttamat kielitaitovaatimukset koskettavat entistä useampien päivittäistä työtä.

<b>Varhaismoderni yhteiskunta</b>	<b>Moderni yhteiskunta</b>	<b>Myöhäismoderni yhteiskunta</b>
<b>1970–1980-luku</b>	<b>1980–1990-luku</b>	<b>1990–2000-luku -&gt;</b>
integroitunut	eriytynyt	fragmentoitunut (eriytynyt ja uusintegroitunut)
<b>Vanha teollinen yhteiskunta</b>	<b>Teollinen yhteiskunta muutoksessa</b>	<b>Uuden tietoyhteiskunnan rakentaminen</b>
”kyky tehdä”	”laaja kompetenssi”	”formaalin ja informaalisen tiedon integraatio”
<b>Taito, tieto, asenne</b>	<b>Taito, tieto, asenne</b>	<b>Taito, tieto, asenne</b>
<b>”Taitava työntekijä”</b>	<b>”Pätevä työntekijä”</b>	<b>”Tietotyöläinen”</b>

KUVIO 1. Tietoyhteiskunnan kehittyminen (ks. Nyhan 2002, 19; Stenström 2008, 129, muokattu)

Nyhan (2002) kuvailee miten taitoperustaisesta yhteiskunnasta on siirrytty kohti tietoperustaisesta yhteiskuntaa. Muutos on ollut jatkuvaa liikettä ja kehitys jatkuu edelleen. Varhaismodernissa yhteiskunnassa tehtiin työtä elannon ansaitsemiseksi. Modernin yhteiskunnan mukanaan tuomat muutokset johtivat palkkatyön kehitykseen, jolloin työn tekeminen sai uusia muotoja. Teknologinen, sosiaalinen ja persoonallinen pätevyys ja asenne korostuivat yhä enemmän työnteossa. Samalla myös tietotyöläisten osuus lisääntyi siirryttäessä taitoyh-

teiskunnasta kohti myöhäismodernia yhteiskuntaa. Nykyään tietotyöläisten tietoperusta on hyvin monimuotoinen, jossa integroituu talousperustainen, teknologinen ja sosiaalinen ulottuvuus sekä erilaiset henkilökohtaiset tiedonhallintataidot. Näin ollen teoriapohjainen ja käytännöllinen tieto- ja taitoperusta voidaan yhdistää mahdollisimman optimaalisella tavalla osaksi omaa osaamista ja hyödyntää sitä erilaisissa muuttuvissa olosuhteissa. (Emt. 18–20.) Stenström (2008) esittää osuvasti, että oppiminen on muuttunut työksi ja vastaavasti työ on muuttunut jatkuvan uuden oppimiseksi. Myöhäismodernia yhteiskuntaa on luonnehdittu sekä tietoyhteiskunnaksi että oppimis- ja verkostoyhteiskunnaksi ja se sisältää sekä modernin että taito- ja tietoyhteiskunnan eri vaiheita. Myös vanha taitoperustainen yhteiskunta sisälsi tietosisältöä, mutta sen merkitys oli erilainen. (Emt. 128.)

### ***Katsaus 1990-luvun kehityskulkuun***

Haapakorven (2000) mukaan työelämän muutosten alkuunpanijana voidaan nähdä 1990-luvun alun talouslama ja kansainvälistymisen vaikutukset. (Emt. 9.) Hakala (2006) kuvaillee, miten 1990-luvun alussa koettu tietoteknologisen kehityksen esiinnousu oli vielä melko vakaan kehityksen kausi ja tuolloin osaa kevyestä työstä alettiin korvata tietoteknisillä innovaatioilla. Rationalisoinnin taustalla oli lähinnä kilpailuun liittyviä houkutusia, mutta myöhemmin yhä enemmän suorastaan pakottavia voimia. Suomessa tällaisia voimia olivat koulutustason kohoaminen ja kansainvälisesti koventunut kilpailu. Yritysten elämää tahditivat aiempaa nopeatempoisemmat talouden suhdanteet, jotka hajauttivat yritysten ja organisaatioiden strategisia valintoja. Muutokset imivät organisaatioita pyörteisiinsä ja oltiin innokkaampia kuin olisi ollut syytä olla. Paikalleen jääminen lisääntyvässä epävarmuudessa koettiin kuitenkin kaikkein pelottavimmaksi vaihtoehdoksi. (Emt. 22–26.) Kasvion (1994) mukaan 1990-luvulla korkea työttömyys kärjistyi ongelmaksi. Suomen lisäksi laman kourissa kamppailivat myös muut kehittyneet teollisuusmaat. Keskustelu suuntautui yhä enemmän kokonaisvaltaisemman lähestymistavan painotukseen. Käytännössä tämä tarkoitti työmarkkinoiden, sosiaalisten instituutioiden, markkinayhteiskunnallistumisen sekä sosiaalisen integraation välisen vuorovaikutuksen lisäämistä. 1990-luvulla yleinen tietoisuus globalisaatiosta lisääntyi ja kehitys osui yksin informaatiovallankumouksen kanssa. Maailmasta oli hyvää vauhtia tulossa yhteinen sosiaalinen ja taloudellinen tila etenkin sen hyvinvoivimmille asukkaille. (Emt. 94–110.)

Hakalan (2006) mukaan 1990-luvun alun laman jälkeen Suomessa alkoi merkittävä ja yleisestä poikkeava kehityskulku. Tämä jälkikäteen Nokia-vetoiseksi kasvuksi nimetty talouden korkeasuhdanteen kausi käynnistyi viime vuosikymmenen puolivälissä ja jatkui peräti yhdeksän vuotta. Useat tutkijat ovat löytäneet nousua edeltäneestä syvästä lamasta eräänlaisen muutoksen moottorin, joka synnytti uudenlaisen suhtautumisen työmarkkinoihin, organisaatioihin, työhön ja työaikoihin. 1990-luvun alkupuolella globalisaatioprosessia kiihdytti sosialismin romahdus, Euroopan yhdentyminen ja kansallisvaltioiden rajojen merkityksen väheneminen. Globaalin kilpailun vauhdittuessa kansallisen teollisuuden oli pakko löytää uusia tehokkaampia toimintatapoja ja lisätä tuottavuutta. Suomessa kehityskulku muuttui korkean teknologian voittokuluksi. Kehityksestä kuuluu kunnia sekä koulutukselle, yrityksille että teknologiapolitiikalle. (Emt. 30–39.) Kasvio (1994) korostaa, että 1990-luvun puolivälin jälkeen tutkijat ovat alkaneet keskustella määräaikaista työsuhteista, osa-aikatyöstä ja itsensä työllistämisestä yritysten omaksuessa uudempia joustavampia työmuotoja kuten luovuutta ja persoonallista näkemystä vaativaa työtä. Työmarkkinoiden kansainvälistyminen on tuonut työelämään uusia mahdollisuuksia, valinnanvapautta ja kansainvälistä kilpailua. (Emt. 94–110.)

Hakalan (2006) mukaan 1990-luvulla Suomi oli mukana globaalissa kilpailussa ja menestyi siinä. Samalla kuitenkin hyvinvointiyhteiskunnan kahtiajakautuminen ja ihmisten eriarvoistuminen eli polarisaation vaikutus erityisesti työmarkkinoilla ja koulutuksessa johti vaatimustason nousuun. Tämä aiheutti työttömyyttä, eriarvoisuutta ja yleistä pahaa oloa. Muutuneet työolot olivat heijastuneet näin ollen koko kansan hyvinvointiin. Omaksuttu asenne alkoi näkyä myös työtavoissa. Työn ja yksityisyyden raja alkoi hämärtyä samoin kuin työn ja vapaa-ajan raja. Muutosta voimisti organisaatioissa tapahtuneet muutokset, tietotekniikan nopea kehitys ja työntekijöiden mieltymykset sekä omat yksityiset verkostot. Kaikki tämä sai ihmiset sitoutumaan työhön yhä voimakkaammin. Kiireestä oli tullut työtätekevän kansan vihollinen. Työaikojen venymisestä ja huononevasta jaksamisesta oltiin tietoisia ja siitä puhuttiin paljon. Suomalaiset olivat keskellä työtulvaa, jolta mikään ammattiryhmä ei pystynyt suojautumaan. Uuden teknologian käyttöönotto asetti monenlaisia koulutus- ja osaamistasovaatimuksia, joka taas aiheutti työuupumusta. Yritysten henkilöstöltä edellytettiin jatkuvaa oppimista, jolloin henkilöstön kehittäminen ja tietotekniset valmiudet saivat lisää jalansijaa. Tarvittiin jatkuvaa hyvin kapea-alaista kouluttautumista, mutta toisaalta työntekijöiltä odotettiin yhä laaja-alaisempaa osaamisprofiilia. (Emt. 40–50.)

Hakalan (2006) mukaan 1990-luvun loppu oli kansallisen näyttämisen aikaa ja työstä oli tullut monelle menestymisen kenttä. Tutkijat ovat lähes yksimielisiä siitä, että 1990-luvun lopun vuosina suomalaisen työelämän tahti kiristyi ja informaatioteknologinen kehitys mulisti työtämme enemmän kuin mikään muu ilmiö viime vuosikymmenten aikana. Kehitys vaikutti myös yritysmuotojen uudelleenlaiseen organisointiin. Työyhteisöjä saneerattiin ja tämä työ jatkuu edelleen. Työelämän tietoteknistä murrosta ei olisi tapahtunut, ellei se olisi jo aiemman automatisointikehityksen kanssa saanut aikaan paljon positiivista. 1990-luvun nopean kasvun vuosista on uhrattu menestykselle paljon. (Emt. 43–44.) Julkunen, Nätti ja Anttila (2004) toteavat, että 1990-luku voidaan nähdä murrostilana, jossa Suomi liittyi avoimeen talouteen. Tällöin myös talous ja työelämä siirtyivät kiihkeämmälle ja lyhytjänteisemmälle aikavyöhykkeelle ja niitä koskevassa tietoisuudessa tapahtui harppaus. (Emt. 11–13.) Vakaat työsuhteet alkoivat muuttua alihankintasuhteiksi ja määräaikaisiksi työsuhteiksi. (Kasvio 1994).

### *Tietoyhteiskuntakehitys pähkinänkuoressa*

Anttiroiko, Aro ja Karvonen (2000) toteavat, että keskustelu informaatio- ja tietoyhteiskunnasta on vain muutaman kymmenen vuoden ikäistä. Tietoyhteiskunnan kehityksen tärkein osapiirre on ollut tietoteknologian nopea kehitys viime vuosikymmenten aikana sekä hieman etäisemmät ja ulkoisemmat yhteiskunnalliset muutokset kuten yleinen yhteiskunnallinen uudistuminen, talouden muutokset ja globaalin maailmanjärjestelmän muotoutuminen. (Emt. 21.) Pyöriän (2007) mukaan tietotyön yleistymisen on ollut tärkeä koko 1980- ja 1990-lukujen ajan jatkunut trendi, mutta se ei ole silti merkinnyt työelämän vanhojen rakenteiden täydellistä uusiutumista. (Emt. 47.) Hakala (2006) jatkaa, että tietoyhteiskuntakeskustelun ensimmäinen aalto ja rakennemuutoksen kauden alku on ajoitettu 1980-luvun vaihteeseen. Maailmantalous oli vähitellen ajautunut noidankehään ja suoranaiseen hätään löytää taloudelle uusi suunta tai useampi potentiaalinen kehityspolku kansantalouksien kilpailukyvyyn säilyttämiseksi. 1980-luvun puoliväliin tultaessa uusi postmoderni tietoteoria sai jalansijaa. Tiedonmerkitystä kyseenalaistettiin ja korostettiin yhä enemmän tiedon ja vuorovaikutuksen hallinnan merkitystä. 1980-luvun lopulla Suomen uskoteltiin siirtyneen vihdoinkin Japanin ja Yhdysvaltojen perässä ”tietoyhteiskuntaan”. Optimistinen usko tietoyhteiskunnan mukanaan tuomiin rakennemuutoksiin, sen tarjoamiin teknisiin

välineisiin ja työelämämuutoksiin oli voimakasta. Puhuttiin jopa verkostomaisesta yhteiskuntamuodostumasta. (Emt. 94–96.)

Tikkamäki (2006) huomauttaa, että etenkin 1990-luvun lopussa ja 2000-luvun alussa työelämän muutoksia koskevissa keskusteluissa esitettiin näkemyksiä tietotyön ja talouden kasvusta, erikoistuneista ja syvätasoista tieto- ja taitovaatimuksista, projektityöskentelystä sekä nopeasta tiedon vanhenemisestä. Käsitykset 1990-luvun lopulla tulevaisuuden työpaikoista kulminoituivat työnjakoa ja organisaatorakenteita koskeviin kysymyksiin ja työn sisällön sijasta keskityttiin tarkastelemaan työn muotoja. Organisaatorakenteiden uskottiin muuttuvan vertikaalisesta horisontaaliseksi, jolloin organisaatiot tulisivat toimimaan aktiivisessa vuorovaikutuksessa eri yhteistyötahojen kanssa. Rekrytointi- ja palkitsemisjärjestelmien ennustettiin tulevaisuudessa keskittyvän yhä enemmän työntekijöiden taitoihin, arvoihin ja yksilölliseen suoriutumiseen formaalisen pätevytyksen sijaan. Myös töiden ennustettiin organisoituvan enemmän eri ammattilaisista koostuvien tiimien, ryhmien ja projektien ympärille. (Emt. 2–5.) Hakalan (2006) mukaan talouden tutkijat ovat puhuneet tuotannollis-taloudellisen paradigman muuntumisesta massatuotantomallista joustavaksi eli tietotekniikkaan perustuvaksi tuotantomalliksi, jolloin verkottumiskyvykkyydestä oli tullut osa yritysten kilpailukykyä. Kehitys herätti huolta ja vastustusta. (Emt. 51–52.)

Anttiroiko ym. (2000) sanovat, että tietoteknologian, tietotalouden ja tiedonkulttuurin murros on alkanut muuttua teknologiseksi, taloudelliseksi ja kulttuuriseksi arjeksi. 2000-luvun Suomessa tietoyhteiskunnan todellisuus, tieteellinen jäsentäminen, kuvaamisen tarve ja hyöty ovat suurimmillaan. Yritykset etsivät vahvuuksiaan, koulutuksen ja tutkimuksen sekä hyvinvoinnin ja turvallisuuden yhteiskunnalliset perusrakenteet ovat alkaneet kohdata tietoyhteiskuntakehitykseen kytkeytyviä ongelmia. (Emt. 23–41.) Beckin ym. (1995) mukaan on syntymässä kaksijakoinen maailma, jonka yhtä puolta ei voida kuvata toisessa. Kyseessä on konfliktien, valtapelien, kahteen eri ajanjaksoon yhtäältä yksiselitteiseen ja toisaalta vastakohtaisuuteen nojaava moderniuteen kuuluvien areenoiden maailma. Hyvinvointivaltio voidaan nähdä ikään kuin koejärjestelynä, jossa testataan ja tutkitaan egokeskeisiä elämäntapoja. Yksilöllistyminen on yksi koko modernin yhteiskunnan keskeisiä prosesseja ja yhteiskunta suhtautuu jäseniinsä yhä vahvemmin yksilöinä. Lännen yksilöllistynyt arkikulttuuri on tiedon ja itseluottamuksen lisääntymisen kulttuuria, yhä korkeampaa koulutusta,



parempia työpaikkoja sekä ansaitsemismahdollisuuksia. Tämä edellyttää yksiselitteisen instrumentaalisen rationaalisuuden mallin kumoamista. (Emt. 11–20.)

Hakala (2006) väittää, että teollinen yhteiskunta olisi oman sisäisen dynamiikkansa ja menestyksensä ansiosta liukumassa vakuuttamattomien uhkien maalle. Lisääntynyt koulutus, sukupolvien välinen, alueellinen ja maailmanlaajuinen liikkuvuus sekä työmarkkinat ja kilpailu vaikuttavat toisiinsa. (Emt. 22–26.) Anttiroikon ym. (2000) mukaan tietoyhteiskunnan kehkeytyminen ja yhteiskuntien informationalisoituminen on monimutkainen prosessi. On vaikea esittää kestäviä kannanottoja siitä, oliko yhteiskuntien teollistuminen ja modernisoituminen yksiselitteisesti pahasta vai hyvästä. Lienee mahdotonta esittää myöskään kaikenkattavaa arvioita siitä, onko nykyinen tietoyhteiskuntakehitys siunauksellista vai haitallista. Tietoyhteiskunta tuo mukanaan monenlaisia uusia mahdollisuuksia ja rikkautta sekä nautittavia asioita, mutta samalla se synnyttää uusia eriarvoisuuden muotoja ja elämää hankaloittavia ongelmia. Tietoyhteiskuntaan kuuluvat uudet ilmiöt ovat osittain odottamattomia ja riippuvaisia ihmisten kyvystä omaksua niitä osaksi arkielämää. Tietoyhteiskunnan siemen näyttäisi nojaavan inhimilliseen tietoon ja osaamiseen. (Emt. 22–41.) Tynjälä, Slotte, Nieminen, Lonka & Olkinuora (2006) painottavat, että tietoyhteiskunta voidaan nähdä oppimisyhteiskuntana, jossa tulisi panostaa jatkuvaan kehitykseen ja elinikäiseen oppimiseen. (Emt. 74–75.)

## **2.2 Yhteenvetoa ja kriittistä pohdintaa työelämäkehityksestä**

Näyttäisi siltä, että 1990-luvun alun lamavuosien seurauksena työelämään siirtymiseen sisältyy aiempaa enemmän urakehitykseen ja tulevaisuuteen liittyviä uhkia kuten määrääkäsia ja epätydyttäviä työsuhteita sekä ammattitaitoa ja kokemusta vastaamattomia töitä. Tilannetta vaikeuttavat lisäksi yhteiskunnan heikentyneet mahdollisuudet tukea kiinnittymistä työelämään muiden samanaikaisten yhteiskunnallisten ongelmien vuoksi. (Vuori 1999, 32–37.) Giddens (1991) puhuu high modernity -ajasta, jolla hän tarkoittaa, että siirtymämme modernisaation ajasta uuteen vaiheeseen elämme perustavanlaatuisten sosiaalisten muutosten aikaa. Traditiot eivät määritä elämää entiseen tapaan, vaan yksilöt joutuvat

jatkuvasti tekemään elämän eri alueita koskevia päätöksiä. (Emt. 10–14.) Muutokset aiheuttavat merkittäviä haasteita yhteiskunnan eri osa-alueilla. Globaalitalous ja maailmanlaajuinen työpaikkakilpailu kiihtyvät sekä tiede ja teknologia etenevät, jolloin myös yhteisölliset arvot muuttuvat yhä enemmän yksilöllisten arvojen suuntaan. (Räikkönen 2007, 7). Hakalan (2006) mukaan nykytalous ja työelämä elävät jatkuvassa muutostilassa. Muutokset tapahtuvat nopeasti ja epävarmuuden keskellä. Elämme uudenlaista modernia, jossa huomiosta ei kukaan voi olla enää varma. Aiempien vuosikymmenten talous edusti suurempaa vakautta, suurempaa pysyvyyttä ja ennustettavuutta. Ilmeisesti ainoa järkevä tapa suhtautua muuttuvaan työelämään ja muuttuvaan talouteen on hyväksyä jatkuva liike. (Emt. 22–26.)

Räikkösen (2007) mukaan olemme siirtymässä kehitysvaiheeseen, jota voidaan kutsua muun muassa jälkiteolliseksi yhteiskunnaksi, informaatio- tai tietoyhteiskunnaksi, verkostoyhteiskunnaksi sekä palvelu- ja vuorovaikutusyhteiskunnaksi. (Emt. 8.) Julkunen (2007) esittää osuvasti, että nykyinen työelämä on erityisessä murroskohdassa ja se kuin prisma, jota voi käänellä kädessään. Siihen kuuluvat niin jälkiteollinen, jälkifordistinen, jälkibyrokraattinen, jälki-institutionaalinen, riskiyhteiskunta, kilpailukyky-yhteiskunta, turbokapitalismi, kärsimättömän pääoman organisoima kvartaalitalous, tietoyhteiskunta, osaamis- ja oppimisyhteiskunta, auditointi- ja evaluaatioyhteiskunta, projektiyhteiskunta, sopimisyhteiskunta kuin sopimisyhteiskuntakin. (Emt. 18–19.) Tietoyhteiskuntakehitykseen liittyy paljon myös erilaisia trendejä ja niitä vastaavia ammattilaiselta vaadittavia yleisiä taitoja. (Tynjälä 2003, 51.)

Florida (2005) esittää varsin mielenkiintoisen tulkinnan nykyisestä aikakaudestamme. Hän tarkastelee nykyistä murrostilaa historiallisen kehityksen kautta. Siirtyminen maatalouden aikakaudesta teolliseen kapitalistiseen teollisuusyhteiskunnan aikakauteen perustui ruumiilliseen työhön eli fyysiseen työpanokseen. Suuret ihmisvirrat siirtyivät maataloilta tehtaisiin ja suuriin kaupunkikeskuksiin, joka aiheutti hajaannusta, yhteiskunnallista kuohuntaa ja kaupunkien ruuhkautumista. Nyt olemme samanlaisessa tilanteessa. Luovaa työtä tekevien ihmisten määrä on kasvanut valtavasti viimeisen sadan vuoden aikana ja erityisesti viimeisten kahden vuosikymmenen aikana. (Emt. 18–19.) Floridan (2006) mukaan uutta aikaa voitaisiin kuvailla luovuuden ajaksi, jossa ideat tulevat ihmisiltä. Yhteiskunnan kehitystä ei vie tällöin eteenpäin vain teknologia tai tieto, vaan ihmisten luovuus. Tämän seurauksena syntyy väistämättä sosiaalisia ja taloudellisia muutoksia. Epätasa-arvo, liikkuvuus ja työ-

paikkojen vaihtaminen lisääntyvät sekä perherakenteet muuttuvat. Myös stressi ja ahdistus lisääntyvät, koska luovuudesta ja henkisestä työstä on tullut tärkeimpiä tuotannontekijöitä. Aikamme on täynnä ristiriitaisuuksia ja muutokset ovat suurempia kuin yli sataan vuoteen. (Emt. 33, 73.) Florida (2005) toteaa, että aikamme todellinen haaste on kilpailla luomamme järjestelmän kanssa, jossa pystyttäisiin hyödyntämään luovuutta. Näiden suurten vaatimusten lisäksi tarvitaan uudenlaisia yhteiskunnallisia instituutioita ja menettelytapoja. (Emt. 19.)

Tuomisto (1997) huomauttaa, että muutoksesta ja oppimisesta on muodostunut markkinayhteiskunnan myytti saman tapaan kuin staattisuus ja sopeutuminen olivat agraariyhteiskunnan myyttejä. Muutokseen ja oppimiseen pitäisi osata suhtautua kriittisesti, sillä kaikki muutos ei ole positiivista, eikä jatkuva oppiminen aina hyödyllistä. On mietittävä minkälaisesta muutoksesta on kyse ja minkälaista muutosta todella haluamme. Jos ulkopuolelta tuleviin muutosvaatimuksiin suhtaudutaan aina kritiikittä ja alistuen vaarana on, että muutamme kehityksen passiiviseksi rattaaksi. Muutoksen toteuttamisessa pitäisi päästä siihen, että muutoksessa mukana olevat pääsevät määräämään sen suunnan ja vauhdin. (Emt. 49–50.) Yhteiskunnan kehityksen myötä myös kasvatustieteilijöiden työnkuvat muuttuvat. Kaikkiin muutoksiin ei aina voi vaikuttaa nopealla aikavälillä, mutta rakennettaessa oman näköistä työuraa omista oikeuksista on pidettävä kiinni.

### 3 LUOVA LUOKKA, LUOVA TYÖYHTEISÖ JA TYÖN TULEVAISUUS

Tämä luku käsittelee muuttuvaa työelämää verkostojen ja luovuuden näkökulmasta. Alaluvussa 3.1 luon katsauksen henkiseen työkuulttuuriin ja virtuaaliseen työyhteisöön. Kyseisessä alaluvussa tarkastelen eri tutkimusten pohjalta luovan luokan käsitettä ja luovaa työyhteisöä, jonka yhteydessä nostan esille paljon keskustelua ja eriäviä mielipiteitä herättäneen Floridan tulkinnan luovan luokan käsitteestä. Luku 3.2 käsittelee kansainvälisyyden mukaan tuomia muutoksia työssä ja työajoissa tapahtuneita muutoksia. Luvun lopuksi olen koonnut yhteen työelämän muutoksia käsitteleviä tutkimuksia ja työn tulevaisuutta koskevia arviointeja, siitä mihin suuntaan tutkijat arvelevat työelämäkehityksen etenevän.

#### 3.1 Kohti henkistä työkuulttuuria ja virtuaalista työyhteisöä

Tuomivaaran, Hynnisen, Leppäsen, Lundellin ja Tuomisen (2005) mukaan organisaatiot kehittyvät yhä joustavammiksi ja hierarkialtaan matalimmiksi, jolloin todellinen asiantuntijaorganisaatio sekä luovuuden ja jaksamisen mahdollisuudet kumpuavat työntekijöiden keskinäisestä vuorovaikutuksesta, luottamuksesta, yhteisestä halusta kehittyä asiantuntijana ja auttaa ryhmää menestymään. (Emt. 184.) Väisänen (2000) kuvailee työelämän muutosten johtavan työ- ja toimintaympäristön uudelleen muotoutumiseen. Tällä hetkellä työelämässä korostetaan hyvin voimakkaasti postmodernin yhteiskunnan työelämän malleja. Samanaikaisesti siinä elävät kuitenkin edelleen perinteiset mallit ja käsitykset työtavoista, työympäristöstä ja työntekijöiden osaamis- ja tietoperustasta. Tätä murroskauden ilmiötä kuvaa tietty ristiriitaisuus, epävakaus ja pirstaleisuus, työsuhteiden määräaikaisuus, toistuvat työttömyysjaksot, jatkuva uuden oppiminen ja uudelleen kouluttautuminen elämän eri vaiheissa. (Emt. 239, 262). Takasen (2005) mukaan vanhoihin strategioihin, ajattelumalleihin ja toimintatapoihin takerrutaan työyhteisöissä entistä vahvemmin, vaikka ne eivät toimi. Ihmiset joutuvat helposti puolustusmekanismien kautta syntyvä toiminta vaikeuttaa yhteistyö-

tä, oppimista ja kehittymistä. Osaaminen, joustavuus ja hallinnantarpeesta vapautuminen tuovat mahdollisuuden luovia ja menestyä muutosten pyörteissä. (Emt. 31–35.)

Lindström (1999) korostaa, että organisaatioiden jatkuva kehittäminen muodostuu avaintekijäksi tulevaisuudessa. Rakenteelliset muutokset ja toimintamallien muuttuminen ovat suuri haaste yritysjohdolle, henkilöstölle ja koko organisaatiokulttuurille. (Emt. 102.) Räikkösen (2007) mukaan työn arvo muodostuu yhä enemmän tulevaisuudessa osaavien ihmisten työpanostuksesta, joten panostaminen sosiaaliseen vuorovaikutukseen on tärkeää. Työntekijät tulisi käytännössä nähdä yrityksen tärkeimpänä voimavarana, sillä muuten luottamus työelämän tasapuolisuuteen, oikeudenmukaisuuteen ja sitoutumiseen voi vähentyä. Nämä tekijät ovat olennaisia myös kilpailukyvyn ja työllisyyden ylläpitämisessä. (Emt. 61.) Väisänen jatkaa, että työorganisaatioilta odotetaan yhä enemmän kiinnostusta tuottavuuden, laadun ja teknisten innovaatioiden kehittämiseen sekä asiakasohjautuvia toimintatapoja. Elinikäinen oppiminen ja työssä tarvittavan osaamisen jäsentäminen näyttäisivät toimivan hyvänä väylänä työelämän turvattuuteen ja siitä selviytymiseen. (Emt. 256–257.) Rantanen (1999) jatkaa, että tulevaisuuden korkean tuottavuuden, laadun, osaamisen ja innovaatioiden työelämä edellyttää todellista huolenpitoa ihmisvoimavaroista. Lisäksi tulevaisuuden työelämän kehittämisessä huomiota tulee kiinnittää henkisen kuormituksen säätelyyn, erityisesti kiireen torjuntaan, työttömyysuhasta ja työsuhteiden katkonaisuudesta ja nopeasta muutoksesta johtuvaa epävarmuuden tunnetta sekä siitä aiheutuvaa henkistä kuormitusta tulee ehkäistä luomalla mekanismeja, joilla työsuhteiden jatkuvuutta voidaan varmistaa ja työelämässä pysymistä edistää. Tämä edellyttää työntekijän ammattitaidon laajentamista koulutuksen avulla, jotta uudenlaisten tehtävien vastaanottaminen mahdollistuu entisten töiden hävitessä. (Emt. 27.)

Huhtasen (1999) mukaan työelämän suuria ristiriitoja on, että samanaikaisesti nopean teknisen kehityksen kanssa työn henkinen kuormittavuus on lisääntynyt 1990-luvun alkupuolella tuntuvasti. Henkisten toimintojen merkitys työsuorituksissa ja työn hallinnassa ilmenee havaitsemisen, nopean reagoinnin ja tarkkaavaisuuden, muistin ja käsitteellisen ajattelun sekä ongelmanratkaisun painotuksen kasvuna. Merkityksellisen tiedon poimiminen muuttuvasta tietovirrasta ja uuden tiedon omaksuminen edellyttävät kehittyneitä sisäisiä malleja. Uusia välineitä käyttämään oppineet pystyvät jatkossakin lisäämään pätevyyttään koko ajan kehittyvien sisäisten malliensä avulla. Tuottavuus- ja joustavuusajattelu on

kasvattanut paineita, mikä ilmenee työpaikoilla ristiriitoina, kilpailuna ja epävarmuutena tulevasta. On opittava jatkuvasti uutta, kehitettävä omia kykyjään ja sopeuduttava entistä suurempaan työmäärään ja kiireen kokemuksiin, sillä työn tuloksellisuutta ja tuottavuutta koskevat vaatimukset ovat kasvaneet kaikilla toimialoilla. (Emt. 91–95.)

Takanen (2005) jatkaa, että nykyisessä työelämässä selviytyminen vaatii työyhteisön jäseniltä henkisiä taitoja, kuten uudistumista, moniosaamista, vaikutusmahdollisuuksien näkemistä ja niihin tarttumista, kokonaisuuksien hahmottamista ja vastuun ottamista, verkostoitumista ja kykyä toimia joustavasti myös kaaoksen keskellä. Näiden taitojen lisäksi tarvitaan ongelmanratkaisu- ja reflektointitaitoja. On uskallettava antautua jonkinasteiselle kaaokselle ja tuntemattomalle vyöhykkeelle ja oppia uutta. Tulevaisuuden tuloksia ja menestystä tehdään vuorovaikutuksella, innostuksella, luovuudella ja muilla henkisillä voimavaroilla. Tämä on tulevaisuuden suunta, joka ilmenee esimerkiksi innovatiivisten asiantuntijaverkostojen ja erilaisten osuuskuntien syntyminenä. (Emt. 64–65.) Tuomivaaran, Hynnisen, Leppäsen, Lundellin ja Tuomisen (2005) mukaan osaamisesta työssä on puhuttu paljon, mutta osaamista luovissa asiantuntijatyöissä ei ole juurikaan tutkittu. Lisäksi käyttökelpoisten menetelmien merkitys osaamisen hallinnassa korostuu, kun pyritään suunnittelemaan osaamisen hallintaa ja kehittymistä yhä monimutkaisemmissa ja epävarmemmissa toimintaympäristöissä. (Emt. 174.)

Huhtanen (1999) toteaa, että työtä tehdään entistä useammassa paikassa vaihtuvien yhteisöyhteisöiden ja asiakkaiden kanssa. Jatkossa on yhä vaikeampaa ennustaa tarkasti organisaatioiden muutoksia, töiden sisältöä ja omia mahdollisuuksia. Virtuaaliset oppimisympäristöt ja virtuaaliyritykset ovat arkipäivää. Kansainvälistymisen eteneminen ja työyhteisöjen rakenteiden muutokset edellyttävät jatkossa erilaisuuden sietämistä, hyväksymistä ja hyödyntämistä, sillä vieraiden kulttuurien ymmärryksen ja kielten hallinnan vaatimukset lisääntyvät. Verkostoissa ja vaihtuvissa ympäristöissä toimiminen edellyttää työyhteisöiltä yhä enemmän yhteisten pelisääntöjen ja tavoitteiden asettamista sekä sitoutumisen että roolien ja vastuiden määrittelyn kannalta. Organisaatiohierarkia ja muodolliset asemat muuttuvat vähemmän merkityksellisiksi asiantuntijatyöiden lisääntyessä itsenäisesti toimiville tiimeille. Tulevaisuuden keskeisenä haasteena on löytää tasapaino työteon muotojen ja tietotekniikan joustavuuden sekä ihmisen kokeman turvallisuuden välillä. (Emt. 90–95.) Lindström (1999) korostaa, että tietotekniikka mahdollistaa työyhteisön verkottu-

misen ja avautumisen ulospäin. Niiden avulla pystytään rakentamaan virtuaaliyhteisö, joka kommunikoi sähköisten viestimien avulla. On kuitenkin vaikea arvioida kuinka pitkälle tämä kehitys jatkuu. (Emt. 96–102.)

### ***Luovan luokan käsite ja luova työyhteisö***

Tietoyhteiskunnan, globalisaation ja taloudellisen innovatiivisuuden kytkeytyminen yhä enemmän luovuutta vaativaan symbolien ja ideoiden tuottamiseen on nostanut esiin uusia ajatuksia luokkamuodostuksen kehittymisestä. (Saaristo & Jokinen, 2004). Floridan (2006) rakennelmaan pohjautuvat teesit luova talous, luova luokka ja luova elämäntapa ovat olleet keskusteluiden keskiössä viime aikoina. Luovan luokan perusta on taloudellinen ja se pohjautuu floridalaiseen rakennelmaan. Perimmältään kyse on ihmisten luovuuden merkityksestä työyhteisölle, sillä työilmapiiri määrittää hyvin pitkälle luovuuden kasvualustan. Ihmisten luovuus on talouden perusvoimavara, sillä kyky keksiä uusia ideoita ja parempia toimintatapoja nostaa tuottavuutta ja myös elintasoja. Floridan (2005) mukaan luovan luokan käsite pohjautuu Yhdysvaltojen hallitsevaan luokkaan. Luovalla luokalla on valtaa, lahjakkuutta ja joukkovoimaa, joiden ansiosta se voi merkittäväällä tavalla osallistua maailmamme muovaamiseen. Luova luokka koostuu eri alan asiantuntijoista kuten tiedemiehistä ja -naisista, insinööreistä, arkkitehteistä, kouluttajista, taiteilijoista, juristeista, opetuksen ja kasvatuksen sekä monien muiden alojen ammattilaisista, jotka tuottavat talouteen lisäarvoa työllään ja käyttävät luovuutta yhtenä keskeisenä osatekijänä työssään. Eri alojen ammattilaiset organisoituvat sosiaaliryhmiin ja luovat yhteisen identiteettinsä ensisijaisesti taloudellisen tehtävänsä perusteella. Tämä uusi luova luokka ei ole yhtä selkeästi erottuva kuin teollisuuden työväenluokka huippuvuosinaan, mutta sen yhtenäisyys on lisääntymään päin. (Emt. 14–15, 126–127.)

Floridan (2005) mukaan luova luokka vetää perässään muita ja edistää yrityksiä, tieteenalojen ja informaatiovirtojen kasvua ja elinvoimaisuutta. Luova luokka on liikkuvaa ja vaihtelee työpaikkaa sekä on uskollinen ammattitaidolleen ja vie ideansa sinne, missä niitä arvostetaan. Uutena kaiken kattavana luovuuden aikakautena luovuus leviää talouden ja yhteiskunnan kaikille sektoreille ja olemme keskellä luovaa muutosta. Yhteiskuntamme saattaa olla jakautumassa kahteen tai kolmanteen erilliseen talouteen, kulttuuriin ja yhteis-

söön. Yhdysvalloissa tämän kaltainen kehitys on johtanut siihen, että maantieteellinen painopiste on siirtynyt perinteisiltä teollisuusalueilta kohti uusia luovuuden ja innovatiivisuuden keskuksia. Samankaltaista kehitystä on havaittavissa myös Suomessa. Tarkemmin ajateltuna tämä tarkoittanee sitä, että yritykset siirtyisivät luovien ihmisten asuttamille paikkakunnille ja paikkakunnat kilpailisivat asukeistaan eli luovista ammattilaisista houkuttelevuudellaan. (Emt. 54–55.) Florida (2006) viittaa jopa ”luovaan vallankumoukseen”, joka oireilee koko yhteiskunnan muuttumista organisaatio ja yhteisötasolla, määrittäen lopulta koko aikakauden kulttuurin. (Emt. 15–16).

Floridan (2005) mukaan luovan luokan esiinmarssi ilmenee arvojen, normien ja asenteiden merkittävinä muutoksina. Muutokset ovat meneillään, eivätkä ne näin ollen ole saavuttaneet päätepistettään. Luova luokka suosii monimuotoisuutta ja avoimuutta, toisille niistä on tullut ihanteen sijasta lähinnä taisteluhuuto. Luovaan luokkaan kuuluvissa ammateissa on yhä enemmän naisia. Kehitys on osaltaan edistänyt etupainotteista urakehityksen yleistymistä sekä oman elämän lykkäämistä. Nuorella työntekijällä on kysyntää ja äskettäin yliopistosta valmistuneet nuoret työntekijät toimivat työnjuhtina luovan talouden monilla aloilla. Heillä on usein ajantasaisimmat tiedot ja koska he ovat nuoria ja vapaita he voivat tehdä pitkiä työpäiviä. Nämä ihmiset tarttuvat toimeen todenteolla, siksi että he nauttivat haasteista. Osittain myös siksi, että se on mahdollisuus tehdä itseään tunnetuksi epävakailta työmarkkinoilla. Voimakkaat paineetkin ovat yksi syy etupainotteisen ammatillisen uran luomiseen ja aikaa vievien yksityiselämän osatekijöiden lykkäämiseen. Aikapula on yksi suurimmista ongelmista nyky maailmassa ja esiin onkin noussut uudenlaisia ajankäyttöstrategioita. Luovaan luokkaan kuuluvat ihmiset yleensä nauttivat monimuotoisemmasta joustavuudesta. Toisaalta työ ja vapaa-aika voivat myös kietoutua toisiinsa monimutkaisella ja hektisellä tavalla, sillä useimmissa luovan luokan ammateissa ihmisten urakehitys on etupainotteinen. (Emt. 140, 241, 247–249.)

Florida (2005) painottaa, että trendien luomilla uusilla työmarkkinoilla on kolme hallitsevaa piirrettä. Ihmiset pyrkivät kehittämään ammatillista uraansa horisontaalisesti heilauttamalla itsensä puusta toiseen etsien erilaisia hedelmiä. Nykyään, kun työntekijöiden odotetaan erikoistuvan yhä enemmän, valtaapitävät eivät enää käsitä alaistensa työtä sen erilaisuuden vuoksi. Tämän vuoksi vertikaalisen hierarkian ja perinteisen urakehityksen tilalle ovat tulleet horisontaalinen työnjako ja yritysten välillä tapahtuvat työpaikan vaihdot ja



horisontaaliset työmarkkinat. Toinen uusi työmarkkinoiden piirre nojaa siihen, että ihmiset samaistuvat enemmän ammattiinsa kuin työpaikkaansa. Tämä johtuu osittain siirtymisestä alakohtaisen tiedon painottamiseen. Kolmanneksi ihmiset ottavat enemmän vastuuta uransa kaikista osatekijöistä. Luovan työn tekijät käyttävät paljon aikaa ja rahaa kouluttautumiseen ja odottavat hallitsevansa omaa työelämäänsä tällä tavoin. Yhä harvemmat meistä edes voivat kuvitella pitkää uraa yhdessä ja samassa työpaikassa. Uusi todellisuus on sisäistetty työelämässä. Järjestäytynyt toiminta ja uudenlaisten kollektiivisten toimintamuotojen kehittäminen saattavat tulla ajankohtaisiksi, jotta yhteinen visio löytyisi. Yhteisen vision avulla nykyisiä instituutioita ja hallintoelimiä voidaan saada kehittymään uuteen suuntaan. (Emt. 138, 173–191.)

Luovan luokan teoria on synnyttänyt maailmanlaajuista kiistelyä ja siihen on yhdistetty radikaaleja ajatuksia perinteisten arvojen romuttamisesta. Myös Suomen luokattomuutta korostavassa ilmastossa Floridan luokkakäsitettä on kritisoitu. (Florida 2006, 16.) Hakalan (2006) mukaan useat Floridan näkemykset ovat varsin provokatiivisia. Luovuus voi olla myös sosiaalinen riski, koska se ilmenee erilaisuutena ja sisältää omintakeisen näkökulman uuden tiedon uudelta soveltamisesta. Uusi tieto saattaa näyttää silmissämme arvottomalta tai jopa vaaralliselta, koska sen omaksuminen edellyttää uusia arvo- ja valtajärjestelmiä perinteisten ja turvallisten sijaan. Toisaalta luovan talouden tärkeyttä ei pidä kuitenkaan unohtaa suomalaisten keskuudessa. Ajatus henkisen pääoman, luovuuden ja lahjakkuuden rakentumisesta tuotannon olennaisimmaksi osaksi on tärkeä, sillä 1990-luvun lopun nopeaa kasvua rakennettiin juuri luovan osaamisen varaan. Se voi tarjota tulevaisuudessa hedelmällisiä ajatuksia. (Emt. 147–150, 158.) Luovan luokan teoria ja siitä käyty keskustelu avaa mielenkiintoisia näkökulmia työelämäkehitykseen.

