

Tiina Toivola

**”EN OLE NÄHNYT KELPOISUUSVAATIMUKSIA  
MINKÄÄN TAHON ESITTELEMÄNÄ”**

Varsinaissuomalaisten kunnallisten  
nuorisotyöntekijöiden näkemyksiä alan  
koulutuksesta ja kelpoisuusvaatimuksista

Yhteiskuntatieteiden tiedekunta  
Pro gradu -tutkielma  
Toukokuu 2021

# TIIVISTELMÄ

Tiina Toivola: ”En ole nähnyt kelpoisuusvaatimuksia minkään tahon esittelemänä” -  
Varsinaissuomalaisten kunnallisten nuorisotyöntekijöiden näkemyksiä alan koulutuksesta ja  
kelpoisuusvaatimuksista  
Pro gradu -tutkielma  
Tampereen yliopisto  
Yhteiskuntatieteiden tiedekunta  
Toukokuu 2021

---

Pro gradu käsittelee nuorisoalan koulutusta ja kelpoisuusvaatimuksia kunnallisen nuorisotyön kentällä Varsinais-Suomen alueella. Nuorisoalan koulutus ja kelpoisuusvaatimukset ovat nousseet esiin Varsinais-Suomen alueen nuorisotyöntekijöiden keskusteluista, ja tässä tutkielmassa selvitetään alueen nuorisotyötä tekevien työntekijöiden kokemuksia ja mielipiteitä työstä ja sen laajuudesta, pätevydestä ja alan palkkauksesta.

Pro gradu -tutkielman tutkimuskysymys on:  
Millaisia ovat varsinaissuomalaisten kunnallisten nuorisotyöntekijöiden kokemukset ja mielipiteet nuorisotyöstä ja siihen tarvittavasta pätevydestä sekä sen koulutuksesta?

Tutkielman alakysymyksiä on neljä:

1. Mitkä ovat varsinaissuomalaisten kuntien nuorisotyötä tekevien henkilöiden kokemukset ja mielipiteet koulutuksen merkityksestä nuorisotyössä?
2. Mitkä ovat heidän näkemyksensä työtehtäviensä laajuudesta ja työelämäkokemuksista nuorisotyössä?
3. Ovatko he tyytyväisiä nuorisoalan palkkaukseen?
4. Mitä he ajattelevat kelpoisuusvaatimuksista nuorisotyössä?

Tutkimus on toteutettu kvantitatiivisena kyselytutkimuksena. Kyseessä on kokonaistutkimus, jonka perusjoukkona ovat varsinaissuomalaiset kunnalliset nuorisotyöntekijät. Kyselytutkimukseen vastasi lähes puolet alueen nuorisotyöntekijöistä (n118).

Pro graduun on avattu tutkimukseen liittyviä tärkeimpiä teorioita, lähtökohtia ja käsitteitä. Nuorisotyötä on avattu perusfunktioiden teorian avulla ja tämän lisäksi tutkimuksessa esitellään kunnallisen nuorisotyön historiaa ja nykytilaa, sekä nuorisotyöntekijöiden koulutuksen kehittymistä. Lopuksi vielä tutkimuksessa perehdytään nuorisoalan kelpoisuusvaatimukseen ja profession kehittymiseen.

Tutkimuksen tuloksina voidaan todeta varsinaissuomalaisten nuorisotyöntekijöiden olevan suhteellisen hyvin koulutettuja ammattilaisia, mutta he kokevat, ettei heidän työnsä määrä tai vaativuustaso ei heijastu palkkaustasoon. Tämän lisäksi on syytä todeta, että nuorisoalalla työskentelee viidennes ilman nuorisoalan koulutusta. Suurimmalla osalla nuorisoalan jatkokouluttautuminen ei näytä vaikuttavan työnkuvaan tai palkkaukseen. Nuorisotyöntekijät kokevat alan kelpoisuusvaatimukset tärkeiksi, ja suurimman osan mielestä nämä kelpoisuusvaatimukset tulisi määritellä ulkoapäin (kuten liiton tai lainsäädännön tasolla).

Avainsanat: nuorisotyö, nuorisotyöntekijä, professio, professionaalisuus, koulutus, kelpoisuusvaatimukset

Tämän julkaisun alkuperäisyys on tarkastettu Turnitin OriginalityCheck –ohjelmalla.

# SISÄLLYSLUETTELO

1. JOHDANTO .....	1
2. TEOREETTINEN TAUSTA, LÄHTÖKOHDAT JA KÄSITTEET .....	4
2.1 Nuorisotyö ja sen perusfunktiot .....	4
2.2 Kunnallinen nuorisotyö ja sen lyhyt historia .....	6
2.3 Kunnallinen nuorisotyö Varsinais-Suomen alueella .....	8
2.4 Nuorisoalan koulutus ja sen kehittyminen Suomessa .....	9
2.5 Nuorisoalan kelpoisuusvaatimukset .....	11
2.6 Nuorisotyön professionalisaation kehittyminen ja nykytila .....	13
2.7 Aiempi tutkimus .....	16
3. TUTKIMUSMENETELMÄT JA AINEISTO .....	20
3.1 Aineiston keruu .....	20
3.2 Kyselylomake .....	21
3.3 Aineiston analyysi .....	24
3.4 Tutkimuseettinen pohdinta .....	26
4. TULOKSET .....	27
4.1 Kyselyn vastaajakunta .....	27
4.2 Koulutus .....	30
4.3 Työelämä .....	35
4.4 Palkkaus .....	43
4.5 Nuorisoalan kelpoisuusvaatimukset .....	46
5. JOHTOPÄÄTÖKSET JA YHTEENVETO .....	49
5.1 Ajatuksia jatkotutkimuksiin .....	52
5.2 Tutkimuksen luotettavuus .....	53
LÄHTEET .....	56
LIITE A: KYSELYLOMAKE .....	60

# 1. JOHDANTO

Pro gradun idea heräsi pohtiessani nuorisoalan eri koulutusten merkityksiä nuorisotyön sektorilla. Itse kuulun työntekijäkuntaan, joka kokee, ettei koskaan ole niin sanotusti valmis, vaan pidän jatkokouluttautumista ja oman itsensä jatkuvaa kehittämistä erittäin tärkeänä. Koen kouluttautumisen myötä kehittyneeni paljon alallani, mutta valitettavasti aina tämä ei aina ole näkynyt työn vaativuudessa. Pro gradu -prosessia aloittaessani pohdin, miten tein yhä samoja työtehtäviä kuin tein perustutkinnollani (nuoriso- ja vapaa-ajan ohjaaja), vaikka olin sen jälkeen suorittanut korkeakoulututkinnon ja opiskelin ylempää korkeakoulututkintoa alalta. Koulutusten merkitys oli itselleni hyvin tärkeä kehittymisen kannalta, mutta miksi se ei näkynyt työnkuvassani?

Perehdyttyäni aiheeseen syvemmin, huomasin ettei juuri tätä kysymystä ollut juurikaan tutkittu. Se motivoi tutkimaan oman alueeni nuorisotyöntekijöiden koulutustaustoja ja sijoittumista nuorisotyön kentälle. Nyt tätä tutkimusta viimeistellessäni olen siirtynyt jo toisiin työtehtäviin, jotka vastaavat koulutustaustaani. Koin kuitenkin tärkeäksi saattaa tämän prosessin loppuun, sillä en usko olevani pohdintojeni kanssa yksin. On tärkeää nostaa tämä aihe kahvipöytäkeskusteluista myös tutkimuksen kohteeksi. Vaikuttaa siltä, että nuorisotyön piirissä eteneminen työuralla on haastavaa, eikä korkeakoulututkintokaan ole välttämättä avain työelämään; ei ainakaan niihin asiantuntija- ja esimiestehtäviin, joihin korkeakoulutus meitä valmistaa.

Akavan erityisalojen kuntasektorin asiamies Jaakko Korpisaari toteaa nuorisoalan työn olevan yhä haastavampaa, mutta nämä ”vaativuuden ja koulutuksen muutokset eivät ole heijastuneet nuorisotyön palkkaukseen”. Näin ollen kuntasektori ei vielä tunnista koulutuksen muutosta palkkaluokittelussaan. (Akavan erityisalat 2011, 4.) Kyse ei ole pelkästään palkasta, vaan kuntasektorilla työtehtävien ja kelpoisuusvaatimusten määrittely eri koulutustaustoille on jäänyt puutteelliseksi. Mitä esimerkiksi tehdään nuorisoalan perustutkinnolla, jos nuoriso-ohjaajiksi palkataan heidän sijastaan korkeasti koulutettuja?

Nuorisotyöntekijöiden keskusteluissa on noussut esiin epäselvyyttä ammatillisen nuorisotyön koulutusvaatimuksista, sekä pohdintoja eri tutkintojen tarkoituksista. Kunnilla on ollut vaihtelevia käytäntöjä nuorisotyöntekijöiden palkkauksiin liittyen.

Soanjärvi (2014) on nostanut esille ammatillisen nuorisotyön jäsentymättömyyden, sekä yleiset mielikuvat, joissa nuorisotyön alle hahmotellaan usein kaikki nuorille suunnattu toiminta, harrastukset mukaan lukien. Näin ollen ammatillisen nuorisotyön rooli voi olla hämärä alan ulkopuolisille, mutta myös sitä tekeville. Nuorisotyön jäsentymisen nähdään olevan yhä kesken, eikä ammatillista nuorisotyötä ole tutkittu laajasti (Soanjärvi 2014, 79). Nuorisotyöntekijöiden tutkiminen on jäänyt vähemmälle huomiolle nuorisoalan tutkimuskentällä, joten siinäkin suhteessa on tärkeää tuoda esiin nuorisotyötä tekevien henkilöiden näkemyksiä omasta työkentästään.

Pro gradu -tutkielmassa selvitetään miten nuorisoalan koulutus ja kelpoisuusvaatimukset näkyvät kunnallisessa nuorisotyössä Varsinais-Suomen alueella. Samalla kartoitetaan nuorisotyöntekijöiden kokemuksia ja näkemyksiä itse työstä, työn laajuudesta ja palkkauksesta. Tutkimuksessa syvennyttään myös nuorisoalan jatkokouluttautumiseen ja nuorisotyöntekijöiden näkemyksiin kouluttautumisen hyödyistä.

Pro gradu -tutkielman tutkimuskysymykseksi muodostui:

Millaisia ovat varsinaissuomalaisten kunnallisten nuorisotyöntekijöiden kokemukset ja mielipiteet nuorisotyöstä ja siihen tarvittavasta pätevyydestä sekä sen koulutuksesta?

Varsinaisen pääkysymyksen lisäksi tutkielmassa on neljä alakysymystä.

1. Mitkä ovat varsinaissuomalaisten kuntien nuorisotyötä tekevien henkilöiden kokemukset ja mielipiteet koulutuksen merkityksestä nuorisotyössä?
2. Mitkä ovat heidän näkemyksensä työtehtäviensä laajuudesta ja työelämäkokemuksista nuorisotyössä?
3. Ovatko he tyytyväisiä nuorisoalan palkkaukseen?
4. Mitä he ajattelevat kelpoisuusvaatimuksista nuorisotyössä?

Tutkimus on toteutettu kvantitatiivisena kyselytutkimuksena. Kysely toteutettiin Webropol -ohjelmalla, jotta vastauksia saatiin mahdollisimman laajasti koko Varsinais-Suomen alueelta. Tutkimus on rajattu koskemaan vain Varsinais-Suomen aluetta, sillä oma työhistoriani sijoittuu tälle alueelle, ja sen myötä tiedän, että tämä aihe on puhututtanut laajemminkin työntekijöitä alueella.

Pro gradu -tutkielma alkaa avaamalla aiheen teoreettista taustaa ja tutkimukseen liittyvää käsitteistöä. Tämän lisäksi esitellään aiheeseen liittyviä tutkimuksia nuorisotyön kentältä. Luvussa kolme käsitellään tutkimuksen menetelmiä, sekä itse aineistoa ja sen keruuta. Tämän lisäksi pohditaan tutkielmaa eettisestä näkökulmasta. Tutkielma on toteutettu kokonaistutkimuksena, jonka perusjoukkona ovat varsinaissuomalaiset kunnalliset nuorisotyöntekijät. Kyselytutkimukseen vastasi lähes puolet alueen nuorisotyöntekijöistä (n118).

Luvussa neljä käsitellään tuloksia viiden eri teeman kautta. Ensimmäisenä esitellään tutkimuksen vastaajakunta, ja loput neljä teemaa ovat koulutus, työelämä, palkkaus ja nuorisoalan kelpoisuusvaatimukset. Lopuksi viidennessä luvussa käydään läpi tutkimuksen tärkeimmät havainnot ja peilataan niitä esitettyihin teorioihin ja tutkimuksiin. Tämän lisäksi avataan mielenkiintoisia jatkotutkimusaiheita teemaan liittyen, ja pohditaan tutkimuksen luotettavuutta. Tutkimuksen viimeisimpänä kohtana ovat tutkimuksessa käytetyt lähteet, sekä liitteenä tutkimuksessa käytetty kyselylomake.

## 2. TEOREETTINEN TAUSTA, LÄHTÖKOHDAT JA KÄSITTEET

Tässä luvussa on avattu tutkimuksen teoreettinen tausta, lähtökohdat ja tärkeimmät käsitteet, jotta lukijalla olisi ymmärrys tutkimuksen kohteesta, ja näkemys siitä, minkä pohjalle tutkimus rakentuu. Aihepiiri on rajattu kunnalliseen ammatilliseen nuorisotyöhön, joten tutkimuksessa ei paneuduta nuorisotyön laajaan kirjoon yleisellä tasolla kovin syvällisesti, vaan tarkastelun kohteena on vain kunnallinen nuorisotyö. Jatkossa nuorisotyöllä tarkoitetaan kunnallista ammatillista nuorisotyötä, vaikka teorit soveltuisivatkin laajempaan käyttöön.

Nuorisotyöntekijällä tarkoitetaan tässä kontekstissa kunnallista nuorisotyöntekijää, joka joko työskentelee suoraan nuorten parissa tai luo edellytyksiä nuorisotoiminnalle. Näin ollen termi nuorisotyöntekijä kattaa niin kentällä olevat työntekijät kuin hallinnolliset työntekijät.

Tässä luvussa esitellään ensin nuorisotyön taustateorioita, jotta lukijalle jää ymmärrys nuorisotyön funktiosta yhteiskunnallisella tasolla. Sen jälkeen esittelyssä on kunnallinen nuorisotyö, sekä sen lyhyt historia, joka avaa alan muotoutumista aina 1940-luvulta 2000-luvulle asti. Kunnallisen nuorisotyön kenttää on avattu myös paikallisesti Varsinais-Suomen alueella, jotta lukijalle hahmottuisi paremmin tutkimuksen valittu työskentelykenttä. Tämän jälkeen esitellään alan koulutuksen kehittymistä Suomessa, sekä alan kelpoisuusvaatimuksia. Lopuksi vielä avataan nuorisotyön professionalistumista sekä aiempaa tutkimusta liittyen tutkimusaiheeseen.

### 2.1 Nuorisotyö ja sen perusfunktiot

Nuorisotyötä voidaan määritellä eri teorioiden tai esimerkiksi lainsäädännön pohjalta. Ingram ja Harris (2001, 5) ovat pystyneet kiteyttämään nuorisotyön määritelmän yhteen lauseeseen. Heidän mukaansa nuorisotyö on tavoitteellista kasvatustyötä, joka perustuu nuoren vapaaehtoisuuteen. Lainsäädännön mukaan nuorisotyö on ”nuorten kasvun, itsenäistymisen ja osallisuuden tukemista yhteiskunnassa” (Nuorisolaki 2016/1285, 3§).

Nieminen on muotoillut nuorisotyön tehtäviksi neljä eri perusfunktiota, jotka kuvaavat hyvin nuorisoalaan liittyviä tavoitteita. Nuorisotyön neljään perusfunktiioon kuuluvat sosialisatiofunktio, personalisatiofunktio, kompensatiofunktio ja resursointi- ja

allokointifunktio. On kuitenkin huomioitava, etteivät nämä funktiot ole toisiansa poissulkevia, vaan funktiot voivat osittain toimia päällekkäin. (Nieminen 2014, 22–23.)

Sosialisaatiofunktion tavoitteena on nuoren sosialisaatio, eli nuoren liittäminen yhteiskunnan ja lähiyhteisön jäseneksi. Sosialisaation tarkoitus on siirtää uudelle sukupolvelle ympäröivässä kulttuurissa vallitsevat arvot, käyttäytymistavat ja toimintamallit. Nuoret voivat kuitenkin muuttaa tai jopa hylätä näitä toimintamalleja. Sosialisaatiolla nähdäänkin olevan niin säilyttävä kuin uudistuvakin luonne. (Mt., 23.)

Personalisaatiofunktion tehtävänä on tukea nuoren kehittymistä niin, että hänestä kasvaa oma ainutlaatuinen itsensä. Tämä funktio vaatii nuorisotyöntekijöiltä vahvaa osaamistaustaa, jotta nuoren yksilöllisyys ja ainutlaatuisuus tunnustettaisiin ja tunnustettaisiin. (Mt., 24–25.)

Kompensaatiofunktiolla tarkoitetaan näiden edellä mainittujen funktioiden puutteiden tasoittamista. Nuorisotyöllä nähdään siis olevan korjaava tavoite esimerkiksi elämänhallintaan tai yhteiskuntaan kuulumiseen liittyvissä asioissa. Kompensaatiofunktiota on toteutettu muun muassa erilaisina projekteina ja erityisnuorisotyönä. (Mt., 25.)

Tärkeä osa nuorisotyötä on myös resursointi- ja allokointifunktio, joilla pyritään vaikuttamaan nuorisotyön voimavaroihin, sekä siihen miten resursseja tulisi kohdentaa nuorisotyön kentällä. (Mt., 25–26.)

Funktioiden lisäksi Nieminen (2014, 34–38) on tutkinut nuorisotyön historiaa ja koonnut viisi nuorisotyön yleisen eetoksen peruskiveä. Näihin peruskiviin kuuluvat voluntarismi, nuorten tarpeiden ja itsemääräämisoikeuden kunnioittaminen, nuorten kansalaisuuden lujittaminen, aikuisten kasvatusvastuun ja -oikeuden tunnustaminen ja relatiivinen, sekä pluralistinen arvoperusta (Nieminen 2014, 34–38).