Vaaranen (2005) toteaa, että Suomessa työelämän tulevaisuuden ongelma ei ole siinä, miten maamme kasvu voisi hyötyä uudesta luovasta luokasta, vaan ongelma on laajempi. Heikko kykymme olla innokkaita, ottaa riskejä, olla yritteliäitä ja ottaa muut mukaan kasvuun luovat kulttuurisia ja psyykkisiä esteitä. Suomessa johtajia, työntekijöitä ja työelämän kehittäjiä tulisi kouluttaa luovuuteen ja uuteen ajattelutapaan, sillä muuttuessaan yhä ennakoinnammaksi tulevaisuuden työelämä tarvitsee työntekijöitä, jotka luottavat omiin kykyihinsä, ottavat riskejä, osaavat verkottua ja tukea toinen toisiaan. (Emt. 29.) Takanen (2005) puolestaan puhuu voimaantuvasta työyhteisöstä, jossa menestystä tarkastellaan vas-

tuullisesti. Kyse ei ole vain taloudellisesta menestyksestä, vaan yhteisen tulevaisuuden luomisesta ja omasta vastuusta maailman rakentamisessa. ”Voimaantuvan työyhteisön menestys on menestystä prosessien toteuttamisessa ihmisten voimavarojen oikein käyttöä.” Voimaantuvaksi työyhteisöksi kehittyminen vaatii globaaleilla työmarkkinoilla oman kulttuurin syvätuntemusta ja tervettä kyseenalaistamista ja voimaantuvaksi asiantuntijaksi kehittyminen taas vaatii sekä kulttuurin että itsen syvätuntemusta. (Emt. 64, 93–94.)

### ***Kansainvälistyminen ja aikapaineet 24 tuntia avoinna olevassa yhteiskunnassa***

Haapakorven (2000) mukaan kansainvälistyminen ei ole yhtenäinen ja kaikenkattava megatase, vaan pitää sisällään eritasoisia ja -laajuisia ilmiöitä. (Emt. 11.) Rantasen (1999) mukaan kansainvälistyminen asettaa työvoiman kilpailutilanteeseen. Tuottavuus-, laatu- ja osaamisvaatimukset lisääntyvät, joten perinteisen ammatillisen osaamisen lisäksi yhä useammat henkilöt tarvitsevat työssään kielitaitoa, joustavuutta työskennellä erilaisissa ympäristöissä ja kulttuureissa sekä kykyä toimia monikansallisissa ja monitieteisissä työyhteisöissä. Kansainvälistymisen myötä myös suomalaiset asiantuntijat voivat paremmin osallistua kansainväliseen osaamiskilpailuun. (Emt. 14.) Aallon ym. (2008) mukaan globalisaatio, EU, teknologiassa ja ikärakenteessa tapahtuvat muutokset heijastuvat työelämään ja osamistarpeisiin. Nykyään ihmisillä on monta ammattiuraa, joten työura muodostuu erilaisista yhdistelmistä palkkatyötä. Tulevaisuudessa työtä tehdään joustavasti ja sosiaalisissa verkostoissa ja työura muodostuu yhä enemmän eri kombinaatioista palkkatyötä, yrittäjyyttä ja kolmannella sektorilla työskentelyä. (Emt. 21.)

Lehto (2007) painottaa, että työelämässä tapahtuu aina monensuuntaista kehitystä. Suomalaisessa työelämässä osaamisen taso on noussut huimaa vauhtia. Työelämän myönteisenä kehityksenä pitkällä aikavälillä voidaan nähdä koulutus- ja kehitymis- ja vaikutusmahdollisuuksien lisääntyminen ja työn monipuolistuminen, joita suomalaiset palkansaajat arvostavat. Työnantajan kustantamaan koulutukseen osallistuminen on yleistynyt palkansaajien keskuudessa huimasti ja sen määrä Suomessa on huippuluokkaa. Työhön sitoutuminen on korkeammalla kuin koskaan aiemmin. (Emt. 60–67.) Husmanin (2007) mukaan näyttäisi siltä, että työelämän muutoskehityksessä oltaisiin etenemässä entistä suurempien haasteiden eteen. Maailmanlaajuinen kilpailu työpaikoista on kiristymässä, samalla kun työmark-

kinoille virtaa uutta ja entistä koulutetumpaa työvoimaa. Samalla myös tieteen ja teknologian kehitys avaa uusia mahdollisuuksia ja luo uudenlaisia riskejä vastata kilpailun paineisiin lisäämällä työn tuottavuutta. Väestön ikääntyminen ja ympäristömuutokset kasvattavat myös uudenlaisia paineita ja muokkaavat työn tekemisen tapoja. Ihmisten on entistä vaikeampi ymmärtää muutosta, sen eri tekijöitä ja heidän on vaikea hallita omia kohtaloitaan tässä kehityksessä. (Emt. 279–281.)

Lehdon (2007) mukaan työelämän laadussa on tapahtunut muutosta sekä myönteiseen että kielteiseen suuntaan. Kehitys on ollut huonointa julkisella sektorilla. Erityisesti kunnissa palkkakehitys on ollut heikkoa ja kehitystä on edelleen haitannut kiire ja työuupumuksen pelko. (Emt. 64.) Lehto (2006) korostaa, että kiireen haittaavuus on yleistynyt pitkällä aikavälillä selvästi etenkin 25–45-vuotiaiden ikäryhmässä. (ks. Järnefelt & Lehto 2002). Esimerkiksi työn tehostamispyrkimykset, kuten tulospalkkaus ja henkilökohtaisen työsuorituksen arvioiminen ovat varsin suorassa suhteessa työtahdin kiristymiseen sekä työpaineiden kasvuun. Myös henkilöstön riittämättömyys työtehtäviin nähden koetaan hyvin yleisenä kiireongelman aiheuttajana eri organisaatioissa ja eri ammattialoilla. Yksityisellä sektorilla kiireen haittaavuus liittyy erityisesti tulostavoitteiden tiukentamiseen, kilpailun lisääntymiseen. (Emt. 252–253, 256–257.) Lisäksi yksityisellä sektorilla tiedot työtä koskevista muutoksista ovat voimakkaasti vähentyneet ja etenkin ylemmät toimihenkilöt ovat joutuneet työelämän huonontumisen kohteeksi. Esimerkiksi palkattomat ylityöt, jaksamisongelmat, työn ja perheen yhteensovittamiseen liittyvät ongelmat ja tiedon saannin heikentyminen koskettavat yhä useampia, koska ylemmät toimihenkilöt ovat kasvava palkansaajaryhmä. Ongelmat vain lisääntyvät, jos supistuslinja erityisesti julkista sektoria koskien jatkuu. (Lehto 2007, 65–66.)

Aitta (2006) jatkaa, että tyytymättömyys ja jaksamisongelmat ovat lisääntyneet nimenomaan ylemmissä toimihenkilöammateissa työskentelevien naisten keskuudessa muita enemmän. Oireilua ja ongelmia aiheuttavat etenkin töiden liiallinen määrä ja töiden vaikeus sekä vastuu yhdistettynä kiristyneen työtahdin synnyttämään kiireeseen. Työaika ja työviikko venyvät, koska oman ammattitiedon ja -taidon päivytystä sekä ajattelutyötä vaativat suunnittelu- ja kehittämistehtävät joudutaan usein tekemään omalla ajalla varsinaisen työajan ulkopuolella. Suurin osa korkeasti koulutetuista naisista on perinteisesti työskennellyt kuntien palveluksessa ja miehet vastaavasti yksityisellä sektorilla. Tilanne on kuitenkin

naisten kohdalla nopeasti muuttumassa. Yksityinen sektori on alkanut työllistää ylempiä toimihenkilönaisia jo yhtä paljon kuin kunnat. Tulevaisuudessa olisi tärkeä vertailla toimihenkilönaisien ja miesten hyvinvointia ja kokemuksia työoloista erikseen niin julkisella kuin yksityiselläkin sektorilla. (Emt. 17, 32–33.) Lehdon (2006) mukaan suomalaisen työelämän kiireen yhteyttä organisaatioiden muutoksiin ja muihin taustalla oleviin tekijöihin ei ole paljoakaan tutkittu. (Emt. 256).

### **3.2 Työelämäkehityksen arviointia ja työn tulevaisuuden ennakointia**

Wilenius (2005) toteaa kuvaavasti, että työmarkkinoiden ennakointi on kokenut eri aikakausina omat ylä- ja alamäkensä, joten ajoitusvirheitä on tullut paljon. Esimerkiksi 1990-luvun lamaa ei osattu juurikaan ennakoida, koska siihen ei ollut valmiuksia. Juuri lama pakotti päätöksentekijät pohtimaan sitä, mihin suuntaan yhteiskuntaa tulisi kehittää muutuneessa toimintaympäristössä. Yhteiskunnallisessa päätöksenteossa kysynnän ja tarjonnan kokonaisuutta ei ole täysin ymmärretty, sillä yhteistyötä ja keskustelua eri tahojen välillä olisi voitu hyödyntää enemmän. Työvoimahallinnon tuottaman ennakoititiedon suhde päätöksentekoon on kuitenkin tiivistynyt ja yhteistyö elinkeinoelämän kanssa on lisääntynyt. Tulevaisuudessa tulisi entistä tarkemmin osata ennakoida toimintaympäristön toimintaa. Maailman monimutkaistuessa tarvitsemme enemmän vaihtoehtoisia malleja katsoa tulevaisuuteen. Skenaariomenetelmä näyttäisi täydentävän taloustieteilijöiden perinteistä tapaa ennustaa ja saada mahdollisesti selville jotakin sellaista mitä ei perinteisillä tavoilla saada näkyviin.<sup>1</sup> (Emt. 9–20, 46–53.) Mannermaan (1991) mukaan tulevaisuusskenaarioiden avulla voidaan hahmottaa mahdollisia työmarkkinoiden ja työelämän rakenteiden suuntauksia ja näin saada tietoa myös akateemisista työmarkkinoista ja työelämästä. Skenaariotutkimuksen ensisijaisena tarkoituksena ei ole pyrkiä ennustamaan todella tapahtuvaa todellisuutta, vaan tarkoitus on tuoda esille erilaisia yhteiskunnallisia vaihtoehtoja päätöksenteon pohjaksi. (Emt. 150.)

Tulevaisuudessa yhteisöllisyys ja omaperäisyys näyttäisivät toimivan tukijalkoina vallan jakamisen, kommunikaation ja teknologian kehityksessä. Työ ei ole sidottu tiettyyn aikaan

---

<sup>1</sup> Skenaarioasetelma luo ehdollisen ”entä-jos” -asetelman, jolloin erilaisia kehityspolkuja tarkastelemalla voidaan ennakoida liikevoimien seurauksia.

tai paikkaan, joten etä- ja projektinomainen työ tulevat kehittymään huimaa vauhtia. (Malone 2004.) Räikkösen (2007) mukaan työn tulevaisuus näyttäytyy hyvin haasteellisena. Yhteiskunnallisten ja taloudellisten systeemien kehittyessä yhä monimutkaisemmiksi muutosten ennakoiminen vaikeutuu ja yleinen epävarmuus lisääntyy sekä työnteon mielekkyys ja ymmärrettävyys joutuvat koetukselle. Globaalitalous on siirtynyt uuteen vaiheeseen ja maailmanlaajuinen työpaikkakilpailu on kiihtymässä. Suomen strategiaksi on valittu panostaminen osaamiseen ja innovatiivisuuteen. (Emt. 7–8.) Launis ja Engeström (1999) kuvaavat miten perinteisen asiantuntijuuden reviirit murtuvat uusien työn toimintamallien ja tapojen myötä. Työntekijöiltä vaaditaan uudenlaista ammattitaitoa, kiinnostusta joustavaan työntekoon, yhteisöllisyyteen ja yhteisen vastuun lisäämiseen. (Emt. 65.) Tikkamäen (2006) mukaan sosiaalisten vuorovaikutus- ja kommunikointitaitojen merkitys on kasvanut ryhmä-, tiimi- ja projektiluonteisten työmuotojen yleistettyä. Myös niin kutsuttujen avaintaitojen, kuten kielitaidon, tietoteknisten, oppimis- ja sosiaalisten taitojen sekä henkilön oman aloitekyvyn avulla työntekijä voi siirtyä sulavasti työtehtävästä toiseen.

Warhurst ja Thompson (1998) huomauttavat, että ylikouluttautuminen voi tulevaisuudessa osoittautua ongelmaksi suhteessa työtehtävien vaatimustasoon. (Emt. 6). Rinne (1998) toteaa osuvasti, että tulevaisuuden ennusteet ja tutkimustulokset ovat ristiriitaisia. Monet etenkin taloustieteen piirissä työskentelevät koulutustutkijat ovat olleet huolissaan jälkiteollisten maiden väestön liika-, yli- ja ohikoulutuksesta. Taustalla piilee huolestuttava ajatus, kohtaavatko korkeakoulutuksen lisääntyvä tarjonta ja työmarkkinoiden kysyntä toisensa? Ylikoulutuksessa korkeakoulutuksen saaneiden henkilöiden asema työmarkkinoilla heikenee ja seurauksena saattaa olla akateemisen työttömyyden laajeneminen tai akateemisten koulutettujen ajautuminen koulutustaan vaatimattomampiin työtehtäviin ja matalampiin sosiaalisiin asemiin. Akateemisen pätevyyden ja ammatillisten työtehtävien vaatimusten yhteen osuminen on aina ollut suhteellisen heiveröistä, eikä monilla aloilla ole löydettävissä ammatillista identiteettiä. (Emt. 17.)

Tynjälän (2003) mukaan työvoiman kouluttaminen tietoyhteiskunnan tarpeisiin on vaativa tehtävä, sillä kukaan ei pysty tietämään minkälaisessa maailmassa elämme muutaman vuosikymmenen kuluttua. (Emt. 57). Rinteen (1998) mukaan akateemisen pätevyyden ja ammatillisten työtehtävien vaatimusten yhteenosuminen osoittautuu yhdeksi tulevaisuuden haasteeksi. Työllistyminen ei ole itsestään selvää, sillä akateemiset työt eivät aina lisääny

valmistuvien maisterien tahdissa. Epätyyppillisten työsuhteiden lisääntyessä täysin koulutusta vastaavat työt eivät ole todennäköisiä tulevaisuudessa. (Emt. 17, 28–29.) Järvinen (2000) jatkaa, että koulutuksen ja työelämän kohtaamattomuutta pidetään yhtenä mahdollisena uhkana, jota hankaloittavat työmarkkinoiden nopeat vaihtelut ja julkisen sektorin supistuminen. Kilpailun kiristytessä työmarkkinoilla yliopistosta valmistuneet saattavat joutua sijoittumaan koulutusta vastaamattomiin tehtäviin alipalkalla. Myös vastavalmistuneiden työttömyys koetaan uhkana. (Emt. 32.) Työelämän vaatimukset ovat osittain ristiriitaisia koulutusmaailman kanssa, sillä työelämä odottaa työntekijöiltä sopivan koulutuksen lisäksi innovatiivisuutta ja kykyä sopeutua muuttuviin olosuhteisiin. Työpaikkoihin on usein paljon muodollisesti päteviä hakijoita, joten tällöin kilpaillaan työpaikan ilmapiiriin sopivan persoonallisuuden ja sosiaalisten taitojen avulla. (Jauhiainen 2004, 52).

Suutarin (2003) mukaan oman osaamisen kohdentaminen työmarkkinoiden tarpeisiin etenkin generalistialoilla on erityisen vaikeaa, koska selkeää ammattikuvaa ei ole. Huonossa suhdannetilanteessa kysymys on usein siitä, ettei koulutusta vastaavia töitä ole tarjolla. Hyvässä työllisyystilanteessa todennäköisempi selitys epätarkoituksenmukaiselle sijoittumiselle on se, ettei koulutusta osata soveltaa riittävän joustavasti työmarkkinoilla. Jos etsintävaihe oman alan epämääräisillä työmarkkinoilla venyy kovin pitkäksi, voi henkilö olla valmis vastaanottamaan ”mitä tahansa töitä”. Ratkaisu voi toimia lyhyellä aikavälillä, mutta pitkällä tähtäyksellä sijoittumista koulutustasoa vaatimattomimpiin tehtäviin voidaan pitää ongelmallisena. Koulutusinvestoinnin alikäyttö on turhauttavaa ja kallista niin yhteiskunnalle kuin yksilöillekin. Tulevaisuudessa on ehdottoman tärkeää, että koulutus osuu työelämän tarpeisiin eikä turhia hukka investointeja tehdä. Generalistialoilla mielenkiintoiseksi tulevaisuuden ennakoinnin kannalta osoittautuvat esimerkiksi millaisia polkuja pitkin yleisille työmarkkinoille kiinnitytään ja missä tilanteissa epätarkoituksenmukaisiin tehtäviin päädytään. Alakohtaisen liikkuvuustiedon avulla voidaan analysoida entistä tarkemmin sitä, miten tutkittavat sitoutuvat omaan opiskelualaansa ja missä vaiheessa tämä sitoutuminen tapahtuu. Mahdollisia epätarkoituksenmukaisia työllistymisen ongelmia työuran eri vaiheissa olisi näin ollen mahdollisuus ennakoida nykyistä paremmin. (Emt. 16, 26, 29.)

TAULUKKO 1. Työelämän instituutioiden kehityskulku ennen, nyt ja tulevaisuudessa (Kasvio 1994, 19, muokattu)

ENNEN	NYT JA TULEVAISUUDESSA
Ammatillinen peruskoulutus	Jatkuva koulutus
Kiinnittyminen yhdelle alalle eliniäksi	Useita ammatteja työuran aikana
Pysyvä työsuhde tavoitteena	Jatkuva liikkuvuus resurssina
Normaali työsuhde	Epätavalliset työsuhteet
Työtehtävät kiteytyneet	Työtehtävät diffuuseja (epäselviä)
Työtehtäväspesifi osaaminen	Organisaatiospesifi osaaminen
Palkka aseman tai suorituksen mukaan	Palkka tuloksen tai osaamisen mukaan
Välineellinen työorientaatio	Korkea-asteinen sitoutuminen työhön
Inhimillistäminen työtä rikastamalla	Responsiivinen lisääminen (kuten itsensä kehittäminen)
Eteneminen vertikaalista	Eteneminen horisontaalista
Työuran katkokset (perifeerisen työvoiman piirre)	Työuran katkokset normaalia
Kiinteä eläkeikä	Joustava vetäytyminen
Miesten ensisijaisuus	Molemmat sukupuolet
Täystyöllisyys	Korkea työttömyys
Palkkatyöperustainen sosiaaliturva	Kansalaispalkka ja vapaaehtoiset vakuutusjärjestelyt
Perhe ja sosiaalivaltio tärkeimpinä tukirakenteina	Kansalaisyhteiskunta ja sosiaaliset verkostot tukirakenteina

Kasvio (1994) on tiivistänyt jo 1990-luvun puolivälissä työelämän keskeisiä muutossuuntia ja tulevia haasteita hyvin mielenkiintoisella tavalla. Taulukosta 1 ilmenevät muutokset ovat ajankohtaisia eri sektoreilla. Osa muutoksista on jo tapahtunut ja osa niistä tulee varmasti vielä toteutumaan tulevaisuudessa, sillä muutokset ovat osa työelämän kokonaisvaltaista kehityskulkua. Teollisen vallankumouksen ajoilta periytyneet työnteon kulttuuriset muodot ovat kyseenalaistuneet. Samalla myös pitkään vallinneet erot suunnittelua vaativien ja suoritettavien töiden välillä, ammatilliset hierarkiat sekä eri sektoreiden (kotitalous, yritys ja julkinen) työnjaon muodot ovat joutuneet kritiikin kohteiksi. (Emt. 19–20.) Tuomisto (1997) painottaa kuinka ristiriitaista työelämän muutos on tällä hetkellä. Kyseisen taulukon muutossuunnat ovat suuntia, johon kehityksen voidaan olettaa kulkevan. Niihin sisältyy kuitenkin monia ristiriitoja, kuten epätavallisten töiden lisääntymistä ja korkea-asteista sitoutumista työhön. Työsuhteen keston ollessa lyhyt tai epävarma työhön sitoutuminen ei voi olla kovin syvällistä. Myös korkean työttömyyden ja joustavan vetäytymisen sekä korkean sitoutumisen välillä on ristiriitaa, sillä työttömyys tekee ”joustavan” vetäytymisen” ja korkea-asteisen sitoutumisen mahdottomaksi. (Emt. 13–15.)

Stenströmin (2008) mukaan työelämässä on aina ollut epävarmuutta, mutta nykyinen epävarmuus poikkeaa aikaisemmasta. Työelämän muutos nostaa esille uudenlaisen osaamisen ja perustaitojen tarpeen. Useat viimeaikaiset tutkimukset osoittavat ammattilaisten oppivan suurimman osan työssä tarvittavista taidoista vasta työssä, joten elinikäisellä oppimisella on keskeinen sija työelämän muutoksien hallinnassa. (Emt. 128, 131.) Ilmakunnas, Kiander, Parkkinen ja Romppanen (2000) jatkavat, että lisähaasteen koulutustarpeen arvioinnille tuo työmarkkinoilta poistuvien suurten ikäluokkien vaikutuksen huomioon ottaminen. Uutta koulutettua työvoimaa tarvitaan tyydyttämään työvoiman kysynnän kasvua ja korvaamaan työvoiman poistumaa. Työvoiman poistumaa korvaava koulutus on yleensä ammatillista peruskoulutusta ja työllisyyden kasvusta johtuva koulutustarve taas enemmänkin ammatti-korkeakoulu- ja yliopistokoulutusta.

Rouhelo (2001) toteaa osuvasti, että keskeisimpiä työelämän muutostrendejä vuosille 2005–2010 ennakoidaan olevan epätyypillisten työsuhteiden ja epätyypillisten työaikojen lisääntyminen (kuten määrä- ja osa-aikaiset työsuhteet), teknologian kehittyminen, kansainvälistyminen ja koulutuksen korostuminen sekä työväestön ikärakenteen muuttuminen. Projekteihin työllistäminen, yrittäjämäinen toiminta, palveluiden yksityistäminen, etättyö ja alihankinta tulevat kasvattamaan merkitystään. Vastaavasti vakituisten työ- ja virkasuhteiden nähdään vähenevän. Epätyypilliset työsuhteet koskettavat etenkin julkista sektoria ja varsinkin uransa alkuvaiheessa olevia akateemisia. Kaikenlainen monimutkaistuminen ja kiihtyvä muutos niin työelämässä kuin muillakin elämänalueilla lisäävät kuitenkin samalla yksilöiden tunnetta elämän epävarmuudesta ja epäjatkuvuudesta. Teknologinen kehitys ja tietoverkkojen käyttövaatimukset luovat osaltaan uudenlaisia haasteita akateemisesti koulutetuille. Lisääntyvän kansainvälistymisen myötä akateemisesti koulutetuilta vaaditaan taitoja toimia kansainvälistyvässä työelämässä ja kansainvälisillä työmarkkinoilla. Työväestön ikärakenteen muutos aiheuttaa osaltaan työvoimapulaa ja osaltaan työttömyyttä. Ikääntyvän väestön työkapasiteettia on pidettävä yllä ja eri-ikäisten työntekijöiden yhteistyötä on kehitettävä. (Emt. 38–43, 71.)

Työvoiman rakenteen muuttuessa suomalaisilla nuorilla on hyvin koulutettuina mahdollisuus voimakkaaseen panokseen tämän vuosituhannen työelämässä. Samalla myös työuraa koskevilla ratkaisuilla on keskeinen merkitys tulevan elämän muotoutumiselle ja 2000-luvun työelämälle. (Vuori 1999, 32–37.) Entistä tärkeämpää on kehittää keinoja, jotka pa-



rantavat kansalaisten mahdollisuuksia aidosti kehittää osaamistaan siten että heidän on mahdollista työllistyä tietoyhteiskunnan vaativilla työmarkkinoilla. Tietoyhteiskunnan työmarkkinakehityksen osalta olisi pyrittävä aikaisempaa tarkempaan ennakointitoimintaan uusien teknologioiden osaamisvaatimusten osalta, koska useat osaamistarpeet ilmenevät työmarkkinoilla täysin yllättäen tulevaisuudessa. (Kaivo-oja & Kuusi 1999, 229, 230). Yksi suurimmista työntekijän ongelmista tulevaisuuden työelämässä näyttäisi kuitenkin olevan tiedon suuri määrä, kiire ja sen aiheuttama stressi. Tärkeää uuden tietoyhteiskunnan luomien mahdollisuuksien hyödyntämisessä on se, että tiedolla tuotetaan lisäarvoa ja innovaatioita. Tiedon käyttöympäristö tulisi muokata työntekijän omaa osaamista ja ammattitaitoa korostavaksi kehittämällä uudenlaisia työkaluja, jotta uudenlaisten innovaatioiden syntyminen mahdollistuisi. Samalla kun toimintojen luotettavuus ja työn hallinta on parantunut, niin myös järjestelmän haavoittuvuus on kasvanut. (Lehtinen 1999, 123–125.)

Ilmakunnas, Kiander, Parkkinen ja Romppanen (2000) arvelevat, että teknologinen kehitys ja kansainvälisen työnjaon muutosten aikaansaama rakennemuutos jatkuu edelleen. Jotkut toimialat supistuvat ja toiset vastaavasti kasvavat, mutta työn ja työmarkkinoiden luonne ei kuitenkaan ratkaisevasti muuttune seuraavan 30 vuoden aikana. (Emt. 59.) Tikkamäki (2006) pohtii työelämän muutoksien osittain ristiriitaista luonnetta. Samalla kun työntekijöiltä edellytetään korkea-asteista työhön sitoutumista ja vastuun ottamista niin työuran katkoksia pidetään normaaleina ja työmarkkinoilla on tarjolla epätyypillisiä työsuhteita. Myös organisaatiospesifi osaaminen ja työvoiman jatkuva liikkuvuus osoittautuvat varsin ristiriitaiseksi yhtälöksi ja tulevaisuuden todellisiksi haasteiksi eri organisaatioissa. (Emt. 44, 59.) Warhurst ja Thompson (1998) lisäävät, että yleispätevää totuutta työelämän kehityskuluista ja trendeistä ei voida tehdä. Ne vaihtelevat maittain, aloittain, organisaatioittain ja työtehtävittäin, joten vain aika näyttää miten töiden organisointi eri aloilla ja erityyppisissä työtehtävissä tulevaisuudessa toteutuu. (Emt. 8.) Työelämäkehityksen arviointi ja työn tulevaisuuden ennakointi osoittautuvat varsin monimutkaisiksi eri yhtälöiden ratkaisuuksi. Tulevaisuuden suuntaviivoja voidaan hahmottaa, mutta ei voida tehdä varmoja päätelmiä siitä mitä tulevaisuus tuo tullessaan.

## 4 ASIANTUNTIJUUDEN MONET KASVOT

Tässä luvussa tarkastelen asiantuntijuutta osana muuttuvaa työelämää. Alaluvussa 4.1 pyrin hahmottamaan asiantuntijuuden monimuotoista käsitettä ensin hieman yleisemmällä tasolla, josta siirryn tarkastelemaan perinteisen ja uuden asiantuntijuuden käsitteitä. Työelämän muutos aiheuttaa väistämättä vaikutuksia myös asiantuntijuuden saralla. Tämän päivän työelämässä asiantuntija joutuu uudenlaisten haasteiden eteen ja hänet voidaan ikään kuin nähdä luovan työyhteisön jäsenenä. Alaluvussa 4.2 kiinnitän huomion erityisesti kasvatus-tieteilijöiden moniulotteiseen työuraan, jota sävyttävät ikävä kyllä määräaikaiset työsuhteet. Tosin nekin ovat osa työelämän kehityskulkua kohti tuntematonta tulevaisuutta. Osion lopuksi luon lisäksi katsauksen kasvatustieteilijöiden osaamis- ja kehittämistarpeisiin sekä työllistymismahdollisuuksiin aikaisempien tutkimusten valossa, joihin palaan työssäni myöhemmin tulososion yhteydessä.

### 4.1 Asiantuntijuutta etsimässä

Asiantuntijuus on hyvin moniulotteinen käsite ja sitä voidaan kuvata erilaisten ongelmanratkaisuprosessien kautta. Se voidaan nähdä pysyvänä ominaisuutena, jolloin koulutuksen ja usean vuoden aikana hankittu alan asiantuntijuus on ja pysyy. Tällöin asiantuntijuus tulkitaan lähinnä yksilölliseksi ominaisuudeksi. Tällöin yksilölliset tiedot ja taidot ovat asiantuntijuuden välttämätön ehto, mutta ne eivät yksinään riitä. Eksperttiyteen on perinteisesti liitetty myös automatisoituneet toiminnot, jolloin tietyt perustoiminnot ovat hallinnassa ja ekspertti käyttää henkisiä resurssejaan vaativampaan ongelmanratkaisuun. Tällaiset automatisoituneet toiminnot ovat edellytyksiä osaamiselle ja eksperttiydelle, mutta eivät kuitenkaan yksinään riitä. Nykyään asiantuntijana pysyminen vaatii elinikäistä oppimista, jolloin ekspertit ratkaisevat ongelmia yhä korkeammalla ja monimutkaisemmalla tasolla ja ylittävät aikaisemman osaamisena rajat, oppivat sekä menestyksestään että omista virheistään ja kehittävät työtään ja ammattitaitoaan. Työtä tehdään tiimeissä, joten koko tiimi on vastuussa työpanoksesta. Tällöin koko tiimi voidaan nähdä ikään kuin asiantuntijuuden yksikkönä, johon jokainen yksilö tuo oman työpanoksensa. Yksilöiltä tämä edellyttää asi-

antuntijuuden jakamista ja yhteistyötä. (Bereiter & Scardamalia 1993, 2, 9, 21–22; Kirjonen 2003, 44–47.)

Asiantuntijuuden voidaan katsoa koostuvan kolmesta keskeisestä tiedonlajista, kuten teoreettisesta ja käytännöllisestä tietämyksestä ja osaamisesta sekä itsesääätelytiedoista ja -taidoista (kyvystä ohjata ja arvioida kriittisesti omaa toimintaa). Käytännöllinen tieto ja itsesääätelytieto ovat usein niin sanottua hiljaista tietoa (tacit knowledge), jota ei pystytä pukemaan sanoiksi. Se on tyypillistä korkeatasoisessa osaamisessa, jossa tietämys kasvaa kokemuksen kautta. Työhön liittyvässä oppimisessa ja työn kehittämisessä keskeistä on teoreettisen ja käytännöllisen tiedon yhteisvaikutus. (Nonaka & Takeuchi 1995, 8–10, 85–86; Kirjonen 2003, 47.) Asiantuntijuus on oman alan ammattitiedon ja -taidon hallintaa, joka hankitaan pitkän koulutuksen ja sitä täydentävän työkokemuksen kautta. Asiantuntijuus on luonteeltaan syvällistä osaamista omalla erityisalueella (spesialistit) tai laaja-alaista osaamista ja eri alueiden yhdistämistä (generalistit). Asiantuntijatyön luonne vaatii tekijältään itsenäistä työorientaatiota, sisäistä yrittäjyyttä, kykyä muokata omaa toimenkuvaa työn vaatimaan suuntaan, kykyä hankkia, koota ja välittää asiantuntijatasoista tietoa, tehdä päätöksiä, kehittää omaa osaamista ja ammattitietoa sekä -taitoa. Asiantuntijatyöltä vaaditaan myös paljon vuorovaikutus-, ihmissuhde- ja yhteistyötaitoja sekä kykyä ammatilliseen yhteistyöhön ja kanssakäymiseen. (Akava 2007, 8.)

Tynjälän (1999) mukaan koulutusjärjestelmä on ollut keskeinen asiantuntijuuden edellytksiä rakentava instituutio, mutta viime vuosina asiantuntijuuden ja oppimisen tutkijat ovat kohdistaneet siihen runsaasti kritiikkiä ja kehittämisehdotuksia. Tämän päivän työelämässä työnantajat edellyttävät asiantuntija-asemassa olevilta työntekijöiltään oman erityisalan asiantuntemuksen lisäksi kykyä löytää oikeaa tietoa ja soveltaa sitä, yhteistyö- ja ryhmätyötaitoja, suullisia ja kirjallisia kommunikaatiotaitoja, kielitaitoa, joustavaa päätöksentekoa sekä kykyä sietää paineita ja epävarmuutta. Yksi tämän päivän suurimpia haasteita koulutukselle on kehittää opetusmenetelmiä, joissa voitaisiin integroida alakohtainen tieto opiskelu ja edellä kuvattujen taitojen harjaannuttaminen. (Emt. 161–162.) Koulutuksen tehtävänä on myös luoda pohjaa itseohjautuvalle kasvulle, joten yksilö voi kehittää asiantuntijaidentiteettiään ja itseään koko elämänsä ajan muuttuvissa tilanteissa. (Virtanen 2000; Mattila 2002.)

Tynjälä (1999) korostaa, että korkeaa koulutusta ja pitkää työkokemusta on perinteisesti pidetty asiantuntijuuden osoittimina. Viimeaikainen asiantuntijuus tutkimuksessa on todettu, että kaikki korkean koulutuksen ja pitkän kokemuksen omaavat henkilöt eivät toimi työtehtävissään samalla tavoin. Eksperttiyttä ei enää nähdä pysyvänä ominaisuutena, vaan se liitetään enemmänkin toimintatapaan. Asiantuntijuus on nykyään yhä enemmän jatkuvaa itsereflektiota ja oppimista eri tilanteissa. (Emt. 160–161.) Tuomivaara ym. (2005) tähdentävät, että tietoyhteiskunnassa asiantuntijalta vaaditaan monialaista osaamista eli paljon yleistaitoja, kuten kieli- ja medialukutaitoa, atk-taitoja ja ongelmanratkaisutaitoja, kriittistä ja abstraktia ajattelua, monialaisuutta, yrittäjäystaitoja sekä taitoja ylittää perinteiset tieteenala- ja tehtävärajat. Lisäksi tarvitaan persoonallisia ja sosiaalisia taitoja sekä oman alan perustietoja, vuorovaikutus- ja viestintätaitoja, oman osaamisen markkinointitaitoja sekä joustavaa asennetta. Oppimisen taidot, oman osaamisen arviointi ja kehittäminen yhteistyössä muiden alojen osaajien ja maallikoiden kanssa mahdollistuu, koska asiantuntijat työskentelevät moniammatillisissa ryhmissä. (Emt. 21.)

### *Perinteinen ja uusi asiantuntijuus*

Asiantuntijuuden muutosta voidaan hahmottaa eri tavoin. Pyöriä (2007) väittää, että tietotyön ja yritystoiminnan verkottumisen seurauksena työelämä on astunut uusien haasteiden eteen. Yhä useampi ammatti edellyttää erityisosaamista, koulutusta ja jatkuvaa ammatillisen pätevyyden ylläpitoa ja kehittämistä. Menestyminen edellyttää korkeasti koulutetuilta asiantuntijoilta itsenäistä ongelmanratkaisukykyä sekä sosiaalisia vuorovaikutustaitoja. Asiantuntijatyö on muuttunut projektimaiseksi ja asiantuntijaorganisaation ideaalimalliksi on noussut joustavasti toimiva verkosto. Työelämän muutoksen ymmärtämiseksi tarvitaan nykyistä laaja-alaisempaa sekä monitieteistä tietoa projektikeskeisen asiantuntijatyön luonteesta. (Emt. 46.) Castells (2000) jatkaa, että symbolianalyttisen työn osuus olisi kasvamassa tietoyhteiskunnassa. Neuvosen (2007) mukaan yhä enemmän moniarvoisemmaksi ja liberaalisemmaksi muuttuvassa yhteiskunnassa kansalaiset kyseenalaistavat auktoriteetteja aiempaa enemmän ja tekevät yksilöllisiä päätöksiä. Vertaisyhteisöjen kasvun myötä ihmisillä on entiseen nähden ennen näkemättömät mahdollisuudet jakaa keskenään kokemuksia ja asiantuntijuutta. Osaltaan tätä kehitystä ovat edesauttaneet koulutuksen, informaation saatavuuden ja kommunikaatiokanavien kehitys. (Emt. 72–82.)

Tuomivaaran ym. (2005) mukaan työelämän muuttuminen laittaa ammatit uusiksi, joten asiantuntijat eivät voi välttyä muutoksilta. Asiantuntijan on perinteisesti ymmärretty olevan professionaalinen auktoriteetti, joka hallitsee tietyn alan ja aiheen ja kykenee määrittelemään maallikon kokeman ongelman oman alansa näkökulmasta ja antamaan ratkaisuehdotuksen sekä vastaamaan maallikon kysymyksiin omaksumaansa ja teoreettista tietoa hyväksi käyttäen. Asiantuntijaksi oppiminen ja kehittyminen ovat teoreettisen koulutuksen ja käytännön vuorovaikutustilanteiden yhteistyön tulosta. Formaalin koulutiedon sijasta tiedon soveltamisessa opitaan kokemuspohjaista ja tilanteeseen sidottua tietoa. Asiantuntijaksi kasvaminen tapahtuu todellisissa vuorovaikutus- ja ongelmanratkaisutilanteissa. (Emt. 5, 17–18, 20.) Kirjonen (1997) korostaa, että asiantuntijaksi kasvetaan pikku hiljaa oppimalla vähitellen yhdistämään toisiinsa optimaalisesti ymmärrys ympäristön monimutkaisuudesta ja ihmisen osaamisen laadusta hallita tätä monimutkaisuutta.<sup>2</sup> (Emt. 13.) Tynjälä (2003) korostaa, että asiantuntijuuden käsite on laajentunut. Yksilön tietoja ja taitoja voidaan pitää asiantuntijuuden keskeisinä ehtoina, mutta ammattitaidon ylläpitäminen vaatii uuden tiedon omaksumista, aiemman tietämyksen kyseenalaistamista ja henkisiä resursseja. Asiantuntijuutta edellytetään kaikilta organisaation hierarkiatason työntekijöiltä. Nykyisessä työelämässä korostuvat ryhmä- ja tiimityöskentelymuodot edellyttävät asiantuntijuuden yksilöllisten ominaisuuksien lisäksi asiantuntijuuden jakamista ja yhteistyötä. Asiantuntijuuden tarkastelussa yksilön kognitiivisten prosessien sijaan huomio tulisi kiinnittää kollektiivisten kanssakäymisen muotoihin. Lisäksi ammattilaiseksi kehittyminen edellyttää kokemuksen myötä automatisoituneiden taitojen lisäksi joustavuutta, kekseliäisyyttä, tilanteiden ennakoitua, vaativaa ongelmanratkaisukykyä ja työssä oppimista. (Emt. 45–46, 92.)

Howard (1995) kutsuu nykyistä asiantuntijatyötä nimellä jälkibyrokraattinen asiantuntijatyö, jossa keskeisellä sijalla ovat ajattelu, innovatiivisuus, alati muuttuva ja kehittyvä työympäristö, työtehtävien ja työroolien epävarmuus sekä asiantuntijoiden verkottuminen tietotekniikkaa hyväksi käyttäen. (Emt. 511–512). Tuomivaara ym. (2005) esittävät, että nykyisessä asiantuntijatyössä byrokraattisen ajattelumallin hierarkkisuus, säännöt ja muodollisuus ja selkeästi rajatut vastuut omasta tehtävästä on korvattu matalalla hierarkialla ja hajautetuilla kokonaisvastuilla. Byrokratia ei tue vuorovaikutusta, yhteistyötä eikä tiedon ja osaamisen hyödyntämistä. Työn vaatimukset ovat kasvaneet ja asiantuntijuus edellyttää yhä enemmän monipuolista osaamista, oman osaamisen ja työn kehittämistä, verkottumis-

---

<sup>2</sup> Optimaalisella yhdistämisellä tarkoitetaan kykyä toistuvasti havaita uutta, analysoida, tulkita ja tarjota tuloksellisia toimintavaihtoehtoja muuttuvissa toimintaympäristöissä.

ta, monissa erilaisissa projekteissa työskentelemistä sekä ajankäytön ja jatkuvan muutoksen hallintaa. (Emt. 79–80.)

TAULUKKO 2. Uusi ja vanha asiantuntijuus (Helakorpi 2005, 153, muokattu)

<b>Vanha asiantuntijuus</b>	<b>Uusi asiantuntijuus</b>
Ammattikuntakohtainen asiantuntijuus	Ammattikuntien ja ammattialojen rajat ylittävä laaja-alainen asiantuntijuus
Ammattikunnan yksinoikeus työtehtäviin ja asiantuntijuuksien kilpailu	Useita asiantuntijuuksia samalle ongelmalueelle
Asiantuntijan autonomia työssään	Asiantuntijoiden tiimityö ja verkostoituminen
Asiantuntija asian legitimoijana	Asiantuntija asioiden tulkitsijana koulutukseen ja kokemukseen nojaten
Asiantuntijuuden nojaaminen objektivistiseen tieteen ihanteeseen: universaali totuus	Asiantuntijuus sisältää relativistista tietoa ja tietoista arvopohdintaa
Asiantuntijoiden hierarkisuus	Tasavertaiset suhteet asiantuntijoiden ja ei-asiantuntijoiden välillä
Asiantuntijuuden stabiilisuus	Dynaaminen asiantuntijuus, jatkuva uusiutumisen ja osaamisen kehittäminen
Kaavamaiset ratkaisumallit ongelmiin	Tilannekohtainen analyysi ja luovat ratkaisut, tutkiva ja kehittävä ote
Asiantuntijan työn kohteena asiakas	Asiakas kumppanina: yhteistyön ja yhteisön merkitys (asiakkuus laajempänä käsitteenä)

Taulukossa 2 Helakorpi (2005) kuvaa osuvasti vanhaa ja uutta asiantuntijuutta. Asiantuntijuuteen kasvu on kehittymisprosessi, jossa ammattilainen reflektoi osaamistaan suhteessa työorganisaatioon, taustatietämykseensä, asiakkaisiin ja yhteistyöverkostoihin. Asiantuntijuus on nykyään yhä enemmän kokonaisuuden ymmärtämistä ja hallintaa sekä yhteistyötä niin työyhteisön sisällä kuin sen ulkopuolella. Hierarkiat madaltuvat ja tiimeillä on enemmän autonomiaa. Tulevaisuuden organisaatioissa tarvitaan hyvin monipuolista osaamista ja erilaisia kompetensseja. Monet organisaatiot eivät enää tunne rajoja, vaan ne ovat globaalisia ja usein jopa virtuaalisia. Asiantuntijuuteen kuuluvat myös yhteisöllisyyteen ja verkostoihin liittyvät osaamisulottuvuudet. (Emt. 10–11, 59, 153.)

Tuomivaaran ym. (2005) mukaan yhteiskunnan, koulutuksen ja talouselämän edelleen kehittyessä ammattirakenteet muuttuvat ja asiantuntijuus joutuu ennen näkemättömien haasteiden eteen. Perinteisten professionaalisten ammattien (esimerkiksi lääkäri, johtaja, opettaja ja psykologi) rinnalle syntyy tietoyhteiskunnan mukanaan tuomia uudenlaisia asiantuntija-ammatteja (kuten verkkopedagogiikan asiantuntija, suunnittelija, kehittäjä, valmentaja ja konsultti). Uudet ammatit pyrkivät vastaamaan kehittyvän tietoyhteiskunnan tarpeisiin ja samalla edustamaan sen eri tehtävissä tarvittavaa ammattitaitoa yksilö-, ryhmä- ja virtuaalitasolla. Toiminnan alue voi vaihdella työnkuvan mukaan tieto- ja viestintäjärjestelmien, uusien teknologisten ratkaisujen ja innovaatioiden kehittämisestä aina kommunikaation kehittämiseen asti. On ennakoitu, että perinteisten ammattien ja uudenlaisten asiantuntija-ammattien väliset raja-aidat heikkenevät ja samalla uudet käsitykset asiantuntijasta ja asiantuntijaksi kehittymisestä kuvaavat tiedollisen ja ammatillisten rajojen ylittämisen mahdollisuuksia. (Emt. 19.) Tuomisto (1997) jatkaa, että pyrkimys työelämän ammattihierarkioiden madaltamiseen ja työtehtävien laajentamiseen on työssä oppimisen kannalta positiivinen kehityspiirre, koska se lisää työpaikan yhteistyötä ja parantaa työntekijöiden kehittymismahdollisuuksia. (Emt. 29.)

Tuomivaaran ym. (2005) mukaan kansainvälistyminen on tuonut mukanaan jatkuvan työajan ja samalla työn ja vapaa-ajan rajat ovat hämärtyneet monissa ammateissa, kuten opettajan, johtajan, tutkijan, suunnittelijan ja konsultin töissä. Asiantuntijatyön luonne on haastavaa, monipuolista ja vaihtelevaa, mutta sitä sävyttää ainainen kiire ja liiallinen työmäärä sekä voimavarojen ehtyminen. Jaksamisongelmat ja ajankäytön kontrollointi muodostuvat todelliseksi haasteeksi, sillä työntekijä joutuu taistelemaan sisäisten ja ulkoisten ristipaineiden aallokossa. Ulkoisesti asetut vaatimukset, kuten kasvaneet tulospaineet kiristävät entisestään aikatauluja ja henkilökohtaiselle oman osaamisen kehittämiselle ei välttämättä jää ylimääräistä aikaa. Tulostavoitteiden mukainen työskentely huonosti toteutettuna nakertaa myös luovuutta ja heikentää motivaatiota tuloksen tekoon. (Emt. 47–48.) Vahervan (1999) mukaan toimenpiteet edellyttävät uutta ja erilaista osaamista eri osa-alueilta. Ihmissuhdetaidot kuten kommunikointi- ja yhteistyökyky sekä tietotekninen osaaminen muodostuvat keskeisiksi elementeiksi, koska työntekijät joutuvat tekemisiin yhä laajempien ja monimutkaisten asiakokonaisuuksien kanssa. (Emt. 83–101.)

## *Asiantuntija luovan työyhteisön jäsenenä*

Tuomivaaran ym. (2005) mukaan luovalla asiantuntijatyöllä tarkoitetaan toimimista tilanteissa, joissa vaaditaan uuden tiedon, uusien ideoiden, näkökulmien ja uusien ratkaisujen tuottamista ja toteuttamista. Luova asiantuntijuus on uuden teoreettisen ja käytännöllisen tiedon soveltamista, mutta luova prosessi voi kuitenkin estyä, jos organisaation ja yksilön omat tavoitteet ovat ristiriidassa keskenään. Työelämän muuttuessa yhä enemmän abstraktimpaan suuntaan luovuus ja innovatiivisuus muodostuvat entistäkin tärkeämmiksi tekijöiksi työn teossa. (Emt. 23–24.) Tuomivaaran ym. (2005) mukaan asiantuntijaorganisaatiot ovat joutuneet 1990-luvulta lähtien sopeutumaan yhä monimuotoisempaan toimintaympäristöön, jota ovat sävyttäneet maapalloistuminen, teknologian kehittyminen, tehokkuus- ja tuottavuusajattelun kasvaminen. Lindströmin (1999) mukaan moni työyhteisö on elänyt tai elää rakenteellisen siirtymän aikaa. Muutosvaihe on haaste sekä yksilölle että yhteisölle. Siitä selviytyminen vaatii joustavuutta, uudistumiskykyä, innovatiivisuutta ja riskinottoa. Yleisen kehityksen katsotaan työelämässä kulkevan kohti olemassa olevien rakenteiden purkautumista, tilapäisyyttä ja yksilöllisyyttä. Nykyisten moniammatillisten ja tehtäväkeskeisten tiimien lisäksi moniorganisatoriset tiimit lisääntyvät. Yhteiseksi yhdistäväksi tekijäksi eri työyhteisöissä näyttäisi muodostuvan yhteinen tehtävä, samanhenkisyys, arvot ja toimintaprosessi sekä ajattelutapa. Mitä nykymuotoisille työyhteisöille on tapahtumassa? Hajoavatko ne, ja miten ne rakentuvat uudelleen? (Emt. 96–101.)

Tuomivaara ym. (2005) esittävät, että reagointikykyisimmät asiantuntijaorganisaatiot ovat jo siirtyneet byrokratiasta kohti verkostojen laajaa maailmaa. On kuitenkin selvää, että elinikäisen oppimisen, uudistumisen ja luovuuden vaatimukset tarvitsevat aikaa ja uskaltautumista työyhteisöissä. Organisaatioiden kehittyessä yhä joustavammiksi ja hierarkialtaan matalaksi psyykkisen turvallisuuden ja varmuuden tunne saattaisi lisääntyä työntekijöiden keskuudessa. Yksilöllisen jaksavuuden ja luovuuden huomioimisesta hyötyisivät monet eri toimijat aina yksilö-, ryhmä- ja organisaatiotasolta osakkeenomistajatasolle asti. Tarvitaan laaja-alaista eri tahojen toiminnan, tietojen ja taitojen yhteen nivoutumista, jotta nykyaikaisessa muotokulttuurissa voidaan tehdä luovaa, henkilökohtaisesti merkityksellistä ja jaksamista ylläpitävää asiantuntijatyötä. (Emt. 9–14.) Kasvio (1994) kuvailee miten asiantuntijaorganisaatioissa tiimien ominaispiirteet koostuvat jäsenten keskinäisestä riippuvuudesta ja jaetusta vastuusta. Asiantuntijaorganisaatioiden henkilöstö koostuu pääosin korkeasti



koulutetuista asiantuntijoista eli tietotyöläisistä, jolloin henkilöstön tietämys nojaa yksilöiden osaamiseen, kokemukseen ja teoreettisen koulutuksen kautta opittuihin valmiuksiin. Tulevaisuudessa korkean suoritustason tiimit eivät välttämättä enää tule rajautumaan yksinomaan korkeasti koulutettua henkilökuntaa työllistävien asiantuntijaorganisaatioiden asiaksi, vaan yhä useammat työyhteisöt alkavat omaksua korkean suoritustason tiimien työskentelyn piirteitä. (Emt. 65, 70.)

Launis ja Engeström (1999) painottavat, että asiantuntijatyö ja asiantuntijaorganisaatiot kohtaavat työelämän nopeat ja monimuotoiset muutokset ja haasteet, joihin ei ole mahdollista vastata pelkästään yksilösuorituksilla. Asiantuntijuus on yhä enemmän verkostojen ja organisaatioiden kykyä ratkaista yhdessä uusia ja muuttuvia ongelmia vastatakseen haasteisiin. Yksittäisen asiantuntijan työ jäsentyy yhteiskunnallisesti merkittäväksi asiantuntija-toiminnaksi, kun sitä tarkastellaan osana kohteellista toimintaa. Näin ollen kysymys on siitä minkälaisia uusia toimintamalleja, sääntöjä ja työnjakoa työyhteisöt pystyvät rakentamaan. (Emt. 65–66, 75.) Osaamisen ja asiantuntijuuden kehittämiseksi asetuu tämän päivän työelämässä ennennäkemättömiä haasteita. Työelämän henkilöstökoulutuksen mallit ovat käyneet riittämättömiksi ja työelämän koulutuksessa tarvitaan paradigman muutosta ja työssä oppiminen on nähtävä elinikäisenä ja jatkuvana prosessina. (Eteläpelto & Tynjälä 1999.) Valkeavaaran (1999) mukaan asiantuntijuutta ja sen kehittymistä määrittävät monitieteisyys ja monialaisuus sekä erilaiset työkokemukset ja työssä oppiminen. Painopiste on tällöin yksilön henkilökohtaisissa kokemuksissa ja niiden tulkinnassa sekä työssä oppimisessa eli niissä kokemuksissa, joita jokapäiväinen työympäristö tuottaa asiantuntijuuden rakennusaineeksi. Asiantuntijan kehittymisen yksi keskeinen piirre on työn ongelmallisten tilanteiden aiheuttama tietämättömyys ja epävarmuuden sietäminen sekä tietoisuus keinoista, joiden avulla on mahdollista päästä epävarmuuden yli. (Emt. 105, 120.)

#### **4.2 Kasvatustieteilijöiden monimuotoinen työura askeleena tuntemattomaan**

Kun ammatit muuttuvat ja murenevat niin mitä oikeastaan jää jäljelle? Työelämän muutos nostaa esiin uudenlaisen osaamisen ja perustaitojen tarpeen. Ammattilaiselta vaaditaan ajantasaisia ammattispesifisiä taitoja ja tietoja. Näiden avaintaitojen avulla voidaan siirtyä

työtehtävästä toiseen. (Stenström 2008, 131.) Elämä muuttuu yhä projektiluontoisemmaksi sekä satunnaisuus ja suunnittelemattomuus ovat haastaneet tavallisen uralla etenemisen. Lyhytjännitteisyys kannustaa elämään joustavana työntekijänä. Määräaikaisuus, epätavalliset työajat, työn epätyypillinen lomittuminen muuhun elämäntilanteeseen, muuttovalmius ja pakko vakuuttaa yhä uudestaan oma tarpeellisuutensa ovat nyky-yhteiskunnassamme itsensäselvyyksiä. (Castells 1996, 2000.) Työelämän muutosta kuvaa myös julkisen sektorin palveluksessa olevan henkilöstön toimenkuvien muuttuminen, yhä korkeatasoisempi koulutus ja naisvaltaisuus. Myös tulosajattelu on luonut lisääntyviä paineita työilmapiiriin kuten stressiä ja kilpailua. Työttömyysjaksoista ja työllisyysjaksoista tulee arkipäivää työuralla ja työpaikkaa joudutaan vaihtamaan useaan kertaan työuran aikana. (Kasvio 1994.)

Muuttuva työelämä asettaa aiempaa suurempia ammatillisia, yleisiä tiedollisia ja psykososiaalisia pätevyys- ja osaamisvaatimuksia työntekijöille. Työelämän vakaiden rakenteiden muuttuminen vaikuttaa myös yksittäisen työntekijän tietoympäristöön. Ammatilliseksi pätevyysvaatimuksiksi ymmärretään ammattitaito ja -tieto, atk-taidot sekä tiedon käsittely ja prosessointi. Yleisiksi tiedollisiksi valmiuksiksi luokitellaan kielitaito, kommunikointikyky, oppimis- ja omaksumiskyky sekä tiedon kriittinen arviointi. Vastaavasti yksilön psykososiaaliset kyvyt kuten itsenäisyys, motivaatio ja sitoutuminen, muutoksen sietokyky, ryhmätyökyvyt, kansainvälisyys ja joustavuus voidaan luokitella uusiin työkykyvaatimuksiin. (Lehtinen 1999, 119–121.) Heinikankaan (2004) tutkimus osoittaa, että sijoittumistiedon merkitys on kasvanut ja huoli tulevaisuuden työmarkkinatarpeista ja työntekijöiden puutteesta on nostanut kouluttautumisen tarkoituksenmukaisuuden keskiöön. Yliopistosektorilla, jossa monet koulutusohjelmat ovat luonteeltaan generalistisia eli useisiin tehtäviin pätevöittäviä sijoittumistiedon merkitys on tärkeää. (Emt. 1–2.) Kasvatustieteilijöiden näkökulmasta ongelmakohdiksi työelämätaitojen kehittämisessä on todettu teorian ja käytännön välinen irrallisuus. Myös kasvatustieteilijöiden osaamisen määrittely on koettu hankalaksi, koska koulutus painottaa laajaa ja monipuolista ajattelukykyä eikä niinkään tietyissä professionissa vaadittuja tietoja ja taitoja. (Virtanen 2000; Mattila 2002.)

Filanderin (1997) mukaan suurien yhteiskunnallisten ongelmien kohtaaminen edellyttää uusia sosiaalisia innovaatioita, toimintatapoja ja ratkaisuja. Professionaalinen eli tietylle ammattialalle erikoistunut asiantuntija ei nykyisen ajattelun mukaan kykene hallitsemaan yksin yhteiskunnan ja työelämän organisaatioiden muutoksia. Ongelmien hallintaa varten

tarvitaan asiantuntijatiimejä ja verkostoja, jotka pystyvät yhdessä innovatiivisesti toimimalla löytämään uusia ratkaisuja ongelmatilanteisiin. Useammassa organisaatioissa pyritään lisäämään työvoiman käytön intensiteettiä ja supistamaan organisaatioon palkatun henkilöstön määrää. Tällöin eri asiantuntijat joutuvat markkinoimaan omaa osaamistaan ja asiantuntijuuttaan organisaatioissa. Oman osaamisen myymisen edellytyksenä on, että asiantuntija on ensin selkeyttänyt itselleen sen, mitä hän on myymässä ja millaista osaamista hän edustaa. (137–138.) Castells (1996) puhuu avoimesta työympäristöstä, johon liittyy ajatus luovasti tietoa käyttävistä, hyvinvoivista ja elämässä aktiivisesti kiinni olevista työntekijöistä. Ominaista avoimelle työympäristölle on se, että työntekijät tekevät työtä ajasta ja paikasta riippumatta teknologian mahdollistamassa virtuaalisessa todellisuudessa.

Järvisen (2000) mukaan yliopisto-opiskelun heikkoutena on pidetty sitä, ettei koulutus valmista suoraan mihinkään tiettyyn ammattiin, eikä tarjoa varsinaisia ammatillisia valmiuksia. Toisaalta jotkut pitävät selkeän ammatillisen identiteetin puuttumista vahvuutena, jolloin omaa tulevaisuutta on pohdittava eri vaihtoehtojen valossa. Myös työkokemuksen puute ja liiallinen teoreettisuus voivat muodostua ongelmaksi, jos opiskeluaikana ei ole saatu riittävästi kontakteja työelämään. Tällöin hyppäys teoriasta käytäntöön saattaa olla liian suuri ja teorian soveltaminen käytäntöön ontuu. Näin ollen opintojen aikana opiskelijoille ei hahmotu mielikuvaa tulevista työtehtävistä, joka taas hankaloittaa oman tutkinnon rakentamista esimerkiksi sivuainevalintoja. Oman osaamisen aliarvostaminen, oman ammattiympäristön puuttuminen, liiallinen teoreettisuus ja vieraantuminen työelämästä saattavat johtua siitä, ettei opiskelijalla ole ollut koko opiskelunsa aikana mahdollisuuksia soveltaa tietojaan ja taitojaan käytännössä. Akateemiseen vapauteen kasvaneet opiskelijat eivät myöskään ole tottuneet tiukkoihin määräaikoihin, ”deadlineihin”, tulostavoitteisiin, riskinottokykyyn ja epävarmuuden sietokykyyn, joihin taas työelämässä törmää. Laaja-alaiset opinnot tarjoavat parhaimmillaan useita työllistymismahdollisuuksia, mutta pahimmillaan konkreettisia vaihtoehtoja ei löydy yhtään ja opiskelija ei oikein itsekään tiedä mihin hän on valmistunut. (Emt. 27–29.)

Laaja-alaisen koulutuksen ongelma on muodostuvien edellytysten epämääräisyys sekä selkeän sijoittumiskohteen puute. Erityisesti pienillä yrityksillä ei ole useinkaan varaa palkata laajoja valmiuksia omaavia työntekijöitä. Ongelmana on ammattitaitoisen osaamisen puute tietyltä alueelta. Tämä on myös laajemmin koulutuspoliittinen ongelma, sillä pienten yri-

tysten osuus työllistäjänä on hallitseva ja kasvaa edelleen. Yritysten ja koulutuksen yhteistyötä tulisi edelleen voimakkaasti kehittää, mikä taas edellyttää työn ja koulutuksen vuorottelua. (Punnonen 1999, 112–118.) Rinteen mukaan (1998) joustavuuden lisääntyminen työmarkkinoilla ja työelämässä vaatii yksilöiltä, ryhmiltä ja instituutioilta kykyä ja halua luopua vakiintuneista toiminta- ja ajattelutavoista ja sopeutua muuttuneisiin olosuhteisiin. Entisen turvatun ja vakaan kokopäiväisen työn sijaan työurat muotoutuvat katkoksellisiksi ja epävakaisiksi. Suomessa sijoittumista koulutusta vastaamattomaan työhön ei ole tutkittu riittävästi, mutta ohisijoittuminen näyttäisi olevan vahvasti lisääntymässä akateemisen väen keskuudessa. Akateeminen tutkinto ei sinänsä takaa omistajansa työtaitojen laadukkuutta tai kyvykkyyttä tiettyjen työelämän taitojen omaksumiseen, joka taas tuottaisi tuloksia koventevassa ja kansainvälistyvässä markkinakilpailussa. Korkea koulutus on kuitenkin pahoinakin aikoina ollut varmin suoja työttömyysongelmaa vastaan. (Emt. 24, 28, 32–33.)

### ***Kasvatustieteilijät muutosten pyörteissä***

Miten globalisoituminen ja sen mukanaan tuomat arjen haasteet ja mahdollisuudet välittyvät kasvatustieteilijöiden työnkuvaan? Filanderin (1997) mukaan suurien yhteiskunnallisten ongelmien kohtaaminen edellyttää uusia sosiaalisia innovaatioita, toimintatapoja ja ratkaisuja. Professionaalinen eli tietyille ammattialalle erikoistunut asiantuntija ei nykyisen ajattelun mukaan kykene hallitsemaan yksin yhteiskunnan ja työelämän organisaatioiden muutoksia. Ongelmien hallintaa varten tarvitaan asiantuntijatiimejä ja verkostoja, jotka pystyvät yhdessä innovatiivisesti toimimalla löytämään uusia ratkaisuja ongelmatilanteisiin. Useammassa organisaatioissa pyritään lisäämään työvoiman käytön intensiteettiä ja supistamaan organisaatioon palkatun henkilöstön määrää. Tällöin eri asiantuntijat joutuvat markkinoimaan omaa osaamistaan ja asiantuntijuuttaan organisaatioissa. Oman osaamisen myymisen edellytyksenä on, että asiantuntija on ensin selkeyttänyt itselleen sen, mitä hän on myymässä ja millaista osaamista hän edustaa. (137–138.) Castells (1996) puhuu avoimesta työympäristöstä, johon liittyy ajatus luovasti tietoa käyttävistä, hyvinvoivista ja elämässä aktiivisesti kiinni olevista työntekijöistä. Ominaista avoimelle työympäristölle on se, että työntekijät tekevät työtä ajasta ja paikasta riippumatta teknologian mahdollistamassa virtuaalisessa todellisuudessa.

Filanderin (1997) mukaan erilaiset henkilöstön ja työorganisaatioiden kehittäjät, kouluttajat ja suunnittelijat edustavat työelämässä henkilöitä, joilta puuttuu itsestään selvä ammatillinen kollektiivi ja he toimivat usein yksin itsensä varassa. Kehittäjät ovat kirjava joukko asiantuntijoita ja heitä yhdistää sitoutuminen muutokseen, irrottautuminen varsinaisesta oman ammattialan tehtävistä ja projektiluonteisten työtehtävien kokonaisuus. Usein he joutuvat perustelemaan omaa olemassaoloaan ja työnsä jatkuvuutta ulkopuolisille. Nämä muutoksen ja kehittämisen ammattilaiset ovat myös epävarmuuden ammattilaisia, sillä työ perustuu kehittämiseen ja muutokseen. Henkilöstön ja organisaatioiden kehittämistehtävissä toimivilla asiantuntijoilla täytyy olla halussaan näkemystä ja työvälineitä. Eniten hänestä on hyötyä organisaatiolle silloin, jos hänellä on asiantuntija-alojen raja-aitoja ylittävää yleistä generalistista asiantuntijuutta, näkemystä muutoksessa olevien asioiden ja ongelmien suhteista sekä sisäisistä riippuvuuksista. Kasvatustieteiden ja erityisesti aikuiskasvatuksen edustajat katsovat edustavansa osaamista, joka antaa valmiuksia organisaatioiden kehittämisen tehtäviin. Kasvatustieteilijät eivät kuitenkaan ole pystyneet monopolisoimaan esimerkiksi ammatillisten kelpoisuusehtojen avulla henkilöstönkehittäjien tehtäviä itselleen. Aikuiskasvatuksen koulutusta pidetään lähinnä varsinaisen ammatillisen osaamisen täydentäjänä eli lisäkompetenssina. (141, 145.)

Kasvatustieteilijöiden määrä työmarkkinoilla on suhteellisen pieni, joka voitaisiin nähdä selvänä etuna. He ovat työllistyneet varsin hyvin, mutta toisaalta heidän osaamisalueensa on varsin tuntematon työnantajien keskuudessa ja kasvatustieteilijöiden palkka suhteessa ylemmän korkeakoulututkinnon suorittaneiden keskiarvopalkkaan on huomattavan pieni, vaikka palkkakehityksessä on otettu harppauksia parempaan suuntaan. Heinikankaan (2004) tutkimuksen mukaan Turun yliopiston kasvatustieteiden tiedekunnasta valmistuneiden keskimääräinen kuukausipalkka oli vuonna 2004 noin 2134 euroa. (Emt. 49.) Niiniön (2008) tutkimuksen mukaan kasvatustieteilijöiden kuukausipalkan keskiarvo on noin 2 567 euroa, joka vastaa Specian vähimmäispalkkasuosituksen (2006–2007) asiantuntijatehtävien tasoa. Kyselyyn osallistuneiden vastaajien mielestä palkka oli liian pieni suhteessa akateemiseen koulutukseen. (Emt. 39.) Ylemmän korkeakoulututkinnon suorittaneiden keskimääräinen kuukausiansio (yksityinen, kunta ja valtio mukaan lukien) vuonna 2007 oli noin 3 720 euroa (Akava 2008, 28, 31). Näyttäisi siltä, että kasvatustieteilijöiden palkkakehityksessä ei ole tapahtunut suuria muutoksia lähivuosiin verrattuna.

Niiniön (2008) tutkimuksen mukaan kasvatustieteilijöiden työllistyminen sen sijaan näyttäisi hyvältä. Enemmistö tutkimukseen osallistuneista kasvatustieteilijöistä oli vastaushetkellä työssä (87 %). Heistä kokopäivätyössä oli 93 prosenttia ja viisi prosenttia osa-aikatyössä. Työttömänä tai tukityöllistettynä oli neljä prosenttia vastaajista sekä muussa tilanteessa oli yhdeksän prosenttia vastaajista (opiskelijana, äitiys- tai vanhempainlomalla tai hoitovapaalla). Työ- ja työttömyysjaksojen vaihtelun leimaamalla uralla on kasvatustieteilijöistä ollut yli puolet. Työuran pätkittäisyys näkyy useina peräkkäisinä työsuhteina sekä työn ja työttömyyden vuorottelulla. Vastaavasti 47 prosentilla vastaajista työttömyysjaksoja ei ollut lainkaan. 29 prosentilla niitä oli ollut yksi ja 15 prosentilla kaksi. (Emt. 37.) Heinikankaan (2004) tutkimuksen mukaan Turun yliopistosta kasvatustieteiden tiedekunnasta valmistuneiden vastaajien työllisyystilanne vuonna 2004 näytti myös varsin hyvältä. Kyseilyhetkellä vastaajista 82,8 prosenttia oli työssä, työttömänä oli 7,6 prosenttia ja loput vastaajista olivat opiskelijoina tai työvoiman ulkopuolella. Tässä tutkimuksessa opettajaksi valmistuvien määrä oli kuitenkin varsin suuri. (Emt. 75.) Myös Jauhaisen (2004) tutkimus tukee Niiniön ja Heinikankaan tutkimusta siinä, että kasvatustieteilijät ovat työllistyneet varsin hyvin. Tähän tutkimukseen osallistuneista kasvatustieteen maistereista 56 prosenttia oli töissä jo valmistuessaan ja 18 prosenttia sai töitä heti valmistuttuaan. Noin 19 prosenttia oli ollut työttömänä tutkinnon suorittamisen jälkeen ja 7 prosenttia ilmoitti, ettei ole ollut vielä oman alan töissä. Opettajaksi valmistuvien määrä oli tässä tutkimuksessa varsin suuri, mutta silti myös tieteenalaopiskelijoiden työllistyminen näyttäisi varsin hyvältä. (Emt. 75.)

Akavan (2008) tutkimus näyttäisi olevan ristiriidassa edellisten tutkimusten kanssa, sillä tämän tutkimuksen mukaan kasvatustieteen maisterien työllisyystilanne näyttäisi huonontuneen vuoden 2008 aikana. Erityisesti vastavalmistuneiden työttömien määrässä olisi havaittavissa selvää lisäystä kuluneen vuoden aikana. Kasvatustieteen maisterin koulutuksen työttömyysprosentti jää kuitenkin alle kolmen prosentin, kun vertaillaan tutkinnon suorittaneiden työttömien osuutta vastaavan tutkinnon suorittaneisiin 15–64-vuotiaisiin työelämässä mukana oleviin henkilöihin. Kyseinen tutkimus on julkaistu lokakuussa 2008. (Emt. 18–19.) Kasvaneet työttömyysluvut saattavat kertoa jotakin tämän hetkisestä taloustilanteen kriisistä, joka heijastuu myös korkeakoulutettujen ja erityisesti vastavalmistuneiden työllisyystilanteeseen. Toisaalta suuret ikäluokat ovat samanaikaisesti jäämässä eläkkeelle, jolloin osaavaa työvoimaa tarvitaan varsin nopeallakin aikavälillä. Se miten tämän hetkinen taloustilanteen kriisi ja suurten ikäluokkien jääminen eläkkeelle vaikuttavat ja millaisia

seurauksia ne aiheuttavat akateemisten korkeakoulutettujen työllisyystilanteeseen on vielä epäselvää. Selvää kuitenkin on, että molemmat vaikuttavat työllisyystilanteeseen eri tavoin ja varsin pitkällä aikavälillä. Tynjälä ym. (2006, 86) huomauttavat, että yliopistotutkinto näyttäisi kuitenkin edelleen toimivan hyvänä suojana työttömyyttä vastaan.

### *Määräaikaisten työsuhteiden monet ulottuvuudet*

Vähämäen (2007) mukaan palkan sekä työsuhteiden näkökulmasta tarkasteltuna tietotyöntekijöiden tai tiedon tuottajien asema työmarkkinoilla on heikentynyt ja näyttäisi jatkuvasti heikentyvän, vaikka tietotyö on tietotalouden keskeisin tekijä. Tutkijat puhuvat tietotyön prekarisoitumisesta eli työn uusista muodoista kuten pätkätöistä, epätyypillisistä ja määräaikaista työsuhteista, itsenäisestä päätöksenteosta ja investoinnista omiin kykyihin, tukautumisesta ulkoisiin verkostoihin ja ammatilliseen riskinottoon. Nykyään myös työntekijän ja työnantajan suhde on muuttunut monimutkaisemmaksi. On siirrytty yhä enemmän kohti prekaareja eli epätyypillisiä työmarkkinoita, jossa työn vakaus ja työntekijöiden määrättyyn työhön sidotun turvallisuuden taso ovat kadonneet lähes olemattomiin. Prekarisoituminen vaikuttaa koko elämään ja työelämän uudelleen muotoutumiseen. Uudentyyppisessä tietotyössä on olennaista kyky liikkua, ylittää annetut työtehtävät, ei niinkään määrätyn työtehtävän suorittaminen työpaikalla. Työssä korostuvat älyllisyys, itsenäisyys, mukavuus ja subjektiivisuus sekä informaation käsittely. Myös naisten määrän kasvu työmarkkinoilla on synnyttänyt uudenlaista työkulttuuria ja entistä suurempaa sitoutumista omaan työhön. Uhkaako palkkatyötä tulevaisuudessa yhä enemmän työn prekarisoituminen? (Emt. 243–277.)

Lehdon (2007) mukaan lähinnä rahoitusongelmista johtuvat määräaikaiset työsuhteet ovat eräs keskeisemmistä työmarkkinoiden tasa-arvo-ongelmista, jonka kohteena ovat olleet erityisesti korkeakoulutuksen saaneet naishenkilöt. Hyöty työnantajille on rahallisesti suuri, sillä ne määräaikaiset työsuhteet eivät edellytä erillistä irtisanomista. (Emt. 66.) Sutela (2006) jatkaa, että pätkätyöläisyudessa on erotettavissa moderni ja perinteinen pätkätyöläisyys. Modernit pätkätyöläiset ovat tyypillisesti korkeasti koulutettuja naisia julkisella sektorilla, kuten opetus- ja sosiaalialan ammattiteissa. Nämä pätkätyöläiset onnistuvat yleensä pysymään varsin hyvin työllisinä, mutta usein ketjutettuina. Perinteiseen pätkätyöläisyyteen, kuten kausi- ja urakkatyöhön liittyy työuran katkonaisuutta ja työttömyysjaksoja sekä

korkea työmarkkinoilta syrjäytymisen riski. Tämän ryhmän ikärakenne kattaa sekä nuoret että varttuneet palkansaajat. Toisaalta ”perinteistä” pätkätyöläisyyttä on myös työuran alkuun ja nuoruuteen ajoittuva, koeaikaan tai koulutukseen liittyvä määräaikaisuus, joka on luonteeltaan tilapäistä. Tässä ryhmässä työsuhteen määräaikaisuus koetaan kuitenkin väli-vaiheeksi elämässä ja myös usein portiksi työelämään. Tämän tyyppisissä työsopimuksissa työskentelee yhtä usein sekä naisia että miehiä. Lisäksi työvoimapolitiisin toimenpitein työllistetyt määräaikaiset ovat vielä aivan oma joukkonsa. Mielenkiintoiseksi kysymykseksi nousee, toimivatko määräaikaiset työsuhteet ponnahduslautana vakaalle työuralle vai muodostuuko niistä toinen toistaan seuraava ketju, josta on vaikea siirtyä muualle kuin työttömyyteen? (Emt. 243–244.)

Lindström (1999) korostaa, että työmarkkinoiden toimintatavat ovat joutuneet kasvavien muutospaineiden kohteeksi. Perinteiset ura- ja elämäkaarimallit kuvaavat aiemmin työelämässä ja työsuhteessa vallinnutta ihannetilannetta, mutta ne eivät huomioi työyhteisön ja organisaation toiminnan riippuvuutta yhteiskunnan ja talouselämän vaikeasti ennustettavasta kehityksestä. Tämä vaikeuttaa edelleen yksilön ja organisaation tarpeiden yhteensovittamista. Projektiluonteinen työ, etätö, määräaikaiset työsuhteet ja vuokratyö luovat uudenlaisia haasteita työelämässä. Määräaikaisten työntekijöiden asema organisaation sisäisillä työmarkkinoilla, koulutuksessa ja erilaisten tukipalveluiden käytössä on tärkeää niin yhteisön kuin yksilönkin hyvinvoinnin tarkastelussa. Työnsä menettäneille ja epäjatkuissa työsuhteissa työskenteleville epävarmuus heijastuu muiden elämän osa-alueiden siirtämiseen myöhemmäksi. Työsuhteiden monimuotoisuuden lisääntyessä yksilökohtainen pärjääminen työorganisaatioissa omaa tilannetta varmistamaan suuntaan voidaan nähdä yksilöllisenä investoinnin kohteena. Epävakaassa työsuhteessa toimivalla henkilöllä on oltava koko ajan ajantasainen pätevyys työhön, osaaminen sekä motivaatioperusta. Miten yhteisen hyvän tavoittelu työyhteisössä voidaan löytää, jos oman edun tavoittelu asettuu etusijalle? (Emt. 47–53.)

Viitala (2007) sanoo, että globaalit markkinat ovat vaikeasti ennustettavat ja epävarmat. Monissa organisaatioissa pyritään tällä hetkellä työvoiman käytön mahdollisimman suureen joustavuuteen, koska organisaatioiden on oltava maksimaalisen tehokkaita ja joustavia resurssiensa osalta. Joustavan työvoiman käytön ääri-ilmiö on henkilöstön vuokraus, jolloin työntekijä voidaan vuokrata vain lyhyeksi ajaksi ja hänet saa yrityksestä ulos ilman paina-



vaa syytä heti kun tarve loppuu. Henkilöstöpalveluyrityksen vuokratyövoima on joustavaa tavaraa työmarkkinoilla. Kynnys palkata ihmisiä pysyviin työsuhteisiin voi jatkossa muodostua entistäkin korkeammaksi. Työelämäntutkijat uskovat, että työvoiman vuokraus lisääntyisi edelleen. Samalla monet vuokrausyritykset laajentavat voimakkaasti toimintaansa Suomessa ja uskovat alan kasvuun. Entistä haasteellisemmaksi vuokratyövoiman käytössä muodostuu se, että jos organisaatio ei halua sitoutua työntekijöihin niin miksi työntekijäkään sitoutuisivat organisaatioon. Tunne on molemmin puolin hyvin epävarma. Lyhytjännitteinen ja kylmä markkinatilanne ei edistä työntekijän motivaatiota organisaatiota kohtaan, eikä organisaatio hyödy työntekijän osaamispääomasta, jos se valuu hukkaan. Huolestuttavinta vuokratyövoiman käytössä on se, että jos opportunisti kasvaa sekä työnantaja-että työntekijäpuolella seurauksena saattaa syntyä keskinäinen kilpajuoksu paremmuuden tavoittelusta. (Emt. 183–197.)

Kasvatustieteilijöiden työuralla määräaikaiset työsuhteet ovat arkipäivää. Niiniön (2008) mukaan Specian ammattijärjestöön kuuluvista kasvatustieteilijöistä oli määräaikaisessa työsuhteissa noin puolet työllisistä. Määräaikaiset työsuhteet korostuivat etenkin julkisella sektorilla ja erityisesti tutkimustehtävissä toimivat olivat usein määräaikaisessa työsuhteessa. Määräaikaisissa työsuhteissa olevat henkilöt olivat valmistuneet keskimäärin viisi vuotta sitten ja he olivat olleet työelämässä vähemmän aikaa kuin pysyvissä työsuhteissa olevat, jotka olivat valmistuneet keskimäärin kahdeksan vuotta sitten. Määräaikaisessa työsuhteessa olevat vastaajat olivat myös keskimäärin nuorempia kuin vakituksessa työsuhteessa olevat. Työsuhteiden määrä näyttäisi olevan riippuvainen siitä kuinka kauan henkilö on ollut työmarkkinoilla. Lisäksi tutkimustulokset osoittivat, että määräaikaisuus oli lisääntynyt ainakin jossain määrin vuonna 2002 tai sen jälkeen valmistuneiden vastaajien keskuudessa. (Emt. 30, 37.) Heinikankaan (2004) tutkimus tukee Niiniön tutkimusta siinä, että työsuhteissa olevista kasvatustieteilijöistä suurin osa on määräaikaisessa työsuhteessa. Lisäksi määräaikaiset työsuhteet näyttäisivät rasittavan etenkin naispuolisia vastaajia. Edellisvuotiseen tutkimukseen verrattuna määräaikaiset työsuhteet ovat lisääntyneet ja vastaavasti vakituiset hieman vähentyneet. Vuonna 2004 Turun yliopiston kasvatustieteiden tiedekunnasta valmistuneista vastaajista 34,2 prosenttia oli vakituksessa kokopäivätyössä ja määräaikaisessa työssä oli 65 prosenttia vastaajista. Loput heistä eli 0,8 prosenttia työskentelivät osa-aikatyössä (alle 30t/vko). (Emt. 45–46.)

Myös Akavan (2007) vuoden 2006 työmarkkinatutkimuksen mukaan määräaikaiset työsuhteet näyttäisivät rasittavan etenkin naispuolisia vastaajia, sillä määräaikaisista työntekijöistä 17 prosenttia on naisia ja 10 prosenttia miehiä. Tässä tutkimuksessa yleisintä määräaikaisuus näyttäisi olevan nuorilla alle 30-vuotiailla henkilöillä (37 %), tutkijakoulutuksen saaneilla (23 %), valtiosektorilla (31 %), yliopistojen, korkeakoulujen ja ammattikorkeakoulujen opetushenkilöstön keskuudessa (47 %). Kaiken kaikkiaan 14 prosenttia akavalaisista on määräaikaisessa palvelusuhteessa, joten tämä vastaa noin 39 000 akavalaista kokoaikatyössä olevaa. Myös tässä tutkimuksessa edellisvuotiseen työmarkkinatutkimukseen verrattuna määräaikaiset työsuhteet ovat lisääntyneet ja vakituiset hieman vähentyneet. Määräaikaisien työsuhteiden yleisimmiksi syiksi tässä tutkimuksessa on listattu sijaisuus, projektit, määräaikainen virka tai työ, rahoituksen katkonaisuus, tuntiopettaja ja opettaja palkattu vain lukukauden tai -vuoden päiviksi. Määräaikaisuuden yhteenlaskettu pituus on pisin valtiosektorilla ja tutkijakoulutuksen suorittaneilla ja yli puolet eli 62 prosenttia määräaikaisista työntekijöistä kokee määräaikaisuuden ongelmaksi. (Emt. 10.)

Rantasen (1999) mukaan nopeasti etenevä tekninen, taloudellinen ja yhteiskunnallinen muutos sekä kansainvälistyminen ja yleismaailmallinen kilpailu asettavat työelämälle kehityshaasteita. Työssä olevan väestön koulutukseen, ammattitaidon uudistamiseen ja laajentamiseen tulee panostaa nykyistä enemmän. Työmarkkinoiden ja työsuhteiden epäjatkuvuus ja kahtiajakautuminen merkitsevät voimavarojen tuhlausta ja kehittämättä jättämistä. (Emt. 26–27.) Sutela (2006) korostaa, että määräaikaisuuteen liittyy usein epävakaa työmarkkina-asema, kuten taloudellinen epävarmuus, tulevaisuuden suunnittelun hankaluus ja turvattomuuden tunne. (Emt. 223.) Lehto (2007) jatkaa, että osaava, sitoutunut ja koulutettu työvoima voitaisiin käyttää paremmin hyödyksi. Se on globaalissa kilpailussa suuri etu, jota voidaan hyödyntää kehittämällä parempia työn tekemisen malleja. (Emt. 66.) Niiniö (2008) toteaa, että pidemmän aikavälin kuluessa yhteiskunnalle tulee kalliiksi, kun epävarmuuden tilassa olevat työntekijät hakevat erilaisia vaihtoehtoja ja vievät lähtiessään mukanaan yrityksen osaamispääomaa. (Emt. 55.)