**Voluntarismi** koostuu nuorisotyössä nuorten vapaaehtoisesta osallistumisesta, nuorisotyön organisoinnin vapaaehtoisuudesta ja rahoituslähteistä. **Nuorten tarpeiden ja itsemääräämisoikeuden kunnioittamisella** pyritään erityisesti tukemaan heikommassa asemassa olevien nuorten tarpeita. Nuoren tulisi myös voida päättää olemisestaan ja toiminnastaan nuorisotyön saralla itse. Kolmannella peruskivellä eli **nuorten kansalaisuuden lujittamisella** tarkoitetaan kansalaiskasvatusta, jonka avulla nuoresta kasvaa yhteisönsä aktiivinen ja osallistuva jäsen. **Aikuisen kasvatusoikeudella ja -vastuulla** tunnustetaan aikuisen rooli nuorisotyössä. Tämä



tarkoittaa sitä, että aikuisilla on merkittävä rooli tavoitteiden asettelussa, sisällön määrittelyssä ja oppimisympäristöjen organisoinnissa. **Relatiivisella arvoperustalla** tarkoitetaan sitä, ettei nuorisotyössä ole sellaisia yleispäteviä arvoperustoja, joista voitaisiin vetää yhtenäiset kasvatustavoitteet ja toimintasäännöt koko nuorisotyön kentälle. **Pluralistisuus** eli moniarvoisuus merkitsee sitä, että nuorisotyön piiriin on hyväksytty erilaisia arvoperustoja. (Nieminen 2014, 34–38.)

Näiden teorioiden avulla lukijalle avautuu nuorisotyön laaja kenttä, joka pohjautuu kunnallisessa nuorisotyössä vahvasti lainsäädäntöön. Nuorisotyöllä on useampi funktio ja nuorisotyöntekijöiden työnkuva saattaakin muodostua useammasta eri funktiosta. Nuorisotyössä nuori ei ole toiminnan kohteena, vaan nuorisotyötä tehdään yhdessä nuorten kanssa. Näin ollen nuorisotyön eetos näkyy vahvasti nuorisotyöntekijöiden arjessa.

## 2.2 Kunnallinen nuorisotyö ja sen lyhyt historia

Kunnallisen nuorisotyön historia alkaa jo 1940-luvun alkupuolella, kun vuonna 1944 perustettiin valtion nuorisotyölautakunta opetusministeriön alaisuuteen. Nuorisotyölautakunta hyväksyi kunnallisten nuorisotyötoimikuntien perustamissuunnitelman 1945, ja seuraavana vuonna kuntiin perustettiin nuorisotyölautakuntia. Näiden lautakuntien tehtävänä oli toimia kunnassa nuorisotyön keskuselimenä. Ensimmäinen kunnallinen nuorisotyöntekijä palkattiin vuonna 1946 Hausjärven kuntaan ja toimeen vaadittiin nuorisohjaajan tutkinto tai perehtyneisyyttä nuorisotyöhön ja liikuntakasvatukseen. Vuoden 1957 selvityksen mukaan Suomessa oli yhteensä 326 nuorisotyölautakuntaa ja noin puolessa Suomen kunnista oli palkattu ohjaaja. Työkenttä saattoi kuitenkin olla hyvin laaja, ja pitää sisällään muunkin kuin nuorisotyön tehtäviä. (Nieminen 1995, 243–251.)

Ensimmäiset nuorisotyöntekijän pätevyysvaatimussuosituksat hyväksyttiin vuonna 1951, kun nuorisotyöntekijöiden määrän lisääntyessä tarvittiin myös tehtävien tarkempaa määrittelyä. Nuorisotyöntekijän tuli olla tietoperustaisesti, ja käytännöllisesti perehtynyt nuorisotyöhön joko käymällä nuorisohjaajien koulutuksen tai muulla tavalla kerryttämällä tarvittavan pätevyyden. Tämän lisäksi tuli pystyä osoittamaan, että työntekijällä on harrastuneisuutta ja soveltuvuutta alaan, sekä tarvittavaa raittiusosaamista. (Nieminen 1995, 307–308; Nieminen 2000, 40.)

Vuoden 1965 valtion nuorisotyölautakunnan toimintakertomuksen mukaan kunnallisen nuorisotyön kehitys hidastui. Valtion nuorisotyölautakunnan mukaan siihen saattoi

vaikuttaa heikko taloudellinen tilanne, kokonaissuunnitelman, ja koulutettujen työntekijöiden puute. Lautakunnan näkemyksen mukaan kunnallisen nuorisotyön tehtäviin ja koulutukseen tuli kiinnittää huomiota. (Nieminen 1995, 367.)

Nuorisotyön lainsäädäntöä lähdettiin kehittämään 1960-luvun loppupuolella, ja nuorisolautakuntalaki tuli voimaan heinäkuussa 1972. Lainsäädännön avulla virallistettiin siihen asti käytössä olleet nuorisotyön käytänteet, eikä laki pitänyt sisällään uusia ideoita. Sen sijaan se vaikutti myönteisesti nuorisotyön rahoitukseen valtionosuuksien myötä. Lainsäädäntö valtiosuusjärjestelmiseen ja pätevyysvaatimuksiin, sekä alan koulutus mahdollistivat yhä ammattimaisemman nuorisotyöntekijäkunnan. Vuoden 1986 alussa tuli voimaan uudistettu nuorisotyölaki, johon yhdistyi nuorisolautakuntalaki ja nuorisojärjestöjen valtionapulaki. (Nieminen 1995, 359–381.)

Nykyisin kunnan tehtäviin kuuluvat nuorisotyö ja -politiikka, joita voidaan toteuttaa myös useamman kunnan, sekä muiden nuorisotyötä tekevien toimijoiden kanssa. Kunnan tehtävät ovat määritelty nuorisolaissa. Kunnissa tulee esimerkiksi olla monialainen yhteistyöryhmä nuorten hyvinvoinnin edistämiseksi, ja kuntia velvoitetaan kuulemaan nuoria heitä koskevassa päätöksenteossa. Kunnat saavat valtionosuuksia nuorisotyön toteuttamiseen. Tämän lisäksi on mahdollista hakea valtionavustuksia nuorisotyön kehittämiseen. (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2021a.) Nuorisotyötä tuottavat organisaatiot saavat kuitenkin määritellä omat tehtävänsä tarkemmin (Nieminen 2014, 22).

Kunta toimii merkittävänä työnantajana nuorisoalalla. Tarkkaa määrää kunnallisessa nuorisotyössä työskentelevistä nuorisotyöntekijöistä ei ole, mutta on arvioitu, että se on noin 1500 henkilötyövuotta (Malm 2021, 16). Merkittävästä roolista huolimatta on kunnallisessa nuorisotyössä yhä kehitettävää. Kunnalliselta nuorisotyöltä puuttuvat yhtenäiset ammattinimikkeet, nuorisotyön käsite ja asema ovat epäselvät kunnissa, ja palkkaus on kaukana kuntien keskipalkoista (Malm 2021,16; Kalliomaa & Ahonen-Walker 2019, 12–15; Soanjärvi, 2011, 68; Kuntatyönantajat 2016).

Tuoreessa Humanistisen ammattikorkeakoulun (Humak) julkaisussa (Malm 2021) nostetaan esiin kunnallisten nuorisotyöntekijöiden ammattinimikkeet tai oikeastaan niiden epäselvyys. Nuorisotyöntekijöiden ammattinimikkeiden kirjo on hyvin laaja, ja saman ammattinimikkeen vaatavuustaso vaihtelee kunnittain. Nuorisoalalta puuttuvat vakiintuneet tehtävänimikkeet, jotka osoittaisivat kyseisen tehtävän vaatavuustason ja siihen kelpaavan koulutuksen (Malm 2021, 16).

Kunnallinen nuorisotyö Suomessa 2019 -selvitys (Kalliomaa & Ahonen-Walker 2019) kuvaa kunnallisen nuorisotyön nykytilaa ja avaa sen monimuotoisuutta ja työn laajentuneita toimintaympäristöjä. Selvitys on tehty kuntiin lähetetyn kyselyn vastausten perusteella, ja siihen on vastannut lähes 70 % Manner-Suomen kunnista. Yhtenä haasteena selvityksen mukaan profession muodostumiselle voisi nähdä nuorisotyön epäselvän aseman kunnissa. Nuorisotyö on aikaisemmin sijoittunut vahvasti substanssilautakuntiin, kun taas nykyään yhä useammin se kuuluu suuriin ja monialaisiin lautakuntiin, jolloin nuorisotyö saattaa jäädä isojen palvelualojen jalkoihin. Nuorisotalan yhtenäiset linjaukset kuntien välillä tukisivat alan kehitystä huomattavasti paremmin. Johtoportaalta ei välttämättä ole osaamista nuorisotyöstä, jolloin nuorisotyö jää hyvin irralliseksi toimijaksi kunnassa. (Kalliomaa & Ahonen-Walker 2019, 12–15.)

Soanjärvi (2011) on tutkinut omassa väitöskirjassaan nuorisotyön villiä kenttää ja nostanut esiin kokemukset nuorisotyön arvostuksesta kunnallisella puolella. Hän kuvaa villiyyden näkyvän erityisesti nuorisotyön käsitteen ympärillä. Nuorisotyötä nähdään olevan kaikki nuorten kanssa tehtävä työ - niin ammatillinen kuin vapaaehtoistyökin. Se on johtanut nuorisotyöntekijöiden kokemuksiin siitä, ettei heidän ammattiansa arvosteta. Soanjärvi kuvaakin tämän kertovan kuntasektorin nuorisotyön aseman heikkoudesta. (Soanjärvi 2011, 68.)

Kunta-alan keskipalkka lokakuussa 2016 oli keskimäärin 3137 euroa kuukaudessa. Nuorisotoiminnan kokonaisansion jäi samalla ajanjaksolla 2406 euroon eli palkka oli 731 euroa alhaisempi kuin yleinen keskipalkka kunnissa. Vain nuorisotoimenjohtajat saivat kunta-alan keskiarvoa enemmän palkkaa nuorisotyön kentältä. (Kuntatyöntantajat, 2016.) Alan palkkausta kuvattaessa korostetaan erilaisia lisiä (Ammattinetti 2018), joilla pystyy kompensoimaan alhaista palkkaa. Nämä lisät kuitenkin ovat korvauksia ilta- ja viikonlopputöistä sekä ansaittuja kokemuslisiä, jotka kuuluvat kaikille kunta-alalla työskenteleville.

### **2.3 Kunnallinen nuorisotyö Varsinais-Suomen alueella**

Varsinais-Suomen alueella on 27 kuntaa, joista 11 lasketaan kaupungeiksi (Varsinais-Suomen liitto 2018). Yhteensä Varsinais-Suomen alueella on 475 543 asukasta, joista 32 % on nuoria (0–28-vuotiaita) eli heitä on 153 093 henkilöä. Nuorisotoimen nettokäyttöt menot alueella ovat 14,7 miljoonaa euroa, joten yhtä nuorta kohden Varsinais-Suomen alueella käytetään vuodessa 96 euroa, mikä on valtakunnallista keskiarvoa. Kunnallisia nuorisotiloja Varsinais-Suomen alueella on 89 kappaletta. 15–

28-vuotiaista täysin työelämän ja koulutuksen ulkopuolella on arviolta 7–12 % eli 5 717–9 528 nuorta. (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2018.)

Kunnallisella kentällä puhutaan usein henkilötyövuosista (HTV), joiden avulla pystytään kertomaan todellista työaikaa. Henkilötyövuosia nuorisotyönkentällä on Varsinais-Suomen alueella 194,83, joista nuorisotoimenjohtajia tai vastaavia on 23,25 HTV, nuorisosihteerejä tai vastaavia 11,58 HTV, nuoriso-ohjaajia tai vastaavia 115,2 HTV, erityisnuorisotyöntekijöitä tai vastaavia 11,5 HTV ja muita työntekijöitä 33,3 HTV (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2018). Tilastot perustuvat opetus- ja kulttuuriministeriön (2018) kokoamaan tietokantaan, johon on koottu tietoa eri lähteistä esimerkiksi Kuntaliitolta, Tilastokeskukselta ja kyselyistä nuoriso- ja sivistystoimen johtajille.

Kunnallisen nuorisotyön kentälle voi kouluttautua useaa eri polkua pitkin. Ammattinetti määrittelee jopa 22 eri ammattinimikettä nuorisotyön saralta, joten kirjo on laaja (Ammattinetti 2018). Eri oppilaitoksissa on tarjolla eriasteisia nuorisoalan koulutuksia, joita avataan tarkemmin seuraavassa luvussa.

## **2.4 Nuorisoalan koulutus ja sen kehittyminen Suomessa**

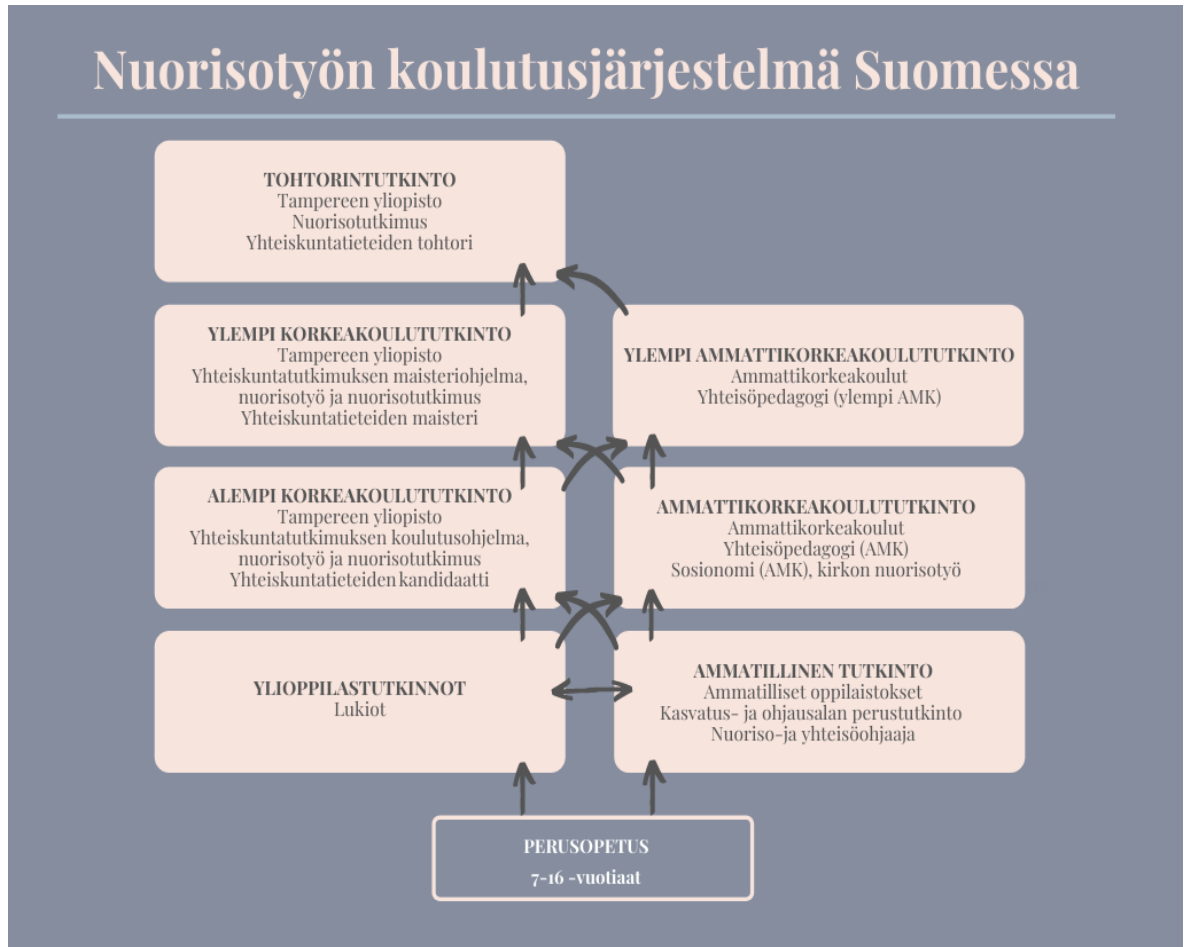
Nuorisoalan koulutus kehittyi pian toisen maailmansodan jälkeen. Ensimmäinen virallinen nuorisotyön kurssi alkoi vuonna 1945 Helsingissä. Tämä ensimmäinen kurssi käsitteli nuorisokysymystä ja oli vuoden pituinen. Nuorisotyön kompleksisuuteen nähden kurssia pidettiin kuitenkin liian lyhyenä. 1970-luvulla Suomesta rakennettiin vahvasti hyvinvointivaltiota ja ensimmäinen nuorisolaki tuli voimaan vuonna 1972. Samaan aikaan ammattikoulujärjestelmä oli murroksessa. Aikaisemmin ammattikouluista valmistui suoraan tiettyihin ammatteihin, mutta uuden koulutusjärjestelmän myötä ammattikoulut valmistivat työntekijöitä laaja-alaisemmin alati muuttuvaan työmaailmaan. Vuonna 1974 nuorisotyön kurssi piteni kaksivuotiseksi ja lopulta vuonna 1987 perustettiin nuorisotoiminnan ohjaajan koulutus, joka kesti peruskoulupohjaisilta neljä vuotta ja ylioppilailta kolme vuotta. (Kiilakoski 2019, 7–9; 31; 70.)

1990-luvun ammatillisen reformin myötä nuorisotyön koulutukseksi syntyi nuoriso- ja vapaa-ajan perustutkinto ja vuonna 1998 alkoivat nuorisotyön ammattikorkeakouluopinnot (Kiilakoski 2019, 30; Päivänsalo 2002, 10). Viimeisimmän reformin nuorisoalan koulutus kävi läpi vuonna 2018, jolloin perustettiin kasvatus- ja ohjausalan perustutkinto, jonka alla on mahdollisuus opiskella nuoriso- ja yhteisöohjaajaksi. Tällä hetkellä nuorisotyötä voi opiskella yli 20 toisen asteen oppilaitoksessa. (Kiilakoski 2019, 32–36.)