### ***Osaamis- ja kehittämistarpeet puntarissa***

Rouhelon (2001) mukaan akateemisesti koulutetuilta odotetaan monenlaista osaamista. Tärkeimpiä taitoja, joita akateemiset tarvitsevat työssä menestyäkseen ovat tiedon sovelta-

miskyky, kommunikointikyvyt ja tiedonhankintataidot. Näiden lisäksi spesifi tieto, tiedon arviointikyky ja kriittisyys sekä oppimiskyky muodostuvat tärkeiksi taidoiksi työelämässä, koska nämä taidot edistävät joustavaa muutoksiin sopeutumista. Akateemisten rekrytoinnissa etenkin persoonallisuudella ja alakohtaisella työkokemuksella näyttäisi olevan eniten merkitystä työllistymisessä. Myös kielitaito, kyky markkinoida itseään töihin, yleinen työkokemus, työnhakijan henkilösuhteet ja verkostot, kansainvälinen työkokemus sekä korkeakoulututkinto ovat melko tärkeitä rekrytointikriteereitä. Rekrytointikriteerinä korkeakoulutus näyttäisi jäävän persoonallisuuden ja työkokemuksen varjoon, jolloin koulutukseen investointi ei yksinomaan lunasta toiveita työpaikan saannista. Rekrytointikriteerien osalta vaatimukset kasvavat ja kansainvälinen toiminta korostuu entisestään. (Emt. 73.) Järvinen (2000) korostaa, että yliopisto-opiskelijoiden yleisimpinä vahvuuksina voidaan pitää laaja-alaista ja monipuolista peruskoulutusta. Vahvuuksina voidaan nähdä myös hyvät tiedonhankintataidot, kyky hahmottaa kokonaisuuksia, ratkaista ongelmia ja oppia uutta, kriittisen ja teoreettisen ajattelun omaksuminen, itsenäisyys, sopeutumiskyky, kielitaito ja etenkin kirjallinen ilmaisutaito. (Emt. 26.)

Jauhiaisen (2004) tutkimuksen mukaan keskeisimpinä työllistymiseen vaikuttavina tekijöinä kasvatustieteilijät näkivät tässä tutkimuksessa persoonallisuuteen liittyvät tekijät. Näitä olivat henkilöiden oma aktiivisuus (ka. 3,9) ja henkilökohtaiset ominaisuudet (ka. 3,8). Kolmanneksi merkittävänä kriteerinä työllistymisen kannalta kasvatustieteilijät kokivat pääaineen (ka. 3,8). Persoonallisista ominaisuuksista neljänneksi tärkeimmiksi tekijöiksi nousivat esiintymis- ja vuorovaikutustaidot (ka. 3,7) sekä organisointikyky (ka. 3,6). Alan työkokemusta vastaajat pitivät viidenneksi tärkeimpänä kriteerinä työllistymisen kannalta. Näin ollen hakijan henkilökohtaiset tekijät kuten positiivinen ja aktiivinen luonne sekä organisointitaidot osoittautuvat työelämässä tärkeiksi valttikorteiksi kommunikointitaitojen ja esiintymistaitojen ohella. Koulutuksella ei koettu olevan suurta sisällöllistä painoarvoa, vaan se nähtiin enemmänkin muodollisena pätevyytensä työpaikan saannin kannalta ja siinä toimimisen edellytyksenä. (Emt. 76–77.)

Niiniön (2008) mukaan nykyisen työpaikan saannissa merkittäviksi taidoiksi tutkimukseen vastanneiden henkilöiden mielestä osoittautuivat henkilökohtaiset ominaisuudet, oma aktiivisuus, akateeminen tutkinto ja kyky itsenäiseen työskentelyyn. Olennaisena pidettiin alan työkokemusta, eikä niinkään tutkinnon pääaineen tärkeyttä. Kasvatustieteellinen koulutus

oli vastaajien mielestä kehittänyt heidän osaamistaan lähinnä tiedonhankintataitojen, itseenäisen työskentelyn, analyttisten taitojen, teoriaosaamisen ja ihmistuntemuksen suhteen. (Emt. 29.) Sirkiän (2003) tutkimuksen mukaan työpaikan saannissa merkittäväksi tekijäksi näyttäytyi vastaajien mukaan omat henkilökohtaiset ominaisuudet ja persoona. Pääaineella ja sivuaineella koettiin olevan paljon merkitystä. Vähiten merkitystä koetaan olevan harrastuksilla, suhteilla, ulkomailla työskentelyllä tai opiskelulla, opintomenestyksellä tai gradun tekemisellä työnantajalle. Vastaajat kokivat työelämän hyvin vaativaksi ja monet kokevat ettei tutkinto yksin riitä, vaan muillakin tekijöillä on vaikutusta. (Emt. 53.) Näyttäisi siltä, että työuran alkupuolella tutkinto näyttäisi saavan enemmän painoarvoa kuin työuran myöhemmässä vaiheessa. Työuran myöhemmässä vaiheessa alan työkokemus näyttäisi saavan suuremman painoarvon ja toimivan merkittävänä suuntaviivana myöhemmälle työuralle.

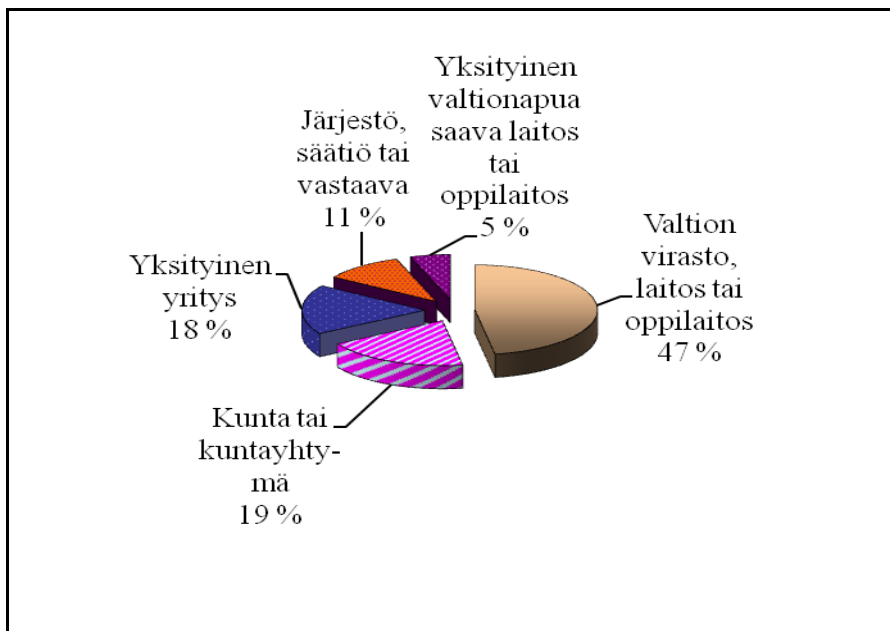
Minkälaisena kasvatustieteilijät kokevat oman roolinsa globaalissa työelämässä? Niiniön (2008) mukaan kasvatustieteilijöiden mielestä heidän työssään merkittävimmiksi tiedoiksi ja taidoiksi osoittautuivat kyky itsenäiseen työskentelyyn, tiedonhankintataidot, organisointitaidot, itsensä johtaminen ja tiimityötaidot. Keskeisenä kasvatustieteilijöiden osaamisalueena koettiin yleisten akateemisten taitojen ohella ihmistuntemusta ja ihmisosaamista. Tiettyä kasvatustieteellistä ydinosaa oli kuitenkin vaikea hahmottaa. Osaamisen kehittämistä tutkittaessa vastaajista suurin osa oli osallistunut täydennyskoulutukseen ja kehitystarpeita oman osaamisensa suhteen he kokivat eniten kielitaidoissa (vieraat kielet), työn kehittämisessä, esiintymiskyvyissä ja verkostojen luomisessa ja johtamistaidoissa. Enemmistö vastaajista oli sitä mieltä, että työ vastasi koulutusala ja -tasoa. (Emt 43–45.) Sirkiän (2003) mukaan kasvatustieteellisestä koulutuksesta valmistuneet henkilöt ja alan opiskelijat pitivät omina vahvuuksinaan tiedonhankintataitoja, kokonaisuuksien hallintaa, monipuolista ajattelukykyä ja tutkimusmenetelmien osaamista. Kasvatustieteilijöiden sijoittuminen työelämään on silti monelle melko epäselvää. Monet määrittivät kasvatustieteilijän yleisesti koulutus- ja kasvatustieteen asiantuntijaksi ja päätyivät professioita mainitessaan tutkijan ammattiin. Monet myös mainitsivat tutkijan ammatin ja tutkimuksellisten valmiuksien korostuvan liikaa kasvatustieteen opinnoissa. Kiinnostus kasvatustieteen työkentällä kohdistuu myös muihin alan osaajiin, kuten suunnittelutehtävissä tai henkilöstöasioiden parissa toimiviin ammattilaisiin. (Emt. 46–47.)

Niiniön (2008) tutkimuksen mukaan kasvatustieteilijöiden työ osoittautui itsenäiseksi, vastuulliseksi ja mielenkiintoiseksi, jossa oman osaamisen kehittäminen mahdollistuu. Tästä huolimatta puolet vastaajista koki, että työtä on liikaa, työsuhteen jatkuvuus on epävarmaa ja työ on henkisesti liian kuormittavaa. Työssä uupuminen osoittautui sekä määräaikaisten että vakituisten työntekijöiden ongelmaksi. Työ koettiin kuitenkin yhteiskunnallisesti merkittävänä, työtehtävät monipuolisina ja sopivan haasteellisina, jolloin myös työn ja muiden elämäntilanteiden yhdistäminen onnistuu sopivasti. Suurin osa vastaajista oli tyytyväisiä työilmapiiriin ja uralla etenemismahdollisuuksiin. Enemmistö vastaajista koki, että kasvatustieteen maisterin koulutus antaa laajan yleissivistyksen sekä hyvät mahdollisuudet toimia monenlaisissa tehtävissä ja yliopistotutkinnon suorittaneiden osaamista arvostetaan työelämässä. Suurin osa vastaajista oli myös sitä mieltä, että he pystyivät hyödyntämään koulutusalan teoreettista osaamista työssään ja toisaalta laaja yleisosaaminen on ollut heille työllistymisen kannalta hyödyllisempää kuin kapean alueen syvä osaaminen. Koulutus oli ollut suurimmalle osalle vastaajista ratkaiseva tekijä nykyiseen asemaansa pääsemisensä kannalta. Vastaavasti enemmistö vastaajista oli kuitenkin myös sitä mieltä, että kasvatustieteellistä koulutusta ei osata arvostaa työelämässä ja koulutus on liian eristäytynyt työelämästä. Toisaalta jos otetaan huomioon, että työssä ei erityisemmin tarvita juuri oman alan teoreettista osaamista, vaan enemmänkin yleisiä taitoja voidaan koulutusta pitää käytännöllisenä työelämässä. (Emt. 53–56.)

Niiniön (2008) mukaan korkeakoulututkinto näyttäisi olevan pääsylippu tietyille työmarkkinoille, jossa kilpaillaan lähinnä henkilökohtaisten ominaisuuksien kanssa. Persoonan merkitys nousee selvästi ylitse muiden. Kasvatustieteilijöiden työllistymisessä myös työkokemus on tärkeä. Lisäksi tietotekniikan hallinta on keskeinen tietotyön tekemisen väline korkeakoulutetuilla, jotka käsittelevät, muuntavat ja prosessoivat tietoa. Kasvatustieteilijöillä oman työn hallinta nousee keskeiseksi ja työssä toimitaan osana tiimiä ja laajempia verkostoja, joten myös sosiaaliset taidot ovat tärkeä väline työntekoon. Koulutukseen vastaajat toivoisivat lisää kaupallisia taitoja ja johtamistaitoja. (Emt. 54–55.) Menestyminen globaalissa kilpailussa edellyttää vahvaa osaamis pohjaa. Kasvatustieteilijöiden on jatkuvasti pohdittava ja kehitettävä omaa osaamistaan suhteessa ympäröivään yhteiskuntaan. Omia osaamis- ja kehittämistarpeita oli syytä kartoittaa jo ennen työelämään astumista.

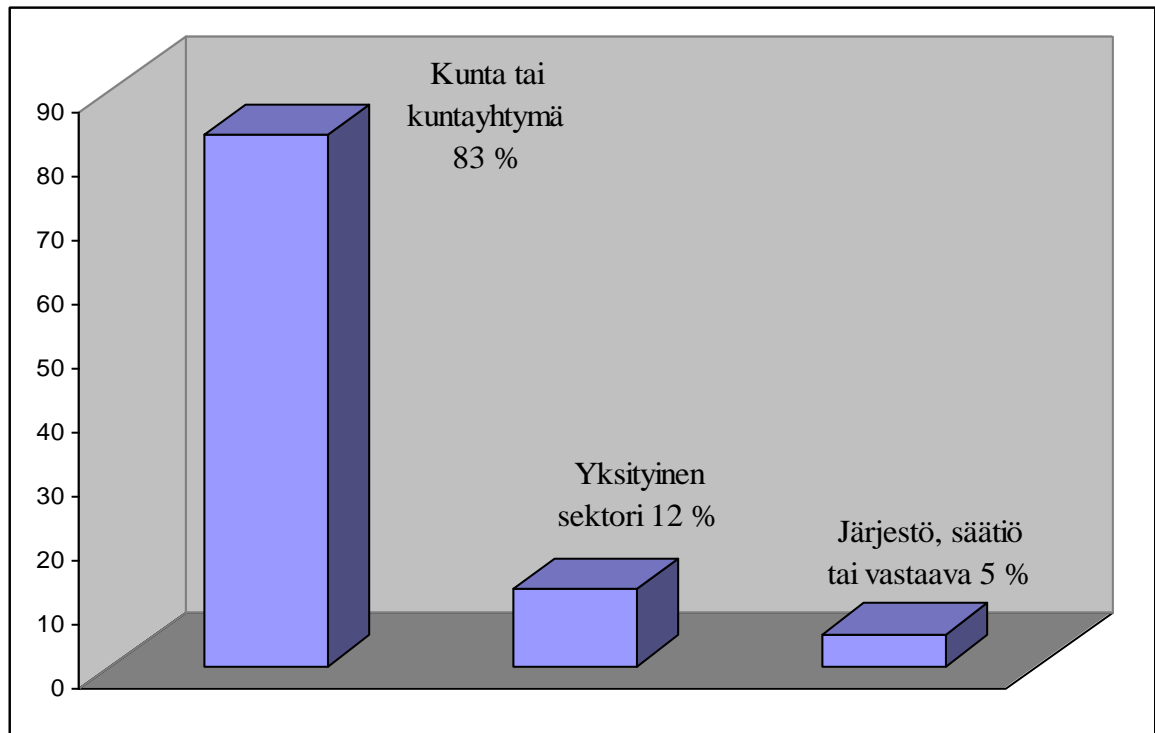
## *Työllistymismahdollisuudet eri tutkimusten valossa*

Mitkä ovat kasvatustieteilijöiden tyypilliset työnantajat ja ammattinimikkeet eri tutkimusten valossa? Lahtisen (2002) tutkimuksen mukaan kasvatustieteen ja aikuiskasvatustieteen koulutukset tuottavat laaja-alaisen tutkinnon, joissa on runsaasti valinnaisuutta ja valmistuneet työllistyvät hyvin. Helsingin yliopiston kasvatustieteen laitos perustelee tutkinnon yksilöllistä luonnetta ja sen valinnaisuutta sillä, että kasvatustieteilijöiden tulevaisuuden tarjolla olevia työpaikkoja on vaikea arvioida ja ennakoida tarkasti yhteiskunnan ja työelämän alati muuttuvien tilanteiden takia. Yksilöllisesti rakentuvan tutkinnon tarkoituksena on tähdätä laajaan osaamiseen ja tätä osaamista voidaan soveltaa erilaisiin työtehtäviin. Opiskelijat kokevat kuitenkin asiantuntijaidentiteetin kehittymisen ongelmalliseksi, koska koulutuksella ei ole selkeää ammatillista perspektiiviä. (Emt. 51–52.) Sirkiä (2003) korostaa, että työllistyminen on opiskelijalle yksi keskeinen päämäärä omien opintojen suuntaamisessa. Myös koulutuksen keskeisenä tavoitteena on työllistyminen, vaikka yliopiston tarkoituksena ei olekaan olla pelkkä koulutusputki. Opiskelijat kaipasivat enemmän tietoa yleisistä kasvatustieteilijöiden vahvuuksista työelämän suhteen. (Emt. 52–54.)



KUVIO 2. Viisi tyypillistä työnantajasektoria (Niiniö 2008, 36, muokattu)

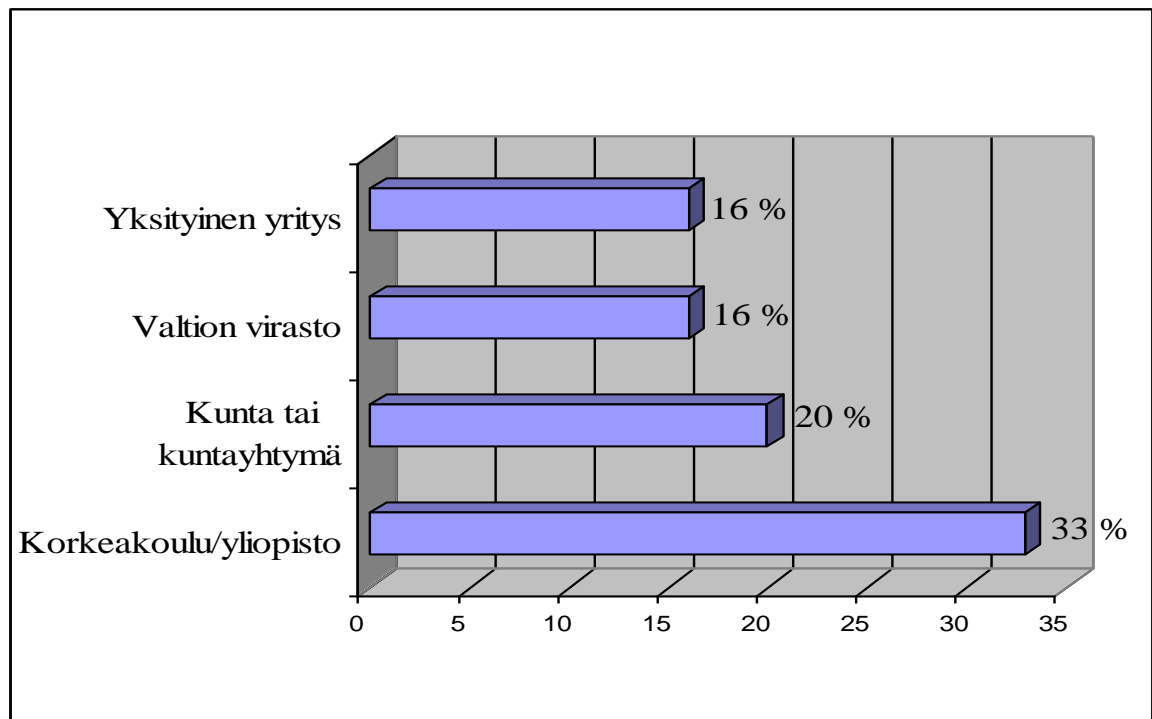
Niiniön (2008) tutkimuksen mukaan kaksi suurinta kasvatustieteilijöiden työnantajasektoria olivat valtion virasto, laitos tai oppilaitos ja kuntasektori. Muita keskeisiä työnantajasektoreita tässä tutkimuksessa olivat yritysmaailma ja järjestösektori. (Emt. 33, 36.) Julkiselta sektorilta on virtaa yksityiselle sektorille ja kolmannelle sektorille. Samanlaista virtaa ei kuitenkaan ilmene toisin päin. Kolmannelta sektorilta ei ole juurikaan siirrytty yksityiselle sektorille eikä yksityiseltä kolmannelle. (Emt. 33.)



KUVIO 3. Kuusi tyypillistä työnantajasektoria (Jauhiainen 2004, 80, muokattu)

Jauhiaisen (2004) tutkimuksen mukaan kasvatustieteilijöiden tyypillisimpiä työnantajia ovat kunnat tai kuntayhtymät (julkinen sektori), yliopistot ja korkeakoulut (esimerkiksi ammattikorkeakoulut), suurehko yritykset, järjestöt tai säätiöt sekä valtion virasto (yksityinen sektori). Tässä tutkimuksessa kunta tai kuntayhtymä näyttäisi työllistävän kasvatustieteilijöitä määrällisesti eniten. (Emt. 80.) Heinikangas (2004) painottaa tutkimuksessaan, että Turun yliopiston kasvatustieteiden tiedekunnasta vuonna 2000 valmistuneet kasvatustieteilijät ovat työllistyneet hyvin eri yhteiskuntasektoreille. Suurimmaksi työllistäjäksi

myös tässä tutkimuksessa osoittautui kunta tai kuntayhtymä (83 %), toiseksi suurin työllistäjä oli yksityinen sektori (12 %) ja kolmanneksi suurin järjestö, säätiö tai vastaava. Työnantajasektorilla näyttäisi olevan merkitsevä yhteys koulutuksen ja työn vastaavuuteen. (Emt. 48.) Myös Jokihaaran, Räisäsen, Tahvolan ja Vuorikosken (2004) tutkimuksessa kasvatustieteilijöiden suurin työnantaja oli julkinen sektori (64 %), toiseksi suurin yksityinen sektori (29 %) sekä muu sektori (4 %) ja järjestösektori (3 %). (Emt. 7.) Edellä mainitut tutkimustulokset ovat keskenään varsin samankaltaisia.



KUVIO 4. Neljä tyypillistä työnantajasektoria (Sirkiä 2003, 52, muokattu)

Sirkiän (2003) sijoittumisselvitystä koskevasta raportista ilmenee, että vuonna 2002 kasvatustieteen laitokselta valmistuneiden työllistymistilannetta tutkittaessa suurimmaksi työnantajatahoksi osoittautui tutkimus- ja tai koulutusorganisaatio, kuten yliopisto, korkeakoulu tai Suomen Akatemia. Seuraavaksi suurin työllistäjä oli kunta tai kuntainliitto noin ja kolmantena valtion virasto sekä yksityinen yritys. (Emt. 52.) Edellä mainituissa tutkimuksissa



kasvatustieteilijöiden työnantajatahot ovat kaikissa tutkimuksissa samankaltaisia, mutta eri tutkimuksissa niiden painoarvo vaihtelee hieman.

TAULUKKO 3. Kasvatustieteilijöiden ammattinimikkeitä (Heinikangas 2004, LIITE 5; Niiniö 2008, LIITE 5; Jauhiainen 2004, 81–82, muokattu)

(Heinikangas 2004)	(Niiniö 2008)	(Jauhiainen 2004)
Henkilöstökonsultti	Suunnittelija	Lehtori
HRD-specialist	Koulutussuunnittelija	Erityisopettaja
HRD-koordinaattori	Tutkija	Luokanopettaja
Lapsiasiamies	Projektipäällikkö	Kasvatusaineiden opettaja
Opintoneuvoja	Kouluttaja	Rehtori
Projektisihteeri	Projektisuunnittelija	Tuntiopettaja
Assistentti	Koulutuskoordinaattori	Lastentarhanopettaja
Erityisluokan opettaja	Erikoissuunnittelija	Tutkija
Lehtori	Henkilöstöasiantuntija	Suunnittelija
Opettaja	Koulukuraattori	Amanuessi
Opintos sihteeri	Koulutus päällikkö	Koulutussuunnittelija
Perheneuvolan psykologi	Toiminnanjohtaja	Sosiaalityöntekijä
Päivähoidon aluejohtaja	Amanuessi	Projektisuunnittelija
Sosiaalityöntekijä	Henkilöstökonsultti	Henkilöstöpäällikkö
Suunnittelija	Henkilöstöpäällikkö	Henkilöstösihteeri
System specialist, IT	Henkilöstösuunnittelija	HR-päällikkö
Terveystieteiden opettaja	Koulunkäyntiavustaja	Projektipäällikkö
Tutkimusassistentti	Projektikoordinaattori	Projektikoordinaattori

Heinikankaan (2004) tutkimus osoittaa, että kasvatustieteiden tiedekunnasta valmistuneiden vastaajien ammattinimikkeet ovat hyvin moninaisia. Tutkimuksessa oli mukana Turun yliopiston aikuiskasvatustieteen ja kasvatustieteen tieteenalapuolen koulutusohjelmista 2000-luvulla valmistuneiden vastaajien ammattinimikkeitä. Suurimmalla osalla kyselyyn osallistuneista vastaajista koulutus ja työ vastasivat toisiaan joko hyvin tai jossain määrin. Suurin osa tutkimukseen osallistuneista kasvatustieteen tiedekunnan vastaajista oli opettajakoulutuslaitoksesta valmistuneita henkilöitä, mutta mukana oli myös aikuiskasvatustieteen ja kasvatustieteen tieteenalapuolen koulutusohjelmista valmistuneita. Heitä oli työllistynyt mukavasti yhteiskunnan eri sektoreille. (Emt. 78–80.) Niiniön (2008) tutkimuksen mukaan yleisimpiä vastaajien ammattinimikkeitä olivat koulutussuunnittelija (20), suunnittelija (30), tutkija (20) sekä projektipäällikkö (10). Kyseisessä tutkimuksessa ammat-

tinimikkeitä löytyi yhteensä jopa 128, joten kasvatustieteellinen tutkinto antaa mahdollisuuden hakeutua varsin erityyppisiin tehtäviin. (Emt. 37.) Jauhaisen (2004) tutkimukseen osallistuneet vastaajat olivat työllistyneet hyvin erilaisiin tehtäviin. Kaiken kaikkiaan erilaisia ammattinimikkeitä vastaajat ilmoittivat yhteensä 52 kappaletta. Vastaajien ammattinimikkeet olivat muuttuneet, mutta työnantaja oli kuitenkin pysynyt samana. Työssä oli oltava valmis joustamaan työtehtävästä toiseen, jos työnantaja sitä vaati. (Emt. 92.) Ammattinimikkeiden laaja kirjo kuvaa kasvatustieteilijöiden monipuolista työkenttää. (ks. Sirkiä 2003, 53.)

Eri ammattinimikkeiden ja työnantajien lisäksi olisi syytä tarkastella lähemmin kasvatustieteilijöiden työnkuvaa, sillä eri ammattinimikkeet saattavat vaihdella eri työnantajien palveluksessa hyvinkin paljon. Niiniön (2008) tutkimukseen osallistuneista kasvatustieteilijöistä suurin osa työskenteli asiantuntijatehtävissä. Toiseksi eniten vastaajista työskenteli opetus- tai koulutustehtävissä ja kolmanneksi eniten tutkimustehtävissä. Myös viestintä- ja mediatyöt, markkinointi ja myynti, asiakas- tai potilastyö sekä konsultointi työllistivät muutamia vastaajia. Vastaavasti merkittävimmät työtehtäväkentät tässä tutkimuksessa olivat hallinto-, suunnittelu- tai kehitystehtävät, johto- ja esimiestehtävät sekä toimisto- tai esikuntatehtävät. (Emt. 36–37.) Jauhaisen (2004) tutkimukseen osallistuneet kasvatustieteilijät työskentelivät opetus- ja koulutustehtävissä, johtotehtävissä, asiakastyössä, koulutussuunnittelussa ja hallinnon suunnittelu- ja esittelytehtävissä, henkilöstöhallinnossa, sekä tutkimus- ja toimistotehtävissä. Tässä tutkimuksessa opetukseen ja koulutukseen liittyvät työtehtävät työllistivät eniten, koska suurin osa vastaajista työskenteli kuntien ja yliopistojen palveluksessa. Työllistyminen tutkinnon suorittamisen jälkeen oli nopeaa ja suhteellisen pysyvää. (Emt. 78, 80, 92.) Jokihaaran ym. (2004) tutkimukseen osallistuneista kasvatustieteilijöistä suurin osa työskenteli hallinnon, suunnittelun ja kehittämisen tai opettamisen ja kouluttamisen parissa. Edellä mainittujen työtehtäväkenttien lisäksi myös tutkimus- ja asiakastyö työllisti tutkimuksessa mukana olleita henkilöitä. (Emt. 8.) Sirkiän (2003) tutkimuksen mukaan kasvatustieteilijöiden keskeisiä työtehtäviä ovat suunnittelu, ohjaus, opetus ja kehittäminen. (Emt. 53.)

Näyttäisi siltä, että kasvatustieteilijöillä on monia vaihtoehtoja työllistyä. Edellä mainitut tutkimukset toimivat mielestäni hyvinä esimerkkeinä siitä, kuinka moninaisissa työtehtävissä kasvatustieteilijät työelämässä voivat työskennellä ja kuinka erilaisia heidän urapol-

kunsa voivat olla. Sirkiän (2003) mukaan kasvatustieteilijöiden tietynlainen yleinen epävarmuus omasta asemasta työmarkkinoilla näyttäisi liittyvän erityisesti asiantuntijuuden kehittymiseen ja käytäntöön soveltamiseen sekä tutkinnon tavoitteisiin. (Emt. 54.) Opiskelijoiden oma asema työmarkkinoilla kytkeytyy mielestäni läheisesti henkilökohtaisiin kiinnostuksen kohteisiin sekä omiin että muiden kasvatustieteilijöiden työelämäkokemuksiin. Valmistuneiden kasvatustieteilijöiden työelämäkokemukset auttavat opiskelijoita hahmottamaan uusien ammatillisten perspektiivien löytämistä. Samalla kun ammatit muuttuvat ja syntyy uusia osaamis- ja kehittämistarpeita, jolloin tarvitaan myös ajankohtaista tietoa uusista osaamisvaatimuksista ja työllistymismahdollisuuksista. Työelämäyhteyksien tutkiminen osoittautuu varsin hedelmälliseksi aihe-alueeksi myös tulevaisuutta ajatellen.

## **5 TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN**

Tämän pääluvun ensimmäisessä aluvussa esittelen tutkielman keskeiset tutkimuskysymykset. Toisessa aluvussa kuvailen tutkimuksen kohderyhmää ja kolmannessa aluvussa vastaavasti kerron tutkimustyyppin ja tutkimusmenetelmän. Neljäs alaluku käsittelee tutkimukseni aineistoa ja analysointimenetelmää.

### **5.1 Tutkimuskysymykset ja tutkimusaineisto**

Proseminarityössäni tutkin kasvatustieteilijöiden tyypillistä ammattikuvaa neljän eri tutkimusongelman avulla. Pro gradu -tutkielmani tarkoituksena on tutkia kasvatustieteilijöitä 2000-luvun työmarkkinoilla aikaisempien tutkimusten valossa ja vertailla kolmen vasta valmistuneen ja jo pidemmälle työurallaan edenneen kasvatustieteilijän ammatillisia osaamis- ja kehittämistarpeita sekä työllistymismahdollisuuksia eri työnantajasektoreilla. Samalla kartoitetaan myös heidän työuria sekä tulevaisuuden visioita. Tutkimukseni rakentuu kolmen eri ajankohtaisen teeman varaan, joita ovat muuttuva globaali työelämä, uusi asiantuntijuus ja uudet osaamistarpeet. Muuttuva globaali työelämä heijastelee globalisaation ja riskiyhteiskunnan mukanaan tuomia haasteita ja mahdollisuuksia työelämässä. Tämä kehitys synnyttää uudenlaista asiantuntijuutta ja uudenlaisia osaamistarpeita. Tutkimuksen tavoitteena on saada vastauksia alla oleviin tutkimusongelmiin ja vertailla saatuja tuloksia aiempiin tutkimuksiin. On selvää, että eri tutkimukset painottavat eri näkökulmia. Toisaalta erilaisten näkemysten esille tuominen nostaa esiin myös uudenlaisia kehitysehdotuksia. Pro gradu -tutkielmassani olen hyödyntänyt myös proseminaarini tutkimusaineistoa. Teema-haastattelut tuovat tutkimukseeni lisää käytännön näkökulmaa neljän toisiaan tukevan tutkimusongelman avulla, jotka ovat:

1. Minkälaisia työuria ja tulevaisuuden visioita kasvatustieteilijöillä on?
2. Miten kasvatustieteilijöiden asiantuntijuus ja ammatillinen identiteetti kehittyvät?
3. Minkälaisia osaamis- ja kehittämistarpeita kasvatustieteilijät pitävät tärkeinä nykyisessä globaalissa työelämässä?

#### 4. Minkälaisia työllistymismahdollisuuksia työmarkkinoilla on tarjolla kasvatustieteilijöille?

Tutkimuksessa haastateltiin kahdeksaa kasvatustieteiden tiedekunnan kasvatustieteen ja aikuiskasvatustieteen tieteenalapuolen koulutusohjelmista vuosien 1991–2008 välisenä aikana valmistunutta kasvatustieteen maisteria. Haastateltavista kuusi henkilöä oli valmistunut Turun yliopiston kasvatustieteiden tiedekunnasta. Heistä kaksi henkilöä oli valmistunut aikuiskasvatustieteen tieteenalapuolen koulutusohjelmasta ja kolme kasvatustieteen tieteenalapuolen koulutusohjelmasta. Lisäksi yhdellä haastateltavista oli ollut tutkinnossaan kaksi pääainetta. Hän oli suorittanut lastentarhanopettajan koulutuksen Rauman opettajakoulutuslaitoksella varhaiskasvatustiede pääaineenaan. Tämän jälkeen hän oli täydentänyt tutkintoaan kasvatustieteen tieteenalapuolen koulutusohjelmassa, Turun kasvatustieteiden laitoksella. Vastaavasti kaksi haastateltavaa henkilöä oli valmistunut toisesta yliopistosta. Toinen haastateltava oli valmistunut Oulun yliopistosta kasvatustieteen tieteenalapuolen koulutusohjelmasta ja toinen henkilö oli valmistumassa haastatteluhetkellä Helsingin yliopiston kasvatustieteen tieteenalapuolen koulutusohjelmasta. Tutkimukseen mukaan otettujen haastateltavien henkilöiden ikäjakauma oli sopivan heterogeeninen. Alla olevasta taulukosta selviää haastateltavien henkilöiden tarkemmat tiedot.

TAULUKKO 4. Haastateltavien ammattinimikkeet, iät ja työskentelysektorit

<b>Ammattinimike</b>	<b>Ikä</b>	<b>Työskentelysektori</b>
Osa-aikainen opettaja, työvoimaneuvoja (työvoimakoulutus)	27	Julkinen sektori
Tutkimusapulainen	27	Julkinen sektori
Research Manager	27	Yksityinen sektori
Hankeneuvoja	37	Järjestösektori
Konsultti	38	Yksityinen sektori
Koulutus- ja markkinointipäällikkö	39	Yksityinen sektori
Toiminnanjohtaja	42	Järjestösektori
Kehityspäällikkö (e-oppiminen)	50	Julkinen sektori

Haastateltavien ikähaitari vaihteli 27–50 välillä. Nuorimmat olivat syntyneet 1980-luvulla ja heitä oli tutkimuksessa mukana 3 henkilöä. Haastateltavista kaksi henkilöä oli syntynyt 1970-luvulla ja edelleen kaksi henkilöä 1960-luvulla. Pisimmän työuran suorittanut haastateltava oli syntynyt 1950-luvun loppupuolella. Kaikki haastateltavat olivat naisia ja työskentelivät haastatteluhetkellä Etelä-Suomessa. Haastateltavien henkilöiden vahvasti naisvoittoinen sukupuolijakauma on selittävässä sillä, että molemmissa koulutusohjelmissa enemmistö opiskelijoista on naisia. Kahdella haastateltavista oli eri ammattinimikkeet Research Manager ja konsultti, mutta he tekivät silti samankaltaisia töitä. Haastateltavien ikäjakauma oli varsin kattava. Puolet haastateltavista henkilöistä kuului haastatteluhetkellä SPECIA:n jäsenjärjestöön ja vastaavasti puolet heistä ei kuulunut. Haastateltavilla oli hyvin erilaisia sivuaineita, joista psykologia ja tiedotusoppi osoittautuivat suosituimmiksi haastateltavien keskuudessa.

## **5.2 Tutkimusmenetelmä ja aineiston analysointi**

Alasuutarin (1994) mukaan laadullisessa tutkimuksessa aineistoa tarkastellaan kokonaisvaltaisesti. Kvalitatiivisessa tutkimuksessa tutkimusyksiköiden suuri joukko ja tilastollinen argumentaatiotapa ei ole mahdollinen, sillä yksiköiden määrä on rajallinen. (Emt. 28–30.) Eskolan & Suorannan (2000) mukaan kvalitatiivinen tutkimus perustuu suhteelliseen pieneen tapausmäärään. Tapauskohtaisessa analyysissä kriteerinä käytetään tietyn aineiston kuten ihmisten ja organisaation teoreettista kiinnostavuutta valitun tutkimusongelman ratkaisussa. Ideana on nähdä tutkittu tapaus esimerkkinä yleisestä. (Emt. 61–65). Kahdeksan kasvatustieteilijää on tutkimuksen kohdejoukkona pieni. Karisto ja Seppälä (2004) kuitenkin toteavat, että aineisto voi olla kattava, vaikka se perustuisi suhteelliseen pieneen tapausmäärään. (Emt. 20.) Tässä tutkimuksessa haastattelu tuntui varsin luonnolliselta vaihtoehdolta saada selville kasvatustieteilijöiden kokemuksia ja ajatuksia omista ammatillisista osaamis- ja kehittämistarpeista sekä työllistymismahdollisuuksista. Hirsjärven ja Hurmeen (2001) mukaan haastattelu on sopiva menetelmä, kun halutaan tutkia lähemmin ihmisten antamia merkityksiä ilmiöille ja tapahtumille. (Emt. 34.)

Tutkimushaastattelun tyypiksi valittiin teemahaastattelu sen käytännönläheisyyden vuoksi. Henkilöiden kokemukset ovat ainutlaatuisia ja tuovat esiin yksilöllisiä näkemyksiä. Lisäksi teemahaastattelu sallii haastattelun etenemisen joustavasti selkeän teemarungon avulla. Hirsjärven ja Hurmeen (2000) mukaan teemat tulevat käsitellyksi jokaisessa teemahaastattelussa tapauskohtaisesti, mutta aihealueiden laajuus ja järjestys saattavat muuttua haastattelusta riippuen. Kuula (2006) painottaa, että teemahaastattelulle on ominaista samojen teemojen ja keskeisten kysymysten esittäminen kaikille haastateltaville, vaikka haastattelun kulku voi muuttaa teemojen ja kysymysten käsittelyjärjestyksen ennakoimattomaksi. Teemahaastattelut etenevät vapaan keskustelun tapaisesti ja näin ollen myös jokaisesta haastattelutilanteesta saadaan luotettavampi. Eskolan ja Suorannan (1998) mukaan haastattelijan tulee varmistaa, että kaikki teema-alueet käydään haastateltavan kanssa läpi, vaikka niiden laajuus ja järjestys vaihtelevatkin haastattelusta toiseen. Teemahaastattelun myötä pyritään keräämään teoreettiselle tutkimukselle lisää käytännönläheistä näkökulmaa ja saavuttamaan yhä luotettavampi näkökulma aihealueen tarkasteluun. (Emt. 86–94.)

Haastattelut toteutettiin huhti-elokuu 2008 välisenä aikana. Haastateltavia yritettiin tavoittaa aluksi useiden eri kanavien kautta, mutta turhaan. Erityisesti kesäloma-aika toi oman haasteensa eri tahojen tavoittamiseen. Monen lukuisan yrityksen jälkeen haastateltavat tavoitettiin hieman eri tavoin. Haastattelut lähtivät liikkeelle niin, että kaksi ensimmäistä haastateltavaa saatiin Specian (Asiantuntijat ja ylemmät toimihenkilöt ry) kautta ja heitä lähestyttiin sekä puhelimen että sähköpostin välityksellä ja he suostuivat haastatteluun. Loput haastateltavista valittiin satunnaisotannalla kasvatustieteiden tiedekunnan valmistuneiden listalta. Heitä lähestyttiin sähköpostin välityksellä. Suurin osa kyseisistä henkilöistä otti yhteyttä ja ilmaisi halukkuutensa osallistua haastatteluun. Sähköpostiviesti lähetettiin yhteensä 13 henkilölle, joista yksi kieltäytyi ja neljä ei vastannut kyseiseen viestiin. Seitsemän haastattelua toteutettiin Etelä-Suomessa ja yksi Länsi-Suomessa. Haastattelupaikkoina toimivat joko haastateltavan työpaikka tai kirjaston neuvotteluhuone. Kaikki haastattelut nauhoitettiin asianmukaisella tavalla ja haastattelujen kesto vaihteli noin 45 minuutista 1,5 tuntiin.

Haastatteluaineisto analysoitiin aineistolähtöisesti teemoittelun ja tyypittelyn avulla. Hirsjärvi ym. (2007) kirjoittavat, että teemoittelu ja tyypittely kuuluvat tavallisimpiin analyysimenetelmiin. (Emt. 219). Eskolan ja Suorannan (1998) mukaan aineistoa ei voida ana-

lysoida, ellei ensin lue sitä. (Emt. 152). Hirsjärven, Remeksen ja Sajavaaran (2007) mukaan analyysia tehdessä tulisi valita sellainen tapa, jonka avulla voidaan saada paras mahdollinen vastaus ongelmaan. Aineiston runsaus ja elämänläheisyys tekevät analyysivaiheen mielenkiintoiseksi ja haastavaksi. Kaikkea materiaalia ei ole kuitenkaan tarpeen analysoida. (Emt. 219–220.) Alasuutari (1994) painottaa, että laadullinen analyysi koostuu kahdesta toisiinsa nivoutuvasta vaiheesta, joita ovat havaintojen pelkistäminen ja arvoituksen ratkaiseminen. Aineistoa tarkasteltaessa kiinnitetään huomiota siihen, mikä on teoreettisen viitekehyksen ja kulloisenkin kysymyksenasettelun kannalta keskeistä. Samassa tutkimuksessa aineistoa voidaan tarkastella eri näkökulmista. Erot ihmisten välillä ovat tärkeitä laadullisessa analyysissa. Toisaalta, jos keskittyy tutkimusaineiston loputtomaan moninaisuuteen, ilmiöstä ei saa mitään otetta. (Emt. 30–31, 34.)

Eskola ja Suoranta (1998) jatkavat, että teemoittelu on suositeltava aineiston analysointitapa esimerkiksi käytännöllisen ongelman ratkaisemisessa. Ensimmäinen lähestyminen aineistoon tapahtuu yleensä tematisoinnin kautta. Tekstimassasta tulisi ensin löytää ja sen jälkeen erottaa tutkimusongelman kannalta olennaiset teemat. Teemoittelun ohella tehtävä tyypittely edellyttää jonkinlaista tarinajoukon jäsentämistä eli teemoittelua. (Emt. 175–176, 179.) Saarasen ja Kauppinen (2006) mukaan tyypittely on tyypillisten asioiden kokoamista ja aineiston tiivistämistä havainnollisiin tyyppeihin. Tyypittelyssä astutaan askel teemoittelua syvemmälle tasolle, koska siinä kuvataan aineistoa laajemmin. Haastatteluaineistoista voidaan etsiä tietyn tyyppisiä vastauksia, haastatteluja tai niiden osia, joita yhdistävät tietyt elementit ja joiden voidaan ajatella edustavan jotakin tyyppiä. Eri ihmisten haastattelut voivat olla hyvin erityyppisiä, mutta niitä ei välttämättä kannata lähteä varsinaisesti tyypittelemään. Mikäli tyyppisiä kuitenkin etsitään ja mikäli aineisto soveltuu tyypittelyyn, voidaan kuhunkin tyyppiin kuuluvien tekstien avulla laatia erilaisia tyyppikuvauksia. Kuvauksissa yhdistyvät eri vastauksissa esiintyvät yleiset ja tyyppilliset elementit. Näitä vertailemalla voidaan nähdä, miten eri tyytit eroavat toisistaan ja millaisia tyyppisiä aineistosta voidaan konstruoida. Aineistoa voidaan järjestää myös haastatteluteemoittain ja tiivistää teemojen keskeistä antia omin sanoin ja liittää mukaan tulkintoja ja teoriaa.

Haastatteluiden jälkeen nauhoitettu haastatteluaineisto litteroitiin sanasanaisesti ja haastattelunauhojen litteroiminen tuotti puolentoista rivivälillä 61 sivua tekstiä. Haastatteluvastauksen pituus vaihteli yhdestä sanasta tiheästi kirjoitettuun noin yhden sivun mittaiseen vas-



taukseen, riippuen vastaajasta ja kysymyksestä. Keskimäärin vastaukset olivat kuitenkin noin 14–15 rivin pituisia. Aineiston analyysi lähti liikkeelle lukemalla aluksi aineistoa läpi jokaisen tapauksen kohdalla erikseen monta kertaa. Samalla yritettiin luoda kokonaiskuvaa siitä, mikä aineiston kannalta vaikuttaisi olennaiselta. Tämän jälkeen tehtiin erilaisia havaintoja, huomautuksia, etsittiin avainsanoja, vertailtiin haastatteluteemoja sekä eri haastatteluiden tuloksia keskenään. Tarkemmin sanottuna pyrittiin löytämään yläkäsitteitä eri puheenvuoroille ja kommenteille ja ryhmittelemään haastateltavien vastauksia haastattelurungon eri teemojen, kysymysten (ks. LIITE 2) sekä tutkimuskysymysten alle. Tämä auttoi vastauksien ryhmittämisessä ja samankaltaisten ilmiöiden haussa. Tekstimassaa luettiin moneen kertaan läpi jokaisen haastattelukysymyksen sisältyvän vastauksen osalta.

Aineistosta käytiin jokaisen teema-alueen haastattelukysymykset läpi yksitellen lukemalla sitä moneen kertaan. Samalla haastatteluvastauksia ryhmiteltiin ja tekstiin tehtiin erilaisia merkintöjä (alleviivaukset, ympyröinnit ja numeroinnit). Jokaisen kysymyksen alla olevista henkilöiden vastauksista muodostettiin yhteenvetoja ja avainsanalistoja. Jokaisen haastateltavan henkilön vastauksen avainsanoma tiivistettiin tärkeäksi merkattujen sanojen tai lauseiden avulla sekä alkuperäiset vastaukset säilytettiin rinnalla. Ajallisesti tekstin sisällön tiivistäminen oli suuri investointi, mutta se osoittautui varsin hyödylliseksi. Tämän jälkeen erilaisia teemoja sisältävät vastaukset järjestettiin samaan tiedostoon myös ne vastaukset, jotka eivät välttämättä tulleet esiin tiettyä teemaa käsittelevässä haastattelukysymyksessä. Teemoja tarkasteltiin suhteessa tutkimusongelmiin. Aineiston analysointi jatkui niin, että haastateltavien tiedot ja vastaukset tallennettiin jokaisen henkilön kohdalla omaan tiedostoon teema-alueiden mukaan. Kaikki kahdeksan haastattelua koodattiin haastateltavan henkilön mukaan. Koodit ovat H 01 – H 08 (H= haastateltava henkilö, numero= haastattelun toteuttamisjärjestys). Koodien perään lisättiin vielä haastateltavien henkilöiden ammatinimikkeet aineiston analysoinnin helpottamiseksi. Koko tämän prosessin ajan rinnalla käytettiin tutkimus- ja menetelmäkirjallisuutta. Mainittakoon myös, että tekstissä esiintyvät haastatteluotteet ovat suoria lainauksia haastateltujen puheesta, mutta niiden välissä olevat pisteet ”...” tarkoittavat sitä, että lainattua tekstiä on jätetty välistä pois.

## 6 TULOKSET

Tässä luvussa kuvailen tutkimukseni keskeiset tulokset ja esittelen vastaukset kolmeen keskeiseen tutkimusongelmaan. Ensimmäisessä alaluvussa esittelen vastaukset ensimmäiseen tutkimusongelmaan eli minkälaisia työuria ja tulevaisuuden visioita kasvatustieteilijöillä on? Toinen alaluku käsittelee toista tutkimusongelmaa eli miten kasvatustieteilijöiden asiantuntijuus ja ammatillinen identiteetti kehittyvät? Kolmannessa alaluvussa selvitän minkälaisia osaamis- ja kehittämistarpeita kasvatustieteilijät pitävät tärkeinä nykyisessä globaalissa työelämässä? Vastaavasti neljännessä alaluvussa haen vastausta neljänteen tutkimusongelmaan eli minkälaisia työllistymismahdollisuuksia työmarkkinoilla on tarjolla kasvatustieteilijöille?

### 6.1 Työelämäkehityksen muutostuulet

#### *Nykyinen työelämä ja sen tulevaisuus haastateltavien kokemana*

Näyttäisi siltä, että muuttuva globaali työelämä heijastelee yhteiskunnan eri sektoreiden toimintaan hyvin vahvasti. Nykyinen työelämä ja sen tulevaisuus herättivät haastateltavissa erilaisia tuntemuksia. Kaikkien haastateltavien vastauksissa korostui ainainen kiire, osittainen epävarmuus ja töiden paljous, vaikka he työskentelivät eri työnantajasektoreiden palveluksessa. Järjestösektorilla toiminnanjohtajan ammattinimikkeellä työskentelevä haastateltava toi esille, miten sosiaali- ja terveysalalla globalisaation mukanaan tuomat muutokset synnyttävät uudenlaisia osaamistarpeita. Oma osaamisperustaa on päivitettävä jatkuvasti ja kielitaitovaatimukset näkyvät selvästi osana globalisaatiokehitystä.

*”Muuttuva yhteiskunta heijastelee sosiaali- ja terveysjärjestön toimintaan. Johtamisen kautta kannan kokonaisvastuuta. Ajanhermoilla pysyminen on oleellista. Tulee uudenlaisia työvälaineitä ja ajattelutapoja. Koen oman ikään-  
tymisen haasteena... kun uusia sukupolvia tulee työelämään uusine ajatuksi-  
neen ja työotteineen... Solmitaan eri sukupolvien osaaminen ja näkemykset*

*sellaisella innovatiivisella tavalla yhteen, mutta että sellainen yhteiskunnan muuttuminen on kaikin puolin sellainen mikä heijastelee ja tällaiset niin kuin ylikansalliset virtaukset siis käytännössä EU vaikuttaa meillä sosiaali- ja terveysalan politiikassa... kaikki kielitaitovaatimukset näkyvät paljon vahvemmin kuin ennen aikaisemmin.”*

- toiminnanjohtaja

Yksityisellä sektorilla työskentelevistä henkilöistä ainakin osa koki kiireen ja epävarmuuden lisäksi tulospainetta. Näistä huolimatta haastateltavat suhtautuivat nykyiseen työelämään ja tulevaisuuteen kuitenkin luottavaisin mielin.

*”Sanotaan niin, että kyllä tää aika nopee temposta on ja tuloksia vaaditaan niinku aika nopeella aikavälillä, mut et toisaalta tää on niinku hyvin dynaamista ja tarjoaa aika mielenkiintoisia asioita tehtäväks, et tota niin toki niinkun näkee sen, että tietyillä aloilla tuotteet on muuttamassa pois Suomesta ihan selkeesti, mut sit taas se näkyy toisaalta sitä kautta, että palvelupuolelle ja niin kuin erityyppisesti, et täs on niinku tietynnäkönen sellainen murrosvaihe menossa.”*

- konsultti

*”No kyllä se nykyinen työelämä on niinku vaikuttaa aika vaativalta ja niinku tulevaisuus on sinänsä turvattu et on työpaikka ja näin mut et kylhän se mietityttää et miten niinku pääsee ylenemään ja mutta tota sit on käyny mielessä se, että tota ku suuret ikäluokat jää eläkkeelle ni sit tietenki meidän työnsaantimahdollisuudet saattaa ehkä vähän parantuaki, et ei se nyt mitenkään erityisemmin pelota.”*

- research manager

Julkisella sektorilla kehityspäällikön ammattinimikkeellä työskentelevä haastateltava kuvasi työelämää varsin kiireiseksi, kilpailuhenkiseksi ja epävarmaksi.

*”No ainakin kilpailua kovasti siis työelämässä on todella paljon siis aika rankka tällainen työtahti ja sitte kova kilpailu ainaki pääkaupunkiseudulla missä mun työpisteeni on ni tai työpaikkani on ni siel on kyllä aikamoinen kilpailu. Jotenki tuntuu siltä että jos nyt ajattelee kasvatustieteilijöiden näkökulmasta ni siinä tarvitaan sekä erikoistumista, että tällaista monialaista osaamista kumpaakin et pitää kyl niinku ryhtyä mihin tahansa minkätapaiseen työhön ni sitte vaa niinku pitää pikku hiljaa löytää se erikoistumisensa et kyllä työelämä monimutkaistuu koko ajan uskoisin näin. ”*

- kehityspäällikkö (e-oppiminen)

Työelämä herätti haastateltavissa varsin ristiriitaisia tuntemuksia. He näkivät työelämän tahdin ja kehityksen hyvin nopeana, jossa vaaditaan myös tuloksia. Tästä huolimatta he suhtautuivat varsin luottavaisin mielin omaan työtilanteeseen ja tulevaisuuteen.

### ***Haastateltavien työurat eri työnantajasektoreilla***

Haastateltaville henkilöille oli kertynyt hyvin erilaista työkokemusta eri yhteiskunnan sektoreilta, joten heidän urapolkunsa olivat muotoutuneet eri tavoin. Julkisella sektorilla työskenteli kolme henkilöä. Julkisella sektorilla tutkimusapulaisen ammattinimikkeellä työskentelevä haastateltava piti harjoittelua ensimmäisenä käytännönläheisenä tutustumiskanavana oman alan töihin. Hän kuvaili omaa työharjoittelukokemustaan seuraavasti.

*”Harjottelu oli oikeastaan eka oman alan työkokemus et se oli mun mielest iha hyvä, mutta mun mielest meiän koulutukses ois voinu jo aiemmin olla joku harjottelu et ois sillo jo vähä selkeytyny että minkälaiست työtä oikeesti ite haluis tehdä, koska toi työharjottelu tuli aika koulutuksen lopussa se ei nyt ollu kuitenkaa täsmällee sitä työtä mitä haluis tulevaisuudes tehdä ni se ei tavallaa näyttänny muuta ku yhen puolen siitä ni minkälaiست työtä meiän alalla vois tehdä et ois voinu joku toine tai kolmaski joka ois ehkä selkeyttänny sitä kuvaa...”*

- tutkimusapulainen

Julkisella sektorilla kehityspäällikön ammattinimikkeellä työskentelevän henkilön työura toimii hyvänä esimerkkinä siitä, miten omaa osaamista voidaan spesifioida aiemman osaamisen ja työkokemuksen sekä täydennyskoulutuksen avulla kohti uusia haasteita.

*”Työharjoittelua mulla ei ollu tässä jos puhutaan tästä kasvatustieteen opinnoista, et mä oon niinku opiskelin aikuisena ja mä oon jo olin ennestään sairaanhoidon opettaja niin sitten mulla se työkokemus tuli siitä. Mä toimin 6 vuotta sairaanhoidon opettajana, no mä tähän ensiksi suunnittelijaksi ja sitten tähän kehityspäälliköksi niin mä kyllä työllistyin jo ennen valmistumista -99 siirryin näihin tehtäviin. Mä olin ensin suunnittelijana ja sitten totanoinnin kehityspäällikkönä oon ollu nytte ehkä 3 vuotta vai 4 vuotta, 4 vuotta ehkä, mutta työt on ehkä samantapaisia, mutta niitten vastuu on kasvanut ja sitten se niin no vastuu kasvanu koko ajan ja ehkä sitten niinku vielä spesialisoitunu tohon e-oppimiseen enemmän.”*

- kehityspäällikkö (e-oppiminen)

Järjestösektorilla työskentelevät haastateltavat olivat työskennelleet koko työuransa järjestösektorilla. Esimerkiksi toiminnanjohtajan ammattinimikkeellä työskentelevä haastateltava oli toiminut sosiaali- ja terveysalan monimuotoisissa työtehtävissä koko työuransa.

*”Ennen nykyistä työtehtävää olin...kehittämispäällikkönä, ja mun vastuulle kuului... uusien projektien käynnistämistä, hanketyötä ja vaikuttamistyötä... Mun ensimmäinen vakituinen työpaikka valmistumisen jälkeen vuodesta 1991. Sitten mitä mä olin vajaa viis vuotta... aluesihteerin tehtävissä eli olin vapaaehtoisten yhdistysten tukityössä... ja erilaisissa vaikuttamis, kuntoutus ja sosiaalisen lomatoiminnan tehtävissä... Mä oon sitten opiskeluaikoina tehnyt sosiaali- ja terveysalan yksiköissä kotiavustajan sijaisuuksia kehitysvammaohjaajan tehtäviä, ollut lastenkodissa, päiväkodissa et se niinku sitä kautta ehkä*

*rakentu vahvasti tänne sosiaali- ja terveystieteille tää työ. Sattumaahan se on loppu viimeks mihin sitten on sijoittunut, mutta sitten kun sitä kokemusta alkaa kertyä niin on se myöskin se mikä suuntaa...”*

- toiminnanjohtaja

Myös hankeneuvojan ammattinimikkeellä työskentelevä haastateltava oli kartuttanut kehitysyhteistyöosaamistaan toimimalla monessa toisiaan tukevassa työnkuvassa kaukomaita myöten.

*”...Mul on vähän poikkeava työura takana, mä oon ollu yhteensä nyt 10 vuotta työelämässä suurin piirtein, josta mä oon ollu noin viisi vuotta kehitysmaissa. Eli mä lähdin silloin ensimmäiselle kehitysmaakeikalle vuodeksi niin kuin vapaaehtoistyöntekijänä... Se oli sit sellaista erilaisten tapahtumien järjestämistä ja englannin opettamista ja muuta, mut et se on kyl niinku tähän nykyiseen työhön ni antanu paljon niinku kokemusta, Sit mä oon ollu... semmoisessa kansainvälisten asioiden assistenttiko oli mun nimike... tota mä olin niinku siinä tavallaan niinku kääntämässä niitä papereita tavallaan niinku englannista espanjaan ja jelppaamassa siinä niinku sellaista taustaa siinä. Ja sitte... mä oon vuoden ollu opettajana, erityisopettajana. Sit mä oon tehny sellaisia järjestöhommia... niinku semmoisia kansainvälisiä kasvatusprojekteja ja niin olin vähän aikaa toiminnanjohtajanaki siinä... sit mä olin... projektikoordinaattorina sellaisen reilun vuoden kansainvälisessä kasvatusprojektissa ja sitte mä oon ollu... projektin koordinaattorina ja nyt mä oon ollu... puolisen toista vuotta... Ensin koulutussuunnittelijana ja nykyisin hankeneuvojana. Ja mä olin ensin sellaisen vuorotteluvapaan sijaisena ja siirryin siitä tohon.”*

- hankeneuvoja

Yksityisellä sektorilla työskentelevien haastateltavien työurat olivat muotoutuneet eri tavoin. Konsultin ammattinimikkeellä työskentelevä haastateltava kuvaili omaa työuraansa seuraavasti.

*”No mul on oikeastaan ollu sellanen et mä oon koko opiskeluaikani ollu...yrityksessä... Ja tota mä olin siellä ihan ensimmäiseks mä olin muistaakseni kolme kesää osto-osastolla ja sen jälkeen olin sitten henkilöstöosastolla toiset kolme kesää. Ja tota niin suoritin työharjoittelunikin sinne. Et tota mul la ei tavallaan niinku huolta ollut ja tein pro gradutyöni myöski tähän samaan yritykseen. Ja tota valmistumisen jälkeen menin koulutuskonsultiksi firmaan, joka tekee tietotekniikkakoulutusta, siellä olin parin vuoden ajan. Ja tota sitten olin kuusi vuotta... rekrytointikonsulttina sitte henkilöstökonsulttina ja sitte viimiseks yksikön johtajana. Ja nyt sitte...konsulttina. Aika konsultti painotteen mun työura.”*

- konsultti

Koulutus- ja markkinointipäällikön ammattinimikkeellä työskentelevän haastateltavan työura toimii hyvänä esimerkkinä siitä, kuinka sattuma voi ohjata varsin erilaiselle työurapolulle kuin opiskeluaikoina oli tarkoitus tähdätä.

*”Se, että mitä mun omani alani on nykyään ni on vähän eri asia ku se mitä sit taas oon opiskellu. Lastentarhanopettajakoulutuksessa olen ollut päiväkodissa, siin oli monen kuukauden harjoittelut...sen jälkeen opetin puheviestinnän approbatur opintokokonaisuutta... Sitte menin... koulutussihteeriksi... Et sellanen ehkä mun kokemukseni ennen ku oon tullu yrityssectorille vuonna 1998 et 10 vuotta tulee täytee nyt marraskuussa.”*

- koulutus- ja markkinointipäällikkö

Työuran alkuvaiheessa Research Managerin ammattinimikkeellä työskentelevä haastateltava oli saanut oman alan ensimmäisen työpaikan harjoittelun kautta.

*”Työharjoittelun tein samaan paikkaan missä oon tällä hetkellä töissä ja tota sitä ennen olin kahessa mainostoimistossa töissä. Oman alan juttuja en päässy tekemään opiskelujen aikana.”*

Mitä varttuneempi haastateltava oli, sitä enemmän hänelle oli kertynyt työkokemusta ja sitä helpompi hänen oli suunnata omaa osaamistaan ja erikoistua häntä kiinnostavaan työkuvaan. Nuoremmilla haastateltavilla tulevaisuuden portit olivat vielä sopivasti auki, mutta heillä oli paljon ajatuksia tulevaisuuden varalle. Mielenkiintoiseksi tässä tutkimuksessa osoittautui, että pidemmän työuran tehneet haastateltavat olivat pysyneet saman työnantajasektorin palveluksessa lähestulkoon koko työuransa. Näyttäisi siltä, että aikaisemmat työkokemukset toimivat ikään kuin pohjana myöhemmälle urakehitykselle ja omaa osaamista on helpompi spesifioida aiempien työkokemusten pohjalta.

### ***Samankaltaisia työnkuvia ja tulevaisuuden visioita***

Haastateltavien henkilöiden työtehtävät olivat hyvin moninaisia. Myös tulevaisuuden työkenttää oli ehditty hahmottaa jonkin verran. Järjestösektorilla työskentelevät haastateltavat kuvailivat heidän työnkuviaan hyvin monipuolisiksi ja varsin vastuullisiksi.

*”...vastaan henkilöstöjohtamisesta, taloudesta ja toiminnasta...oon henkilökohtaisesti itse täällä kaikkien esimies eli mulla on aika monta alaista sitte, vaikka meillä on toimialue et kolme tai neljä toimialuetta oikeastaan, jossa on sitte omat tiimit ja tiimeillä vastaavat... sanoisin et tämmönen monen jakautuminen siihen henkilöstöjohtamiseen ja taloushallintoon ja sitte pitää ikään kuin vielä niin kuin hallita tää sosiaali- ja terveystieteitä...näähän on myöski tämmösen tutkimussäätiön asioita eli siihen liittyvä lainsäädäntö ja hallinto kuuluu mun postiini... meidän strategian mukainen työstrategian päivitys, kehittämishankkeiden käynnistys sidosryhmäyhteistyö, kansainväliset tehtävät kuuluu sit sitä kautta postiin. Henkilöstöhallinto on minusta sellainen mitä joku vois sanoa et se on vaativaa ja haastavaa, mutta se on ehkä sellainen selkein. Oisko sitten niin, että oma kasvatustieteen tutkinto on antanut siihen ne selkeet niinku tämmöset välineet ja valmiudet hankkia niinku pitää itsensä ajan tasalla siitä mitä tää tämmönen ”human research” toiminta on sitte... ja*



*sit taloushallinto. Et tota vastaan sitten rahoituksen hakemisesta ja raportoinnista rahoittajille ja budjettivastuu kokonaisuudessaan...*

- toiminnanjohtaja

*”...mä neuvon ja fasilitoin tai miten sen nyt vois sanoa ehkä näitten pienten ja keskisuurten ei niinkään isojen järjestöjen niinku hanketyötä eli mulle voi soittaa laittaa sähköpostii et mä teen koulutuksia liittyen kehitysyhteistyön joko hankkeisiin tai sitte siihen toteutukseen tai arviointiin kaikkeen siihen mikä liittyy niinku kehitysyhteistyöhankkeen pyörittämiseen ja rahoitukseen ja muuhun tämmöiseen.”*

- hankeneuvoja

Yksityisellä sektorilla työskenteli kolme haastateltavaa. Kahdella heistä oli samankaltainen työnkuva HR-alalla, vaikka heidän ammattinimikkeensä olivat erilaiset.

*”Mä olen suorahakukonsultti eli periaatteessa se mitä ”head hunteriksi” sanotaan eli hoidan tällaisia suorahakutoimeksiantoja yrityksille pitää sisällään ihmisten kontaktointia ja haastatteluita erilaista verkostoitumista, tutkimustyötä tän tyyppisiä asioita.”*

- konsultti

*”...mä oon niinku periaattees head hunter ja niinku tämmönen rekrytoinnin ammattilainen et niinku rekrytointia tehään ja nimenomaan suorahakua. Elikkä siis mitä mun tehtäväkuvaan kuuluu, et ku me saadaan joku toimeksianto asiakkaalta ni sitte mä tota mä alan etsimään niitä sopivia kandeja tälle meidän toimeksiantajalle ja yleensä se ensimmäinen kontakti tapahtuu puhelimitse ja sitte tota ne lähettää mulle cv:n ja sit kutsutaan haastatteluun, joskus mä haastattelen ite joskus työkaverit, aina tai niin sanottu vastuukonsultti täs haussa ja tota sitte karsitaan sieltä ne parhaat ketkä esitellään sitte asiakkaalle.”*

- research manager

Kolmannen yksityisellä sektorilla työskentelevän haastateltavan henkilön vastuu oli siirtynyt työkokemuksen kartuttamisen myötä koulutustehtävistä yhä enemmän markkinointitehtävien pariin.

*”...mä tulin silloin koulutussuunnittelijaks tänne ja vastasin viestintäkoulutusten suunnittelusta... sitte tehtävänimikettä muutettiin päälliköksi, jolloin vastuulle tuli myös verkkoviestinnän koulutukset ja sitten rupesin tekemään oman työn ohella markkinointia talossa... markkinoinnin työ lisääntyi koko ajan enemmän ja enemmän... Nyt tällä hetkellä se mun työnkuvani tosiaankin mun tehtävänimikkeeni on koulutus- ja markkinointipäällikkö ja koulutus koko ajan vähenee siinä eli meillä on nyt koulutussuunnittelija ja koulutusassistentti toissa tiimissä, jotka mun kanssa suunnittelee niitä koulutuksia sekä avoimia että räätälöityjä ja sitten mä teen markkinointeja yhdessä tän assistentin kanssa, suunnittelen niitä. Mun työnkuvani on myös esiintymiskoulutukset tällä hetkellä niiden suunnittelu ja sit myöskin isojen tapahtumien suunnittelu ja messut... hyvin moniulotteinen liiankin moniulotteinen ja tulevaisuudessa varmaankin tulee keskittymään varmaankin sinne markkinointiin.”*

- koulutus- ja markkinointipäällikkö

Julkisella sektorilla koulutustehtävien parissa työskenteli kaksi haastateltavaa tutkimusapulaisen ja kehityspäällikön ammattinimikkeillä. Heidän vastuualueensa koostuivat koulutuksen suunnittelusta. Kehityspäällikön ammattinimikkeellä työskentelevän haastateltavan työkenttään kuului myös koulutuksen toteutukseen liittyvät työtehtävät.

*”...tutkimusapulaisen nimikkeellä käytännössä teen koulutussuunnittelijan töitä ja sitten tosta omasta pro gradu tutkielmasta julkaisua parhaillaan tekemässä.”*

- tutkimusapulainen

*”...mun työhöni kuuluu tota e-oppimisen eli lähinnä nyt verkko-opetuksen kehittäminen ammattikorkeakoulussa meillä... koulutan opettajia järjestän kou-*

*lutusta annan käyttötukea ja kehitän erilaisia tällöisiä verkkopalveluja olen mukana niissä kehittämisessä... sitte työhön kuuluu tosiaankin myös konkreettista kouluttamista ja käytön tukea.”*

- kehityspäällikkö (e-learning)

Haastateltavien työnkuviissa korostui ihmisläheinen työote, neuvonta ja opetustyö, koulutuksen ja markkinoinnin suunnittelu, kehittäminen ja toteuttaminen sekä henkilöstöhallintoon ja rekrytointiin liittyvät työtehtävät. Haastateltavat pohtivat tulevaisuuden työtään ja myös sitä mihin suuntaan heitä mahdollisesti kiinnostaisi spesifioida omaa osaamistaan. Kansainvälisyys, verkko-opettaminen, henkilöstöhallinto, perehdytys, suunnittelu- ja koulutustehtävät sekä markkinointitehtävät kiinnostivat haastateltavia henkilöitä tulevaisuudessa. Haastateltavien työnkuvat ja työtehtävien sisältö olivat muuttuneet moneen kertaan erityisesti jo kauemmin työelämässä olevilla haastateltavilla. Tästä huolimatta työnantaja oli kuitenkin pysynyt samana. Tulevaa työnkuvaa on siis mahdotonta ennustaa. Mattilan (2002) tutkimuksen mukaan kartoitettaessa eri työnantajien näkökulmia mielenkiintoiseksi nousi se, että eri nimikkeillä ja erilaisissa organisaatioissa toimivien kasvatustieteilijöiden työtehtävät ovat keskenään samankaltaisia. Työ sisälsi lähinnä tutkimus- ja selvitystöiden tekoa, koulutusta sekä asiakastyötä, jotka vaativat yleisluontoisia työelämävalmiuksia kuten yhteistyötaitoja, viestinnällisiä (kieli-, kirjoittamis- ja esiintymistaito) ja tutkimuksellisia valmiuksia. (Emt.10–11.) Mattilan tutkimuksen tulokset ovat yhtä pitäviä tämän tutkimuksen kanssa siinä, että haastateltavien työtehtävät olivat samankaltaisia, vaikka haastateltavien henkilöiden työnkuva vaihteli ammattinimikkeen ja työskentelysektorin mukaan. Alla olevasta listasta selviävät tämän luvun keskeisimmät tutkimustulokset tutkimuskysymykseen: Minkälaisia työuria ja tulevaisuuden visioita kasvatustieteilijöillä on?

- Haastateltavat olivat työllistyneet oman alan töihin eri tavoin, kuten työharjoittelun, aiemman työkokemuksen tai sattuman kautta
- Nykyinen työelämä ja sen tulevaisuus herättivät haastateltavissa erilaisia tunteuksia
- Kaikkien haastateltavien vastauksissa korostui ainainen kiire, osittainen epävarmuus, tulospaine, kilpailuhenkisyys ja töiden paljous, vaikka he työskentelivät eri työnantajasektoreiden palveluksessa

- Näistä huolimatta haastateltavat suhtautuivat nykyiseen työelämään ja tulevaisuuteen kuitenkin luottavaisin mielin
- Haastateltaville henkilöille oli kertynyt hyvin erilaista työkokemusta eri yhteiskunnan sektoreilta, joten heidän urapolkunsu olivat muotoutuneet eri tavoin
- Pidemmän työuran tehneet haastateltavat olivat pysyneet saman työnantajasektorin palveluksessa lähestulkoon koko työuransa, vaikka työtehtävien sisältö oli muuttunut
- Aikaisemmat työkokemukset toimivat ikään kuin pohjana myöhemmälle urakehitykselle ja omaa osaamista on helpompi spesifioida aiempien työkokemusten pohjalta
- Haastateltavien työnkuvat koostuivat neuvonta ja opetustyöstä, koulutuksen ja markkinoinnin suunnittelusta, kehittämisestä ja toteuttamisesta sekä henkilöstöhallintoon ja rekrytointiin liittyvistä työtehtävistä
- Kansainvälisyys, verkko-opettaminen, henkilöstöhallinto, perehdytys, suunnittelu- ja koulutustehtävät sekä markkinointitehtävät kiinnostivat haastateltavia henkilöitä tulevaisuudessa

## 6.2 Asiantuntijuus ja ammatillinen identiteetti

### *Kasvatustieteellinen koulutus investointina työmarkkinoilla*

Tässä tutkimuksessa toteutettujen teemahaastatteluiden tulosten perusteella näyttäisi siltä, että kasvatustieteen koulutus antaa monenlaisia eväitä työelämään. Haastateltavien vastauksissa korostuivat analyttiset taidot eli kyky tiedon jäsentämiseen ja arvioimiseen, ajattelumaailman ja erityisesti kriittisen ajattelun kehittyminen, optimaalinen kyky tiedonhakuun sekä kirjoitustaidot. Tutkinto oli antanut myös monialaisuutta, kielitaitoa, sopeutuvaisuutta, atk-taitoja, projektitaitoja ja yleistä ”valveillaoloa” sekä kehittänyt myös pitkäjänteisyyttä.

*”Sanotaan näin et akateeminen tutkinto ylipäänsä on antanut ehkä sellaista tiettyä kokonaisuuden hallintaa ja osaamista ja tota kykyä niinku tiedonhakuun tarvittaessa. Mut jos kasvatustieteiden tutkinnosta ni ei se kyl hirveesti oo antanu et tota ei se tähän tehtävään oo hirveesti, mut toisaalta mä oon pikusen ehkä poikennu siitä mitä kasvatustieteilijä pääsääntöisesti tekee.”*

- konsultti

Osa haastateltavista oli myös sitä mieltä, että käytännön työelämätaitoja koulutus ei ollut kehittänyt. Näitä olivat argumentointi-, vaikuttamis-, neuvottelu- ja sosiaaliset taidot sekä kyky olla vakuuttava, jotka oli jouduttu opettelemaan työn kautta.

*”Tämmöstä niinku analyttisyyttä ja jäsentämisen taitoa, kriittisyyttä ja tiedon hakuja ehkä ilmaisutaitoa kirjallisella puolella, mutta se mitä se ei ole ehkä riittävästi antanut on ehkä tämmöst niin kuin argumentointitaitoa ja sitte tämmösen verkostotyön kannalta niin kuin ei se oo mikään vitsi, että niitä vuorovaikutustaitoja tarvitaan. Sellainen vaikuttamistaito, neuvottelutaidot ja kyky olla vakuuttava, tietysti ne on niitä asioita myös, joita sitte opitaan käytännössä kantapään kautta ja välillä mennään mettäänkin ja sitte opitaan, mut että ehkä semmonen puoli niin kuin kyllä sitä vois niin kuin yliopistoissa olla enemmän, koska ne tulee sit niinkun työelämässä vastaan et tota.”*

- toiminnanjohtaja

*”No oikeastaan mä sanoin jo sen aikaisemmin, et ei se tutkinto sinänsä...En mä niistä sisällöistä ja substansseista enää muista sillä tavalla, enkä koe, että ne ois niinku suoraan hyödyntäneet totta kai se joku sellanen tausta, tieto siellä antaa jonkinlaisia valmiuksia, mut se on se maisterin paperi ei mult oo ikinä kysytty graduaihetta, eikä koskaan kysytty yhtäkään opintoihin liittyvää. Et mä en oo varmaan koskaan joutunu silleen käyttämään sitä.”*

- hankeneuvoja

Jauhaisen (2004) tutkimuksen mukaan kasvatustieteen koulutus oli kehittänyt etenkin teoreettista tieto- ja taitoperustaa. Kasvatustieteen koulutuksen koettiin antavan hyvän pohjan ja laaja-alaisen näkökulman työelämään ja se oli vastaajien mielestä antanut parhaiten valmiuksia itsensä kehittämiseen, tieteelliseen ajatteluun, tiedonhankintaan, tutkimusmenetelmien hallintaan ja etenkin tutkimustyöhön. Sen sijaan vastaajat olivat sitä mieltä, että tut-

kinnon suorittaminen ei ollut kehittänyt käytännön työelämätaitoja oikeastaan lainkaan. Töiden sisällön moninaisuuden ja oman alan tietojen päivittämisen vuoksi suurin osa vastaajista oli kokenut tarvetta täydennyskoulutukseen. (Emt. 88–89, 93.) Myös tässä tutkimuksessa haastateltavien vastauksissa korostui tutkinnon vahva teoreettinen painotus.

*”...tiedonetsintätaidot mä uskon et ne on ainaki niinku silleen et on oppinu hakee niinku tai osaa hakee tietoo oikeesta paikasta ja sitte kyl mä uskon et en mä ois läheskään niin hyvä kirjoittamaan jos en mä ois tehny tätä tutkintoo sillee joutunu kuitenkin paljo ja mä oon iteki vähän valinnu sen silleen et mä mielummin teen esseitä ku tentin niin tota tämmöset niinku kirjoitustaidot ja sitte ehkä tämmönen niinku jotain periksantamattomuuttaki silleen että pystyy hoitamaan niinku pitkät projektit loppuun asti...”*

*- research manager*

*”No ehkä sellast teoreettist tietämystä ainaki aika paljon ja ehkä ajattelun välineitä ja sitten ainakin noi suulliset ja kirjalliset taidot on kehittyneet aika paljon ja pystyy ettimään ja arvioimaan ja hyödyntämään sitä tietoa mitä on löytäny ja muutenki kriittinen ajattelu on kehittyneet iha hyvi ja sit tällanen, öö tutkimuksen tekeminen erityisesti laadullisen tutkimuksen...”*

*- tutkimusapulainen*

Sirkiä (2003) painottaa, että työelämän jatkuvat muutokset vaativat koulutuksiltakin muutosvalmiutta. Opinnoissa tulisi kiinnittää erityistä huomiota käytännön soveltamisen mahdollisuuksiin kuten harjoittelun ja yleisten työelämävalmiuksien painottamiseen jo aikaisemmassa vaiheessa opintoja. Myös työelämässä opitut ja vaaditut taidot voitaisiin ottaa käyttöön kursseilla. Lisäksi kasvatustieteiden ammattilaisten osaaminen ja vahvuusalueet tulisi saattaa opiskelijoiden tietoon ja myös opetussuunnitelmaan kaivataan lisää vaihtoehtoisuutta sisältökokonaisuuksien osalta. (Emt. 54.) Opetusteknologiaan liittyvien kurssien myötä yksi haastateltavista henkilöistä oli saanut uutta potkua omalle uralleen ja henkilö nosti esiin, että erityisesti laadullisen tutkimuksenteon taidot olivat kehittyneet.

*”...ei ainakaan antanu mitään niinku vuorovaikutustaitoja kyllä, koska se oli luento-opetusta ja ihan muutama jotain seminaareja, jossa nyt ei mitkään taidot oikeastaan ehtiny kehittymään. Tietenkin, jos olis ollu työharjoittelussa ni siellä ois voinu niitäkin kehittää, mut mun kohdalla ei ollut sellasta et tota, mut tietenki se tiedollisesti toi sellasta varmuutta ja sitte tietenki opiskeli niitä asioita mitkä kiinnosti itseä ni ne oli hyvin innostavia. Sit mä opiskelin jotain opintojaksoja jotka liitty opetusteknologiaan ja niist mä innostuin kovasti että ne vei mua selvästi kyllä eteenpäin...”*

*- kehityspäällikkö (e-oppiminen)*

Mattilan (2002) tutkimuksessa on kartoitettu kasvatus- ja aikuiskasvatustieteen koulutuksesta valmistuneiden opiskelijoiden vastauksia opintojen työelämäyhteyksistä. Parasta antia vastaajien mielestä opinnoissa ovat olleet erityisesti tutkimukselliset opinnot kuten menetelmäkurssit ja pro gradu -tutkielma sekä työharjoittelu ja sivuaineet. Opintojen puutteina koettiin pedagogiset tiedot ja taidot, koulutussuunnittelu opinnot ja yleinen ajankohtaisuuden puute. Työkokemusten ja harjoittelun hyöty nähtiin merkityksellisenä niin työllistymisen kuin ammatillisen kasvun kannalta. Tosin harjoittelun määrää tulisi valmistuneiden mielestä kasvattaa, harjoittelupaikkojen laatua tarkastaa ja harjoittelukokemusten yhteistä reflektointia lisätä. Myös talousosaamisen tärkeys painottui etenkin valmistuneiden vastauksissa, vaikka se ei suoranaisesti liity kasvatustieteen koulutusalaan. (Emt. 41, 44.)

Mattilan (2002) tutkimuksen mukaan sekä työnantajat että kasvatus- ja aikuiskasvatustieteen koulutusohjelmasta valmistuneet vastaajat kokevat vuorovaikutustaidot, ihmissuhdeosaamisen ja kouluttamiskyvyn tärkeinä ja kasvatustieteilijöille ominaisina taitoina. Kasvatus- ja aikuiskasvatustieteen koulutusten kohdalla työelämän näkökulman sisällyttäminen tutkintoon on ongelmallisempaa kuin esimerkiksi tiedekunnan opettajankoulutuksissa, joissa valmistutaan suoraan tiettyihin ammatteihin ja työtehtäviin. Kasvatus- ja aikuiskasvatustieteen tutkinnoissa vahva tutkimuspainotteinen koulutus antaa hyvät eväät mihin tahansa työhön, mutta sen lisäksi tarvittaisiin myös ajankohtaista näkemystä työelämästä ja kasvatukseen liittyvistä asioista tai ainakin ne voitaisiin ottaa tarkastelun kohteeksi ja pohtia opintojen työelämäyhteyksiä. On tärkeää, että opiskelijoille saadaan välitettyä tietoa nykypäivän työelämässä kasvatustieteilijöille tyypillisissä tehtävistä tarvittavista taidoista. (Emt.

41–44, 59.) Haastateltavien vastaukset olivat tässä tutkimuksessa varsin yhtäpitäviä aikaisempien tutkimusten kanssa. Kaiken kaikkiaan kasvatustieteen koulutus näyttäisi toimivan hyvänä investointina nykyisillä muuttuvilla työmarkkinoilla, vaikka haastateltavat kaipasivat teoreettisten opintojen rinnalle enemmän käytännönläheisyyttä.

### ***Asiantuntijana kehittyminen vaatii työkokemusta***

Tässä tutkimuksessa kaikki haastateltavat olivat sitä mieltä, että tutkinnon antamat valmiudet olivat toimineet väylänä asiantuntijuuden kehittymiseen, mutta varsinaiseksi asiantuntijaksi kehitytään vasta työelämässä työkokemuksen myötä.