Suomalaisista ammattikorkeakouluista kolme tarjoaa nuorisoalan koulutusta ja niissä voi opiskella alempaa tai ylempää korkeakoulututkintoa. Humanistisen ammattikorkeakoulu (HUMAK), Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulu (XAMK) ja Centria ammattikorkeakoulu tarjoavat yhteisöpedagogikoulutusta. Sen lisäksi Centria ammattikorkeakoulun yhteisöpedagogikoulutus antaa kelpoisuuden kirkon nuorisotyönohjaajan tehtäviin. Tampereen yliopistossa yhteiskuntatieteiden tiedekunnassa voi opiskella nuorisotyötä ja nuorisotutkimusta kandidaatintutkintona, maisteritutkintona tai tohtorintutkintona osana yhteiskuntatutkimusta. Tampereen yliopistossa opinnot pohjautuvat pitkälti olemassa oleviin tutkimusperinteisiin, ja tutkinto on selvästi akateeminen. Suurin osa korkeakoulutetuista nuorisotyöntekijöistä kuitenkin valmistuu ammattikorkeakouluista. (Kiilakoski 2019, 12; 39–44.)

Vaikka nuorisotyöllä nähdään olevan vankat ammatilliset rakenteet, nuorisotyöntekijöille ei ole asetettu pätevyysvaatimuksia lainsäädännön tasolla. Näin ollen esimerkiksi kunnat voivat itse määritellä tarvittavan koulutuksen. Nuorisotyön kentällä monimuotoisuutta on arvostettu, joten toistaiseksi pätevyysvaatimusten rajaamiseksi ei olla sen suuremmin nähty vaivaa. Kaikilla nuorisotyöntekijöillä ei siis ole nuorisoalan koulutusta. Nykyisin oppilaitoksen antama todistus nähdään kuitenkin olevan symboli pätevälle työntekijälle. (Kiilakoski 2019, 10; 14–16.)

Alla olevassa kaaviossa on havainnollistettu nuorisoalan koulutuksia Suomessa. Kaavioon on yhdistetty tietoja opetus- ja kulttuuriministeriön koulutusjärjestelmäportaalista (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2021b), sekä Kiilakosken (2019) esittelemästä englanninkielisestä nuorisoalan koulutusjärjestelmäkaaviosta, jonka ovat tehneet Nieminen, Kiilakoski ja Höylä (2019).



**Kuvio 1. Nuorisotyön koulutusjärjestelmä Suomessa.**

## 2.5 Nuorisoalan kelpoisuusvaatimukset

Kelpoisuusvaatimuksella tarkoitetaan sellaisia edellytyksiä, jotka työntekijän tulee täyttää voidakseen työskennellä tietyssä virassa tai työsuhteessa. Tällaisia vaatimuksia voi olla esimerkiksi työntekijän kokemus tai koulutustausta. (Kuntasanasto 2013.) Voimassa oleva nuorisolaki ei määrittele nuorisoalan kelpoisuusvaatimuksia eri työtehtäviin. Kunnallisen nuorisotyön pätevyysvaatimukset poistuvat nuorisotyölain uudistamisen myötä lainsäädännöstä vuonna 1995 (Soanjärvi 2011, 30).

Nuorisoalan ja muun ohjaustoiminnan koulutuskunta on määritellyt vuonna 2010 humanistisen ja kasvatustieteiden tutkintojen koulutuksen ja niiden kelpoisuudet lainsäädännön perusteella. Työnantaja voi siis itse määrittää työntekijän pätevyyden sekä soveltuvuuden työtehtävään, sillä kaikkia työtehtäviä ei ole laissa määritelty. (Nuorisoalan koulutustoimikunta 2010, 5.)

Nuorisolaki määrittelee, mitä tarkoitetaan nuorilla, nuorisotyöllä, nuorisopolitiikalla, nuorisotoiminnalla, valtakunnallisella nuorisojärjestöllä, valtakunnallisella nuorisoalan osaamiskeskuksella ja yhteisöllä, joka kehittää ja edistää nuorisoalan osaamista ja asiantuntijuutta valtakunnallisesti (Nuorisolaki 2016). Nuorisolaki ei kuitenkaan määrittele kelpoisuusehtoja nuorisotyöntekijälle, joten kunnat määrittelevät itse heidän koulutusvaatimuksensa. Osin ohjeistusta haetaan kunnallisesta työ- ja virkaehtosopimuksesta (KVTES). Tämän työ- ja virkaehtosopimuksen kelpoisuusvaatimuksia esittelen tarkemmin luvussa 4.3. Työelämä. Näiden kelpoisuusvaatimusten haasteena on kuitenkin se, että ne määrittävät vain koulutustason, ei varsinaista koulutusta (Kuntatyönantajat 2020a.)

Pätevyysvaatimuksia ei siis yleisesti nuorisotyön puolelta löydy, mutta etsivän työn puolelta löytyy nuorisolain (2016) kymmenennestä pykälästä säädös, jossa kuvataan etsivän työn kelpoisuusvaatimuksia. Etsivän nuorisotyöntekijän tulee olla kunnan viranhaltija tai kuntaan työsuhteessa oleva henkilö, ja työntekijällä tulee olla kokemusta nuorten kanssa tehtävästä työstä ja riittävä koulutus. Laki ei kuitenkaan ota kantaa siihen mikä on riittävä koulutus etsivään nuorisotyöhön.

Toinen esimerkki löytyy opetustoimen henkilöstön kelpoisuusvaatimuksista (Asetus opetustoimen henkilöstön kelpoisuusvaatimuksista 1998), jotka määrittelevät aamu- ja iltapäivätoiminnan ohjaajan pätevyysvaatimuksia;

*”tehtävään soveltuvan korkeakoulututkinnon, opistoasteen tutkinnon, ammatillisen perustutkinnon tai sitä vastaavat aikaisemmat opinnot, ammattitutkinnon tai erikoisammattitutkinnon ja jolla on koulutuksen yhteydessä hankittu tai kokemuksella osoitettu taito toimia lapsiryhmän ohjaajana taikka 2) jolla on kelpoisuus antaa luokanopetusta, esiopetusta, erityisopetusta tai aineenopetusta tai toimia oppilaanohjaajana.”*

Nuorisoalan keskusteluissa ovat nousseet esiin myös tietyn koulutustaustan omaavien nuorisotyöntekijöiden kelpoisuusudesta tiettyihin työtehtäviin. Aika ajoin törmää keskusteluun yhteisöpedagogien kelpoisuudesta työskennellä lastensuojelussa. Valvira (2017) otti asiaan kantaa antamalla lausunnon, jossa todettiin yhteisöpedagogien olevan yhä kelpoisia lastensuojelun kentille, mikäli työtehtävä ei edellytä sosiaalihuollon ammatinharjoitusoikeutta. Vaikka lausunnon myötä tunnustettiin yhteisöpedagogien kelpoisuus lastensuojeluun vasta muutama vuosi sitten, on kelpoisuutta silti kyseenalaistettu lastensuojelun kentällä tasaisin väliajoin (Salminen 2020).

Nuorisoalan kelpoisuusvaatimusten määrittely on hataralla pohjalla, eikä selkeää käsitystä tunnu löytyvän mitä nuorisoalan koulutuksilla tehdään käytännön työelämässä. Kaiken kaikkiaan nuorisoalan kelpoisuusvaatimukset vaikuttavat kaipaavan selkeyttä ja osaltaan itse varsinaista määrittelyä. Onko siis myös nuorisoalalle tarve luoda omaa tarkkarajaisemmat kelpoisuusvaatimukset? Varsinaissuomalaisen kunnallisten nuorisotyöntekijöiden näkemyksiä kelpoisuusvaatimusten tarpeesta käsitelläänkin lisää luvussa 4.5. Nuorisoalan kelpoisuusvaatimukset.

## 2.6 Nuorisotyön professionalisaation kehittyminen ja nykytila

Nuorisotyön kehittymistä on tärkeää katsoa professionalismin valossa. Professionalismin nähdään olevan eräänlaista monopolin asettamista tietylle ammattikentälle (Rinne & Jauhiainen 1988). Seuraavaksi esitellään nuorisoalan professiokehityksen kulkua. Ensin on kuitenkin määriteltävä mitä professiolla tarkoitetaan.

Rinne ja Jauhiainen (1988, 6–7) kuvaavat profession keskeisimmiksi ulottuvuuksiksi seitsemän piirrettä, joiden tulisi täytyä, jotta ala voitaisiin nähdä professiona:

1. Korkea koulutustaso
2. Yhteiskunnan kannalta välttämättömän palvelutehtävän hoitaminen, jolloin ammattiin liittyy vastuu, etiikka ja ”yleisen hyvän” palveleminen (filantropia)
3. Ammatin autonomia
4. Ammatin sisäinen lisääntymissäätely, eli koulutusvalintoihin, pätevyysehtoihin ja ammatinvalintoihin liittyvä säätelly- ja määrittelyvalta (pätevyyden ja rekrytoinnin kontrolli)
5. Erikoiskvalifikaatiot, jotka hankitaan ammatin kontrolloiman erityiskoulutuksen tuottamina tietoina, taitoina ja valmiuksina
6. Ammatin intellektuaalisuus, tiedepohja ja kehittynyt kieli- ja käsitejärjestelmä
7. Professionharjoittajien organisoituminen järjestöiksi.

Nieminen (2000) on jakanut nuorisotyön professionalisaation kehityksen kolmeen eri jaksoon. Ensimmäinen vaihe alkoi 1800-luvun lopulta 1940-luvulle saakka ja piti



sisällään vapaaehtoisena tehdyn nuorisotyön ammatillistumisen. Toisessa vaiheessa taas nuorisotyö saavutti selvästi professionaalistumisen merkkejä. Tämän vaiheen nähdään sijoittuvan 1940-luvulta 1980-luvulle asti. Kolmas jakso, jonka alku sijoittuu 1980- ja 1990-lukujen vaihteeseen, pitää sisällään professionaalisuuden ja deprofessionalisuuden rinnakkaiselon, jossa asiantuntijuus elää eräänlaisessa murroksessa (Nieminen 2000, 46). Seuraavaksi esitellään nämä kolme eri vaihetta.

Ensimmäinen vaihe eli nuorisotyön ammatillistuminen alkoi jo 1800-luvun loppupuolella, vaikka nuorisotyön kenttää ei ollutkaan selkeästi silloin rajattu. Tässä yhteydessä ammatillistumisella tarkoitetaan jonkin yhteiskunnallisen tehtävän siirtymistä hoidettavaksi palkalliselle työntekijälle. Ammatillistuminen oli havaittavissa niin kirkon, oppilaitosten kuin nuorisoliikkeiden toimikentillä, mutta kunnallisen ammatillisen nuorisotyön historian nähdään alkavan vasta 1940-luvulla. Nämä kunnallisten nuorisotyön ulkopuoliset toimijat loivat kuitenkin perustaa nuorisotyön tiedepohjalle ja koulutukselle. Esimerkiksi jo vuonna 1920 ilmestyi kristillisen nuorisotyön käsikirja ja 1930-luvulla visioitiin lainsäädäntöä nuorisokasvatukselle ja alan koulutukselle. (Nieminen 2000, 32–37; Nieminen 1995, 243–251.)

Toisen vaiheen aikana nuorisotyön kenttä alkoi saamaan professionaalisuuden merkkejä. 1940-luvulla nuorisotyön tehtäväkenttä alkoi selvästi eriytymään muista toimialoista. Tätä eriytymistä edisti varsinkin valtion toimenpiteet, kuten nuorisotyön lautakunnan perustaminen. Nuorisotyön professionaalistumisen alkuvaiheissa korostettiin nuorisotyön poikkeavaa luonnetta, jonka nähtiin eroavan koulujen ja sosiaalityön tehtävistä. 1940-luvun loppupuolella nuorisotyötä pyrittiin määrittelemään tarkemmin ja samalla kehiteltiin myös nuorisotyön käsitejärjestelmää. Professionaalistumista tuki keskeisesti nuorisotyöntekijöiden koulutuksen käynnistyminen Yhteiskunnallisessa korkeakoulussa vuonna 1945. (Nieminen 200, 38–39.)

Nuorisotyön erityisalaa pyrittiin turvaamaan lainsäädännöllä, jota ajettiin läpi aina 1950-luvulta lähtien. 1972 voimaan tullut nuorisolautakuntalaki (L 117/72), sekä nuorisolautakunta-asetus (A 418/72) tuki nuorisotyön professionaalistumista entuudestaan. Lainsäädännön myötä kuntien tuli perustaa nuorisolautakunta (tai vastaava elin) ja samalla määriteltiin pätevyysvaatimukset kuntien viranhaltijoille. (Nieminen 200, 38–39.)

Yksi profession keskeisimmistä piirteistä nähdään olevan ammattikunnan organisoituminen yhtenäiseksi järjestöksi. Nuorisotyön kentällä tällainen

eturyhmätoiminnan kehittyminen on sujunut hieman nihkeästi, sillä jo 1940-luvulla nuorisotyöntekijät jakautuvat kahtia. Järjestöissä toimivat nuorisotyöntekijät liittyivät Suomen Nuorisojärjestöjen Edustajistoon ja kunnissa toimivat työntekijät taas Suomen Nuorisotyöntekijöiden Liittoon. Haastetta loi myös nuorisotyöntekijöiden suhteellisen iso vaihtuvuus, ja heidän eri aatesuuntauksensa. Tämän lisäksi tarjolla oli myös muita yhdistyksiä, joten liiton oli haastava saada jäseniä. Suomen Nuorisotyöntekijöiden Liitto ei koskaan päässyt varsinaiseksi työmarkkinajärjestöksi. (Nieminen 2000, 41.) Nykyisinkin nuorisotyöntekijöiden ammatillinen järjestäytyneisyys on hajanaista ja nuorisotyöntekijät kuuluvat moniin eriin ammattiliittoihin (Hoikkala & Kuivakangas 2017, 10).

Kolmannessa vaiheessa nuorisotyön kentällä on ollut vuosituhannen vaihteessa havaittavissa deprofessionalistumisen eli professionalistumisen heikkenemisen merkkejä. Nämä muutokset ovat osaltaan liittyneet laajempaan yhteiskunnalliseen muutokseen professioiden kehityksessä. Yhtenä esimerkkinä on 1990-luvun nuorisotyön lainsäädännön heikkeneminen. Lainsäädännön osalta kunnissa ei enää tarvitse olla erillistä nuorisolautakuntaa, vaan nuorisotyön asioita voidaan käsitellä esimerkiksi vapaa-ajanlautakunnissa tai sivistyslautakunnissa. Samoin 1990-luvulla poistuivat alan yleiset pätevyysvaatimukset. (Nieminen 2000, 44.)

Nuorisotyö ei saavuttanut täysin profession asemaan, vaan professionalistumisen kehityksen nähtiin jääneen semiprofessioksi viiden eri syyn vuoksi (Nieminen 2000, 42–43):

1. Nuorisotyön kentästä ei syntynyt yhtenäistä ammattikenttää, vaan sen suhde muihin toimialoihin jäi epäselväksi. Esimerkiksi pienemmissä kunnissa oli yhdistelmävirkoja, joihin kuului nuorisotyön lisäksi muitakin tehtäviä kuten raittiustoimen ja liikuntatoimen tehtävät.
2. Nuorisotyöntekijöiden koulutukset olivat eri tasoisia, ja osa työskenteli alalla ilman koulutusta. Toisaalta alan koulutuksen käyneet työskentelivät myös nuorisoalan ulkopuolella.
3. Nuorisoalan tieteellinen tieto ei ole yksistään tietoperustana, vaan siihen nähdään kuuluvaksi myös käytännön kokemus ja persoonallisuus.
4. Nuorisotyöntekijöiden yhtenäinen ammatillinen yhdistys jäi saavuttamatta.
5. Lainsäädäntö jäi puutteelliseksi esimerkiksi kirkon ja koulun nuorisotyön osalta.

Vaikka osaltaan nuorisoalan professionaalistumisessa on nähty heikkenemistä, niin koulutuksen ja nuorisotutkimuksen osalta on otettu harppauksia eteenpäin (Nieminen 2000, 45). Nuorisotyöntekijän koulutuksen voi nykyään suorittaa monella eri koulutustasolla ja vahvan teoriapohjan tueksi on saatavilla poikkitieteellistä tutkimustietoa itse nuorisotyöhön ja päätöksentekoon (Nieminen 2000, 46).

Nykyisin nuorisotyö on saanut tuekseen Nuorisotyön ammattieettiset ohjeet. Näiden ohjeiden on tarkoitus mahdollistaa ammattieettistä pohdintaa nuorisotyössä. Professionaalistumisen näkökulmasta nämä ohjeet eivät ainoastaan toimi nuorisotyöntekijöiden ohjenuorana, vaan Nieminen näkee eettiset ohjeet myös tukemassa nuorisotyöntekijöiden asemaa ja arvostusta. (Rauas 2019, 80.) Ammattialan etiikka on myös yhtenä profession elementtinä Rinteen ja Jauhaisen (1988, 6–7) määritelmässä, joten nuorisotyön voidaan nähdä olevan jälleen yhden askeleen lähempänä tuota profession määritelmää.

## 2.7 Aiempi tutkimus

Aiemmassa luvussa (2.2 Kunnallinen nuorisotyö ja sen lyhyt historia) esiteltiin muutamia tutkimuksia aiheeseen liittyen, ja tässä luvussa täydennetään niitä esittelemällä lisää nuorisotyöntekijöitä koskevia tutkimuksia. Niemisen (2000, 44) mukaan nuorisotyöntekijöitä koskevaa pitkän aikavälin tutkimusta, jossa olisi tutkittu esimerkiksi työntekijöiden koulutustasoja, ei ole Suomessa tehty.

Osa tutkimuksista käsittelee vain tietyn koulutustaustan omaavia nuorisotyöntekijöitä. Nuorisoalan perustutkintoja käsitteleviä tutkimuksia löytyy enemmän, mutta niissä on tutkittu yleistä sijoittautumista työelämään tai jatkokoulutukseen, eikä esimerkiksi tarkkoja työnimikkeitä ole mainittu (esimerkiksi Piia Päivänsalon (2002) selvityksestä nuorisoalan koulutustoimikunnan toimialaan kuuluvasta koulutuksesta). Humak on tutkinut yhteisöpedagogien työelämää ja koulutusta useampaan otteeseen (vuosina 2004, 2008 ja 2015), mutta nämä rajoittuvat vain ammattikorkeakouluista valmistuneisiin yhteisöpedagogeihin (Väisänen & Määttä 2015).