*”Kyl mä nään sen niin, että enemmän on se, että on saanu niinku kokemusta niin se on enemmän tuonu sitä. Tietyt perusvalmiudet varmaan mut et mullaki rupee olemaan sen verran aikaa jo että tota varmaan semmosen pohjan on antanut.”*

- konsultti

*”No osittain varmasti semmosen pohjan on luonu, mutta kyllä oma työ nyt tosiaan on sitä et mä oon viimiset 10 vuotta yrittäny seurata lehtiä ja televisiota ja kirjoja et pysyy mukana siinä eli se asiantuntijuus kehitty siinä ja sit ku pitää noita koulutuksia niin, mutta ehkä se perustapa millä suhtautuu tietoon ja tämmöseen niin on tullu sieltä tutkinnon kautta kuitenkin.”*

- koulutus- ja markkinointipäällikkö

Valmistuvan opiskelijan asiantuntijuus voi kehittyä vasta, kun henkilö pääsee tuomaan omaa osaamistaan esille käytännön työtehtävissä.

*” No kyl ne ainaki sitä on ainaki edistäny et se asiantuntijuus kehitty varmaa sitte ku on jonki verran ollu työelämässä et nythän sitä ei varmaa nii hyvin vielä pysty näkemään.”*

- tutkimusapulainen



Työuralla jo pidemmälle edennyt haastateltava korosti, että työkokemuksen myötä oman alan asiantuntijuus kehittyy ja sitä kautta omaa osaamista on mahdollista spesifioida.

*”...tota niinku, että löytää tämän kasvatustieteellisen pohjansa ni kyl se on ilman sitä olis niinku aika hakoteillä kyllä.”*

- kehityspäällikkö (e-oppiminen)

Asiantuntijan roolissa oleminen vaatii työntekijältä sekä teoreettisen että käytännöllisen tieto- ja taitoperustan keskinäistä vuorovaikutusta ja koko prosessin hallintaa. Haastateltavat kokivat asiantuntijan roolin hyvin haasteellisena ja vastuullisena.

*”Joo kyllä mä koen sen tärkeänä, mutta välillä todella haastavana, koska vaikka nyt mun asiantuntijaroolini alkaa menee sinne markkinoinnin puolelle ni markkinoinnista varsinkin on jokaisella sanansa sanottavana et siin pitää olla vahva persoona et pysyy niitten omien tota mielipiteiden takana.”*

- koulutus- ja markkinointipäällikkö

*”...mä koen silleen niinku et mä tarjoon ihmisille niinku mahollisuuksia ajatella jotain muuta ja sit just se et vähän niinku kilpailututtaa sitä omaa työpaikkaansa. Et jos joku tarjoo parempaa palkkaa ja parempia etuja ni sit voi punnita, että haluuko takaisin vai kannattaako vaihtaa toiselle työnantajalle. Mä oon niinku täs tällanen välittäjä välissä.”*

- research manager

Työympäristön merkitys on olennainen osa asiantuntijana kehittymisen prosessia.

*”No se on sellanen joka on kehittyny niinku vuosien myötä, että se on niinku osittain tietoista ja tavoitteellista kehittämistä ja osittain se sitte kasvaa niinku yhteisössä. Tällaisessa niinku muitten kanssa ilman tota vuorovaikutusta yh-*

*teistyökumppaneiden kanssa ni se ei kehity, että niin että yksin ei nyt kovin paljon voi suunnitella mitään, rakennella ja jos kukaan ei sitten käytä niitä niin se on ihan turhaa.”*

- kehityspäällikkö (e-learning)

Myös muut tutkimukset tukevat tämän tutkimuksen tuloksia siinä, että koulutus antaa pohjan asiantuntijuuden kehittymiselle. Tynjälän ym. (2006) mukaan nykyiset eri organisaatioiden työskentely-ympäristöt vaativat asiantuntijalta monipuolista yleisosaamista, kuten joustavuutta, ongelmanratkaisukykyä, kriittistä ajattelua, hyviä sosiaalisia, kirjallisia ja ajanmukaisia atk-taitoja sekä kielitaitoa. (Emt. 77). Jauhiaisen (2004) mukaan kasvatustieteen maisterin tutkinnon suorittaneet toimivat alan asiantuntijatehtävissä. Näin ollen asiantuntijaksi kehittyminen on tärkeä osa koulutusta. Koulutus antaa hyvät lähtökohdat ja valmiudet, joiden avulla aloittelijasta voi vähitellen kehittyä oman alan asiantuntijaksi, mutta se ei kuitenkaan suoraan valmista asiantuntijaksi. Kehittyminen vie useita vuosia ja vaatii kokemusta ja tietoa työelämästä. Puolet tutkimukseen osallistuneista vastaajista koki olevansa asiantuntija koulutuksesta valmistuessaan ja hieman yli puolet oli saanut valmiudet toimia oman alan asiantuntijana yhteistyössä eri alojen edustajien kanssa. Kasvatustieteilijöiden kokemukset kasvatusalan asiantuntijuudesta olivat ainakin osittain riippuvaisia työtehtävistä ja siitä, miten hyvin työssä pystyy hyödyntämään koulutuksessa opittuja tietoja ja taitoja. (Emt. 51, 93.) Virtasen (2000) tutkimuksen mukaan työelämän tuntemuksen parantamisella ja työelämävalmiuksien vahvistamisella voitaisiin edistää opiskelijoiden rekrytointumista omalle alalle eri yhteyksissä luotujen suhteiden avulla. (Emt. 60–62.)

### ***Ammatillisen identiteetin kehittyminen on henkistä kasvua***

Työelämässä jo pidempään olleet haastateltavat kokivat ammatillisen identiteetin kehittyneen vuosien varrella yritysten ja erehdysten kautta. Oman ammatti-identiteetin löytyminen oli koettu monellakin tavalla varsin positiivisena asiana. Toisaalta myös oman osaamisen rajallisuudesta oltiin tultu tietoiseksi. On selvää, että ammatillisen identiteetin kehittyminen ei tapahdu tyhjiössä, vaan vaatii sosiaalisia suhteita.

*”Tietysti osaaminen kehittyy kun tekee ja sitten verkostojen luominen ja laajempi yhteyksien näkeminen myöskin tällainen historiantunteminen tällä alalla on auttaa et se työ tekijäänsä opettaa ni luo myös sitte ammatillista identiteettiä ja näit yhteyksiä, et sitä aikaa on aika näiväki kun tulee työmarkkinoille, mutta että siinä paljon tekee sitte se into ja halu näyttää asioissa että näin sanoisin tähän.”*

- toiminnanjohtaja

Sosiaaliset suhteet puolestaan vaativat rinnalleen myös optimaalisen työskentelyympäristön.

*”...mä tässä vaiheessa näen sen et mun tekeminen on aina ollut sellasta et se on ollut ihmisten kouluttamisen, kehittämisen, rekrytoinnin, tällain tyyppisten asioiden kanssa ja tota kyl mä koen, että ne on niinku se mun laji ja olen siinä kehittynyt asiantuntijana.”*

- konsultti

Henkisen kasvamisen ja lukuisten toisiansa täydentävien työkokemusten myötä oli löydetty oma mieluinen tapa tehdä työtä, mutta sen etsimiseen oli mennyt useampia vuosia.

*”...kun on ollut aika monessa työpaikassa ja niinku eri tavalla haastavia vähän niinku erityyppisiä tehtäviä...mä tiedän aika hyvin mitä mä osaan ja tiedän aika hyvin minkä tyyppisissä tehtävissä mä niinku viihdyn ja minkä tyyppisissä en. Et ehkä se on sellanen niinku must tuntuu et viis vuotta tai no joo ehkä ei nyt ihan viittä vuotta, mut kuitenkin useampi vuosi tarvitaan. Mut kuitenkin useampi vuosi taaksepäin oli vielä silleen et vois tehdä niinku ton tyyppistä ton tyyppistä, nyt alkaa olla aika selkeä...Et se jotenki alkaa olla se et minkälaisissa sekä että mikä substanssi myöski, että mitä siin nyt pitää tehdä ni se natsaa jotenki. Joo eli kyl se kehittyy, että ja sitte kun on sitä erilaista kokemusta sitä alkaa sit näkemään myöski tiedostaa niinku hirveen selkeesti et tää on se itse asiassa se mistä mä pidän ni mä haluan keskittyä.”*

- hankeneuvoja

*”No totta kai kun on tullu niinku ikääki... ni tota noin se ammatti-identiteetti oma identiteetti on muutenki niinku vahvistunu vuosien varrella...jotenki mä oon niinku löytäny oman paikkani...toimin tämmösenä virtuaalisena toimijana...tää asiantuntijuus mun alueella se vaatii sellasta, että tai ainakin itse niinku sekä harrastan niitä asioita...on pakko opetella uusia asioita, jotta asiantuntijuus kehittyisi ja yhtenä puolena mä nään ainaki esimerkiks ja varmaan kasvatustieteilijöillekin on hyvä niin olla myös tällanen että ammatillinen identiteetti näkyy internetissä verkossa niinku ihmisille...nykyään ne on blogeja taikka sitte ollaan erilaisissa tota virtuaalisissa verkostoissa ja luodaan sinne profiili ja näytetään se osaaminen siellä, et tehdään yhteistyötä siellä, suosittelen kyllä sitä kanavaa käytettäväksi.”*

- kehityspäällikkö (e-oppiminen)

Sen sijaan nuorimmat haastateltavat olivat vasta uransa alkutaipaleella, joten omaa ammatillista substanssialuetta ei ollut vielä löytynyt. Teoreettinen opiskelumaaailma ja käytännön työelämä koettiin varsin irrallisiksi toisistaan, joten nuorimmilla haastateltavilla ammatillinen identiteetti ei ollut ehtinyt vielä kehittyä vähäisen työelämäkokemuksen vuoksi. Research Managerin ammattinimikkeellä työskentelevä haastateltava koki työkokemuksen puutteen ja nuoren ikänsä lähinnä haittatekijöinä tämänhetkisessä työssään.

*”No varmaan silleen että tota saanu vähän lisää varmuutta ajan myötä, et tota mä koen olevani ehkä vähän nuori tähän työhön tai mitä mä tällä hetkellä teen... hyvä head hunter ei voi olla munkaan mielestä kovin nuori et pitää olla kokemusta ja just se, että jos mä täs mun työssä nyt ylenisin tämmöseks niinku suorahakukonsultiks nii tota se vaatis kyl mun mielest omasta mielestäni ehdottomasti sitä, et mä menisin työelämään hankkisin johtajakokemusta ja palaisin takas. Et tästä niinku nykyisestä tehtävästä et ylenisin siihen saman tien konsultiks ni mun mielest se ei vaan toimi. Tässä työssä on kivaa se, että tää*

*on niinku niin näköalapaikka kaikkiin ammatteihin ja ylipäättänsä työelämään  
silleen et tietää vähän niinku et missä mennää.”*

- research manager

Haastateltavat kokivat, että ammatillinen identiteetti ja asiantuntijuus pääsevät varsinaisesti kehittymään vasta työelämässä työkokemuksen myötä. Sosiaaliset suhteet ja optimaalinen työskentely-ympäristö muodostuvat kehityksen keskeisiksi tukirangoiksi. Sirkiän (2003) tutkimukseen osallistuneet kasvatustieteen opiskelijat toivoivat asiantuntijaidentiteetin muotoutumisessa sekä omien valmiuksien ja osaamisen määrittämisessä laitoksen tukea, sillä monen mielestä alan arvostus ja sen ominaispiirteet siirtyvät opetettavalta henkilökunnalta opiskelijoille ja sitä kautta koko yhteiskunnalliseen keskusteluun. Lisäksi kaivattiin lisää vaihtoehtoja suuntautumiselle ja selkeämpää kuvausta oman alansa asiantuntijuudesta. Monet vastaajat sanoivat, että vasta syventävien opintojen ja pro gradu -tutkielman vaiheessa monelle alkaa selkiytyä ja konkretisoitua oma osaaminen ja koulutuksen tarjoama teoreettinen pohja. Myös harjoittelun myötä oli saatu ensimmäinen kuva oman alan käytännöstä ja oman alan asiantuntijoista sekä alan ammatillinen sijoittuminen ja osaaminen on alkanut selkiintyä. (Emt. 44–48.) Myös tähän tutkimukseen osallistuvien haastateltavien mielestä teoreettinen opiskelumaailma tuntui hyvin irralliselta todellisen työelämän vaatimuksiin nähden.

Sirkiän (2003) tutkimuksen mukaan monet vastaajista toivoivat saavansa tietoa ja käytännön kokemuksia omasta alasta jo aikaisemmassa vaiheessa. Näin opintojen tavoitteiden selkeytyminen motivoisi opintoihin jo alusta alkaen ja omaa asiantuntijaidentiteettiä voisi alkaa rakentamaan jo ennen syventäviä opintoja. Suurin osa tutkimukseen osallistuneista vastaajista koki ammatillisen kasvun ja suuntautumisen henkilökohtaisena prosessina ja haasteena, jossa vastuu on itsellä. Melko suuri osa taas tarvitsi enemmän tukea tässä prosessissa ja odotti koulutukselta selkeämpiä suuntaviivoja sekä tukea kasvatustieteilijän ammatillisen roolin löytymisessä. Vastaajat olivat sitä mieltä, että työelämäyhteyksiä voitaisiin lisätä keskustelevan opiskelun ja käytännön taitojen soveltamisen avulla. (Emt. 48–50.) Alla olevasta listasta selviävät tämän luvun keskeisimmät tutkimustulokset tutkimuskysymykseen: Miten kasvatustieteilijöiden asiantuntijuus ja ammatillinen identiteetti kehittyvät?

- Kasvatus- ja aikuiskasvatustieteen koulutukset ovat antaneet monenlaisia eväitä työelämään ja kehittäneet analyyttisiä taitoja, tiedon jäsentämis- ja arvioimistaitoja, ajattelumaailmaa, kriittisen ajattelun kehittymistä, optimaalista kykyä tiedonhakuun sekä kirjoitustaitoja
- Tutkinto on antanut myös monialaisuutta, kielitaitoa, sopeutuvaisuutta, atk-taitoja, projektitaitoja ja yleistä ”valveillaoloa” sekä kehittänyt pitkäjänteisyyttä
- Käytännön työelämätaitoja koulutus ei ollut kehittänyt, kuten argumentointi-, vaikuttamis-, neuvottelu- ja sosiaalisia taitoja sekä kykyä olla vakuuttava
- Etenkin nuoremmat haastateltavat toivoivat, että kasvatustieteen ja aikuiskasvatustieteen koulutukset sisältäisivät henkilöstöhallintoon ja koulutussuunnitteluun liittyviä opintoja
- Työssä tarvittavaa erikoisosaamista voi hankkia jo koulutuksen kentällä oikeanlaisilla sivuainevalinnoilla, toisella tutkinnolla ja jatko- tai täydennyskoulutuksella
- Haastateltavat olivat sitä mieltä, että tutkinnon antamat valmiudet olivat toimineet väylänä asiantuntijuuden ja ammatillisen identiteetin kehittymiseen, mutta oman alan asiantuntijaksi kehitytään vasta työelämässä työkokemuksen myötä
- Teoreettinen opiskelumaailma ja käytännön työelämä koettiin varsin irrallisiksi toisistaan, joten nuorimmilla haastateltavilla ammatillinen identiteetti ei ollut ehtinyt vielä kehittyä vähäisen työelämäkokemuksen vuoksi
- Valmistuvan opiskelijan asiantuntijuus voi kehittyä vasta, kun henkilö pääsee tuomaan omaa osaamistaan esille käytännön työtehtävissä
- Työelämässä jo pidempään olleet haastateltavat kokivat ammatillisen identiteetin kehityneen vuosien varrella yritysten ja erehdysten kautta

### **6.3 Ajankohtaiset osaamis- ja kehittämistarpeet**

#### *Henkilökohtaiset osaamistarpeet ja henkilöstön kehittämistarpeet*

Haastateltavien työnkuviin liittyy erilaisia osaamis- ja kehittämistarpeita. Kasvatustieteilijöiden työskentelykentät osoittautuvat hyvin monimuotoisiksi. Jokainen ammattinimike

tarjoaa oman haasteellisen työtehtäväkenttensä, jonka sisältö kehittyy jatkuvasti. Tämän takia osaamistaso on pidettävä jatkuvasti ajan tasalla. Järjestösektorilla työskentelevä haastateltava kuvaili tuntemuksiaan näin.

*”No tässä tulee kyllä sellaisia tiettyjä substanssiasioita, joita niinku pitää aina päivittää et ne asiat tietyllä lailla kuitenkin aina muuttuu. Mut ei mitään sellaisia mitään hirveen isoja palikoita mä luulen et ei.”*

- hankeneuvoja

Koulutusalan yrityksessä yksityisellä sektorilla työskentelevä haastateltava toi esille, että tehokkuusajattelu on arkipäivää. Esimerkiksi liiketoimintaosaaminen nähtiin yhtenä kehittämisen osa-alueena.

*”Tää markkinoinninkokonaisuuden haltuunottaminen. Sit ehkä semmonen ehkä esiintymistyö tai projektijohtaminen, et miten mä saan ihmiset mukaan, neuvottelutaidot eli miten valmistautua esittää asiansa ja saa päätökset aikaan. Semmonen tehokkuus niissä ja sitte myös tää kansainvälisyys eli tota kielitaito yleisesti.”*

- koulutus- ja markkinointipäällikkö

HR-alalla tärkeiksi osaamistarpeiksi tässä tutkimuksessa muodostuivat kyky omaksua uusia asioita nopealla aikavälillä, vuorovaikutus- ja tiedonhakupaidot sekä pitkäjänteisyys.

*”Vuorovaikutustaidot, erittäin nopea kyky omaksua semmosia niinku kokonaisuuksia ja olennaisia asioita, tavallaan pystyy erottamaan sen osaamisen ja tota semmonen tietyn tyyppinen jämäkkyys kuitenkin semmonen aika järjestelmällinen kyky viedä prosesseja eteenpäin ni se on myös sellanen.”*

- konsultti

Koulutuksen kentällä julkisella sektorilla työskentelevien haastateltavien osaamistarpeissa korostuivat suullisten viestintätaitojen ohella kirjalliset viestintätaidot sekä käytännön suunnittelu- ja koulutustaidot.

*”...hyviä suullisia ja kirjallisen taitoja et pystyy ilmasemaan itteään ja sitte hyviä atk-taitoja ja yhteistyötaitoja muitten kaa ja pystyy ratkasemaan ongelmii ja tekemään tiimissä tehtäviä ja antamaan kehittämisehdotuksii tällast innovatiivisuutta.”*

- tutkimusapulainen

*”...ehdottomasti tarvitaan vuorovaikutustaitoja ja... tietoteknistä osaamista sitte tarvitaan tollasta, että itse kokeilee ja soveltaa ja käyttää ni sellasta ja sitte tarvitaan kyllä pedagogista osaamista jotta pystyy niinku kouluttamaan muita, järjestämään, tekemään ohjeita ja tota pitämään koulutustilaisuuksia ja mä ainakin koen että opettajien kouluttaminen ei oo mikään kovin helppo juttu.”*

- kehityspäällikkö (e-learning)

Yhteenvedon voitaisiin todeta, että kasvatustieteilijöiden valttikortteina työmarkkinoilla voidaan pitää monialaosaamista, kokonaisvaltaista asioiden hallintaa ja ihmisläheistä työotetta. Näiden lisäksi haastateltavat mainitsivat lukuisia muita taitoja, joita he tarvitsevat omassaan työssään. Näitä olivat muun muassa hyvät suulliset ja kirjalliset taidot, kielitaito ja ongelmanratkaisukyky sekä verkko-osaaminen. Rouhelo (2001) toteaa, että korkeakoulujen perustutkinto näyttää olevan joutumassa pohjakoulutuksen asemaan. Sen päälle kootaan erillisiä tietoja ja taitoja työelämää varten. Kilpailun kiristyessä akateemisten työnhakijoiden paineet kasvavat, sillä korkeakoulutus ei välttämättä takaa työpaikkaa. Oma osaamista on jatkuvasti päivitettävä ja pidettävä huolta työmarkkinakelpoisuudesta sekä oman osaamisen markkinointia on opeteltava. (Emt. 74.)



Haastatteluista ilmeni, että eri työnantajasektoreilla on hyvin samantapaisia henkilöstön kehittämistarpeita. Esimerkiksi yksityisellä sektorilla, koulutusorganisaatiossa työskentelevä haastateltava koki, että henkilöstöhallintoon tulisi panostaa enemmän.

*”...mä kokisin, että me tarvitaan jo täällä niinku viestintään ja henkilöstön kehittämiseen ihmisiä, jotka ottais niinku koko yrityksen hoitoonsa ja nyt tällä hetkellä meil ei oo sellasia et joka yksikös voi olla vähän niinku oman työn ohella joku hoitaa sitä, että semmosta yhteistä koordinointia ja sitten yleisesti esimiesten ja johdon esimiesvalmennusta et tota johtajuus on välillä kateissa, mut niinhän se taitaa olla vähän joka organisaatiossa.”*

- koulutus- ja markkinointipäällikkö

Julkisella sektorilla työskentelevät haastateltavat kuvailivat omia tuntemuksiaan seuraavasti.

*”...ihan sellanen organisointi toi ainaki mitä itel on tullu työtehtävii ni ei aina vaikuta sillee kovi loppuuajatelluilta, et ei välttämättä osata sillee jakaa niitä töitä ja sit jos ne jaetaanki ni sitte se esimiestyylä saattaa lukee ne jutut uudellee jote se tekee tavallaa niinku tuplatyönä ne... eli ei osaa delegoida ainaki sellane ja... enemmän vois olla sellast kehittämist mukana mut vähäisten aika- ja raharesurssien takia se ei nyt oo ollu mahollista.”*

- tutkimusapulainen

*”No kyllä meil niitä kaiken näkösiä koulutuksia se et enemmän vois varmaan niinku tiivistää niitä jotenki niinku, että ei oo sirpaleista kaikenmaailman koulutusta. On vaikka kuinka paljon enemmänki vois olla sellaisia pitkäjänteisempiä, jossa... tarjotaan niinku monenlaista osaamista et kyllä hyvin paljon näitä henkilöstökoulutuksia nykyään kaupataan, kyllä niitä käytetäänki meillä ainaki on hyvin paljon henkilöstökoulutusta et ei ainakaan mitään lisää tarvita enemmänki vois sellasta koulutusta olla, joka niinku kokoais yhteen vähän näitä taitoja.”*

- kehityspäällikkö (e-learning)

Järjestösektorilla työskentelevä haastateltava toi esiin, että työtehtävästä toiseen siirtyminen saattaisi johtaa avoimempaan työskentelyilmapiiriin.

*”Ehkä tää organisaatio vois kaivata enemmän niinku sellaisia mahdollisuuksia siirtyä tehtävästä toiseen. Nyt se on niinku vähäistä, se on yllättävän vähäistä vaikka niinku on kyllä iteki siirtynyt ja moniki on siirtynyt. Mutta en mä tiää... se ehkä vois olla ihan hyödyllistä. Ois ihan kiva tietää itse asiassa mitä muutkin tekee.”*

- hankeneuvoja

Henkilöstön kehittämistarpeet on arvioitava hyvin yksityiskohtaisesti, jotta saataisiin selville minkälaisia kehittämistarpeita yksilöillä ja koko henkilöstöllä on niin nykyisten kuin tulevien työtehtävien suhteen. Tässä tutkimuksessa henkilöstön kehittämistarpeet koettiin liittyvän lähinnä pitkäkestoiseen koulutukseen sekä henkilökunnan koulutuksen panostamiseen yleisellä tasolla sekä työtehtävien parempaan delegointiin eli päätäntävällän ja vastuun jakamiseen työntekijöiden kesken.

### ***Oman ammattitaidon ylläpitäminen ja sen kehittäminen***

Tässä tutkimuksessa kartoitettiin lisäksi haastateltavien suhtautumista ja halukkuutta osallistua työpaikoilla järjestettävään koulutukseen sekä kartoitettiin heidän lisäkoulutustarpeitaan. Kaikki haastateltavat kokivat työnantajan tarjoaman lisäkoulutusmahdollisuuden tärkeänä, sillä se osoittautui todella tärkeäksi osaksi omaa työtä myös tulevaisuutta ajatellen. Kauemmin työelämässä olevista haastateltavista osa ei kokenut tarvitsevansa lisäkoulutusta haastatteluhetkellä, mutta osa taas koki tarvitsevansa. Ajankohtaisia koulutustarpeita haastateltavat kokivat taloushallinto- ja liiketoimintaosaamisen, johdon työnohjaajakoulutuksen ja henkilöstön kehittämisen osa-alueilla. Nuorimmat haastateltavat eivät kokeneet lisäkoulutustarvetta ajankohtaisena omalla kohdallaan, koska he eivät olleet päässeet vielä osallis-

tumaan työnantajan järjestämään koulutukseen. Yksi heistä oli työvoimakoulutuksessa, toinen kesätyössä ja kolmannelle työnantaja ei vielä ollut tarjonnut lisäkoulutusmahdollisuutta. He ilmaisivat halukkuutensa osallistua lisäkoulutukseen, mikäli työnantaja sitä heille tarjoaisi. Tutkimusapulaisen ammattinimikkeellä toimiva haastateltava oli pohtinut myös opettajan pedagogisten opintojen tärkeyttä tulevaa työnuraansa ajatellen.

*”Kyl mä oikeastaan pärjäsinkin työharjoittelussa sillä koulutuksella minkä oli saanu, mut sit joku tietty opettajan pedagogiset opinnot vois olla ihan hyödyllist jossai vaihees tehä, koska nyt on tullu monessa duunihaastattelussa vastaan että niistä ois hyötyä suunnittelu- ja kehittämishommissa.”*

- tutkimusapulainen

Kauemmin työelämässä olleet haastateltavat pitivät lisäkoulutusmahdollisuutta koko työuran kestäväenä projektina.

*”Joo kyllä ja mun oikeastaan niinku koko työuran ajan on ollu niinku koko ajan jossain koulutuksessa, et ei siel oo monen kuukauden pausseja etten mä ois osallistunu johonki tämmöseen pitkäkestosempaan koulutukseen, et kyl se on semmonen, että koen sen niinku tärkeänä ja tavallaan semmosena niin kuin myöskin sitä niin kuin joka tuo sitä lisäpotkua siihen ja tavallaan erilaista perspektiiviä myöskin.”*

- konsultti

Eri työnantajasektoreilla jo kauemmin työelämässä olleet haastateltavat korostivat lisäkoulutuksen merkitystä omassa työssään.

*”Joo siis todellakin pidän tärkeänä ja nään sen siis tärkeänä itseni kohdalta, mutta myös yrityksen kohdalta. Mä pystyn tsekkaamaan, et miten toiset koulutusyritykset toimivat ja samalla mä voin markkinoida meidän tuotteita siellä,*

*et mul on viimeinen oma koulutus mis mä oon ollu, se on kyllä päättynyt jo vuosi sitten mut silloin puoltoist vuotta tämmöses johtamiskoulutuksessa, että mut nyt pikku taukoa että se on työn ohella sit kuitenkin aina sitte raskasta.”*

- koulutus- ja markkinointipäällikkö

*”No joo kyl se on ihan välttämätöntä opiskella jotaki lisää, että samoilla tiedoilla ei kyllä niinku kovin kauaa pärjää ja sitte ei oon enää niinku mitään annettavaa muillekaan...”*

- kehityspäällikkö (e-learning)

Osaaminen vanhenee hyvin nopeasti, joten akateemisilla taidoilla on käyttöä työelämässä. Eri työnkuviin ja työtehtäviin liittyy erilaisia vaatimuksia, jotka vaihtelevat työnantajan mukaan. Kasvatustieteilijät tarvitsevat työssään myös spesifejä taitoja, joita kasvatustieteen koulutus ei suoranaisesti kehitä. Työssä tarvittavaa erikoisosaamista voi kuitenkin hankkia jo koulutuksen kentällä oikeanlaisilla sivuainevalinnoilla, toisella tutkinnolla ja jatko- tai täydennyskoulutuksella. Työelämässä omaa osaamista voi edelleen spesifioida oman työnkuvan vaatimusten mukaisesti. Jauhaisen (2004) tutkimuksessa kasvatustieteilijöiden täydennyskoulutustarve vaihteli työnkuvan mukaan. Monet vastaajista kokivat omat tieto- ja viestintätekniikkataitonsa puutteellisina. Lisäksi yhteiset koulutustarpeet eri aloilla olivat hallintoon ja johtamiseen liittyvät taidot, talousasiat, pedagogisten opintojen tarve ja oikeustieteelliset sekä lähinnä koululainsäädäntöön liittyvät opinnot. (Emt. 87.) Ilmakunnaksen, Kianderin, Parkkisen ja Romppasen (2000) mukaan koulutuksen ja osaamisen rooli on kasvussa, samaan aikaan kun työvoima vähenee. Koulutukselle on muodostumassa uudenlainen ja keskeinen rooli koko taloudessa. Kansainvälistyvässä kilpailussa menestyminen edellyttää entistä enemmän korkeasti koulutettua työvoimaa ja osaamista sekä osaamiseen, tutkimukseen ja yhteiseen infrastruktuuriin investoimista. (Emt. 54–55.)

## *Kansainvälisyyden mukanaan tuomia haasteita sekä kiire- ja etätyökokemuksia*

Nuorimmat haastateltavat kokivat kansainvälistymisen mukanaan tuomat haasteet ja mahdollisuudet työssään hyvin positiivisessa valossa. Tämän hetkisessä työssään he pärjäsivät pääosin suomen kielellä, osa heistä tarvitsi englantia lähinnä erilaisissa neuvontatehtävissä. Haastateltavat olisivat olleet halukkaita käyttämään englantia useammin työssään ja he ilmaisivat kiinnostuksensa työskennellä ulkomailla ainakin jonkin aikaa, jos heille tarjoutuisi siihen mahdollisuus. Suurin osa työurallaan jo pidemmälle edenneistä haastateltavista koki kansainvälisyyden mielenkiintoisena tulevaisuuden haasteena. Toiminnanjohtajana työskentelevä haastateltava mainitsi, että sosiaali- ja terveysalalla erityisesti käytännön hoitotyössä ja myös kuntoutuksen kentällä rekrytoidaan ulkomaista työvoimaa yhä enemmän. Konsultin ammattinimikkeellä työskentelevä haastateltava totesi osuvasti, että kansainvälistymisen myötä työntekijöitä rekrytoidaan nyt myös yhä enemmän ulkomailta.

*”Must se on upeeta ja must se on hurjan mielenkiintoista se, että tota siin on taas tulee niinku semmonen kohta, jossa pääsee niinku analysoimaan sitä omaa toimintaansa tavallaan se, että ja se tuo omia haasteita. Meil on aika paljon tavallaan tämmösiä joko sellaisia maahanmuuttajataustaisia kandidaatteja usein tällaisia, jotka on naisen perässä tulleet Suomeen ja sitte myöskin toimeksiantajissa ja toimeksiantajien organisaatioissa on tota ni kansainvälisiä kontakteja. Ja tota siis joo kyl se tuo lisää mielenkiintoisuutta siihen hommaan ja lisää semmosta oppimistarvetta et ymmärtää tämmösen ”bisneksen” esimerkiksi ta-paetikin ja tän tyyppisiä asioita.”*

- konsultti

Järjestösektorilla hankeneuvojan ammattinimikkeellä ja julkisella sektorilla kehityspäällikön ammattinimikkeellä työskentelevät haastateltavat kuvailivat miten kansainvälisyyden mukanaan tuomat haasteet ja mahdollisuudet ilmenevät heidän työssään.

*”Tätä alaa ei olisi olemassa, jos ei olisi sitä kansainvälistä linkkiä, eli sitä ei oo tavallaan niinku ulkoapäin rakennettu, vaan se on niinku tähän sisään rakennettu haaste. Mikään ei oo haasteellisempaa kun kehitysmaiden ihmisten elämän*

*parantaminen, et mikä tahansa on niinku helpompaa kun se...gloaalimaailman niinku parantaminen pitäis olla niinku se ykkösasia. Eli sellaisia kauppapoliittisia päätöksiä tai ratkaisuja niit pitäis niinku kattoo sen kehitysmaalinssin läpi, eikä Suomen intressien läpi...ja otettais todella huomioon se, että mitä vaikutuksia vaikka vienti et jos vientitullilla on kehitysmaan ihmisten arkeen et niinku nähtäis se linkitys siitä et aha lisääkö ne ihmisten köyhyyttä vai voisko ne niinku vähentää köyhyyttä...Et se on tietysti haasteellista.”*

- hankeneuvoja

*”No mä koen sen oikein mielenkiintoisena haasteena ja siihen on ehkä nyt jo pari vuotta tosiaanki satsannu, koska järjestän itsekin nyt sitte italialaisille koulutusta ja olin justiinsa kansainvälises vaihdossa työvaihdossa... sit mä käyn yleensä kerran viikossa jossakin kerran vuodessa siis jossaki tollases kansainvälises konferenssissa...maailma ja koulutuksen maailmakin on mahdollisimman globaalia nykyään, että siihen suuntaan mennään koko ajan...Kielitaitoni ei ole mikään briljantti, mut mä pärjään sillä mielestäni erittäin hyvin ja nykyään puhun ja kirjoitan englantia...teen paljon tosiaanki virtuaalisesti töitä...soitan Skypellä tai käytän web-konferenssia neuvotteluihin ja kokouksia tai sitte käytän chattia soitan puhelimella. Niin tota se on virtuaalitiimiä aika paljon tietenkä sitte riippuen aika paljon mitä projekteja on meneillään ni on myös tämmösiä face to face tapaamisia, että ne on välttämättömiä aina silloin tällön, että saa kunnon kontaktin ihmisiin...toimipisteitten ja koulutusalojen välillä on kyllä kilpailua, että kyllä niitten kaikkien yhteistyöhön vaikuttaa tietysti se kilpailu, että toisaalta se koetaan hyväksi ja että se niinku toimii tavallaan sparraajana, että ihmiset alkaa tekemään parempaa tulosta, mutta kyl se on myös stressaavaa.”*

- kehityspäällikkö (e-learning)

Oma osaaminen suhteessa nykyiseen työhön koettiin varsin riittävänä. Nuorimmat haastateltavat kokivat koulutuksen kautta hankitut tiedot ja taidot riittäviksi suhteessa nykyiseen työhönsä. Eräs haastateltava nosti esille muutamia kehitysehdotuksia ja työelämän kannalta relevantteja tekijöitä, joita hän olisi toivonut tutkinnon sisältävän.

*”...kaipais laajemmin sitä niinku henkilöstöhallinnon niinku osaamista... kieli-  
taitoa tietenki aina voi parantaa hirveesti...kiirettä on, et se mikä täs mun työs  
on huonoo ni on se että vähän niinku vaihtelee se et kuinka paljon niinku on töi-  
tä...atk-aidot koen, että on hyvät ja koen, että meiän tutkinnos niit on ollu kyl  
ehkä ihan riittävästi paitsi sitte et vois olla tämmösii spesifimpii niinku joku  
SAP HR tai joku tällanen.”*

- research manager

Kokeneemilla henkilöillä osaamistarve oli suurempi, koska myös vastuu työpaikalla oli kasvanut ajan myötä. Tärkeiksi vastuualueiksi eräs haastateltava määritteli omassa työssään erilaiset kansainväliset työtehtävät, joissa tarvittiin etenkin englantia ja ruotsia. Lisäksi atk-aidot koettiin tärkeinä, sillä useat projektit pyörivät verkkomaailmassa. Haastateltavien mielestä aina omassa osaamisessa riittää kehitettävää. He kokivat kuitenkin sen positiivisena, sillä se tekee työstä entistä mielenkiintoisempaa. Esimerkiksi yksityisellä sektorilla työskentelevät haastateltavat kokivat kiireen ajoittaisena haittatekijänä heidän työssään.

*”Tässä työssä ei ole koskaan riittävästi osaa siis se, että siin on jatkuvasti uutta  
opittavaa, mut se on mä pidän sitä mielekkäänä se on kivaa ja tota tää on hyvin  
itsenäistä työtä. Mä pystyn itse vaikuttamaan omiin aikatauluihin ja siihen mi-  
ten mä työni suunnittelen, et tietenki asiakkaiden vaatimukset on ne mikä mää-  
rää ehkä eniten. Kyl mä koen, et mun niinku perusosaaminen tähän hommaan  
on riittävä. Kielitaitoa kehittäisin aina, kiire on sit taas sellanen, et meiän  
hommassa se on ajoittaista ja sen ku tiedostaa, et se on niinku projektikohtaista  
ni se on siedettävää.”*

- konsultti

Järjestösektorilla työskentelevä haastateltava koki myös kiireen selvänä haittatekijänä. Tä-  
män lisäksi hän koki matkustamisen varsin ongelmalliseksi henkilökohtaisen elämäntilan-  
teensa kannalta.

*”No atk-taidot on hyvät. Joo kyllä mä koen riittäväksi oikeestaan...Välillä tuntuu et vähän liianki kiire, mutta se on kuitenkin kyl sen jotenki pystyy sitte myöskin hallitse, että tuota noin että ehkä tässä kehitysyhteistyö alalla on se ongelmallista, että tässä toivotaan hyvin usein, että matkustetaan paljon ja nyt kun pieniä lapsia ni sit se matkustaminen on niinku tosi työlästä...mä pystyn kieltäyty jos siltä tuntuu et tota niin jotenki tää on niinku joustava, mutta et jos ajattelis tätä kenttää niinku kokonaisuudessaan niin ehkä tällä hetkellä se on se suurin haaste mun mielestä...”*

- hankeneuvoja

Julkisella sektorilla työskentelevä haastateltava toimii hyvänä esimerkkinä siitä, että omat voimavarat ja työtehtäviin käytettävä ovat rajallisia. Omasta hyvinvoinnista on huolehdittava ja tarvittaessa yritettävä vähentää omaa työmäärää, jos sitä on liikaa.

*”No kyl mä ehkä tällä hetkellä koen joo välillä on ollut aikoja, että työtä on niin kun ollu liikaa että sitten on niinku selvästi huomaa et nyt ei niinku jaksa näitä kaikkea, mut nyt ehkä tällä hetkellä tämä vuosi on ollu hyvä vuosi että mä oon saanu vähennettyä työssä jotain sellasta työtä, et mä pystyn keskittymään enemmän näihin jatko-opetukseen ja mitä muuta mulla on työssäni. Se on huomattavasti helpottanut, mut täytyy pakko totanoinni työtä on pakko itse rajata ja keskustella esimiehen kanssa siitä, et koska koko ajan tulee muuten lisää tiedän kyl paljon kollegoita, jotka ovat välillä uupuneet työhönsä, koska on niin paljon kiinnostavia projekteja koko ajan niin tekee mieli olla niin monessa mukana ja sit niitä usein niistä projekteista ei pääse niin helposti irti ja sitte varsinki jos kokee, et on kantava voima sellasessa, että vie itse eteenpäin jotain projekteja niin kovin montaa sellaista ei voi ottaa, koska sitä ei jaksa.”*

- kehittämisspällikkö (e-learning)

Nuorimmat haastateltavat eivät kokeneet työtä niin kuormittavana jo pidempään työelämässä työskennelleet henkilöt. He eivät myöskään kärsineet työssään ajanpuutteesta. Kauemmin työelämässä olleet henkilöt, kokivat kiireen vaikuttavan heidän arkeensa ainakin osittain. Osa koki sen todellisena haasteena. Syynä olivat lähinnä työn ja perheen yhteen-



sovittamiseen liittyvät aikaongelmat sekä halu pyrkiä hoitamaan työ mahdollisimman hyvin. Mitä pidempi työura haastateltavalla oli takanaan sen enemmän myös hänen vastuunsa ja työtehtävien määrä olivat kasvaneet. Tämä työuralla tapahtuva kehitys oli havaittavissa kaikilla työnantajasektoreilla. Joustavat työajat ja etätyö koettiin työtä helpottavina tekijöinä, mutta näiden koettiin myös hämärtävän työn ja vapaa-ajan raja-aitoja. Lisäksi teknologisen kehityksen nähtiin helpottavan arkea, mutta samalla myös sen nähtiin synnyttävän uudenlaisia vaatimuksia. Järjestösektorilla työskentelevät haastateltavat kuvailivat omia tunteuksiaan näin.

*”Kyllä, en itse asiias pystyis tätä työtä hoitamaan...mut sekin myös tarkoittaa sitä, et teen myös illalla etäyhteyksis niitä töitä. Myös johtamiseen se tuo niin kuin tää mobiilityö...sitä painetta...mutta se perinteinen että ku ei saa johtajalta vastausta ni sitä ei ehkä niin oo tänä päivänä, kun sen voi sähköpostilla kuitata mistä vaan. Melkeen samantein ku kysymys tulee jos sen niinku näkee, mun mielest se niinku kaikin puolin tuottaa joustoo, mut se tuottaa myös painetta... Mut etätyö on hyvä asia, kun sitä oikein osaa käyttää.”*

- toiminnanjohtaja

*”Työskentelen etätyönä, säännöllisen epäsäännöllisesti kerran viikossa tai kerran kahdessa viikossa, et se vähän vaihtelee. Joo on se kyllä voimavara, koska meil on välillä täällä niin kiire, et jos mun pitää tehdä jotaki sellasta ajatustyötä vaativaa niin sit mä mahdollisesti teen sitä just etätöinä kotona. Mun ei tarte vastata puhelimeen, eikä tavallaan sähköpostiin sillon tai kyl mä sitä sähköpostia luen, mut kuitenkin että eikä kukaan käy tos ovella niin pystyn keskittyyn, et on se itse asiassa tosi olennaista, koska välillä musta tuntuu et mä en saa mitään niinku aikaan, enkä saa mitään tehdyksi hirvee sähläys koko ajan ympärillä...”*

- hankeneuvoja

Myös julkisella sektorilla työskentelevä haastateltava koki etätyön varsin positiivisena asiana.