Katriina Huttunen on vertaillut toisen asteen ja korkeakoulututkinnon eroja Jyväskylän koulutusyhtymän julkaisussa Nuoriso- ja vapaa-ajanohjauksen perustutkinnon tulevaisuuksia tarkastamassa vuodelta 2017. Yhtenä väitteenä julkaisussa on työmarkkinoiden muutos vuoteen 2015 mennessä. Tällöin yhteisöpedagogit veisivät peruskoulutuksen suorittaneiden nuoriso- ja vapaa-ajan ohjaajien työt. (Huttunen 2017, 26.) Myös opetushallituksen julkaisu Koulutus ja työvoiman kysyntä 2025 maalaillee

samankaltaisia tulevaisuudennäkymiä; koulutustarve vapaa-ajan ja nuorisotyön sektorilla perustutkintojen osalta vähenee kolmanneksella ja ammattikorkeakoulutuksissa taas lisääntyy kolmanneksella (Hanhijoki, Katajisto, Kimari & Savioja 2011, 107–108).

Nuoriso- ja vapaa-ajanohjaajien osaaminen on vahvimmillaan eri ikäryhmien ohjaamisessa ja kohtaamisessa, kun taas yhteisöpedagogit suuntautuvat asiantuntija- ja esimiestehtäviin sekä hallinnolliseen työhön. Huttunen vertaili perustutkinnon ja Humanistisen ammattikorkeakoulun yhteisöpedagogitutkinnon eroja todeten, että näistä valmistuneet työskentelevät kyllä samoilla työkentillä, mutta eri työtehtävissä. Kuitenkin osa kunnista palkkaa enemmän yhteisöpedagogin nuorisotyöhön. Huttusen mielestä selvärajaisuuden luominen työnkuvien, tehtäväkenttien ja osaamisalueiden suhteen olisi täysin mahdollista. (Huttunen 2017, 27–30.)

Huttunen kuvaa, kuinka nuorisolaissa ei ole määritelty alan pätevyysvaatimuksia, vaan nuorisoala on yhtä avointa kenttää asiaan vihkiytyneille. Tulevaisuustutkimuksessa kävi myös ilmi pelko nuorisopuolen töiden valumisesta lähihoitajille ja sosionomeille. Loppupohdinnassaan Huttunen kyseenalaistaa koulutusrakenteiden toimivuutta, sillä työllistymisen rajat koskevat vain nuorisoalan ihmisiä, mutta nuorisoalalle pystyvät työllistymään (myös lainsäädännöllisesti) sosiaali- ja terveystieteiltä valmistuneet. (Huttunen 2017, 29–30.) Itseäni myös pohdituttaa kuinka paljon alalla on täysin kouluttamattomia nuorisotyöntekijöitä, joilla saattaa olla puutteellinen ymmärrys nuorisoalasta. Onko tarpeen nostaa nuorisoalallakin esille termi valenuorisotyöntekijä?

Henriksson (2016) on tutkinut nuorisotyötä koskevia opinnäytteitä ja tutkimuksia 2000-luvulla. Hänen näkemyksensä mukaan nuorisotyötä tutkittaessa on lähinnä keskitytty työn menetelmiin tai nuorisopolitiikkaan. Näin ollen nuorisotyön ammatillisuuden tai ammatti-identiteetin tutkiminen on jäänyt vähemmälle. (Henriksson 2016, 56). Tutkimustaan varten Henriksson haastatteli nuorisotyön asiantuntijoita, jotka nostivat nuorisotyön tutkimuksen yhdeksi tehtäväksi nostaa esiin erilaisia ajankohtaisia ilmiötä ja kentältä nousevia teemoja. Tavoitteena olisikin, että nuorisotyön tutkimus ja itse nuorisotyö toimisivat dialogissa. (Henriksson 2016, 96). Nuorisoalan tutkimuksissa olisi hyvä nostaa jalustalle myös itse nuorisotyöntekijät, nuorisotyön kokonaiskuvan savuttamiseksi.

Kansainvälisellä tasolla nuorisotyön profession kehittyminen herättää mielenkiintoa. Esimerkiksi Yhdysvalloissa on yli 40 vuoden ja Australiassa yli 20 vuoden ajan pyritty kehittämään nuorisotyötä profession suuntaan. Vaikkei aikeissa ole vielä onnistuttu, niin

pyrkimyksistä profession asemaan ei vielä ole luovuttu. Emslie (2013) korostaa artikkelissaan nuorisotyön koulutusjärjestelmän kehittämistä, sekä hyvän nuorisotyön selkeää määrittelyä, jotta nuorisotyö voisi identifioida tarkkaan, miten nuorisotyön tavoitteisiin päästäisiin. Haasteita profession kehittymiseen nähdään olevan muun muassa nuorisotyöntekijöiden lyhytaikaisissa työsuhteissa ja epäselvässä työidentiteetissä. (Emslie 2013, 125–127; 135.)

Euroopan tasolla nuorisotyön professionaalisuuden kehittymisen taso vaihtelee suuresti. Osassa Euroopan maissa kuten Suomessa, Virossa ja Iso-Britanniassa nuorisotyötä on mahdollista opiskella korkeakoulutasolla, mutta varsinkin maissa, jossa nuorisotyötä toteutetaan lähinnä vapaaehtoisvoimin, ei nuorisoalan koulutusta ole juurikaan tarjolla. Koulutuksen nähdään olevan avainasemassa profession kehittämisessä. (Zentner & Ord 2018, 25.) Suomi näyttäisi olevan yksi edelläkävijöistä nuorisotyön profession kehittämisessä Euroopan tasolla, sillä nuorisotyön koulutusjärjestelmä Suomessa on hyvin kehittynyt.

Tutkimuskartoituksen valossa onkin todettava, että nuorisoala kaipaa nuorisotyöntekijöitä koskevaa tutkimusta ja sille olisi selvästi tarvetta. Nuorisotyö tarvitsee sanoittamista ja yhä tarkempaa tietoa nuorisotyöntekijöistä ja heidän tekemästään työstä ammattialan kehittämiseen.

Tämän toisen luvun käsitteistö, teoriat ja lähtökohdat luovat tutkielman viitekehyksen. Tarkoituksena on avata tutkielman keskeisempiä lähtökohtia, joiden päälle koko tutkimus rakentuu. Tässä luvussa määriteltiin yleisesti nuorisotyön lähtökohtia, kunnallista nuorisotyötä ja sen historiaa. Samaten oman määrittelynsä saivat nuorisoalan koulutus, kelpoisuusvaatimukset ja profession kehittyminen, ja ne luovat osaltaan raameja tälle tutkimukselle.

Pro gradu -tutkielman tutkimuskysymys on ”Millaisia ovat varsinaissuomalaisten kunnallisten nuorisotyöntekijöiden kokemukset ja mielipiteet nuorisotyöstä ja siihen tarvittavasta pätevydestä sekä sen koulutuksesta?” Pääkysymyksen lisäksi tutkielmassa on neljä alakysymystä:

1. Mitkä ovat varsinaissuomalaisten kuntien nuorisotyötä tekevien henkilöiden kokemukset ja mielipiteet koulutuksen merkityksestä nuorisotyössä?
2. Mitkä ovat heidän näkemyksensä työtehtäviensä laajuudesta ja työelämäkokemuksista nuorisotyössä?

3. Ovatko he tyytyväisiä nuorisoalan palkkaukseen?

4. Mitä he ajattelevat kelpoisuusvaatimuksista nuorisotyössä?

Näiden tutkimuskysymysten avulla saadaan avattua varsinaissuomalaisten kunnallisten nuorisotyöntekijöiden näkemyksiä omasta työstään, alan koulutuksesta ja kelpoisuusvaatimuksista. Tutkielman avulla voidaan täydentää alan professiotutkimusta, sekä mahdollisesti herättää mielenkiintoa jatkotutkimuksiin.

### 3. TUTKIMUSMENETELMÄT JA AINEISTO

Tässä luvussa esitellään kvantitatiivisen tutkimuksen menetelmät ja aineisto. Kyseessä on kokonaistutkimus, eli tutkimuksen kohteena on koko perusjoukko (Heikkilä 2017, 12). Tämän tutkimuksen perusjoukkona ovat kaikki Varsinais-Suomen kunnissa työskentelevät nuorisotyöntekijät.

Ensin avataan aineiston keruun prosessia ja kyselylomakkeen muotoutumista. Tämä jälkeen avataan myös lyhyesti haastatteluoptiota, johon ei kuitenkaan päädytty, sillä kyselyaineistosta muodostui varsin rikas avoimien vastauskenttien myötä. Lopuksi vielä kuvataan aineiston analyysia, sekä pohditaan tutkimuksen eettistä puolta.

#### 3.1 Aineiston keruu

Aineistonkeruuvälineenä toimi internet-pohjainen Webropol -kyselylomake, joka helpotti suuren aineiston hankintaa. Aineiston kerääminen sujui nopeasti ja tehokkaasti, sillä aineistoa ei tarvinnut muuttaa sähköiseen muotoon (Kuula 2011, 174). Kyselylomake onkin tavallisin kvantitatiivisen tutkimuksen aineiston keruutapa (Vilka 2005, 73).

Aineistonkeruumenetelmän valitsemisen jälkeen jouduin pohtimaan, miten tavoittaisin parhaiten Varsinais-Suomen alueen kunnalliset työntekijät. Kuulan (2011, 175) mukaan organisaatioilta tulisi kysyä lupa sähköpostiosoitteiden keräämiseen, jos niiden työntekijöitä halutaan tutkia. Omassa tutkimuksessani en kuitenkaan halunnut tutkia organisaatioita itsessään vaan nuorisotyöntekijöitä, jotka ovat töissä Varsinais-Suomalaisissa kunnissa. Oman näkemykseni mukaan olisi kyseenalaista antaa esihenkilön päättää, voiko työntekijä osallistua tutkimukseen vai ei. Päättänevallan tulisi olla yksilöllä itsellään, eikä organisaatiolla. Onneksi kysyessäni kuntien valmiita sähköpostilistoja nuorisotyöntekijöistään, oli palaute pelkästään positiivista. Osa kuntien nuorisotyön edustajista oli vaikeaa tavoittaa, mutta sinnikkäällä yrittämisellä sain jokaisen 27 kunnan edustajan tavoitettua ja listat kerättyä. Aineistonkeruun jälkeen poistin sähköpostilistat. Osa kunnista toivoi, että listoja ei käytetä muuhun kuin tämän tutkimuksen käyttöön.

Sähköpostitse lähetettävä kyselylomake sopi tutkimustarkoituksiini parhaiten, sillä pystyin tavoittamaan sillä hetkellä kaikki Varsinais-Suomen alueella työskentelevät nuorisotyöntekijät. Lähetin kyselyn 256 työntekijälle. Näin suurta joukkoa olisi muuten haastavaa saada tavoitettua. Osa nuorisotyöntekijöistä jätti vastaamatta kyselyyn, mutta

kyselyyn vastasi silti noin puolet (46 % eli 118 henkilöä) Varsinais-Suomen alueen nuorisotyöntekijöistä. Niille nuorisotyöntekijöille, jotka eivät olleet vielä vastanneet kyselyyn, lähetin kahdesti muistutussähköpostin. Uskon, että näin suureen vastaamishalukkuuteen vaikutti se, että tutkimus tuo kohdennetusti tietoa juuri Varsinais-Suomen alueelle.

Vaikka osa nuorisotyöntekijöistä jätti vastaamatta kyselyyn, voidaan silti todeta, että kysely on onnistunut vastaajamäärässään. Kysely nähdään onnistuneeksi, jos siihen on vastannut puolet tavoitellusta henkilöistä. Tällöin tulee kuitenkin pohtia, miksi juuri nämä henkilöt ovat vastanneet kyselyyn ja miksi toiset ovat jättäneet vastaamatta. Esimerkiksi matalakoulutetut henkilöt ja miehet ovat usein aliedustettuina aineistoissa. (Liikanen & Penttinen 2018, 113).

### **3.2 Kyselylomake**

Pro gradu -tutkielma on toteutettu verkkokyselylomakkeella, joka on lähetetty 257 nuorisotyöntekijälle Varsinais-Suomen alueella. Olen itse työskennellyt kunnallisessa nuorisotyössä pitkään ja huomannut, että erilaisia kyselyitä tulee ajoittain todella paljon. Nuorisotyöntekijöillä ei välttämättä ole aikaa tai kiinnostusta vastata jokaiseen kyselyyn, joten koin tärkeäksi muotoilla kyselylomakkeen sopivan lyhyeksi ja saatekirjeen mahdollisimman informatiiviseksi. Uskon kuitenkin tutkimuksen aiheen olevan mielenkiintoinen, sillä se on puhututtanut työntekijöitä pidemmän aikaa, ja voi näin ollen lisätä motivaatiota vastata kyselyyn.

Tavoitteena oli lähettää kysely kaikille kunnallisessa nuorisotyössä työskenteleville nuorisotyöntekijöille Varsinais-Suomen alueella. Varsinais-Suomeen kuuluu 27 kuntaa, joissa työskentelee 257 nuorisotyöntekijää, joiden työpanos vastaa melkein 200 henkilötyövuotta. Kuntien internet-sivuilla ovat hyvin edustettuina työntekijät ja heidän yhteystietonsa, mutta sivuilta harvemmin löytyy lyhyitä sijaisuuksia tekeviä tai tuntityöntekijöitä. Näin jouduin käyttämään jo olemassa olevia verkostoja mahdollisimman kattavan otoksen saamiseksi. Sähköpostiin lähetetyn kyselyn etuna oli, että pystyin kontrolloimaan ketkä ovat jo vastanneet kyselyyn ja tarvittaessa lähettämään muistutuksia niille, jotka eivät olleet vielä vastanneet (Valli & Perkkilä 2018, 119). Lähetin linkin kyselyyn sähköpostitse ja itse kysely toteutettiin Webropolilla.

Vallin (2018, 97) mukaan kyselyn vastaamisen maksimipituus tulisi olla noin 15 minuuttia, mutta nuorisovalalla, jossa pääsääntöisesti tehdään vuorovaikutustyötä ihmisten parissa, eikä istua tietokoneen ääressä, voi tämäkin olla liian pitkä aika.



Kyselyn maksimipituutena on siis noin 10–15 minuuttia, jotta se ei karkottaisi liikaa vastaajia ja vastaajien mielenkiinto pysyisi yllä koko kyselyn ajan. Niiden osalta, jotka vastasivat avoimiin kenttiin, kyselyyn vastaamisen aika saattoi tosin venyä yli tavoitteena olleen enimmäisvastausajan. Tein lomakkeesta mahdollisimman yksinkertaisen ja helpon vastata, jotta kiireisimmätkin nuorisotyöntekijät ehtisivät vastata. Koin myös tärkeäksi lisätä kyselyyn avoimia vastauskenttiä niitä vastaajia varten, joilla on tarve avata laajemmin omia vastauksiaan. Avoimet kentät mahdollistivat myös uudet näkemykset, joita en osannut miettiä etukäteen (Valli 2018, 114).

Pyrin tekemään kyselyn ulkoasusta selkeän ja tarpeeksi ilmavan, jottei vastausten määrä jäisi vähäiseksi ulkoisten tekijöiden takia (kts. Kyselylomake, liite 1). Tein myös alun esittelytekstistä lyhyen, mutta samalla informatiivisen, jotta vastaajille tulisi selkeä kuva tutkimuksen tarkoituksesta. Loppuun lisäsin myös kysymyksen halukkuudesta haastatteluun, sillä kyselyn suunnitteluvaiheessa en ollut varma riittääkö kyselyn aineisto sellaisenaan, vai tulisiko vielä joitain kohtia tarkentaa mahdollisen haastattelun merkeissä.

Pyrin luomaan lomakkeen kysymyksistä tarpeeksi selkeitä, jottei väärinymmärrykselle jäisi tilaa. Esimerkiksi kelpoisuusvaatimuskysymyksessä kyseinen termi avattiin vastaajille sekaannusten välttämiseksi. Osa kyselyn kysymyksistä oli monivalintakysymyksistä, ja jokaisen kysymyspatteriston jälkeen oli tilaa myös avoimille vastauksille, jotta vastaajat voisivat halutessaan kommentoida omaa vastaustaan. Tarkoituksena oli kuitenkin lisätä monivalintavaihtoehtoihin mahdollisimman tarkat eri vaihtoehdot, jotta avoimien kenttien käyttö minimoituisi ja kyselyyn vastaaminen olisi suhteellisen nopeaa. Toki on silti mahdollista, että kyselyyn vastaaja on ymmärtänyt kysymyksen väärin tai että vastausvaihtoehdot eivät olleet sopivia. Osa vastaajista olikin hyödyntänyt avoimia kenttiä avatakseen paremmin omia vastauksiaan.

Kysely on testattu nuorisotyöntekijöillä ennen varsinaisen kyselyn toteuttamista, ja testin perusteella muotoilin kysymyksiä uudelleen. Haasteena kysymysten asetteluun oli myös oma arvolutautuneisuuteni. Olen työskennellyt varsinaissuomalaisissa kunnissa pitkään, ja muodostanut jo oman käsitykseni nuorisotyön kelpoisuusvaatimusten kehittämisestä kunnallisella kentällä. Koin tärkeäksi, ettei oma näkemykseni nousisi esiin kyselylomakkeesta. Pyrin luomaan kysymykset niin, etteivät ne johdattelisi nuorisotyöntekijöiden vastauksia, mutta tiedostan, ettei kysely voi olla täysin vapaa omasta arvomaailmastani.

Kysely lähetettiin kaikkiin varsinaissuomalaisiin kuntiin, mutta kyselylomake toteutettiin vain suomeksi. Pohdin kyselyn laatimista ruotsiksi, mutta vain kahdessa Varsinais-Suomen alueen kunnista enemmistökielenä on ruotsi (Kemiönsaari ja Parainen), joten en nähnyt sille suurta tarvetta. Ruotsinkielisen lomakkeen puuttuminen on kuitenkin saattanut vaikuttaa ruotsinkielisten nuorisotyöntekijöiden vastaamishalukkuuteen.

Kyselyä laatiessani pyrin huolehtimaan vastaajien anonymiteetistä ja kysymään vain tarvittavia tietoja. Kyselyn vastauksia tullaan käyttämään vain tutkimuksessani, eikä tietoja luovuteta ulkopuolisille. Tutkimuksen tulokset taas ovat vastaajien käytössä heidän niin halutessaan.

Kyselyn ensimmäiset kysymykset liittyivät vastaajien taustaan. Tällä pyrin varmistamaan, että vastaajat työskentelevät kunnallisen nuorisotyön parissa ja että heidän työpaikkansa ovat Varsinais-Suomen alueella. Kyselyn muut kysymykset ovat niin ikään teemoitettu omille sivuilleen. Kyselyssä on taustakysymysten jälkeen neljä eri teemaa; koulutus, työelämä, palkkaus ja nuorisoalan kelpoisuusvaatimukset.

Lähetin kyselylomakelinkin mukana saatekirjeen, jotta kyselyyn vastaajilla olisi riittävästi tietoa osallistuakseen tutkimukseen. Tutkittavien informointi on tärkeää, jotta informanteille jää luottamuksellinen olo tutkimuksesta. Se saattaa vaikuttaa vastaajien vastaamishalukkuuteen, mutta myös aineiston jatkokäyttämiseen (Kuula 2011, 99–101).

Saatekirjeen myötä tutkittavat saivat kirjallisesti yhteystiedot mahdollisten lisätietotarpeiden vuoksi. Samalla tutkittavat saivat tiedon, miten heidät oli valittu mukaan tutkimukseen. (Kuula 2011, 102–105.) Omassa tutkimuksessani vastaajat valittiin heidän työpaikkansa mukaan eli kutsun kyselylomakkeen täyttämiseen saivat kaikki 257 Varsinais-Suomen nuorisotyöntekijää, jotka tekivät kyseisenä ajankohtana kunnallista nuorisotyötä.

Saatekirjeessä kerrottiin lyhyesti tutkimuksen tavoitteesta ja sen hyödyistä. Valmistauduin myös esittämään kiinnostuneille tutkimussuunnitelmani, jossa olisi vielä tarkemmin avattu tutkimusta ja sen kulkua, mutta siihen ei ollut tarvetta. Kuulan (2011, 105–106) mukaan tavoitteen esiin tuominen yleensä motivoi vastaajia vastaamaan tutkimukseen.

Saatekirjeessä tulisi olla maininta osallistumisen vapaaehtoisuudesta, sekä tutkimukseen osallistumisesta konkreettisesti (Kuula 2011, 106). Omassa tutkimuksessani osallistuminen tarkoitti kyselylomakkeen täyttämistä. Tämän lisäksi

kirjeessä oli maininta lomakkeen täyttämiseen kuluva ajasta. Tarvittavien tietojen lisäyksellä pyrin varmistamaan, että osallistujilla oli tarvittava tieto tutkimuksesta, sillä informantin voidaan ajatella osallistuvan vapaaehtoisesti tutkimukseen vasta sitten, kun häntä on riittävästi informoitu tutkimuksesta. Informantilla on myös oikeus olla vastaamatta niihin kysymyksiin, joihin hän ei halua vastata. (Kuula 2011, 107–108.) Kyselylomakkeessa oli kysymyksiä, joihin oli pakko vastata, mutta vastausvaihtoehtona oli myös ”en osaa vastata”.

Päädyin keräämään tutkimuksen aineistoa pelkästään kyselyn avulla, mutta haastattelu oli hyvin pitkään suunnitelmassa mukana. Alun perin koin, että jos kyselyn aineisto jää liian pinnalliseksi tai jos kyselystä nousee esiin mielenkiintoisia teemoja, joihin olisi hyvä syventyä paremmin, täydentäisin aineistoani haastatteluilla. Suunnitelmissani oli toteuttaa teemahaastattelu, joka olisi edennyt samojen teemojen pohjalta kuin kyselykin, ollen kuitenkin strukturoidumpi kuin avoin haastattelu (Suoninen & Vuori, 2014). Pidin myös ryhmähaastatteluja mahdollisena valintana haastattelumuodoksi, sillä nuorisotyöntekijöillä on paljon hiljaista tietoa (Kiilakoski 2012, 136). Tällaista tietoa saattaa olla haastavaa sanoittaa, joten ryhmähaastattelun avulla olisi voinut saada enemmän nuorisotyöntekijöistä irti.

Vasta aineiston kerättyäni huomasin, että aineistoa oli riittävästi, ja nuorisotyöntekijät olivat jaksaneet täydentää vastauksiaan myös sanallisesti. Näin ollen haastatteluille ja tarkentaville kysymyksille ei ollut tarvetta. Toki haastattelut olisivat vielä syventäneet vastauksia, mutta oli hyvä rajata aineisto pelkästään kyselyyn tuottamaan sisältöön, sillä muuten aineisto olisi paisunut liian suureksi.

### **3.3 Aineiston analyysi**

Aineistonkeruun jälkeen oli vuorossa tietojen tarkistus, ja kävin koko aineiston läpi tutkiakseni, löytyykö aineistosta virheellisyyksiä tai onko osa kyselyistä puutteellisia. Virheellisten vastausten osalta tein tarvittavat korjaukset aineistoon. Esimerkiksi osa vastaajista oli merkinnyt syntymävuotensa vain kahdella viimeisellä luvulla, jolloin Webropol ei osannut tulkita lukua syntymävuodeksi. Kolme vastaajista ei ollut ilmoittanut olevansa töissä varsinaissuomalaisessa kunnassa nuorisotyössä, joten heidän vastauksensa poistettiin aineistosta. Kyselyyn vastasi siis 118 henkilöä, joista 115 on mukana aineiston analyysissä.

Toisena vaiheena oli täydennysvaihe, jolloin pohdin, tarvitseeko tutkimus lisää aineistoa. Päädyin keräämään lisää vastauksia lähettämällä muistutusviestin niille

nuorisotyöntekijöille, jotka eivät olleet vielä vastanneet kyselyyn. Tämän lisäksi olisin voinut täydentää aineistoa kvalitatiivisin keinoin, kuten haastatteluilla. En kuitenkaan kokenut tähän tarvetta sillä vastaajat olivat hyvin avanneet näkemyksiään avoimiin kenttiin. Kolmannessa vaiheessa aineisto järjestettiin tallennusta ja analyysiä varten (Hirsjärvi & Remes & Sajavaara 1997, 221–222.).

Luottamuksellisten tietojen suojaaminen on merkittävä asia haastateltaville. Tutkittavien yksityisyydestä tulee huolehtia anonymisoimalla kerätty data. Omassa tutkimuksessani ei kerätty suoria tunnistetietoja eli esimerkiksi nimeä, henkilötunnusta tai osoitetta, ellei tutkittava halunnut osallistua mahdolliseen haastatteluun. Sen sijaan epäsuoria tunnisteita löytyi. Lomakekyselyssä näitä olivat esimerkiksi syntymävuosi ja ammatti. Anonymisointi on tehty onnistuneesti kun ”yksittäisiä tutkittavia ei voi aineistosta tunnistaa helposti ja kohtuuttomitta kustannuksitta”. (Kuula 2011, 108–113.) Päädyin esimerkiksi yhdistämään kuntien kokoja kolmeen kokoluokkaan, sillä Varsinais-Suomen alueella on vain yksi suuri kunta, joten kaikki suuren kunnan vastaajat olisivat olleet tämän kyseisen kunnan työntekijöitä. Kyselylomakkeessa suuret ja keskikokoiset kaupungit tai kunnat ovat samassa kategoriassa. Analyysin yhteydessä kerätty aineisto anonymisoitiin poistamalla kaikki tunnistetiedot. Viimeisenä kysymyksenä kartoitettiin mahdollisia halukkaita jatko-haastatteluun, mutta nämä tiedot poistettiin analysoinnin yhteydessä, kun ilmeni ettei haastatteluun ollut tarvetta. Tarvittaessa olisin voinut poistaa tai uudelleenluokitella muuttujia esimerkiksi isompaan kategoriaan, mutta tähän ei ollut tarvetta, sillä näitä oli jo ennakoitu kysymysvaihtoehtoja luodessa. (Kuula 2011, 210–212.)

Avovastauskenttien osalta vastaukset tuli teemoitella samankaltaisiin vastauksiin. Tämän jälkeen aineiston vastauksista tehtiin päätelmiä, joita on pyritty avaamaan lukijalle. Aineisto on esitelty jakauman avulla. Kaavioissa esitellään kyseiseen kysymykseen vastanneiden määrä, sekä varsinainen jakauma vastausvaihtoehtojen välillä. Tämän lisäksi tuloksiin on lisätty aineistosta sitaatteja avaamaan kaavioiden vastauksia.

Aineistoni on tilastollisesti pieni, joten se ei mahdollistanut aineiston pilkkomista pienempiin osiin. Näin ollen analysointi eri muuttujien (kuten sukupuolen tai koulutustaustan) mukaan ei ollut järkevää. Koin, että avovastauksen myötä aineisto oli kuitenkin laadullisesti rikas ja aineistosta nousee esiin mielenkiintoisia tuloksia ilman ristiintaulukointia.

### 3.4 Tutkimuseettinen pohdinta

Tutkimuseettinen neuvottelukunta on tehnyt tutkimusaloille eettiset periaatteet, joita tulisi noudattaa tutkimusta tehdessä (Kuula 2011, 231–246). Nämä periaatteet voi jakaa kolmeen eri ryhmään:

- Tutkittavan itsemääräämisoikeuden kunnioittaminen
- Vahingoittamisen välttäminen
- Yksityisyys ja tietosuojat

Tutkimusprosessissa olen pyrkinyt toimimaan hyvien tieteellisten käytäntöjen mukaisesti. Olen noudattanut yleisiä tiedeyhteisön tutkimustapoja, joissa yhdistyvät rehellisyys, huolellisuus ja tarkkuus. (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2012, 6.) Informanttien osallistuminen tutkimukseen on ollut vapaaehtoista ja heille on tarjottu riittävästi tietoa tutkimuksesta ja siihen osallistumisesta. Tutkittaville on tarjottu mahdollisuus myös kysyä lisää tutkimuksesta tai sen kulusta. Koin myös tärkeäksi, ettei tutkimus aiheuttaisi tutkittaville haittaa, vaan heitä ja heidän näkemyksiään on kohdeltu arvokkaasti. Yksityisyyden ja tietosuojan osalta on huomioitu tutkimusaineiston huolellinen suojaaminen ja säilyttäminen, sekä hävittäminen. (Kuula 2011, 231–246.)

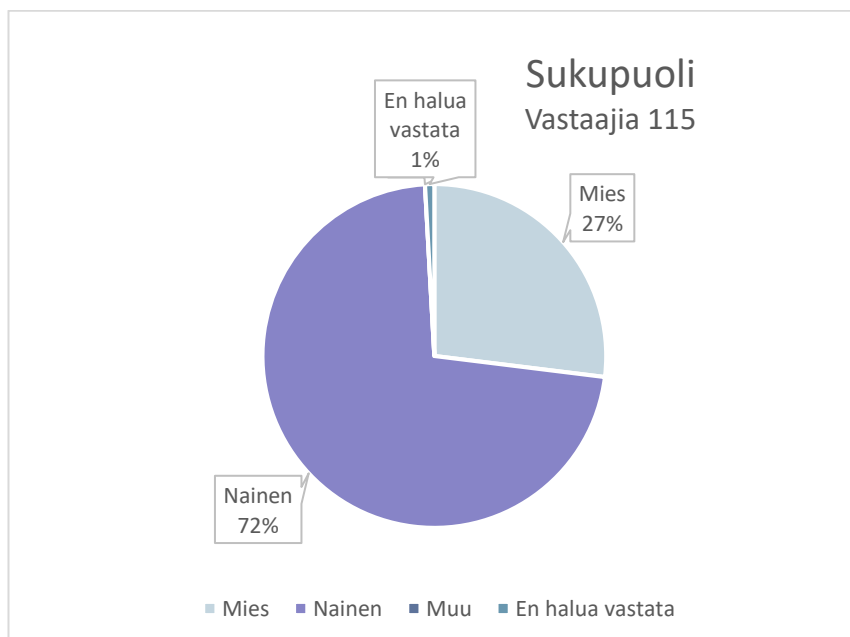
Varsinaista tutkimuslupaa tutkimukseen ei tarvittu, sillä tutkimuksen kohteena olivat varsinaissuomalaiset kunnalliset työntekijät, eivätkä kunnat itsessään. Kontaktoin kuitenkin joka kunnan edustajat ja kerroin heille tutkimuksesta ja sen tavoitteista etukäteen samalla, kun keräsin työntekijöiden yhteystietoja. Näin ollen kunnille on annettu tiedoksianto tutkimuksesta etukäteen. Valmiin tutkimuksen lopputulokset tulevat olemaan avoimia koko tiedeyhteisölle, sekä nuorisoalasta kiinnostuneille. Tutkimuksessa on pyritty kunnioittamaan muiden tutkijoiden työtä panostamalla lähdeviittauksiin. (Tutkimuseettinen neuvottelukunta, 2012, s.6.)

## 4. TULOKSET

Neljännessä luvussa käydään läpi tutkimuksen tulokset. Ensin perehdytään kyselyn vastaajakuntaan ja sen jälkeen syvennytään tutkimuksen neljään eri teemaan. Näistä ensimmäisenä esitellään koulutukseen liittyvät tulokset eli vastaajien koulutustaustoja, sekä näkemyksiä mahdollisesta jatkokouluttautumisesta. Tämän jälkeen siirrymme varsinaiseen työelämään, joka käsittää tuloksia työhön liittyvistä kysymyksistä, kuten ammattinimikkeet ja työtyytyväisyyden. Tästä siirrymme luontevasti alan palkkaukseen liittyviin tuloksiin ja lopulta nuorisotyöntekijöiden näkemyksiin nuorisoalan kelpoisuusvaatimuksista.

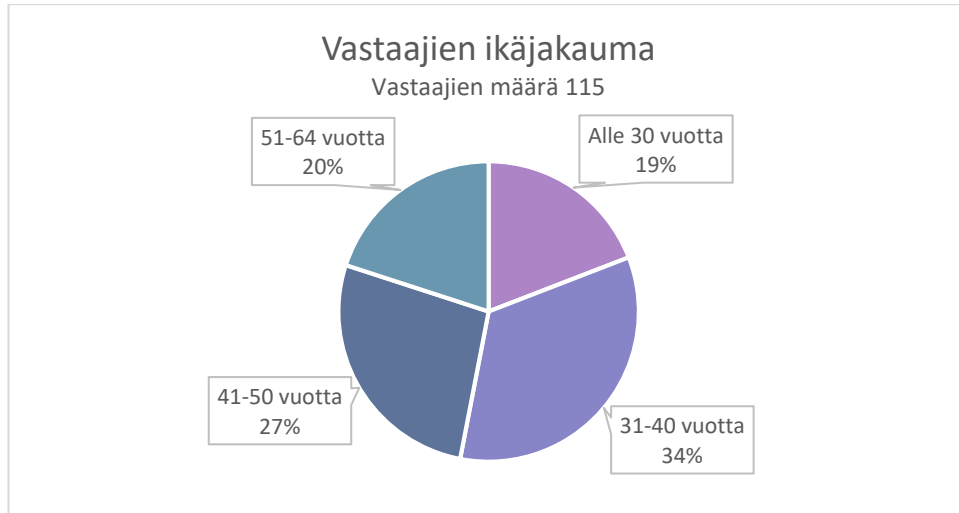
### 4.1 Kyselyn vastaajakunta

Kyselyyn vastasi 46 % Varsinais-Suomen kunnallisista nuorisotyöntekijöistä. Kyselyyn vastanneista 118 vastaajasta 115 henkilöä kuului varsinaiseen tutkimuksen kohderyhmään. Näistä noin neljännes (27 %) on valinnut sukupuolekseen miehen ja 72 % eli yhteensä 85 henkilöä on ilmoittanut olevansa nainen. Yksi vastaajista ei ole halunnut vastata tähän kysymykseen. Aiemmin jo luvussa kolme esiteltiin miesten olevan yleisesti aliedustettuina kyselytutkimuksissa, mutta tässä tutkimuksessa vastaajien sukupuolten ero selittynee nuorisotyön naisvaltaisuudella.



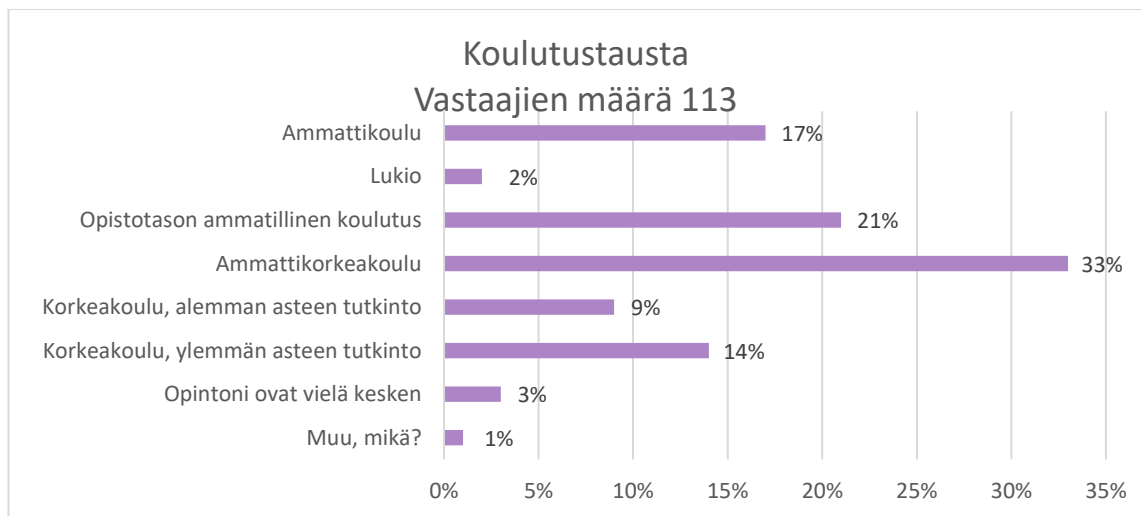
**Kaavio 1. Vastaajien sukupuoli.**

Kyselyyn vastanneiden ikäjakauma oli suhteellisen tasainen ja jokaisesta ikäryhmästä saatiin vastaajia yli 20. Alle 30-vuotiaita vastaajia oli 19 % (n22), 31–40-vuotiaita kolmannes (n39), 41–50-vuotiaita 27 % (n31) ja 51–64-vuotiaita viidennes (n23).