*”No ihan ehdottomasti meillä on kyl tää mun työnantajani on siinä mielessä on tota tosi hyvä...antavat ihmisten tehdä asiantuntijatyötä omalla tavallansa, et niitä ei seurata jollaki fyysisellä läsnäolon määrällä.”*

- kehittämisspällikkö (e-learning)

Globalisaatio ja kansainvälistyminen tuovat mukanaan uudenlaisia mahdollisuuksia ja haasteita kasvatustieteilijöiden työuraan. Haastateltavat kokivat etätyön varsin positiivisessa valossa. Nuoremmat haastateltavat eivät olleet tehneet etätyötä vielä lainkaan, joten tässä tutkimuksessa se rajautui jo kauemmin työelämässä olevien haastateltavien työtä helpottavaksi tekijäksi. Nuorempien haastateltavien tilanne voi tosin muuttua nopeallakin aikavälillä. Huuhtasen (1999) mukaan suomalaiset työntekijät suhtautuvat myönteisesti osaikaiseen työskentelyyn työpaikkansa ulkopuolella, koska se antaa vapautta työskentelypaikan ja ajan valintaan. Etätyön käyttöönoton syitä ovat työnantajalle kustannusten alentaminen kilpailukyvyn parantamiseksi, pätevän henkilökunnan palkkaaminen pienemmin kustannuksin, organisaation rakenteen uudistukset ja mahdollisuus tarjota työntekijöille työn ja muun elämänpiirin yhdistämistä. Suomessa kokemukset etätyöstä ovat olleet enimmäkseen myönteisiä. Etätyö tarjoaa työllistymisen, lisäansioden hankkimisen ja ammattitaidon säilyttämisen ja kehittämisen sekä mahdollisuuden valita itselle ja asiakkaalle sopivimmat ajat ja paikat työn tekemiseen ja palvelujen tarjoamiseen. Etätyöhön siirtyvien ja perinteisessä työorganisaatiossa jatkavien kesken olisi kuitenkin järjestettävä riittävän usein kasvokkain palaverreja, jotta vuorovaikutus ei rakentuisi liiaksi tietoteknisten yhteyksien varaan. (Emt. 54–61.) Alla olevasta listasta selviävät tämän luvun keskeisimmät tutkimustulokset tutkimuskysymykseen: Minkälaisia osaamis- ja kehittämistarpeita kasvatustieteilijät pitävät tärkeinä nykyisessä globaalissa työelämässä?

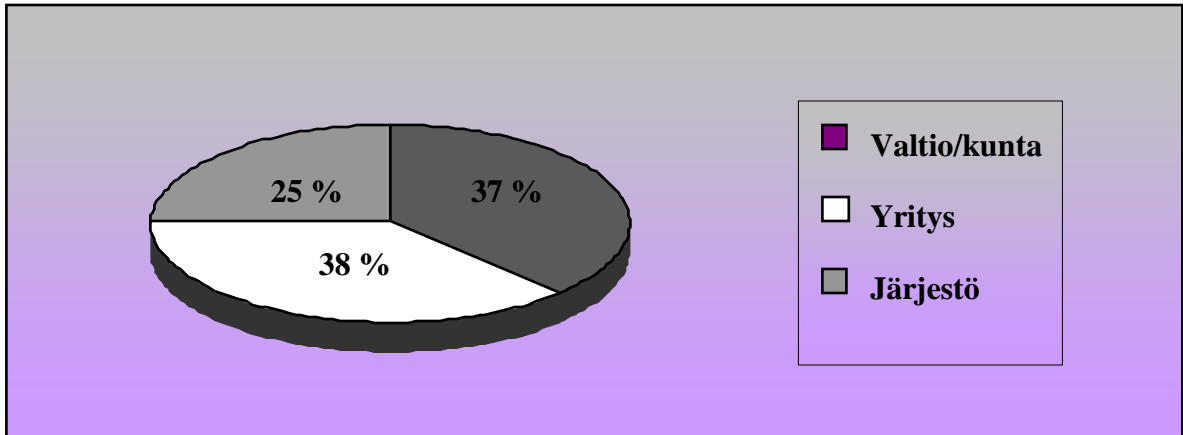
- Suurin osa haastateltavista koki kansainvälisyyden mielenkiintoisena tulevaisuuden haasteena
- Nuorimmat haastateltavat kokivat koulutuksen kautta hankitut tiedot ja taidot riittäviksi suhteessa nykyiseen työhönsä
- Kansainvälisessä työskentely-ympäristössä pärjasi hyvin englannin ja ruotsin kielillä, myös atk-aidot koettiin tärkeinä etenkin verkkoympäristössä työskennellessä

- Nuorimmat haastateltavat eivät kärsineet ajanpuutteesta ja he eivät kokeneet työtä niin kuormittavana kuin jo pidempään työelämässä työskennelleet henkilöt
- Kauemmin työelämässä olleet henkilöt kokivat kiireen vaikuttavan heidän arkeensa ainakin osittain ja osa koki sen todellisena haasteena, syynä tähän olivat työn ja perheen yhteensovittamisen ongelmat
- Mitä pidempi työura haastateltavalla oli takanaan sen enemmän myös vastuu ja työtehtävien määrä olivat kasvaneet
- Joustavat työajat ja etättyö koettiin työtä helpottavina tekijöinä, mutta näiden koettiin myös hämärtävän työn ja vapaa-ajan raja-aitoja
- Eri työnantajasektoreilla oli hyvin samantapaisia henkilöstön kehittämistarpeita
- Näitä olivat henkilöstöhallintoon ja työn organisointiin panostaminen
- Henkilöstön kehittämistarpeet koettiin liittyvän henkilökunnan koulutuksen panostamiseen pitkällä aikavälillä ja työtehtävien parempaan delegointiin eli päätäntävällän ja vastuun jakamiseen työntekijöiden kesken
- Kaikki haastateltavat kokivat työnantajan tarjoaman lisäkoulutusmahdollisuuden tärkeänä koko työuran kestäväenä projektina
- Kauemmin työelämässä olevista haastateltavista osa ei kokenut tarvitsevansa lisäkoulutusta haastatteluhetkellä, mutta osa taas koki tarvitsevansa
- Ajankohtaiset koulutustarpeet koettiin liittyvän taloushallinto- ja liiketoimintaosaamiseen, johdon työnohjaajakoulutukseen ja henkilöstön kehittämiseen
- Myös pedagogisten opintojen tärkeyttä oli pohdittu

#### **6.4 Työllistymismahdollisuuksien laaja kirjo**

Kasvatustieteen maistereilla on monia eri tehtävävaihtoehtoja hakeutua töihin, sillä kasvatuksen kenttä on hyvin laaja. Työllistyminen on kuitenkin riippuvainen vallitsevasta työmarkkinatilanteesta. Tutkinnon suorittaneet voivat toimia esimerkiksi suunnittelijoina ja tutkijoina. Myös erilaiset projektitehtävät ja henkilöstöhallinnon työtehtävät työllistävät kasvatustieteilijöitä yhä enemmän. (Jauhiainen 2004, 10.) Tässä tutkimuksessa kasvatustieteen maisterit työskentelivät hyvin erilaisilla työkentillä ja eri ammattinimikkeillä. He olivat työllistyneet rekrytointialalle, opetus- ja markkinointitehtäviin, kehitysyhteistyötehtä-

viin sekä sosiaali- ja terveysalan työtehtäviin. Tämän tutkimuksen haastateltavien henkilökohtaiset elämänpolut olivat hyvin erilaisia ja ne olivat ohjanneet heitä hakeutumaan myös erilaisille työurille.



KUVIO 5. Haastateltavien työllistyminen eri työnantajasektoreille

Tässä tutkimuksessa haastateltavat henkilöt työskentelivät kolmella eri yhteiskunnan sektorilla. Yksityisellä sektorilla ja julkisella sektorilla työskenteli molemmissa kolme haastateltavaa. Vastaavasti kaksi henkilöä työskenteli järjestösektorilla.

### *Kokemuksia määräaikaisista työsuhteista ja työllistymismahdollisuuksista*

Tuomisto (1997) huomauttaa, että ammatillista kehittymistä ja oppimista ajatellen epätyypilliset työsuhteet muodostavat ongelman. Tällaisissa töissä toimivat kuuluvat usein periferiatyövoimaan, jonka kouluttautumisesta työnantaja ei kanna huolta. Epätyypillisissä työsuhteissa olevien täytyy markkinoida omaa osaamistaan jatkuvasti, sillä kilpailu työpaikoista pakottaa tällaisissa työsuhteissa olevia henkilöitä kehittämään itseään tavalla tai toisella. Näyttäisi siltä, että työntekijöiden identiteetin muodostuminen ei ole tulevaisuudessa niin yhtenäistä kuin aikaisemmin. Se hajoaa moniin pienempiin osa-kulttuureihin aina kulloisenkin työryhmän ja -tehtävän mukaan. (Emt. 27, 29.) Tässä tutkimuksessa työn tarjonta ja kysyntä kohtaavat työmarkkinoilla haastateltavien mielestä suhteellisen hyvin, mutta he toivat myös esiin joitakin kehittämissuhteita. Rekrytoinnin ammattilaisen näkökulmasta

työmarkkinoilla tulisi kuitenkin kiinnittää huomiota yhä enemmän ihmisten yksilöllisten elämäntilanteiden huomioimiseen ja korostaa pidemmän aikavälin ajattelua ja siitä saatavia hyötyjä niin työntekijän kuin työnantajankin kannalta.

*”...ei varmasti tällä hetkellä, on tiettyjä asiantuntijuusaloja, joihin on erittäin vaikea löytää ihmisiä tällä hetkellä ja ylipäänsä niin tää eläköitymiskehitys ja muut tällaiset asiat mitkä vaikuttavat tähän niin kyllä jatkossa tulee olemaan paljon haasteellisempaa löytää oikeita ihmisiä oikeille paikoille. Ja tarkoittaa kyllä niinku sitä et sitä niinku työnkuvaa ja mielekkyyttä on syytä kyl kehittää ja sitä pohtia yrityksis myöskin. Ehkä entistä enemmän kiinnittää huomiota siihen sitouttamiseen ja tämmösten urapolkujen rakentamiseen ja sitten toisaalta myöskin se, että pystyttäis ihmisten koko elämäntilannetta huomioimaan et on sellasia vaiheita ku on pienet lapset tai sitte voi olla sellaisia vaiheita et omat vanhemmat ikääntyy tai sitten voi olla sellainen vaihe ku pystyy aika täysillä puskemaan. Et tota tämmonen niinku ehkä vähä semmonen niinku yksilöllinen huomiointi tulee ehkä olemaan se.”*

- konsultti

Tässä tutkimuksessa enemmistöllä haastateltavista henkilöistä oli kokemusta määräaikaista työsuhteesta. Osa heistä oli ollut määräaikaaisessa työsuhteessa jossakin vaiheessa työuraansa, osa oli myös nykyisessä työssään määräaikaaisessa työsuhteessa. Haastateltavista viisi henkilöä kahdeksasta oli ollut tai oli tällä hetkellä määräaikaaisessa työsuhteessa. Haastateltavien vastausten perusteella näyttäisi siltä, että määräaikaaiset työsuhteet olivat yleisimpiä julkisella ja järjestösektorilla. Tässä tutkimuksessa määräaikaaiset työsuhteet olivat toimineet väylänä vakituisiin työsuhteisiin, mutta vasta vanhemmalla iällä. Niiniön (2008) tutkimuksen mukaan kasvatustieteilijöiden liikkuvia uria ei leimaa työttömyys eikä työllistyminen koulutusta vastaamattomiin tehtäviin, vaan työuria sävyttävät enemmänkin määräaikaaiset työsuhteet. Erityisesti nuoremmilla työntekijöillä niitä näyttäisi esiintyvän enemmän kuin vakituisessa työsuhteessa olevilla. Etenkin erilaiset projektit näyttäisivät olevan julkisen sektorin määräaikainen työsuhdetyyppi. (Emt. 53.)

Tämän tutkimuksen haastateltavista henkilöistä puolet oli ollut työttömänä, mutta työttömyys oli kuitenkin tilapäistä (noin 2–6 kuukautta). Kolmella haastateltavista henkilöistä työttömyysjakso oli sijoittunut heti valmistumisen jälkeiseen aikaan. Lisäksi yksi henkilö oli ollut työttömänä valmistumisen jälkeen, koska oli lähtenyt ulkomaille töihin. Tämän jälkeen luonnollisesti palatessaan Suomeen hän oli ollut työttömänä jonkin aikaa ja myöhemmin lisäksi vaihtaessa työtehtävästä toiseen väliin oli jäänyt työttömyysaika. Toinen henkilö ei taas virallisesti ollut työtön, koska hän oli työskennellyt työvoimatuella ja tämän lisäksi osa-aikaisena opettajana, samalla kun hän haki oman alansa töitä. Haastateltavien henkilöiden siirtyminen työelämään oli sujunut varsin ongelmitta, vaikka osa haastateltavista oli ollut heti valmistumisen jälkeen muutaman kuukauden työttömänä. Suurimmalle osalle haastateltavista työelämään siirtyminen oli tapahtunut sattuman kautta. Kaikilla haastateltavilla henkilöillä oli oma henkilökohtainen urapolku, jota pitkin he olivat kulkeet työelämään. Kaikki haastateltavat olivat kuitenkin löytäneet oman alan töitä varsin nopealla aikavälillä valmistumisen jälkeen. Jauhiaisen (2004, 75) ja Niiniön (2008, 37) tutkimusten mukaan kasvatustieteilijöiden keskimääräinen työttömyysaika valmistumisen jälkeen vaihteli 3 kuukaudesta 6,5 kuukauteen. Työttömyysaika vaihteli muutamasta kuukaudesta puoleen vuoteen myös näissä tutkimuksissa. Kasvatustieteilijöiden työllistyminen näyttäisi varsin hyvältä myös näiden tutkimusten valossa. (Jauhiainen 2004, 75; Niiniö 2008, 37).

Kolme nuorinta haastateltavaa olivat työllistyneet eri tavoin. Haastatteluhetkellä osa-aikaisena verkko-opettajana ja työvoimaneuvojana (työvoimakoulutus) työskentelevä haastateltava oli aloittamassa haastattelun jälkeen alkuvuonna 2008 varsinaisen ensimmäisen oman alan työnsä. Research Managerin ammattinimikkeellä työskentelevä haastateltava oli valmistunut vuonna 2007 ja hänen kohdalla valmistuminen oli tapahtunut työharjoittelun ja pro gradu -työn kautta. Vastaavasti vuonna 2008 valmistuva haastateltava ei ollut vielä haastatteluhetkellä varsinaisesti ehtinyt siirtyä työelämään. Hän työskenteli kuitenkin haastatteluhetkellä koulutusosalalla kesätöissä. Työharjoittelupaikka oli poikinut hänelle kesätyöpaikan. Vastaavasti järjestösektorilla jo pidemmän työuran tehnyt haastateltava oli valmistunut 1997-luvulla ja hän oli kokenut laman vaikuttaneen omaan työllistymiseensä.

*”Siis mä valmistuin 1997 ja silloinhan oli lama pahimmallaan oikeastaan ja akateeminen nuorten työttömyys oli tosi korkea et kyl mä muistan sen et mä yri-*

*tin hakea silloin töitä vähän nyt mitä vaan ni oli aika vaikee niinku saada ensimmäistä työpaikkaa. Mikä nyt on tietysti ollu onni näin niinku jälkikäteen ajateltuna, mut silloin se ei varmaankaan ollu niinku helppoa et varsinki oli vielä opiskellu Turussa ja sit muutti Helsinkiin niin ni ei ollu sitä niinku et ois ollu vaikka jossaki niinku harjoittelu tai mitä tahansa taustaa. Mutta sitten taas mä halusin sinne ulkomaille ja sitte oli se mahdollisuus silloin niinku niin hyvä et mä nyt pystyis enää tekemään sellaista näin jälkee mut et silloin siin oli niinku paljonki järkee.”*

- hankeneuvoja

Myös yksityisellä sektorilla ja pidemmän työuran tehnyt haastateltava oli valmistunut 1998-luvun loppupuoliskolla ja aloittanut työt alkuvuodesta vuonna 1999.

*”Erittäin hyvin, että mä silloin hetkellisesti siinä vaiheessa mietin et jatkanko opintoja silloin 1998 vai tota vai mikä on tilanne, koska olin tosiaan valmistunu kasvatustieteestä ja se et mitä kasvatustieteilijä tekee ni on niinku aika suppeeta, jos et sä mee opettajaks. Mut nykyään mä oon sitä mieltä et se ei ookaan kovin suppeeta et se oli ajatus siinä vaiheessa niinku tuoreena kasvatustieteilijänä mutta mun tarinani on sellanen, että oon menny työvoimatoimistoon ja siel on samanaikaan pyöriny nauha, missä luki että etsitään koulutusassistenttia/suunnittelijaa Helsinkiin ja itse olin sitä mieltä, että en koskaan Helsinkiin lähde mut sit laitoin kuitenkin paperit menemään.”*

- koulutus- ja markkinointipäällikkö

Vuonna 1997–1998 valmistuneista henkilöistä osa koki, että lama oli kuitenkin vaikuttanut heidän työllistymiseensä. Toisille haastateltaville työllistyminen oli ollut helpompaa ja se oli tapahtunut suhteellisen helposti, sattuman kautta. Esimerkiksi konsultin ammattinimikkeellä työskentelevä haastateltava oli valmistunut 1998-luvulla ja hän oli työllistynyt yksityiselle sektorille suhteellisen helposti valmistumisensa jälkeen. Vuonna 2001 valmistunut haastateltava, joka työskenteli haastatteluhetkellä kehityspäällikön (e-learning) ammattinimikkeellä opiskeli aikuiskasvatustiedettä työn ohessa. Aikaisemmalta koulutukseltaan

hän oli sairaanhoidon opettaja. Työllistymistilanteeseen saattoivat vaikuttaa myös työnantajasektori ja henkilökohtainen työkokemushistoria sekä mielenkiinnon kohde. Tämä tutkimustulos tukee jo aiemmin tässä tutkimuksessa esiteltyjä tutkimustuloksia. Ilmakunnaksen, Kianderin, Parkkisen ja Romppasen (2000) mukaan työvoimasta ei tule yleistä niukkuutta, jos tuottavuuden parantamisesta sekä varttuneiden työelämässä viihtymistä pidetään edes välttävää huolta. Rakennemuutos näyttää jatkuvan edelleen ja vuosikymmeniä töissä ollutta henkilökuntaa vähennetään lukuisissa yrityksissä. Samaan aikaan tietotekniikassa ja muilla kasvualoilla kärsitään työvoimapulasta sekä kasvualojen opiskelijoita houkutellaan oppilaitoksista töihin erinomaisilla työehdoilla. Tulevaisuudessa työvoimaa siirtyy yhä enemmän maasta ja ammatista toiseen. (Emt. 47–48.)

### ***Kasvatustieteilijöiden nykyinen työmarkkinatilanne***

Sirkian (2003) tutkimuksen tulokset tukevat tämän tutkimuksen tuloksia siinä, että yliopisto-opiskelu on kehittänyt erityisesti omaan alaan liittyvää teoreettista osaamista, omaaloitteisuutta, analyyttisen ja systemaattisen ajattelun taitoja sekä oppimis- ja ongelmanratkaisukykyä. Vastaavasti heikommin se on kehittänyt oman alan tehtävien käytännön taitoja, tietämystä yritystoiminnan perusteista, kielitaitoa sekä sosiaalisia ja tiimityötaitoja. Tutkimukseen osallistuneet vastaajat kokivat kasvatustieteellisen tutkinnon kuitenkin hyväksi pohjaksi, jonka perusteella kasvatustieteilijöillä on hyvät mahdollisuudet sijoittua monipuolisiin työtehtäviin tai erikoistua joko sivuaineiden kautta tai myöhemmin työelämässä. Myös tähän tutkimukseen osallistuneet vastaajat olivat sitä mieltä, että työelämävalmiudet kehittyvät lopulta vasta työelämässä. (Emt. 44–45.) Kokevatko tämän tutkimuksen haastateltavat kasvatustieteilijöiden työllistymisen oman alan työtehtäviin ongelmallisena? Toiminnanjohtajan ammattinimikkeellä työskentelevä haastateltava kuvaili hänen näkökulmaansa näin.

*”...mun mielestä antaa ihan hyviä valmiuksia työllistyä siis, jos ajatellaan kasvatustieteilijöille tyypillisiin työtehtäviin koulutussektorille, henkilöstöhallintoon tai tämmöisiin. Pidän hyvänä. Myös sosiaali- ja terveystieteillä on paljon tehtäviä esimerkiksi kuntoutuksen parissa, mihin voi työllistyä. Ehkä sen oon huomannu et se, että kun oon paljon rekrytointeja nykyisin tekemässä niin ois hyvä*



*et ois se kasvatustiede ja sit joku muu substanssialue. Et se on ehkä niinku semmonen mikä on itseäkin pikku hiljaa ruvennut täs välillä vaivaa, et mikä sit oikeen niinku oon. Et kasvatustiede sinällään antaa riippuen sivuainevalinnoista sit tietysti erittäin hyvät valmiudet niinku moniin työtehtäviin. Mut niinku joiltain osin se ois sit niinku todella vahva niin kuin jos ois, vaikka niinku ekonomi tai sitten terveysalalta joku tutkinto niin kuin paljon on ihmisillä sekä että kahta tutkintoa ja he on kyllä erittäin vahvoja nykyisin sitte työmarkkinoilla, mut se on varmaan monesti ja varmaan ainakin jos ei ole työkokemusta niin se on sellanen aika yleinen. Mut sitte, että myös näitä yleistehtäviä tietysti työmarkkinoilla. Tutkintokin on kuitenkin vain yksi osa ja en mä nyt sano et pieni osa, mutta että se pitää aina suhteuttaa moneen muuhun asiaan kun sitten mietitään niitä työntekijän valmiuksia työtehtäviin, ettei korostu niin et se tutkinto ois vaan yks ja ainut asia vaan siin on paljon muitakin asioita mitkä vaikuttaa.”*

- toiminnanjohtaja

Hankeneuvojan ammattinimikkeellä työskentelevä haastateltava korosti, että korkeakoulututkinnon avulla työelämän portit näyttäisivät avautuvan kohti henkilön omanlaista työuraa. Se mihin suuntaan nämä portit hänen mielestään aukeavat, riippuu myös paljon henkilön omista mielenkiinnon kohteista ja omasta osaamisesta. Haastateltavan sanoma tukee ja havainnollistaa hyvin tässä tutkimuksessa jo aiemmin todettuja tutkimustuloksia, että henkilökohtainen elämäntarina ohjaa erilaisille työelämäpoluille.

*”Mä ehkä koen sen sillä lailla, että ei se niinku se että kun on valmistunu kasvatustieteistä ni ei se oikeastaan niinku valmista mihinkään, jos mä nyt mietin mun kurssikavereita keitä mä tunnen ni tai tiän missä ne ois töissä ni vähän niinku sinne tänne sijoittunu, et ehkä semmonen niinku sellanen selkeä putki, et jos valmistuu opettajaksi ni menee kouluun tai se on se suurin työnantaja ni ehkä kasvatustieteilijöille ei oo semmosta yhtä yksittäistä selittävää tai yhtä instanssia mihin päätyis. Mutta mun niinku tähän mennessä työuralla oikeastaan ni millään muulla ei oo ollu mitään merkitystä ku se on se maisterin tutkinto tehty. ...Et ei se niinku oo sillee ollu niinku määräävä tekijä et se on sit ehkä muu, varmaan kiinnostuksen kohde on se enemmänki.”*

- hankeneuvoja

Yksityisellä sektorilla työskentelevät haastateltavat toivat esille kasvatustieteen koulutukseen liittyviä asioita, joita he pitivät tärkeinä työelämässä. Samalla he pohtivat myös sitä, että minkälaisia eväitä koulutus on antanut heidän työnkuvaansa ja minkälaista tietotaitoa se ei ole kehittänyt. Jonkin alueen erityisosaaminen, jota voidaan koulutuksessa hakea sivuainevalintojen avulla, korostui myös heidän vastauksissaan.

*”Niin, en mä oikein tiedä. Siis sanotaan se kasvatustieteen hallinnon puoli mistä mä oon niinku valmistunut, niin ei se minkään näköisiä valmiuksia yritykseen toimimiseen anna. Et tota kyl niit on syytä sit hakee sivuaineiden kautta itelleen, jos on kiinnostus siihen. Se on mun mielest ihan selkeesti näin.”*

- konsultti

*”...jos nyt ajatellaan niinku tota opettajia, sillonhan se on aika niinku selkee juttu, mutta sit jos puhutaan silleen just niinku yritysmaailmasta ni koen, koska tota tässä omassa työssäniki mä oon sen huomannu, et selkeesti ni meiän niinku koulutusta ei silleen niinku oikeen työnantajat tiedä, et mitä se niinku pitää sisällään, et se ei jotenki niinku se on vähän sellanen mysteeri, et mis me voidaan niinku toimii... kyl niinku kasvatustieteilijöil on aika erikoisia urapolkuja. Että tota osa pääsee sit niihin saman tien siihen niinku putkeen silleen et totta kai siihen vaikuttaa tai selkeesti vaikuttaa aika paljon se, et mihin on mist on tehny gradunsa, mis on ollu työharjoittelussa ja sit kyl mä luulen, et aika monella niinku suhteet korostuu just kasvatustieteilijällä siinä niinku, et miten pääsee niinku näihin tehtäviin ja ittestähän se on paljon kiinni... lisää mä toivoisin tai, et ois mahdollista lukee myös jotain henkilöstöhallintoon liittyvää henkilöstöjohtamista tai näin, et ei tarvis hakee niit jostain niinku muista tiedekunnista, koska kuitenkin kaikki sit puhuu niinku, että nää on myös meiän tehtäväkenttä ei pelkästään kauppatieteilijöiden kenttä.”*

- research manager

Haastateltavista pisimpään työelämässä ollut ja samalla eniten elämäkokemusta kartuttanut haastateltava koki koulutuksen laaja-alaisuuden voimavarana, koska koulutus antaa valmiudet varsin monipuolisiin työtehtäviin.

*”...tiedän et meidän organisaatioon on kyllä rekrytoitu erilaisiin lähinnä nyt yleensä johonkin koulutusassistentin tehtäviin aluks ja sitte siirtyny suunnittelijaksi tai näin pois päin et joitaki on tullu sillä tavalla, että ei nyt tietenkään mitään kauheen isoja määriä. En osaa sanoa miten yleinen työllistyminen mahtaa olla, mutta kyllä niitä koulutusorganisaatiossa ainakin tarvitaan.”*

- kehityspäällikkö (e-learning)

Tämän tutkimuksen haastateltavat pitivät yleisesti ottaen kasvatustieteilijöiden työllistymismahdollisuuksia hyvinä. Nuorimmat haastateltavat kokivat työllistymisessä ongelmallisimmaksi tekijäksi sen, miten löytää itseä kiinnostava ja mieluinen työkenttä. Suurin osa haastateltavista oli jäänyt kaipaamaan koulutukseen ehkä jotakin lisää. Osa haastateltavista toi esille, että erikoistumista olisi hyvä hakea sivuainevalintojen avulla ja haastateltavat olivat itse hakeneet sitä puuttuvaa osaa koulutukseen tätä kautta. Eräs vastavalmistunut haastateltava koki, että oman osaamisen markkinointi on vaikeaa koulutuksen laaja-alaisuuden takia. Yksityisellä sektorilla työskentelevät henkilöt kokivat, että koulutus oli antanut teoreettisia valmiuksia ja toiminut lähinnä väylänä työllistymiseen, mutta käytännön valmiudet oli omaksuttava itsenäisesti työn kautta. Lisäksi myös henkilöstöhallintoalan teoriaa ja osaamista oli jääty kaipaamaan oman pääaineen koulutusohjelmaan. Mattilan (2002) tutkimus tukee tämän tutkimuksen tuloksia siinä, että laajan yleissivistyksen ja monipuolisuuden ohella kasvatustieteilijöiden tulisi osoittaa enemmän jonkin alueen erityisosaamista. Työnantajat näkevät koulutuksen sivuaineet keskeisinä kasvatustieteilijöiden valttikortteina, joiden avulla he voivat rekrytoida itseään eri alan työnantajille. (Emt. 19–23.) Jauhaisen (2004) tutkimuksen mukaan on selvää, että mitä monipuolisempia työtehtäviä on tarjolla niin sitä paremmin akateemista koulutusta pystytään työelämässä hyödyntämään. (Emt. 85.)

Kasvatustieteilijät työllistyvät hyvin, mutta tiettyä kasvatustieteellistä ydinosaa on vaikea löytää. Yleiset akateemisten vahvuuksina pidetyt taidot näyttelevät keskeistä roolia myös kasvatustieteilijöiden työllistymisessä ja työelämässä. Monella kasvatustieteilijällä saattaa usein olla jokin muu koulutus kasvatustieteen maisterin tutkinnon lisäksi, joka ikään kuin ohjaa henkilön työuraa ja antaa myös toisenlaisen mahdollisuuden työllistyä kuin pelkän KM-tutkinnon omaaville. Pelkän KM-tutkinnon suorittamista ei pidä kuitenkaan väheksyä, sillä sen avulla on työllistytty myös mitä erilaisimpiin työtehtäviin eri työnantajasektoreille. Projektityyppiset työtehtävät näyttäisivät olevan arkipäivää, joka saattaisi kertoa työn uudesta joustavasta järjestyksestä. (Niiniö 2008, 45, 52–53.) Minkälaisia työllistymismahdollisuuksia nyt ja tulevaisuudessa kasvatustieteilijöille näyttäisi avautuvan tähän tutkimukseen osallistuneiden haastateltavien näkökulmasta? Näyttäisi siltä, että ainakin järjestösektorilla tulee olemaan huutava pula osaavasta työvoimasta. Etenkin sosiaali- ja terveysalalla sekä erilaisissa projektitoissa näyttäisi olevan paljon avoimia työpaikkoja tarjolla.

*”...kuntoutuksen kentällä on tehtäviä, mutta se ehkä sitte vaatii myös sitä terveydenhuollon tai sosiaalipuolen osaamista lisäksi. Se kasvatustiede ei ehkä yksin riitä, ja tota kyllä niin kuin tää maailman muuttuminen ja semmonen uuden oppimisen taitojen tarve tarkoittaa sitä, että niin sanotusti ”meikäläisille” ois sitten henkilöstöhallinnon puolella ois niinku työtä varmasti sitä ruvetaan arvostamaan ja sehän näkyy monella tavalla jo yritysten strategioissa ja tulostulotareissakin... se työ tehdään niin kuin ihmisten kautta ja sitte se osaamisen kehittäminen on semmonen alue, jolla kasvatustieteilijät pitäis sitte niin kuin olla niin kuin ykkösiä... Verkko-oppimisen maailma, vaatii ihan omaa osaamista ja täytyy teknisesti ymmärtää se... siellä vois kuvitella, että olis työtä. Globaaleisakin ympäristöissäkin, ni paljon haastavia työtehtäviä joittenkin monikansallisten yritysten osalta esimerkiksi. Esimerkiksi verkko-oppiminen liittyy myös sosiaali- ja terveysalan osaamiseen. Meilläkin on projekteja, joissa se on ihan fyysisesti toteutettu...”*

- toiminnanjohtaja

Myös kehitysyhteistyön parissa järjestösektorilla on tarjolla paljon projektityyppisiä työtehtäviä.

*”Varmasti hirveen hyvät, en mä koe et täs ois mitenkään hirveen huonot mahdollisuudet, et työpaikkoja on kuitenkin koko ajan auki ja rahoitus kuitenkin koko ajan kasvaa, et ei se hirveen todennäköistä ole täältä niinku häviäis niinku nää työt. Mä oon jo koulutusneuvonnan puolella todennäköisesti riittää töitä tai hankehallinnointia...siltä alalta ei varmaan lopu koskaan työt, mut mä en ehkä näkis sitä kasvatustieteilijää tossa ja kyl mä koen sen, että se on ihan sama mistä mulla on se tutkinto, että ei se oo se määräävä tekijä, vaan se määräävä tekijä on se työkokemus ja kiinnostus siihen alaan. Et koulutus ei silleen niinku anna valmiuksia, semmosia valmiuksia.”*

- hankeneuvoja

Yksityisellä sektorilla työskentelevien haastateltavien mukaan kasvatustieteilijän täytyy itse tiedostaa omat kiinnostuksen kohteensa ja edetä niitä kohti. Liiketalouden opinnot luovat pohjaa yksityisellä sektorilla työskentelyyn.

*”No mä en nyt tiedä tätä kasvatustieteilijöiden eroa muuhun, et sit siinä vaiheessa ku on ollu työelämässä ja pystyny näyttää ne omat taitonsa ni sil ei oo merkitystä oot sä tät tutkinnon valmiiks vai et, mutta sit jos sä rupeet hakemaan paikkoja ni sit tietysti et se on tärkeätä et sul on se korkeakoulututkinto, mut kyl mä oon huomannu sen et mä oon itse ehkä laittanu papereita markkinointitöihin ni kyl se varmasti vähä aikaa on voinu vaikuttaa siinä, että siin lukee että kasvatustieteilijä, vaikka kaikki työkokemus onkin markkinoinnista, et tota ni mä en voi vastata tohon kysymykseen suoraan, että mä nään hyvät työllistymismahdollisuudet kaikilla korkeakoulututkinnon suorittaneilla. Se pitää, vaan itse päättää mihin haluaa, mut se mitä mä haluun sanoo tässä kohtaa tai ihan missä kohtaa vaan ni kasvatustietelijöiden pitäisi myynti- ja markkinointikoulutusta kaikkien ostaa, koska ni sitä taitoa tarvitsee jokainen asiantuntija pitää oman asiantuntemuksen osata ja myydä ja markkinoida.”*

- koulutus- ja markkinointipäällikkö

*”...useemmissa työpaikoissa se jokin korkeakoulututkinto vaaditaan, mut sit jos pystyt omaksuu niit asioita ja tykkäät esim. lukee jonkin tietyn alan kirjallisuutta et ja oot oppinu niit asioit sitä kautta ni eihän sil sit sinänsä oo sit merkityst et mikä korkeakoulututkinto on mut se monesti pitää olla täs munki työssä se et on kyl ehdoton plussa et se löytyy... mut se että jos niinku haluu johonki isompaan yritykseen vaikka henkilöstöjohtajaks ni on se kivisempi polku... yks meiän konsulteist... sano, vaan sitä et jos hän rekrytoi henkilöstöjohtajaa niin kasvatustieteen maisteri menee ohi siinä tapaukses, jos kyseessä haetaan tämmöstä pehmeitä tota johtajatyyppejä... mut sit jos haetaan tällast kovempaa ni se on ktm...”*

- research manager

Myös julkisella sektorilla projektityyppiset työtehtävät työllistävät korkeakoulutettuja.

*”No siinä on varmaan tällasia assistentin tai suunnittelijan tehtäviä kyllä näin ja sitte tietysti meidän opettajiksi, mutta kukaan ei ole mitään erityisesti mikään verkko-opettaja et tietenki meil on semmosii tuntiopettajia, jotka opettaa pelkäs-tään verkossa ku asuu vaikka ulkomailla, mutta tota muuten ei ole sellaista erityistä titteliä kun verkko-opettaja kyllä ne on meiän yksiköissä muuten nää opettajat työssä ja sitte tota opettavat osittain myös verkon välityksellä... sit on erilaisia tämmösiä niinku projektiassistentteja ja tällasia erilaisia hankkeita ja projekteja missä voi olla varmaan näitä myöskin näit tämmösiä projektitehtäviä.”*

- kehityspäällikkö (e-learning)

*”Kyl mun mielest on ihan hyvät työllistymismahdollisuudet tietty nyt työpaikkoja ei oo rajattomasti tarjolla, mutta koko ajan on avautunu joitain paikkoja... mun mielest tota meiän koulutust vois ainaki kehittää sillä tavalla että sen ei*

*tarttis olla niin teoriapitonen, vaan siel vois enemmän olla tällast konkreettista käytännönläheist puolta, koska kuitenkin työelämä on sitä... aika harvast meist lopult tulee tutkijaa, mut niis opinnois on kuitenkin tosi paljon... tutkielmamene-  
telmäopintoja ja siihen viittaavia opintoja, et enemmän pitäis olla siihen koulu-  
tukseen ja suunnitteluun ja kasvatukseen ja opetukseen ja hallintoon ja kehittä-  
miseen liittyviä juttuja... ihan hyvä koulutus mut vois olla vähä käytännönlähei-  
sempi ja kohdistaa opinnot johonki eikä tällast yleistä.”*

- tutkimusapulainen

Sirkiän (2003) tutkimuksen mukaan monien opiskelijoiden mielestä kasvatustieteellinen asiantuntijuus pitää sisällään kouluttajan taitoja ja arviointitaitoja. Vastaajat kokivat, että heillä ei ole työelämävalmiuksissa erityisesti kouluttamisen ja arvioinnin alueella niin riittäviä valmiuksia kuin työnantajat heiltä vaativat. Järvinen (2000) huomauttaa, että kasvatustieteellisessä koulutuksessa korostuva teoreettinen tietopohja soveltuu tutkimustyöhön varsin hyvin. Tätä osaamista ei ole syytä väheksyä yliopiston ulkopuolellakaan. Työelämän monissa työtehtävissä tarvitaan nykyään pienimuotoisten tutkimus- ja selvitystyön tekijöitä, erilaisten raporttien laatijoita ja oman työnsä kehittäjiä. Teoreettisuudella ja laaja-alaisuudella pitää pystyä kilpailemaan ja niitä on osattava markkinoida vahvuuksina. (Emt. 70.) Alla olevasta listasta selviävät tämän luvun keskeisimmät tutkimustulokset tutkimuskysymykseen: Minkälaisia työllistymismahdollisuuksia työmarkkinoilla on tarjolla kasvatustieteilijöille?

- Kasvatustieteen maistereilla on monia eri tehtävävaihtoehtoja hakeutua töihin, sillä kasvatuksen kenttä on hyvin laaja
- Tutkinnon suorittaneet voivat toimia esimerkiksi suunnittelijoina ja tutkijoina, myös erilaiset projektitehtävät ja henkilöstöhallinnon työtehtävät työllistävät kasvatustieteilijöitä yhä enemmän
- Haastateltavista viisi henkilöä kahdeksasta oli ollut tai oli tällä hetkellä määräaikaaisessa työsuhteessa
- Määräaikaaiset työsuhteet olivat yleisimpiä julkisella ja järjestösektorilla.

- Tämän tutkimuksen haastateltavista henkilöistä puolet oli ollut työttömänä, mutta työttömyys oli kuitenkin tilapäistä (noin 2–6 kuukautta)
- Kolmella haastateltavista henkilöistä työttömyysjakso oli sijoittunut heti valmistumisen jälkeiseen aikaan
- Haastateltavien henkilöiden siirtyminen työelämään oli sujunut varsin ongelmitta ja he olivat löytäneet oman alan töitä varsin nopealla aikavälillä, vaikka osa haastateltavista oli ollut heti valmistumisen jälkeen muutaman kuukauden työttömänä
- Suurimmalle osalle haastateltavista työelämään siirtyminen oli tapahtunut sattuman kautta
- Kaikilla haastateltavilla henkilöillä oli oma henkilökohtainen urapolku, jota pitkin he olivat kulkeneet työelämään
- Henkilökohtainen elämäntarina ohjaa erilaisille työelämäpoluille ja koulutuksen laaja-alaisuus voidaan nähdä myös voimavarana, koska koulutus antaa valmiudet varsin monipuolisiin työtehtäviin
- Nuorimmat haastateltavat kokivat työllistymisessä ongelmallisimmaksi tekijäksi sen, miten löytää itseä kiinnostava ja mieluinen työkenttä
- Etenkin henkilöstöhallintoalan teoriaa ja osaamista oli jääty kaipaamaan oman pääaineen koulutusohjelmaan
- Koulutus oli antanut teoreettisia valmiuksia ja toiminut lähinnä väylänä työllistymiseen, mutta käytännön valmiudet oli omaksuttava itsenäisesti työn kautta
- Sosiaali- ja terveysalalla sekä julkisella sektorilla erilaisissa projektitöissä näyttäisi olevan paljon avoimia työpaikkoja tarjolla
- Myös kehitysyhteistyön parissa järjestösektorilla on tarjolla paljon projektityyppisiä työtehtäviä
- Yksityisellä sektorilla työskentelevien haastateltavien mukaan kasvatustieteilijän täytyy itse tiedostaa omat kiinnostuksen kohteensa ja edetä niitä kohti, myös liiketalouden opinnot luovat pohjaa yksityisellä sektorilla työskentelyyn



## 7 LOPPUYHTEENVETO JA POHDINTA

Tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää kasvatustieteen ja aikuiskasvatustieteen koulutusohjelmista vuosina 1991–2008 valmistuneiden henkilöiden kokemuksia ja ajatuksia omista osaamis- ja kehittämistarpeista sekä työllistymismahdollisuuksista. Samalla kartoitettiin myös heidän työuriaan ja tulevaisuuden visioitaan. Etelä - ja Länsi-Suomen alueella. Samalla pyrittiin saamaan uutta tietoa kasvatustieteilijöiden työurista ja työmarkkinatilanteesta muuttuvassa työelämässä. Tässä luvussa esittelen lyhyesti keskeiset tutkimustulokset ja pyrin tarkastelemaan kasvatustieteilijöiden asemaa nykyisillä työmarkkinoilla. Lopuksi pohdin tutkimuksen toteuttamista kokonaisuutena ja esittelen muutamia jatkotutkimusaiheita.