**Kaavio 2. Vastaajien ikäjakauma.**

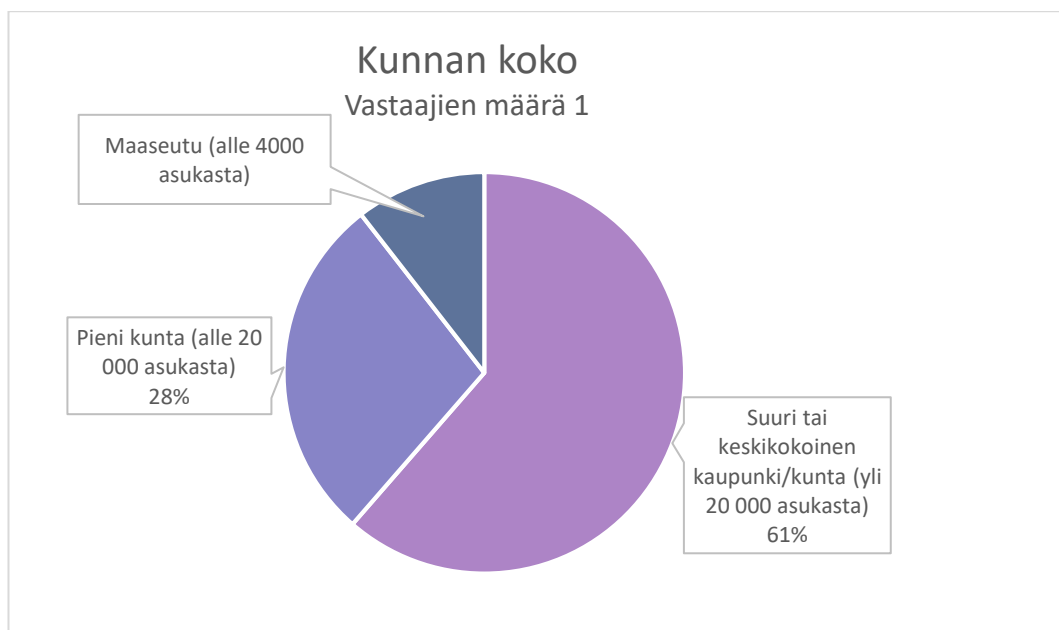
Kyselyyn vastanneet olivat taustoiltaan varsin korkeasti koulutettuja. Valtaosa vastaajista valitsi korkeimmaksi koulutusasteekseen korkeakoulun. Selvästi suosituin koulutustausta oli ammattikorkeakoulu, jonka oli valinnut kolmannes vastaajista (n37). Ammattikoulutustaisia vastaajista oli 16 % (n19), lukiotaustaisia 3 % (n3) ja opistotason ammatillisen koulutuksen käyneitä viidennes (n24). Kolmella prosentilla vastaajista oli vielä opinnot kesken.



**Kaavio 3. Vastaajien koulutustausta.**

Tutkimuksen kohderyhmänä olivat kunnalliset nuorisotyöntekijät, joten kyselyssä pyrittiin kartoittamaan nuorisotyöntekijöiden työskentelykunnan kokoa. Tilastokeskus on pyrkinyt jakamaan kuntien koot viiteen eri kokoluokkaan, mutta tässä tutkimuksessa kuntien jako on tehty kolmeen; suuri tai keskikokoinen kunta, pieni kunta ja maaseutu (Tilastokeskus). Varsinais-Suomen kunnista viisi kuuluu suuren tai keskikokoisen kunnan kategoriaan, 13 pienen kunnan kategoriaan ja yhdeksän kuntaa maaseutumaiseen kuntaan. Varsinais-Suomen alueella vain yksi kaupunki olisi kuulunut suuren kaupungin kategoriaan, joten päädyin yhdistämään jo kyselyvaiheessa suuret ja keskikokoiset kunnat. Vastaajien halukkuuteen vastata rehellisesti olisi voinut vaikuttaa, jos heidän vastauksensa olisi voitu tulkita suoraan tietyn kunnan vastauksiksi. Vain yksi vastaajista ilmoitti olevansa haluton vastaamaan tähän kysymykseen.

Vastaajista suurin osa (61 %) ilmoitti työskentelevänsä suuressa tai keskikokoisessa eli yli 20 000 asukkaan kunnassa. Pienessä kunnassa työskenteleviä oli reilu neljännes (28 %) ja maaseudulla tai haja-asutusseudulla kymmenesosa (11 %). Kysely oli siis tavoittanut hyvin eri kokoisissa kunnissa työskenteleviä. Erityisesti maaseutumaisten kuntien työntekijöiden vastausten määrä oli hyvin edustettuna, sillä usein pienemmissä kunnissa on vain yksi nuorisotyötä tekevä henkilö. Heillä saattaa olla vastuualueellaan muitakin kuin nuorisotyön tehtäviä, joten olettamuksena voisi olla, että heidän resurssinsa kyselyihin vastaamiseen ovat rajalliset. Osa vastaajista ilmoittikin avoimessa vastauskentässä tekevänsä eri alojen yhdistelmätyötä tai työskentelevänsä useamman eri kunnan alueella.



**Kaavio 4. Vastaajien työskentelykunnan koko.**



## 4.2 Koulutus

Kyselyn ensimmäisenä teemana oli koulutus. Nimensä mukaisesti tämä osa-alue sisälsi koulutukseen liittyviä kysymyksiä, kuten vastaajien nuorisoalan koulutustaustaan ja mahdolliseen tulevaan kouluttautumiseen liittyviä kysymyksiä.

Kyselyyn vastanneilta kysyttiin nuorisoalan koulutustaustaa, johon yksittäinen vastaaja pystyi ilmoittamaan useamman eri koulutuksen. Vastaajien taustakysymyksissä kysyttiin ylintä koulutustasoa, jolloin enemmistö ilmoitti koulutustaustakseen korkeakoulun. Nuorisoalan koulutuksista suosituimmaksi nousi kuitenkin ammatillinen perustutkinto. Vastaajista noin 36 % ilmoitti suorittaneensa nuoriso- ja vapaa-ajan ohjauksen tai nuoriso- ja yhteisöohjauksen perustutkinnon. On kuitenkin huomioitava, että 22 vastaajaa ilmoitti nuorisoalan koulutukseen useamman kuin yhden koulutuksen. Näistä useamman koulutuksen suorittaneista suurimmalla osalla (n15) oli nuorisoalan ammattikoulututkinto, ja sen lisäksi jokin muu tutkinto. Selvästi yleisin yhdistelmä oli ammattikoulututkinnon lisäksi suoritettu alan ammattikorkeakoulututkinto (n10).

Toiseksi yleisimmäksi nuorisoalan tutkinnoksi vastaajat ilmoittivat yhteisöpedagogitutkinnon, jonka oli suorittanut noin 28 % vastaajista. 17 % ilmoitti, ettei heillä ole nuorisoalan koulutusta lainkaan. Kyselyssä pystyi valitsemaan annettujen vaihtoehtojen lisäksi myös kohdan muu koulutus, jolloin vastaaja pystyi kirjaamaan oman vastausvaihtoehdon. Vastaajista 17 % ilmoitti koulutukseen jonkun muun koulutuksen, kuten ylemmän korkeakoulututkinnon (n5), ammattikorkeakoulututkinnon (n3) tai muun ohjausalan tutkinnon (n3), joka ei suoraan lii nuorisotyöhön. Tämän lisäksi oli muutamia yksittäisiä tutkintoja, joista osaa ei enää ole tarjolla koulutusjärjestelmässä.

Vastaajat ilmoittivat tutkinnoikseen myös sosionomin alemman (n9) ja ylemmän (n1) tutkinnon, lasten ja nuorten erityisohjaajatutkinnon (n6), lähihoitajan perustutkinnon (n6), ylemmän yhteisöpedagogitutkinnon (n5), yhteiskuntatieteiden maisteritutkinnon (n2) ja kandidaatin tutkinnon (n1). Osa vastaajista ilmoitti, että nuorisoalan opinnot ovat vielä kesken (oppisopimuskoulutus n1, nuorisoalan opiskelija n4).

Valtaosa vastaajista (83 %) koki työskentelevänsä koulutusta vastaavalla alalla. Joka kymmenes (9 %) taas vastasi, ettei koe työskentelevänsä koulutustaan vastaavassa työpaikassa. 8 % ei osannut sanoa vastaako koulutus hänen työtään. Näistä vastaajista, jotka kokivat, etteivät työskennelleet koulutusta vastaavalla alalla tai olivat siitä epävarmoja (n19), suurin osa oli ilmoittanut, ettei heillä ole nuorisoalan koulutusta (n12).

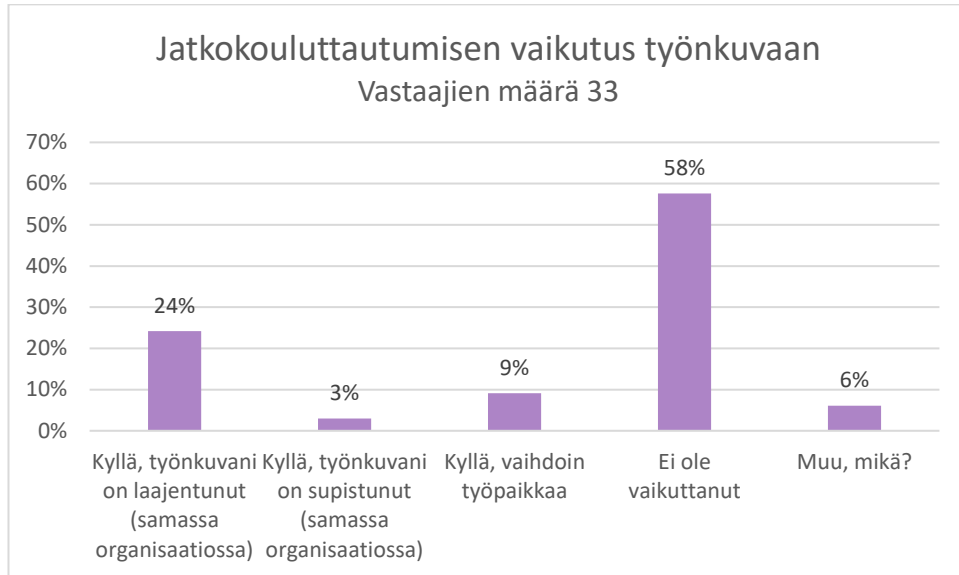


**Kaavio 5. Vastaajien nuorisoalan koulutus.**

Vastaajista noin kolmannes (29 %) on ilmoittanut jatkokouluttautuneensa nuorisoalalla. Jatkokouluttautumisella tarkoitetaan tässä yhteydessä toisen nuorisoalan tutkinnon suorittamista ensimmäisen tutkinnon jälkeen. 71 % ilmoitti, ettei ole jatkokouluttautunut alalla. Huomioitavaa on, että aiemmassa tutkintoihin liittyvässä kysymyksessä vain 22 vastaajaa ilmoitti opiskelleensa useamman kuin yhden alan tutkinnon. Jatkokouluttautumisen suhteen taas 33 henkilöä oli vastannut kyllä. Tämä poikkeama voi johtua siitä, että vastaajat eivät olleet ilmoittaneet tutkintokohdassa kaikkia nuorisoalan tutkintojaan.

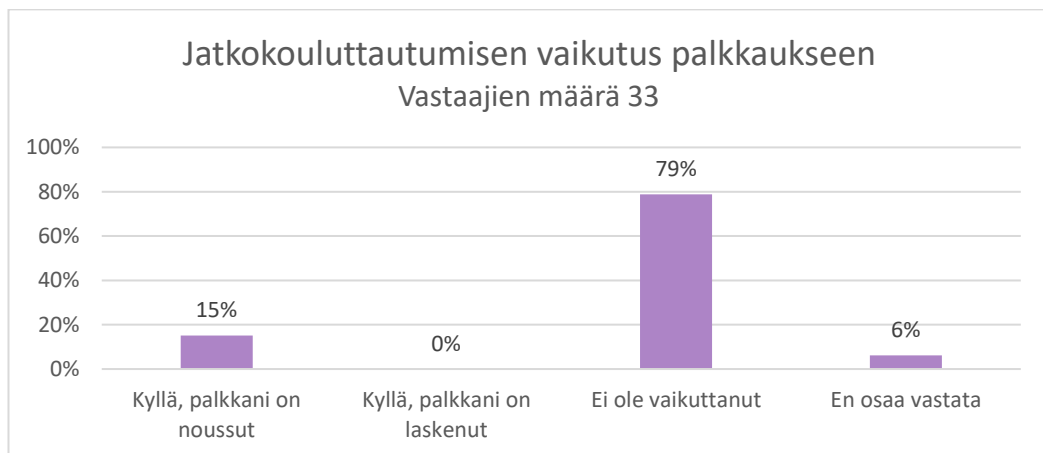
Jatkokysymykset tästä teemasta oli osoitettu vain niille, jotka olivat vastanneet jatkokouluttautuneensa ensimmäisen alan tutkinnon jälkeen. Näin ollen kysymyksiin ”Onko jatkokouluttautumisesi vaikuttanut työnkuvaasi?” ja ”Onko jatkokouluttautumisesi vaikuttanut palkkaukseesi?” on vastannut vain 33 vastaajaa.

Enemmistö vastaajista (58 %) koki, ettei jatkokouluttautuminen ollut vaikuttanut heidän työnkuvaansa. Neljäsosan (24 %) mielestä työnkuva on laajentunut samassa organisaatiossa työskennellessä ja joka kymmenes on ilmoittanut jatkokoulutuksen vaikuttaneen omaan työnkuvaan työpaikan vaihdoksen myötä. Toisaalta eräs vastaajista koki, että hänen työkuvaansa on supistunut jatkokouluttautumisen myötä.



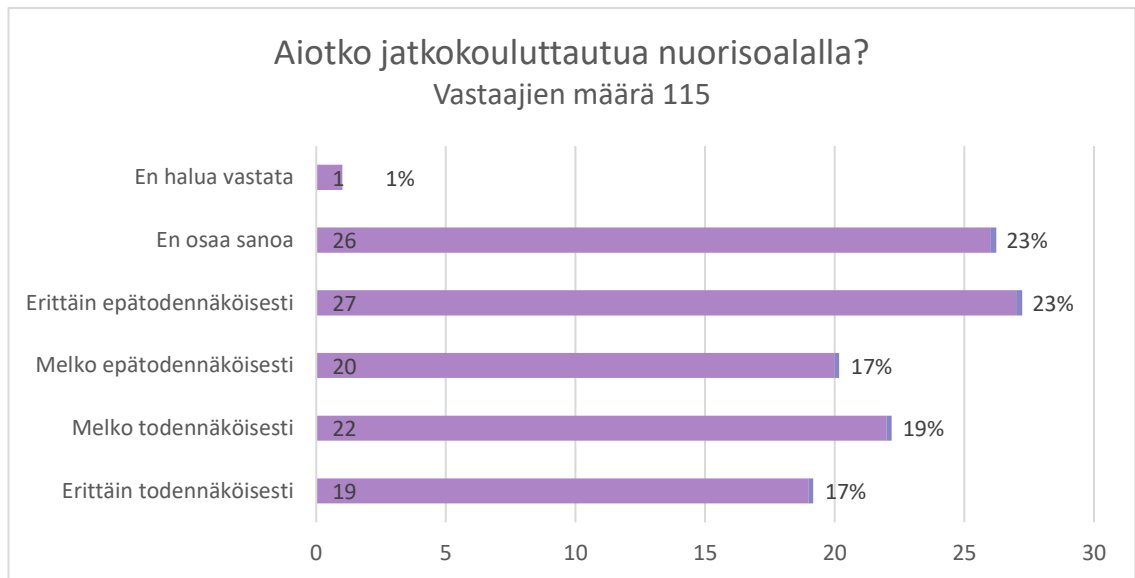
**Kaavio 6. Jatkokouluttautumisen vaikutus työnkuvaan.**

Vaikka neljännnes vastaajista koki työnkuvan laajentuneen jatkokouluttautumisen myötä, niin vain 15 % vastaajista koki jatkokouluttautumisen vaikuttaneen palkkatason nousuun. Sen sijaan 79 % koki, ettei jatkokouluttautuminen ole vaikuttanut palkkaukseen.



**Kaavio 7. Jatkokoulutuksen vaikutus palkkaukseen.**

Nuorisotyöntekijöiden mielipiteet jakoutuivat kahtia kysyttäessä heidän aikeistaan jatkokoulutuksen suhteen. 40 % vastaajista piti jatkokouluttautumista joko erittäin tai melko epätodennäköisenä ja 36 % piti ajatusta melko tai erittäin todennäköisenä. Neljännes vastaajista ei osannut tai ei halunnut vastata kysymykseen. Osa vastaajista oli eritellyt avoimiin kenttiin, että heidän mielestään jatkokouluttautuminen on tärkeää, mutta itse he panostavat lähinnä lyhyihin koulutuksiin kokonaisen tutkinnon sijasta.



**Kaavio 8. Aiotko jatkokouluttautua nuorisoalalla?**

Enemmistön (54 %) mielestä jatkokouluttautuminen nuorisoalalla ei ole turhaa. Vastaajista osa oli kommentoinut avoimeen tekstikenttään omaa vastaustaan. Moni ajatteli jatkokouluttautumisen olevan tärkeää ihan yleisesti oman hyvinvoinnin ja yhteiskunnan näkökulmasta. 31 vastaajaa koki alan jatko-opiskelun olevan tärkeää oman ammatillisen kehittymisen vuoksi. Tätä perusteltiin muun muassa alati muuttuvalla työympäristöllä, sekä nuorisoalan erityistehtävien vuoksi.

*”koska se lisää motivaatiota työhön, ymmärrystä nuorisotyön kentästä laajemmin ja pitää kiinni ajankohtaisissa näkökulmissa, mikä on asiakaskunta huomioiden välttämätöntä nuorten elämässä tapahtuvien nopeiden muutosten vuoksi.”*

Seitsemän vastaajaa kuvasi jatkokouluttautumisen olevan tärkeä elementti uralla etenemiseen. Vastaajien mukaan korkeampi koulutustaso auttaisi hakeutumaan vaativampiin tehtäviin tulevaisuudessa. Osa vastaajista taas koki jatkokouluttautumisen olevan avainasemassa koko alan kehitystä ajatellen.

*”Nuorisoalan kehittämisen ja uskottavuuden takia.”*

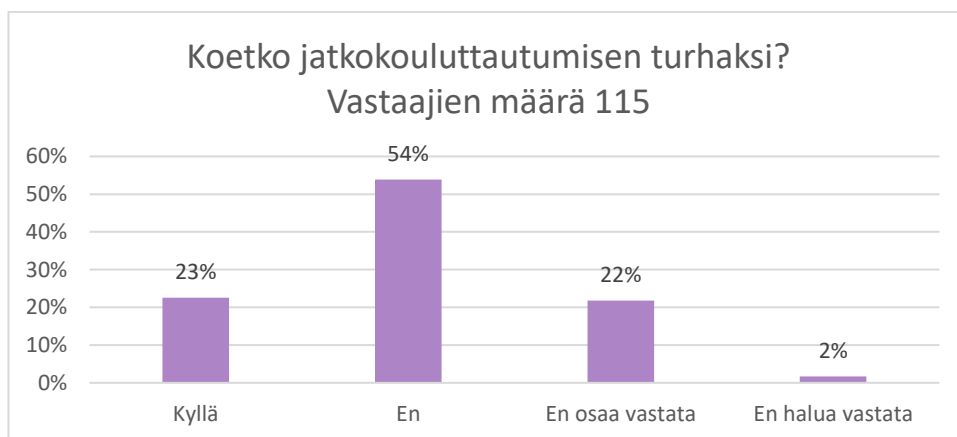
*”Nuorisoalalla yleensä jatkokouluttautuminen on tärkeää. Se nostaa nuorisotyön profiilia ja sitä kautta nuorisotyön yleistä arvostusta, kenties jopa palkkausta.”*

Neljännes vastaajista koki jatkokouluttautumisen turhaksi nuorisoalalla. Osa vastaajista oli kommentoinut sanallisesti vastaustaan. Jatkokouluttautumisen turhuutta perusteltiin muun muassa sillä, että nuorisoalalla ei ole riittävästi etenemismahdollisuuksia tai työnkuva ei juurikaan muuttuisi kouluttautumisen jälkeen (n14). Myös palkkausta pidettiin yhtenä syynä siihen, ettei jatkokouluttautuminen olisi järkevää. Moni koki, ettei palkkaus muuttuisi vaikka opiskelisi lisää (n19).

*”ei vaikuta nykyiseen palkkaan tai tehtäviin, toki mahdollistaa hakemisen vaativampiin tehtäviin, jos niitä on auki”*

*”Jatkokouluttautuminen ei nosta palkkaa. Samaa työtä voi tehdä myös matalammalla koulutuksella.”*

Osalla vastaajista oli myös suunnitelmia siirtyä kokonaan pois nuorisoalalta, joten nämä vastaajat kokivat nuorisoalan jatkokouluttautumisen turhaksi. Osalla siirtyminen tarkoitti eläköitymistä ja osalla taas mielenkiintoa siirtyä toiselle alalle. Eräs vastaajista koki, ettei nuorisoalan koulutus tarjoa mielekästä sisältöä. Toisaalta eräs vastaajista koki kouluttautumisen turhaksi, sillä hänen aikaisempi koulutuksensa vastasi jo riittävän hyvin hänen työnkuvaansa. Yhden vastaajan näkemyksen mukaan jatkokoulutus huonontaa työtettä. Osalla vastaajista ei ollut tällä hetkellä kiinnostusta suorittaa koko tutkintoa, mutta he kokivat kouluttautumisen hyvin tärkeäksi, ja kuvasivat lyhyiden kurssien ja koulutusten tukevan heidän ammatillista kehitystään riittävästi.



**Kaavio 9. Koetko jatkokouluttautumisen turhaksi?**

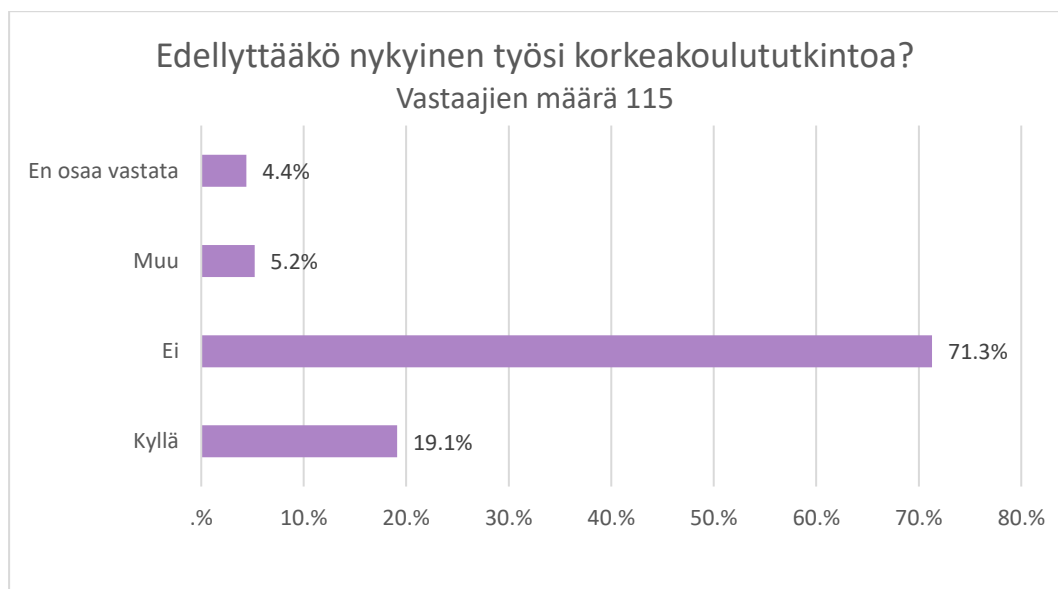
Vastaajista vain alle viidennes (n22) oli sitä mieltä, että heidän nykyinen työnsä edellyttää korkeakoulututkintoa. 71 % oli sitä mieltä, että työ ei vaatinut korkeakoulututkintoa, reilu 4 % ei osannut sanoa ja vaihtoehdon muu valitsi 5 % vastaajista. Muu -vastauksen valinneet olivat täydentäneet vastaustaan sanallisesti. Näistä sanallisista vastauksista nousi esiin, että korkeakoulua pidetään kyllä etuna, mutta se ei ole välttämätön kyseiseen työhön hakiessa. Sama vastaaja nosti esiin myös alan työkokemuksen.

*”Se on plussaa, mutta ei välttämätön, myös 2. asteen opinnot ”riittävät”. Tärkeämpi on riittävä kokemus nuorisoalalla.”*

Avoimista vastauksista nousi myös esille osan vastaajien toive, että heidän työtehtäviensä tekemiseen vaadittaisiin korkeakoulututkinto. Välttämättä työtehtäviin ei ole edellytetty lainkaan nuorisoalan koulutusta, ja vaikei korkeakoulutusta ole edellytettykään, voi käytäntö osoittaa sen, että kyseiseen työhön palkataan pätevyysvaatimuksista huolimatta vain korkeakoulutettuja.

*”minusta pitäisi, mutta sitä ei vaadita. ei edes peruskoulutusta”*

*”Virallisesti ei, mutta mielestäni pitäisi edellyttää ja käytännössä se niin onkin.”*



**Kaavio 10. Edellyttääkö nykyinen työsi korkeakoulututkintoa?**

### 4.3 Työelämä

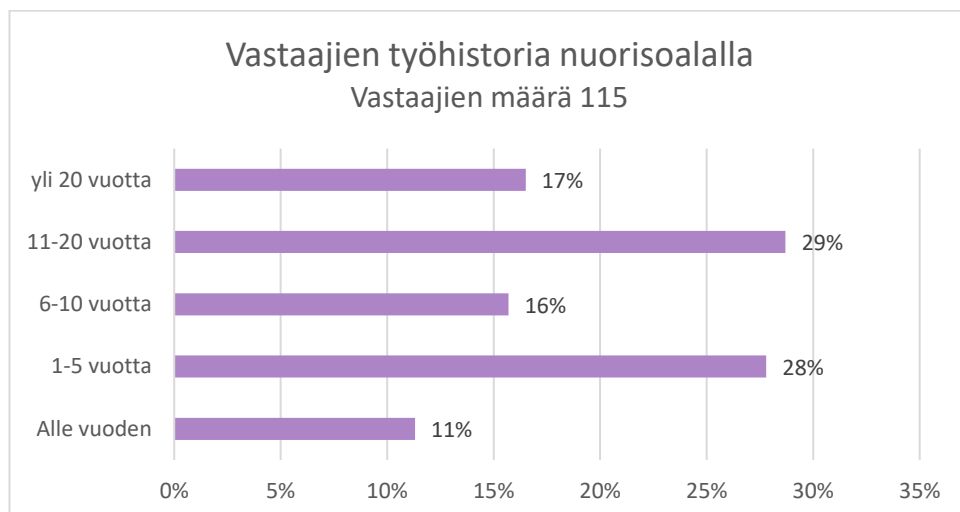
Toisena teemana kyselyssä oli työelämä ja siihen liittyvät kysymykset. Kyselyn avulla kartoitettiin Varsinais-Suomen alueella työskentelevien kunnallisten

nuorisotyöntekijöiden ammattinimikkeitä, työsuhteen laatua, työtehtäviä, työnkuvaa, työmuotoja, nuorten kanssa tehtävän työn määrää, työhistoriaa nuorisoalalla ja työtyytyväisyyttä.

Kolmannes (34 %) työntekijöistä ilmoitti olevansa työsuhteessa määräaikaisena ja 64 prosentilla vastaajista oli toistaiseksi voimassa oleva eli niin sanottu vakinainen työsuhte. Vastaajista valtaosa (84 %) oli töissä kokoaikaisesti, ja 15 % ilmoitti työskentelevänsä osa-aikaisesti. Määräaikaisten nuorisotyöntekijöiden osuus henkilöstöstä on suurempi kuin kunta-alalla yleisesti. Kuntatyönantajien henkilöstötilastoinnin (2020b) mukaan kunta-alalla työskentelevistä 77 % on vakinaisia ja 22 % määräaikaisia.

Kolmannes vastaajista käyttää viikoittaisesta työajasta 21–30 tuntia nuorten kanssa työskentelyyn. 23 % ilmoitti työskentelevänsä nuorten kanssa 11–20 tuntia ja 20 % vastaajista 1–10 tuntia. 16 % vastaajista ilmoitti työskentelevänsä lähes koko työaikansa eli 31–40 tuntia nuorten kanssa. Vastaajista 5 % vastasi, ettei työskentele lainkaan nuorten parissa.

Tutkimuksen mukaan enemmistö (51 %) nuorisotyötä tekevästä henkilöstä tekee pääsääntöisesti päiväaikaan töitä. Pääsääntöisesti iltatöitä tekeviä on vain alle kolmannes (30 %). Kaksivuorotyötä, jossa osa työpäivistä on iltatyötä ja osa päivätyötä on 14 prosentilla vastaajista. Viisi vastaajaa koki tekevänsä jotain muuta työaikaa, sillä työaika vaihteli ajoittain.



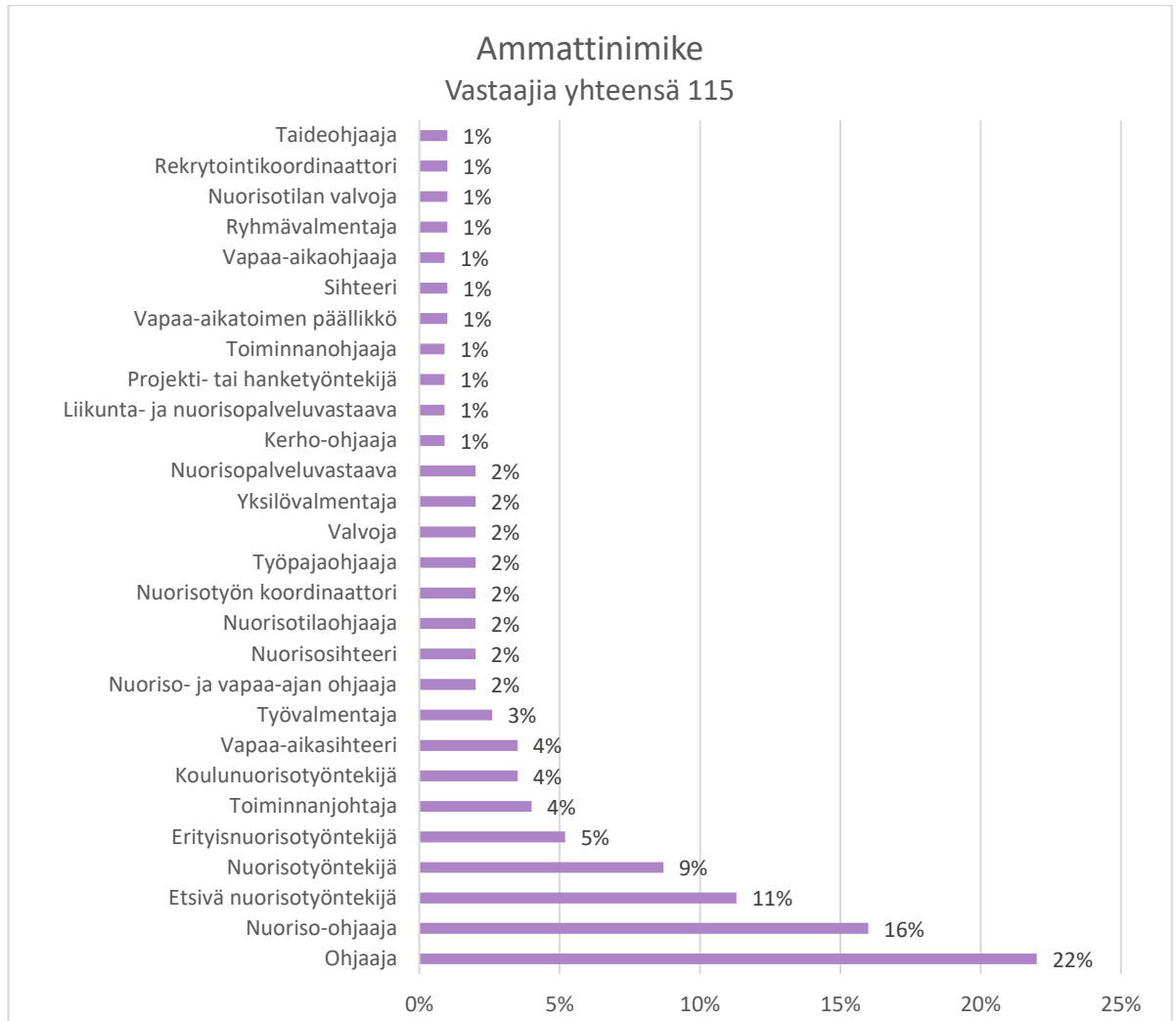
**Kaavio 11. Vastaajien työhistoria nuorisoalalla.**

Tutkimuksen mukaan Varsinais-Suomen alueella on 28 erilaista ammattinimikettä käytössä. Suosituimmat ammattinimikkeet ovat ohjaaja (22 %), nuoriso-ohjaaja (16 %), etsivä nuorisotyöntekijä (11 %), nuorisotyöntekijä (9 %). Osalla vastaajista oli kaksi eri roolia organisaatiossaan, ja heidän työaikansa jakautui näiden työtehtävien kesken. Avoimissa vastauskentissä nousi esiin tyytymättömyys omaan ammattinimikkeeseen, jota on pyritty muuttamaan, mutta toistaiseksi tuloksetta.

*”Nimikkeestä on taisteltu työntäjän kanssa useampi vuosi tuloksetta.”*

Nimikkeiden kirjo on hyvin laaja, ja voitaneen olettaa, että nimikkeitä saattaisi löytyä jopa lisää Varsinais-Suomen alueelta, jos kaikki nuorisotyöntekijät vastaisivat kyselyyn. Pääsääntöisesti kuitenkin kunnat toteuttavat nuorisolain mukaista nuorisotyön ja -politiikan tehtävää, joten sen toteuttamiseen tuskin on tarvetta 28 eri nimikkeelle. On kuitenkin huomioitava, että noin puolet vastaajista ilmoitti ammattinimikkeekseen jonkin yllä mainituista neljästä suosituimmasta ammattinimikkeestä, joten kunnista löytyy myös samankaltaisuuksia.





**Kaavio 12. Ammattinimike.**

Työtehtävien suhteen nuorisotyöntekijöiltä kysyttiin pääasiallista työtehtävää, ja sen lisäksi mitä kaikkia työtehtäviä työhön kuuluu. Kysymyksen asettelussa käytettiin kunnallisen yleisen virka- ja työehtosopimuksesta löytyvää jaottelua nuoriso- ja vapaa-aikapalvelujen palkkahinnoittelusta. KVTES:ssa on jaettu nämä palkkahinnoitteluluokat neljään eri vaativuustasoon (Kuntatyönantajat 2020a):

- **nuoriso- ja vapaa-aikapalvelujen johto- ja esimiestehtävät** (toimintayksikön tai toiminta-alueen johto- ja esimiestehtävät tai asiantuntijatyö). Tämä vaativuustaso edellyttää soveltuvaa korkeakoulututkintoa. Työnimike tässä vaativuustasossa voisi olla esimerkiksi nuorisosihteeri tai koordinaattori.
- **nuoriso- ja vapaa-aikapalvelujen vaativat ammattitehtävät** (nuoriso- ja vapaa-aikapalvelujen kehittäminen, toiminnan suunnittelu ja ohjaus sekä nuorten tarpeiden tunnistaminen ja ennakointi). Tämä vaativuustaso edellyttää

soveltuvaa alempaa korkeakoulututkintoa tai ammatillista perustutkintoa. Työnimike tässä vaativuustasossa voisi olla esimerkiksi erityisnuorisotyöntekijä tai nuoriso-ohjaaja.