### *Tulevaisuuden haasteita ja mahdollisuuksia*

Mielenkiintoiseksi tutkimustuloksissa nousi se, että haastateltavien työhistoriat olivat varsin erilaiset ja jokaiselle haastateltavalle oli muotoutunut omat työurapolut. Myös haastateltavien työnkuvat ja työtehtävien sisältö olivat muuttuneet moneen kertaan erityisesti jo kauemmin työelämässä olevien haastateltavien työurien aikana. Heidän työnkuvansa koostuivat ihmisläheisestä työotteesta. Näyttäisi siltä, että kasvatustieteilijöiden työnkuvat edellyttävät hyvin ihmisläheistä työtettä, joissa valttia ovat myös hyvät yhteistyötaidot ja monialaosaaminen. Kasvatustieteen koulutus puolestaan näyttäisi toimivan hyvänä investointina nykyisillä työmarkkinoilla, vaikka haastateltavat kaipasivat käytännön työelämäyhteyksiä lisää. Haastateltavat kokivat, että koulutus antaa hyvät eväät asiantuntijuuden ja ammatillisen identiteetin kehittymiselle ja käytännön työelämäkokemukset puolestaan ruokkivat niitä. Rajala ja Rouhelo (1998) kuvaavat miten korkeakoulutus voidaan nähdä myönteisenä kokemuksena ja hyvänä perustana. Osa kyseiseen tutkimukseen osallistuneista vastaajista koki, että koulutus oli riittävän teoreettista, mutta osa taas koki sen olevan liian teoreettista. (Emt. 143.)

Jauhiaisen (2004) tutkimuksen mukaan suurin osa vastaajista oli sitä mieltä, että kasvatustieteellinen koulutus on liian teoreettista ja irrallaan työelämästä. (Emt. 87.) Niiniö (2008)

jatkaa, että generalistikoulutuksessa työkokemus osoittautuu välttämättömäksi tekijäksi työllistymisen kannalta. Työharjoittelu ja muu oman alan työskentely koulutuksen aikana edistää tarkoituksenmukaista työllistymistä etenkin generalistikoulutuksessa, sillä pelkkä koulutus ei yksinään välttämättä riitä töiden saamiseen valmistumisen jälkeen. Generalistikoulutuksessa selkeitä urapolkuja ei aina ole olemassa, vaan ura täytyy etsiä itse. Tietous muiden kasvatustieteilijöiden urista luo osaltaan tiettyä ammattiprofiilia, jonka avulla on helpompi tehdä urasuunnitelmia ja pohtia omaa paikkaa työelämässä. (Emt. 54.) Järvinen (2000) puolestaan korostaa, että etenkin niissä oppiaineissa, joista ei valmistuta suoraan mihinkään ammattiin, opiskelijat saattavat tarvita muita enemmän ohjausta ja omien mahdollisuuksiensa työstämistä. (Emt. 70.) Kaiken kaikkiaan ylempi korkeakoulututkinto on usein työnsaannin ehtona tai ainakin etuna työtä hakiessa. (Jauhiainen 2004, 82; Niiniö 2008, 53.) Kyseisten tutkimusten tulokset ovat yhtäpitäviä tämän tutkimuksen tulosten kanssa siinä, että kasvatustieteen koulutuksessa korostuu vahva teoreettinen osaamis pohja. Itseä kiinnostavien sivuaineiden lukeminen nähtiin todella tärkeänä tekijänä myöhempää työuraa ajatellen.

Akateemisilla taidoilla on käyttöä työelämässä, mutta omaa osaamista tulee kehittää jatkuvasti. Omaa osaamista ja omia kehittämistarpeita voi kartuttaa koulutuksen kentällä oikeanlaisilla sivuainevalinnoilla, toisella tutkinnolla tai jatko- ja täydennyskoulutusmahdollisuuksilla. Launis ja Engeström (1999) huomauttavat, että asiantuntijuuden hahmottaminen yksilön taitoina ja osaamisena tuottaa mahdollisuuksia yksilöön kohdistuvia koulutustautumis- ja oppimisvaatimuksia, kuten valmiuksia mukautua yhä nopeammin kehittyvään muutokseen ja omaa työtä laajempaan kokonaisuusien ymmärtämiseen, valmiuteen toimia yhä laajenevissa verkostoissa, kansainvälisyyteen ja sen mukanaan tuomiin kielitaitovaatimuksiin sekä oman alan jatkuvasti muuttuvan tietosisällön hallintaan. Haasteisiin ei ole mahdollista vastata kokopäiselläkään yksilövalmiuksien kehittämisellä. (Emt. 66.) Rouhelo (2001) puolestaan toteaa, että akateemisten on vaikeaa etenkin heti työllistymisen jälkeen löytää koulutustaan vastaavaa työtä, joten kilpailukyvyyn ylläpitämiseksi oikea osaaminen on tähdättävä oikeaan paikkaan. Yleissivistävän koulutuksen saaneet eli generalistit näyttäisivät kilpailevan samoista töistä kaupan- ja hallinnon aloilta valmistuneiden kanssa. Etenkin yksityisen sektorin työnantajat ovat suhtautuneet varauksellisesti yleissivistävään koulutustautustaan. Erityisesti akateemisten generalistien tulisi etsiä töitä myös piilevien työmarkkinoiden kautta, jotta työllistymismahdollisuudet paranisivat. (Emt. 9, 61.)

Rouhelon (2001) mukaan piilevillä työmarkkinoilla työllistymismahdollisuudet eivät näy avoimeksi julistettujen työmarkkinoiden joukossa, joten hyvin usein akateemisten on itse löydettävä ja työllistettävä itsensä niihin. Työllistymisessä tarvitaan osaamista, verkostoja ja työntekijän omaa aktiivisuutta, mutta myös rahoitusta. Piileviä työmarkkinoita pidetään monitaitoisten osaajien työmarkkinoina, joissa työntekijöitä palkataan joustavasti epätyypillisiin työsuhteisiin, erityisesti projektityösuhteisiin. (Emt. 9, 61.) Vuosiin 2005–2010 mennessä ennakoidaan, että piilevien työmarkkinoiden rooli kasvaisi tai ainakin pysyisi ennallaan. Näin ollen piilevät työmarkkinat liittyvät kaikkein ajankohtaisimpiin rekryointitarpeisiin. Eri organisaatioista näyttäisi löytyvän erilaisia työllistymismahdollisuuksia akateemiselle työvoimalle, joita vakituisella henkilöstöllä ei ole aikaa tehdä. Töitä löytyy esimerkiksi tutkimuksen, selvitysten ja kehittämistöiden, markkinoinnin ja tiedottamisen, hallinnon, henkilöstön kehittämisen sekä tietotekniikan saralta. (Emt. 61, 74–76.) Niiniön (2008) mukaan globalisaatio ja teknologinen kehitys luovat uusia osaamisvaatimuksia ja uudenlaisia töitä. Yhteiskunnan kehitys tuo mukanaan uudentyyppisiä työllistymis- ja uramahdollisuuksia, joissa edellytetään joustavuusajattelua. Työelämän joustojen tulisi olla kaksipuolisia niin, että sekä työntekijä että organisaatio ovat valmiita joustamaan tarvittaessa. Monipuoliset tehtävästä toiseen siirtymisen taidot ovat kasvatustieteilijöiden ominta työkenttää. Kasvatustieteellinen generalistikoulutus on tuottanut käyttökelpoisia yleiskvalifikaatioita. Koulutuksen aikana hankittu erityisosaaminen sekä verkostojen luominen etenkin työharjoittelun ja muun työssä käynnin kautta edistää tarkoituksenmukaista työllistymistä. (Emt. 54–55.)

Kasvatustieteilijät tutkittavana ryhmänä osoittautui varsin heterogeeniseksi. Näyttäisi siltä, että kasvatustieteilijöiden työllistymismahdollisuudet ovat hyvin moninaiset ja töitä on tarjolla yhteiskunnan eri sektoreilla. Yhteiskunnan ja työelämän kehitys avaavat kasvatustieteilijöille uudenlaisia henkilökohtaisia urapolkuja ja työllistymismahdollisuuksia. Mahdollisuuksia on tarjolla paljon, mutta nykyinen talouskriisi ja kansainvälistyvä työpaikkakilpailu luovat haasteita myös kasvatustieteilijöiden työuriin. Uudenlainen työn järjestys, organisointi ja delegointi sekä suurten ikäluokkien jääminen eläkkeelle synnyttää uudenlaisia asiantuntijuutta ja uudenlaisia vaatimuksia. Tässä tutkimuksessa haastateltavat olivat työllistyneet oman alan työtehtäviin hyvin, mutta määräaikaiset työsuhteet olivat rasittaneet useiden haastateltavien henkilöiden työuraa sen eri vaiheissa. Lindström (1999) lisää, että tulevaisuuden työsuhteen perusturvallisuuden säilyttämiseksi työpaikoilla tulisi panostaa

tulevaisuudessa pitkän aikavälin kehitysajatteluun. Näin yksilöt voisivat suunnitella elämänsä pidemmälle. (Emt. 52–53.)

Gloobalisuus ja sen mukanaan tuomat haasteet välittyvät kasvatustieteilijöiden työnkuvaan yhä etenevissä määrin. Työn luonteen muuttuminen, työn organisointiin liittyvät ongelmat ja projektinomaisuus, kilpailu ja kiire, kyky sopeutua epävarmuuteen ja ennalta arvaamattomiin tilanteisiin sekä kansainvälisyys tuovat mukanaan omia haasteita kasvatustieteilijöiden nykyiseen työnkuvaan. Globalisaation mukanaan tuomat muutokset organisaatioissa, erilaisissa toimintatavoissa ja vallitsevassa työkuulttuurissa ovat nähtävissä vasta tulevaisuudessa. On mielenkiintoista seurata miten tämän hetkinen talouskriisi ja sen vaikutukset heijastuvat työelämän kiirekokemuksiin, koska monet työnantajat suunnittelevat henkilöstön leikkauksia ja samaan aikaan organisaatioon jäävät työntekijät kamppailevat paisuneiden työmäärien kanssa. Jää nähtäväksi millaisia haittavaikutuksia henkilöstöleikkaukset aiheuttavat pitkällä aikavälillä niin työnantaja kuin työntekijäpuolella? Miten ylikuormittuneet työntekijät selviävät suuresta työmäärästä ja miten osaava työvoima pidetään organisaatioissa, jotta tietopääoma ei valu hukkaan? Henkilöstöhallintoon panostaminen pitkällä aikavälillä voisi olla yksi kanava ottaa käyttöön uudenlaisia ratkaisuvaihtoehtoja organisaatioiden delegointiongelmiin niin työtehtävien kuin henkilöstönkin tasolla.

### *Tutkimuksen toteutus ja jatkotutkimusaiheita*

Tutkimuksen toteutus sujui odotusten mukaisesti. Kolme eri ajankohtaista teemaa eli muuttuva globaali työelämä, uusi asiantuntijuus sekä uudet osaamistarpeet ja työllistymismahdollisuudet tukivat hyvin tutkimusprosessin kulkua. Tutkimuksen laatua ja luotettavuutta pohdittaessa on tärkeää, että haastattelurunko muotoillaan huolellisesti ja kiinnitetään huomiota itse haastattelutilanteeseen. Lisäksi tulisi kiinnittää huomiota aineiston käsittelyn laaduntarkkailuun. (Hurme 2006.) Ennen teemahaastatteluiden toteuttamista yritin kiinnittää huomioita erityisesti haastattelurungon muotoilemiseen ja siihen, että teemat ja mahdolliset kysymykset antaisivat mahdollisimman tarkkoja tuloksia tutkimusongelmiin. Ennen haastattelutilannetta lähetin haastattelurungon jokaiselle haastateltavalle henkilölle etukäteen sähköpostitse, jotta heillä olisi mahdollisuus tutustua haastattelussa keskusteltuihin teemoihin etukäteen. Haastattelutilanteessa tekninen välineistö oli kunnossa. Yritin toimia

haastattelutilanteessa aktiivisen kuuntelijan roolissa ja vaikuttaa mahdollisimman vähän haastattelun suunnan kulkuun. Haastattelut litteroitiin niin nopeasti kuin oli mahdollista. Haastateltavat olisi voinut tavoittaa helpommin, jos olisi ollut yhteydessä suoraan Turun yliopiston rekrytointipalveluihin. Kesäloma-aika olisi saattanut kuitenkin myös vaikeuttaa yhteistyötä.

Tutkimustuloksia analysoitaessa haastateltavien hyvin erilaiset työurahistoriat osoittautuivat varsin mielenkiintoisiksi tutkimustuloksiksi, sillä ne toimivat käytännön esimerkkeinä siitä kuinka erilaisia työurapolkuja kasvatustieteilijöillä voi olla. Näin ollen kyseiset tutkimustulokset otettiin mukaan tutkimukseen ja ensimmäinen tutkimusongelma muotoutui uudelleen. Eskolan ja Suorannan (1998) mukaan kvalitatiivinen analyysi johtaa usein uusiin ongelmien jäljille ja sitä voidaan tietyn varauksin pitää osoituksena tehdyn analyysin onnistuneisuudesta. (Emt. 223). Tutkimusjoukko osoittautui varsin otolliseksi, sillä mukana oli eri-ikäisiä ja eri yhteiskuntasektorilla työskenteleviä kasvatustieteilijöitä. Tutkimustuloksiin on kuitenkin syytä suhtautua hieman varauksella. Tutkimusjoukko oli hyvin pieni, mikä rajaa tarkastelunäkökulmaa. Eskola ja Suoranta (1998) korostavat, että kvalitatiivisessa tutkimuksessa pääasiallisin luotettavuuden kriteeri on tutkija itse. (Emt. 211). Oman haasteensa tutkimustulosten yleistettävyyteen ja laajempaan tarkasteluun tuovat yhteiskunnan nopea kehitys, joka omalta osaltaan syrjäyttää perinteisiä työtehtäväkenttiä ja luo vastaavasti uudenlaisia mielenkiintoisia työllistymismahdollisuuksia. Kasvatustieteilijöiden työllistymismahdollisuuksista nyt ja tulevaisuudessa voidaan tehdä vain alustavia ennusteita ja arvioita. Jatkotutkimuksessa olisi mielenkiintoista selvittää ja vertailla tarkemmin eri työnantajasektoreilla ilmeneviä henkilöstönkehittämistarpeita. Myös työhyvinvointi ja työssä jaksaminen olisivat mielenkiintoisia jatkotutkimuksen aiheita, puhumattakaan tämän hetkisen taloudellisen taantuman vaikutuksista työllistymismahdollisuuksiin, henkilöstöleikkauksiin eri työnantajasektoreilla ja yleiseen työssä jaksamiseen.

## LÄHTEET

- Aalto, H-K., Ahokas, I. & Kuosa, T. 2008. Yleissivistys ja osaaminen työelämässä 2030 – menestyksen eväät tulevaisuudessa hankkeen loppuraportti. TUTU-Julkaisuja 1/2008. Turun kauppakorkeakoulu: Tulevaisuuden tutkimuskeskus.
- Aitta, U. 2006. Ylemmät toimihenkilönaiset työ- ja aikapaineiden ristiaallokoissa. Teoksessa A-M. Lehto, Sutela, H & A. Miettinen (toim.) Kaikilla mausteilla – Artikkeleita työolotutkimuksesta. Helsinki: Tilastokeskus, 17–35.
- Akava. 2007. Asiantuntijuudella tuloksellisuutta ja hyvinvointia työelämään – Akavan työelämän tavoitteet. Helsinki: Akava.
- Akava. 2007. Akavan työmarkkinatutkimus 2006. Helsinki: Akava.
- Akava. 2008. Akavaaka – Tietoa akavalaisista työelämässä. Helsinki: Akava.
- Alasuutari, P. 1994. Laadullinen tutkimus. Tampere: Vastapaino.
- Anttiroiko, A-V. Aro, J. & Karvonen, E. 2000. Suomen tietoyhteiskuntakehitys. Teoksessa M. Vuorensyrjä & R. Savolainen (toim.) Tieto ja tietoyhteiskunta. Helsinki: Gaudeamus, 21–41.
- Bauman, Z. 1997. Sosiologinen ajattelu. Tampere: Vastapaino.
- Bauman, Z. 2001. Community. Seeking Safety in an Insecure World. Cambridge: Polity Press.
- Beck, U., Giddens, A. & Lash, S. 1995. Nykyajan jäljillä – refleksiivinen modernisaatio. Tampere: Vastapaino.
- Beck, U. 1999. Mitä globalisaatio on? Virhekäsityksiä ja poliittisia vastauksia. Tampere: Vastapaino.
- Bereiter, C. & Scardamalia, M. 1993. Surpassing ourselves: An inquiry into the nature of expertise. Chigaco: Open Court.
- Billett, S. 2001. Learning in the Workplace – Strategies for Effective Practice. Crows Nest: Allen & Unwin.
- Castells, M. 1996. The Rise of the Network Society. Oxford: Blackwell.
- Castells, M. 2000. The Rise of the Network Society. Oxford: Blackwell.
- Cohen, L., Manion, L. & Morrison, K. 2000. Research methods in education. London: Routledge.

- Eräsaari, R. 2002. Kuinka turvaton on riittävän turvallinen? Helsinki: Kunnallisalan kehittämissäätiö.
- Eskola, J. & Suoranta J. 1998. Johdatus laadulliseen tutkimukseen. Jyväskylä: Gummerus.
- Eteläpelto, A. & Tynjälä, P. (toim.) 1999. Oppiminen ja asiantuntijuus. Helsinki: WSOY.
- Filander, K. 1997. Kehittäjät tulevaisuuden verkostoasiantuntijoina. Teoksessa J. Kirjonen, P. Remes ja A. Eteläpelto. (toim.) Jyväskylä: Koulutuksen tutkimuslaitos, 136–148.
- Florida, R. 2005. Luovan luokan esiinmarssi: miten se muuttaa työssäkäyntiä, vapaa-aikaa, yhteiskuntaa ja arkielämää. Helsinki: Talentum.
- Florida, R. 2006. Luovan luokan pako – uusi globaali kilpailu kyvyistä. Helsinki: Talentum.
- Giddens, A. 1991. Modernity and self-identity – self and society in late modern age. Cambridge: Polity Press.
- Haapakorpi, A. 2000. Nörtti, pomo ja yleismiesjantunen – akateemisten urat ja toimenkuvat. Lahti: Helsingin yliopiston Lahden tutkimus- ja koulutuskeskus.
- Hakala, J. T. 2006. Informaatiohyöky – tiedon ja osaamisen hallinta työelämässä. Helsinki: Gaudeamus.
- Heinikangas, A. 2004. Turun yliopistosta vuonna 2004 valmistuneiden työllistyminen. Turku: Turun yliopisto.
- Helakorpi, S. 2005. Työn taidot – Ajattelua, tekoja ja yhteistyötä. Hämeenlinna: Hämeen ammattikorkeakoulu.
- Held, D. & McGrew, A. 2005. Globalisaatio – puolesta ja vastaan. Tampere: Vastapaino.
- Hirsjärvi, S. & Hurme, H. 2000. Tutkimushaastattelu. Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki: Yliopistopaino.
- Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2007. Tutki ja kirjoita. 13. painos. Helsinki: Tammi.
- Howard, A. 1995. Rethinking the Psychology of Work. Teoksessa A. Howard (toim.) The Changing Nature of Work. San Francisco: Jossey-Bass Publishers, 511–555.
- Husman, K. 2007. Loppusanat. Teoksessa A. Kasvio & J. Tjäder (toim.) Työ murroksessa. Helsinki: Työterveyslaitos, 279–281.
- Huuhtanen, P. 1999. Etätyössä yhä useampi. Teoksessa P. Pietiläinen (toim.) Työ vuonna 2005 – näkymiä suomalaiseen työelämään. Helsinki: Työterveyslaitos, 54–61.

- Huuhtanen, P. 1999. Katse huomisen psyykkiseen työympäristöön. Teoksessa P. Pietiläinen (toim.) Työ vuonna 2005 - näkymiä suomalaiseen työelämään. Helsinki: Työterveyslaitos, 90–95.
- Ilmakunnas, S., Kiander, J., Parkkinen, P. & Romppanen, A. 2000. Globalisaatio ja työn loppu? Talous ja työllisyys vuoteen 2030. Helsinki: Valtion taloudellinen tutkimuskeskus.
- Jauhiainen, A-M. 2004. Joensuun yliopiston kasvatustieteen tieteenalakoulutuksesta valmistuneiden työllisyys ja koulutuksen riittävyys. Joensuu: Joensuun yliopisto. Pro gradu -tutkielma.
- Jokihaara, K., Räisänen, M., Tahvola, A. & Vuorikoski, M. 2004. Se on se avain! Kasvatustieteiden tieteenalaohjelmasta valmistuneiden tarinoita opiskelusta ja työhön sijoittumisesta. Tampere: Tampereen yliopiston opintotoimisto.
- Jokivuori, P. 2002. Sitoutuminen työorganisaatioon ja ammattijärjestöön – kilpailevia vai täydentäviä? [www-lähde].  
<http://dissertations.jyu.fi/studeduc/9513913503.pdf> (Luettu 26.9.2008).
- Julkunen, R., Nätti, J. & Anttila, T. 2004. Aikanyrjähdys – keskiluokka työn puristuksessa. Tampere: Vastapaino.
- Julkunen, R. 2007. Työ – talouden ja minän välissä. Teoksessa A. Eteläpelto, K. Collin & J. Saarinen (toim.) Työ, identiteetti ja oppiminen. Helsinki: WSOY, 18–48.
- Järnefelt, N. & Lehto, A-M. 2002. Työhulluja vai hulluja töitä? Tutkimus kiirekokemuksista työpaikoilla. Tutkimuksia 235. Helsinki: Tilastokeskus.
- Järvinen, M-R. 2000. Opit töihin: yliopisto-opiskelijoiden työllistymistä tukevan tutkimus- ja kehittämishankkeen loppuraportti. Turku: Turun yliopiston täydennyskoulutuskeskus.
- Kainulainen, S. 2000. Sosiaalinen turvallisuus ja yhteiskunnan rakenne. Teoksessa, P. Niemelä & A.R. Lahikainen (toim.) Inhimillinen turvallisuus. Vastapaino: Tampere, 287–304.
- Kaivo-oja, J. & Kuusi, O. 1999. Arvioita ja analyysejä tietoyhteiskunnan työmarkkinoiden kehityspiirteistä Suomessa. Helsinki: Työministeriö.
- Kasvio, A. 1994. Uusi työn yhteiskunta – suomalaisen työelämän muutokset ja kehittämismahdollisuudet. Helsinki: Gaudeamus.



- Kiljunen, K. 2003. Globalisaatio – mitä se on? Teoksessa L. Rönnerberg & J. Simpura (toim.) Sosiaalipolitiikan globaalit ulottuvuudet. Suomen ICSW. Helsinki: Sosiaali- ja terveysturvan keskusliitto, 16–30.
- Kirjonen, J. 1997. Johdanto. Teoksessa J. Kirjonen, P. Remes ja A. Eteläpelto. (toim.) Muuttuva asiantuntijuus. Jyväskylä: Koulutuksen tutkimuslaitos, 11–27.
- Kuula, A. 2006. Tutkimusetiikka. Tampere: Vastapaino.
- Lahtinen, A-M (toim.) 2002. Koulutuksen ja tutkintojen kansainvälinen arviointi 2001–2002. Helsingin yliopisto. Kasvatustieteellisen tiedekunnan julkaisuja 12.
- Launis, K. & Engeström, Y. 1999. Asiantuntijuus muuttuvassa työtoiminnassa. Teoksessa A. Eteläpelto, & P. Tynjälä (toim.) Oppiminen ja asiantuntijuus. Työelämän ja koulutuksen näkökulma. Juva: WSOY, 64–81.
- Lehtinen, S. 1999. Työpaikan tietoympäristö vuonna 2005. Teoksessa P. Pietiläinen (toim.) Työ vuonna 2005 – näkymiä suomalaiseen työelämään. Helsinki: Työterveyslaitos, 119–126.
- Lehto, A-M. (2004). Työolotutkimus 2003. Tiedotustilaisuus 5.10.2004. [www-lähde]. [http://tilastokeskus.fi/ajk/tapahtumia/2004/-10-05\\_tyo\\_olotutkimus\\_lehto.pdf](http://tilastokeskus.fi/ajk/tapahtumia/2004/-10-05_tyo_olotutkimus_lehto.pdf) (Luettu 12.10.2008).
- Lehto, A-M. 2006. Työpaineet ja kiirekokemukset. Teoksessa A-M. Lehto, H. Sutela, & A. Miettinen (toim.) Kaikilla mausteilla: artikkeleita työolotutkimuksesta. Helsinki: Tilastokeskus, 249–274.
- Lehto, A-M. 2007. Työelämän tutkimuksen näkökulma hyvinvointivaltion tulevaisuuteen. Futura. 1, 60–67.
- Lindström, K. 1999. Epätyypilliset työsuhteet. Teoksessa P. Pietiläinen (toim.) Työ vuonna 2005 – näkymiä suomalaiseen työelämään. Helsinki: Työterveyslaitos, 47–53.
- Lindström, K. 1999. Työyhteisöjen muuttuminen. Teoksessa P. Pietiläinen (toim.) Työ vuonna 2005 – näkymiä suomalaiseen työelämään. Helsinki: Työterveyslaitos, 96–102.
- Malone, T. W. 2004. The Future of Work. Boston: Harvard Business School Press.
- Mannermaa, M. 1991. Evolutionaalinen tulevaisuudentutkimus. Acta Futura Fennica No 2. Helsinki: VAPK-kustannus.
- Matterlart, A. 2003. Informaatioyhteiskunnan historia. Tampere: Vastapaino.
- Mattila, M. 2002. Kasvatustieteellisen tiedekunnan henkilökunnan, työnantajien sekä valmistuneiden näkemyksiä opinnoista ja työelämästä. Työssä ja opiskellen -hankkeen

- väliraportti kevät 2001 – syksy 2002. Helsingin yliopisto. Kasvatustieteellisen tiedekunnan julkaisuja 11.
- Mattila, M. 2002. Työssä ja opiskellen -opetuksen kehittämishanke. Kasvatustieteilijät ja työelämä, tietoa opintonsa aloittaville. [www-lähde].  
<http://www.helsinki.fi/behav/opiskelu/kasvatustieteilijatjatyoelama.pdf> (Luettu 23.9.2008).
- Neuvonen, A. 2007. Hyvinvointivaltio ja tulevaisuuden tutkimus. *Futura*. 1, 72–82.
- Niiniö, S. 2008. Kasvatustieteilijät työelämässä. Speciaan kuuluvien kasvatustieteilijöiden työllistyminen, työkalifikaatiot sekä työtyytyväisyys. Pro gradu-tutkielma. Helsinki: Specia – Asiantuntijat ja ylemmät toimihenkilöt ry.
- Nonaka, I. & Takeuchi, H. 1995. The knowledge-creating company. How Japanese companies create the dynamics of innovation. New York: Oxford University Press.
- Nyhan, B. 2002. Knowledge development, research and collaborative learning. Teoksessa B. Nyhan (toim.) Taking steps towards the knowledge society – reflections on the process of knowledge development. Cedefop Reference series 35. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, 18–38.
- Nyysölä, K. & Pajala, S. 1999. Nuorten työura – koulutuksesta työelämään siirtyminen ja huono-osaisuus. Helsinki: Gaudeamus.
- Punnonen, O. 1999. Koulutuksen taso ja osaamisen laatu avainasemassa. Teoksessa P. Pietiläinen (toim.) Työ vuonna 2005 - näkymiä suomalaiseen työelämään. Helsinki: Työterveyslaitos, 112–118.
- Pyöriä, P. 2007. Tietotyön tutkimus – kehitystrendejä ja tulevia haasteita. Teoksessa A. Kasvio & J. Tjäder (toim.) Työ murroksessa. Helsinki: Työterveyslaitos, 44–52.
- Rajala, J. & Rouhelo, A. 1998. Yliopistosta työelämään – näkemyksiä akateemisten työllistymisestä. Teoksessa M-R. Järvinen, R. Rinne & E. Lehtinen (toim.) Yliopistot ja muuttuva työelämä. Turku: Turun yliopiston kasvatustieteiden laitos ja Turun yliopiston täydennyskoulutuskeskus, 125–150.
- Rantanen, J. 1999. Työelämä ja kestävä kehitys. Teoksessa P. Pietiläinen (toim.) Työ vuonna 2005 - näkymiä suomalaiseen työelämään. Helsinki: Työterveyslaitos, 7–31.
- Rinne, R. 1998. Akateemiset tutkinnot muuttavana työmarkkinavaluuttana. Teoksessa M-R. Järvinen, R. Rinne & E. Lehtinen (toim.) Yliopistot ja muuttuva työelämä. Tur-

- ku: Turun yliopiston kasvatustieteiden laitos ja Turun yliopiston täydennyskoulutuskeskus, 13–42.
- Rouhelo, A. 2001. Akateemisten työllistyminen, tulevaisuuden muutostuulet ja piilevät työmarkkinat. Turku: Turun yliopiston kasvatustieteiden laitos ja Turun yliopiston täydennyskoulutuskeskus.
- Ruohotie, P. 2000. Oppiminen ja ammatillinen kasvu. Porvoo: WSOY.
- Räikkönen, T. 2007. Työn tulevaisuus yhteiskunnallisessa muutoksessa. Kirjallisuuskatsaus. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Saaranen-Kauppinen, A. & Puusniekka, A. 2006. KvaliMOTV - Menetelmäopetuksen tietovaranto. [www-lähde].  
<http://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/kvali/index.html> (Luettu 15.10.2008).
- Saaranen-Kauppinen, A. & Puusniekka, A. 2006. KvaliMOTV - Menetelmäopetuksen tietovaranto. [www-lähde].  
[http://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/kvali/L7\\_3.html](http://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/kvali/L7_3.html) (Luettu 20.10.2008).
- Saaranen-Kauppinen, A. & Puusniekka, A. 2006. KvaliMOTV - Menetelmäopetuksen tietovaranto. [www-lähde].  
[http://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/kvali/L7\\_3\\_4.html](http://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/kvali/L7_3_4.html) (Luettu 21.10.2008).
- Saaranen-Kauppinen, A. & Puusniekka, A. 2006. KvaliMOTV - Menetelmäopetuksen tietovaranto. [www-lähde].  
[http://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/kvali/L7\\_3\\_5.html](http://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/kvali/L7_3_5.html) (Luettu 22.10.2008).
- Saarinen, M. 2005. Pätkätyöt työnantajan ja palkansaajan opas. Helsinki: Edita.
- Saaristo, K. & Jokinen, K. 2006. Suomalainen yhteiskunta. Helsinki: WSOY.
- Siltala, J. 2007. Työelämän huonontumisen lyhyt historia. Muutokset hyvinvointivaltioiden ajasta globaaliin hyperkilpailuun. Helsinki: Otava.
- Sirkkiä, P. 2003. Opiskelijoiden ja valmistuneiden näkemyksiä kasvatustieteen laitoksen harjoittelusta ja muista työelämäyhteyksistä. Työssä ja opiskellen -hankkeen päätösraportti. Kasvatustieteellisen tiedekunnan julkaisuja 17. Helsinki: Helsingin yliopisto.
- Stenström, M-L. 2008. Koulutus ja työelämä muutoksessa. Aikuiskasvatus. 28 (2), 128–134.
- Sutela, H. 2006. Työsuhteen määräaikaaisuuden kokeminen. Teoksessa A-M. Lehto, Sutela, H & A. Miettinen (toim.) Kaikilla mausteilla – Artikkeleita työolotutkimuksesta. Helsinki: Tilastokeskus, 223–245.

- Suutari, M. 2003. Korkeakoulutettujen työelämäurien alkuvuodet. LAASER-projektin loppuraportti. Helsinki: Akava.
- Takanen, T. 2005. Voimaantuva työyhteisö – miten luomme tulevaisuutta? Helsinki: Sun Innovations.
- Tikkamäki, K. 2006. Työn ja organisaation muutoksissa oppiminen – etnografinen löytöretki työn oppimiseen. Tampere University Press.
- Tilastokeskus. 2009. Tilastokeskuksen PX-Web-tietokannat. [www-lähde].  
<http://pxweb2.stat.fi/Dialog/Saveshow.asp> (Luettu 14.3.2009).
- Tuohinen, R. 1990. Työlle viileä sukupolvi? Nuorten työlle antamista merkityksistä, niiden tutkimisesta ja tulkinnasta. Helsinki: Työministeriö.
- Tuomisto, J. 1997. Työelämän uudet oppimisvaatimukset – lähtökohdat, haasteet ja ongelmat. Teoksessa P. Sallila & J. Tuomisto (toim.) Työn muutos ja oppiminen. Aikuiskasvatuksen 38. vuosikirja. Helsinki: Aikuiskasvatuksen tutkimusseura, 11–55.
- Tuomivaara, S., Hynninen, K., Leppänen, A., Lundell, S. & Tuominen, E. 2005. Asiantuntijan luovuus koetuksella. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Tynjälä, P. 1999. Konstruktivistinen oppimiskäsitys ja asiantuntijuuden edellytysten rakentaminen koulutuksessa. Teoksessa A. Eteläpelto, T. Tynjälä (toim.) Oppiminen ja asiantuntijuus. Helsinki: WSOY, 160–179.
- Tynjälä, P. 2003. Ammatillinen asiantuntijuus ja sen kehittäminen tietoyhteiskunnassa. Teoksessa J. Kirjonen. (toim.) Tietotyö ja ammattitaito – Knowledge work and occupational competence. Jyväskylä: Koulutuksen tutkimuslaitos, 39–62.
- Tynjälä, P., Slotte, V., Nieminen, J. Lonka, K. & Olkinuora, E. 2006. From university to working life: Graduates' workplace skills in practice. Teoksessa P. Tynjälä, J. Välimaa & G. Boulton-Lewis, (toim.) Higher education and working life – Collaborations, confrontations and challenges. New York: Oxford, Elsevier, 73–88.
- Uusitalo, H. 1991. Tiede, tutkimus ja tutkielma. Juva: WSOY.
- Vaaranen, H. 2005. Nuorten luovat pikkuheimot ja työn tulevaisuus. Teoksessa A. Hautamäki, T. Lehtonen, J. Sihvola, I. Tuomi, H. Vaaranen & S. Veijola (toim.) Yhteisöllisyyden paluu. Helsinki: Gaudeamus, 114–131.
- Vaherva, T. 1999. Henkilöstökoulutuksen rajat ja mahdollisuudet. Teoksessa A. Eteläpelto & P. Tynjälä (toim.) Oppiminen ja asiantuntijuus. Työelämän ja koulutuksen näkökulmia. Helsinki: WSOY, 83–101.

- Valkeavaara, T. 1999. Ongelmien kauttako asiantuntijaksi? Henkilöstön kehittäjien kokemuksia työnsä ongelmallisista tilanteista. Teoksessa A. Eteläpelto, & P. Tynjälä (toim.) *Oppiminen ja asiantuntijuus. Työelämän ja koulutuksen näkökulma*. Helsinki: WSOY, 102–144.
- Viitala, R. 2007. Työsuhte murroksessa: Lisääntyvä vuokratyö. Teoksessa A. Kasvio & J. Tjäder (toim.) *Työ murroksessa*. Helsinki: Työterveyslaitos, 183–197.
- Virtanen, P. 2000. Oman alansa asiantuntijaksi? Kasvatustieteellisestä tiedekunnasta valmistuneet arvioivat koulutuksen antia työelämän näkökulmasta. Helsingin yliopisto. *Kasvatustieteellisen tiedekunnan julkaisuja* 3.
- Vuori, J. 1999. Nuoret tulevaisuuden työvoimana. Teoksessa P. Pietiläinen (toim.) *Työ vuonna 2005 - näkymiä suomalaiseen työelämään*. Helsinki: Työterveyslaitos, 32–37.
- Vähämäki, J. 2007. Prekarisaatio ja tietotyö. Teoksessa A. Kasvio & J. Tjäder (toim.) *Työ murroksessa*. Helsinki: Työterveyslaitos, 243–277.
- Väisänen, R. 2000. Työelämän turvallisuus. Teoksessa P. Niemelä & A. R. Lahikainen. (toim.) *Inhimillinen turvallisuus*. Tampere: Vastapaino, 239–268.
- Warhurst, C. & Thompson, P. 1998. *Hands, Hearts and Minds: Changing Work and Workers at the End of the Century*. C. Warhurst. & P. Thompson. (toim.) *Workplaces of the future*. Basingstoke: McMillan.
- Wenger, E. 1999. *Communities of practice: learning, meaning and identity*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Wilenius, M. 2005. Yhteiskunnallisen ennakoinnin rooli tulevaisuuden haasteiden tunnistamisessa. Turku: Turun Kauppakorkeakoulu.

## **LIITTEET**

### **LIITE 1: HAASTATTELUPYYNTÖ**

Reeta Vainio

Turun yliopisto

Kasvatustieteiden laitos

[reeta.vainio@utu.fi](mailto:reeta.vainio@utu.fi)

Teen kasvatustieteen pro gradu -työtäni, jossa tutkin kasvatustieteilijöiden osaamis- ja kehittämistarpeita ja työllistymismahdollisuuksia tulevaisuudessa. Toteutan työni yhteistyössä SPECIA:n kanssa (Asiantuntijat ja ylemmät toimihenkilöt ry). Henkilöiden, organisaatioiden ja paikkakuntien nimiä ei mainita ja haastatteluaineisto hävitetään tutkimuksen päätyttyä asianmukaisella tavalla.

## LIITE 2: TEEMAHAASTATTELULOMAKE

Haastateltavan taustatiedot:

Henkilötiedot:

Haastateltavan nimi:

Sukupuoli:

Syntymävuosi:

Koulutustausta:

Valmistumisvuosi:

Pääaine ja sivuaineet:

Työtausta:

Asema/ammattinimike:

Työnantaja/Organisaatio:

Yhteystiedot (sähköposti/puhelin):

### TEEMA 1. Muuttuva globaali työelämä

- Minkälaisia ajatuksia nykyinen työelämä ja sen tulevaisuus sinussa herättävät?
- Kertoisitko lyhyesti oman alan aikaisemmista työkokemuksistasi (työharjoittelu, muut merkittävät)
- Miten siirtyminen työmarkkinoille omalta kohdaltasi sujui?
- Minkälaisia työtehtäviä toivoisit työsi tulevaisuudessa sisältävän?
- Koetko kasvatustieteilijöiden työllistymisen oman alan työtehtäviin ongelmallisena (mahdollisia syitä)?
- Kohtaavatko työn kysyntä ja tarjonta toisensa hyvin nykyisillä työmarkkinoilla (mahdollisia kehitysehdotuksia)?
- Oletko ollut työttömänä työurasi aikana?
- Onko sinulla kokemusta määräaikaisestä työsuhteesta?

### TEEMA 2. Muuttuva asiantuntijuus

- Minkälaisena koet oman asiantuntijaroolisi työelämässä?

- Mitä ”eväitä” (tietoja/taitoja) tutkintosi on mielestäsi antanut työelämään?
- Minkälaista osaamista (tietoja, taitoja ja asennetta) työssäsi vaaditaan?
- Koetko, että tutkintosi antamat valmiudet ovat toimineet väylänä asiantuntijuuden kehittymiseen?
- Miten ammatillinen identiteettisi on mielestäsi kehittynyt työurasi aikana?
- Koetko oman osaamisesi ja voimavarasi riittäviksi työsi vaatimustasoon nähden? (vastuu, kielitaito, kiire, joustavuus, muutoksen sietokyky, atk-aidot jne.)?
- Koetko vaihtoehtoiset työmuodot voimavarana myös tulevaisuuttasi ajatellen (etätö, joustavat työajat)?
- Koetko työn aiheuttaman henkisen kuormituksen ja muun elämän yhteensovittamisen haasteellisena (ajanpuute/muu syy)?
- Osallistutko säännöllisesti työpaikkasi/työvoimakoulutuksen/ammattiliiton järjestämiin koulutustilaisuuksiin?
- Koetko lisäkoulutusmahdollisuuden tärkeänä ja oletko pystynyt hyödyntämään sen antia työssäsi?
- Kaipaanko tällä hetkellä lisäkoulutusta, jos niin minkälaista?

### TEEMA 3. Uudet osaamistarpeet ja työllistymismahdollisuudet

- Oliko sinulla työhön siirtyessäsi tietoa työelämän vaatimuksista?
- Koetko suomalaisen mentaliteetin ”työtä painetaan niska limassa” istuvan sinun työelämäkontekstiisi?
- Millaisena koet kansainvälisyyden mukanaan tuomat haasteet ja mahdollisuudet työssäsi (tiimityö, kansainväliset kontaktit, matkustusvalmius, kielitaidon parantaminen)?
- Millaisia osaamis- ja kehittämistarpeita sekä haasteita nykyiseen työnkuvaasi liittyy?
- Minkälaisia henkilöstön kehittämistarpeita organisaatiossasi kaivattaisiin?
- Minkälaisia työllistymismahdollisuuksia näet kasvatustieteilijöille avautuvan omalla työskentelysektorillasi tulevaisuutta ajatellen?