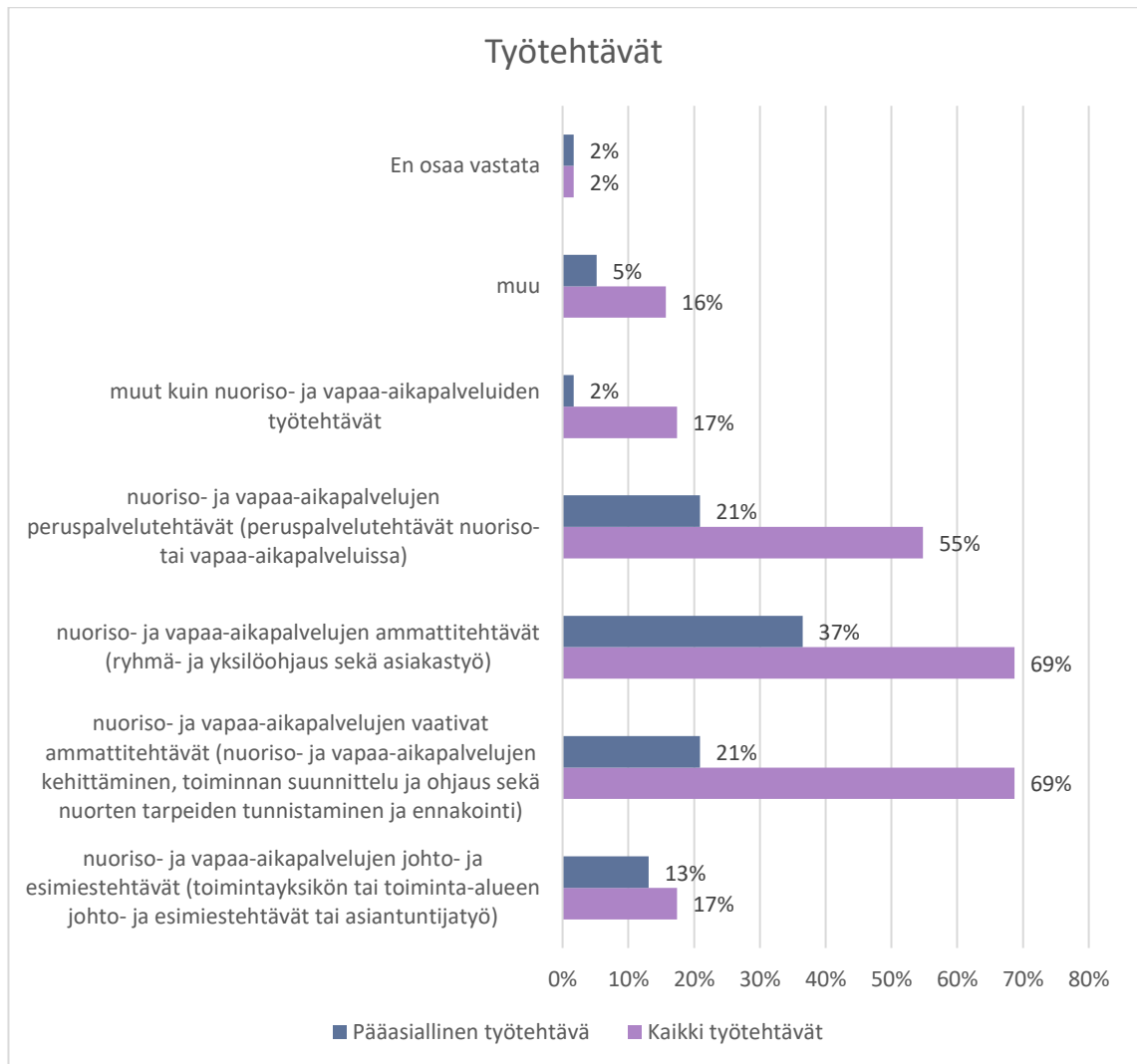
- **nuoriso- ja vapaa-aikapalvelujen ammattitehtävät** (ryhmä- ja yksilöohjaus sekä asiakastyö). Tämä vaativuustaso edellyttää soveltuvaa alempaa korkeakoulututkintoa tai ammatillista perustutkintoa. Työnimike tässä vaativuustasossa voisi olla esimerkiksi nuoriso-ohjaaja ja nuorisotyöntekijä.
- **nuoriso- ja vapaa-aikapalvelujen peruspalvelutehtävät** (peruspalvelutehtävät nuoriso- tai vapaa-aikapalveluissa). Tässä vaativuustasossa ei ollut edellytettynä koulutusta. Työnimikkeenä tässä vaativuustasossa voisi olla esimerkiksi kerho-ohjaaja.

Tämän lisäksi kyselyssä oli mahdollista vastata kohta ”muut kuin nuoriso- ja vapaa-aikapalveluiden työtehtävät”, tai vastata omin sanoin avoimeen kenttään.

Reilu kolmannes (37 %) vastaajista ilmoitti pääasialliseksi tehtäväkseen nuoriso- ja vapaa-aikapalveluiden ammattitehtävät. 21 % vastaajista taas koki pääasialliseksi tehtäväkseen nuoriso- ja vapaa-aikapalvelujen peruspalvelutehtävät ja yhtä moni vastaajista näki työnkuvakseen nuoriso- ja vapaa-aikapalvelujen vaativat ammattitehtävät. Johto- ja esimiestehtävissä ilmoitti työskentelevänsä reilu kymmenesosa (13 %).

Mielenkiintoista on myös huomata, että kunnilla näyttää olevan hieman tiukemmat kelpoisuusvaatimukset kuin mitä työehtosopimus edellyttää. 19 % työntekijöistä ilmoitti, että heidän työtehtäviinsä edellytetään korkeakoulututkintoa, mutta vain 13 % ilmoitti työskentelevänsä johto- ja esimiestehtävissä, joissa ainoastaan korkeakoulututkinto nähdään soveltuvana tutkintona työehtosopimuksessa.

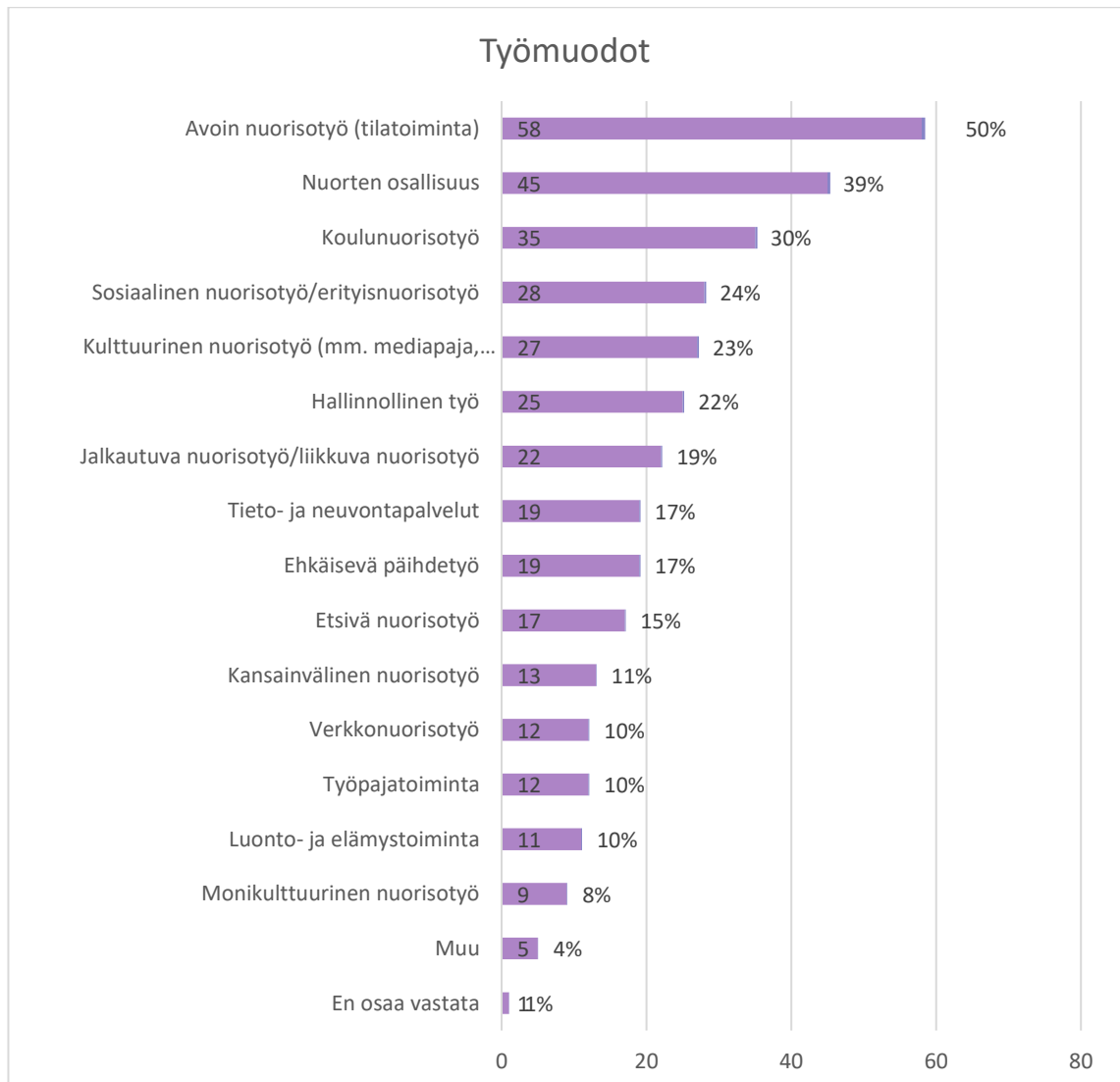
Toisessa työnkuvaa kartoittavassa kysymyksessä pyydettiin vastaajia ilmoittamaan mitkä kaikki työtehtävät kuuluvat heidän työnkuvaansa. Vastausvaihtoehtoina olivat samat työtehtävät kuin edellä. Vain viidesosa vastaajista ilmoitti työtehtävikseen vain yhden osa-alueen. 77 % vastaajista taas ilmoitti työtehtäviensä koostuvan kahdesta tai useammasta tehtävästä. Jopa viidesosa (19 %) koki työtehtäviensä koostuvan joko kaikista näistä neljästä vaativuustasosta tai jopa viidestä eri työtehtävyaluokasta, jolloin yksi näistä vaihtoehtoista on avoimeen kenttään itse kirjattu vaihtoehto.



**Kaavio 13. Työtehtävät.**

Tutkimuksen mukaan Varsinais-Suomen alueella toteutetaan varsin laajasti eri nuorisotyön muotoja. Puolet vastaajista ilmoitti avoimen nuorisotyön eli tilatyöskentelyn työmuodokseen. Toiseksi eniten toteutettiin nuorten osallisuuteen liittyviä työmuotoja ja kolmanneksi eniten koulussa tehtävää nuorisotyötä. Vain noin joka kymmenes valitsi kansainvälisen nuorisotyön, verkkonuorisotyön, työpajatoiminnan, luonto- ja elämäystoiminnan tai monikulttuurisen nuorisotyön. Varsinkin näiden vähiten valittujen työmuotojen valintaa vähensi todennäköisesti kysymyksen asettamat reunaehdot, joissa pyydettiin valitsemaan korkeintaan kolme pääsääntöisesti käyttämää työmuotoa.

*”olisin voinut vastata lähes kaikki vaihtoehdot, enkä vain kolmea. Työyhteisömme on hyvin pieni ja henkilökuntaresurssit nuorisotyön puolella on yhden käden sormilla laskettavissa, joten joudun tekemään lähes kaikkea samanaikaisesti.”*



**Kaavio 14. Vastaajien ilmoittamat pääsääntöiset työmuodot.**

Kyselyssä kartoitettiin nuorisotyöntekijöiden tyytyväisyyttä kahdella eri kysymyksellä. Ensimmäisessä kysyttiin tyytyväisyyttä seuraaviin asioihin: kehittymismahdollisuuksiin, ammattitaidon arvostukseen, mahdollisuutta vaikuttaa työtehtävien sisältöihin ja etenemismahdollisuuksiin. Toisessa kysymyksessä taas kartoitettiin kuinka todennäköisesti työntekijä suosittelisi ammatiaan muille.

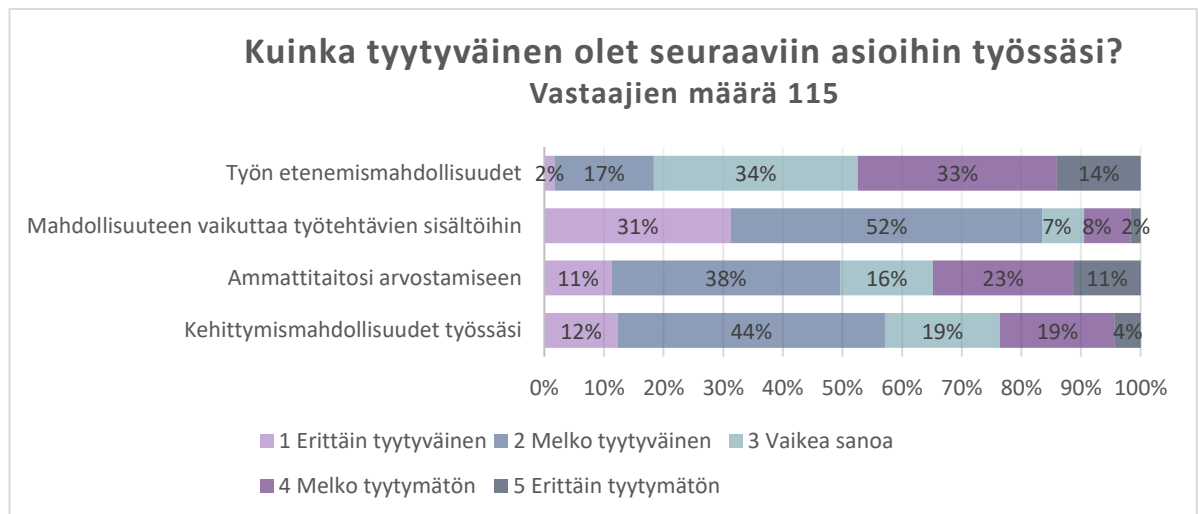
Kaikkein tyytyväisimpiä nuorisotyöntekijät olivat mahdollisuuteen vaikuttaa oman työn sisältöön. Jopa 83 % työntekijöistä koki olevansa erittäin tai melko tyytyväisiä vaikutusmahdollisuuksiinsa työnsä sisältöön. Toiseksi eniten nuorisotyöntekijät olivat tyytyväisiä omiin kehittymismahdollisuuksiinsa. Yli puolet (56 %) koki olevansa erittäin tai melko tyytyväisiä työn tarjoamiin kehittymismahdollisuuksiin. Toisaalta joka neljäs (23 %) taas ilmoitti olevansa melko tai erittäin tyytymätön kehittymismahdollisuuksiinsa. Nämä kehittymismahdollisuudet eivät kuitenkaan viitanneet suoraan työn etenemismahdollisuuksiin, sillä lähes puolet (47 %) koki olevansa melko tai erittäin

tyytymättömiä työn etenemismahdollisuuksiin. Vain joka viides oli jollain tasolla tyytyväinen mahdollisuuksina edetä työssään. Kolmannes vastaajista (34 %) ei osannut vastata työn etenemismahdollisuuksiin, joten tästä voi päätellä, että isolle osalle nuorisotyöntekijöistä eivät ole työn etenemismahdollisuudet selvät.

Lähes puolet koki olevansa jollain tasolla tyytyväinen ammattitaitonsa arvostamiseen, kun taas 44 % vastaajista ilmoitti olevansa melko tai erittäin tyytymätön arvostukseen. Osa vastaajista oli myös kirjoittanut tarkemmin näkemyksiään arvostuksesta, ja erityisesti siitä, miten kohderyhmä arvostaa heidän ammattitaitoaan, mutta päättäjät eivät.

*”Lapset ja nuoret sekä osa vanhemmista kyllä arvostaa työtä ja ammattitaitoa, mutta palkkauksesta näkee sen, että päättäjät eivät arvosta...”*

*”Kiinnostusta kehittää työtä olisi enemmän, kuin mitä työaika ja resurssit antavat myöten. Myös kouluttautuminen on hankalaa, sillä työnantaja ei kannusta osallistumaan kursseille tai päivittämään osaamista.”*



**Kaavio 15. Kuinka tyytyväinen olet seuraaviin asioihin työssäsi?**

Vastaajista 68 % suosittelisi erittäin tai melko todennäköisesti ammattiaan muille. Viidennes vastaajista (21 %) taas koki ammatinsa suosittelun melko tai erittäin epätodennäköisenä. Reilu kymmenesosa vastaajista (11 %) ei osannut sanoa.

Avoimen kentän vastauksista nousi esiin se, että nuorisotyötä voisi suositella niille, jotka kokevat alan kutsumuksena ja soveltuvat hyvin alalle. Osa näki ammattialan

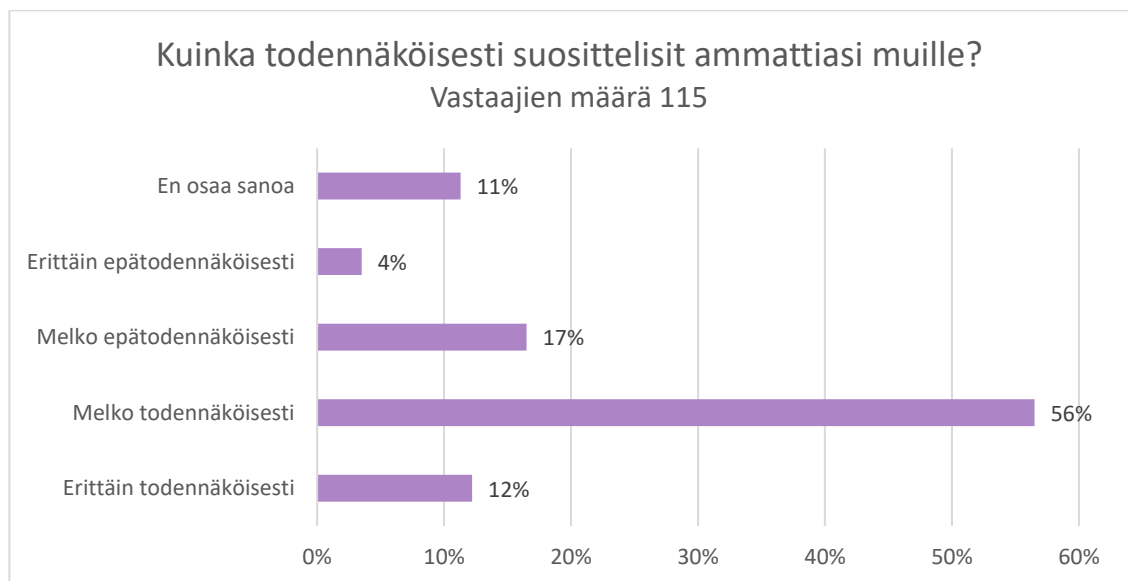
mielekkäänä, jos työntekijä on valmis joustamaan työaikojen, palkan ja arvostuksen suhteen. Vastauksissa nousi esiin myös työntajajaan liittyvät haasteet, kuten etenemismahdollisuuksiin liittyvät puutteet. Kaiken kaikkiaan isointa kritiikkiä avointen vastausten kohdalta sai palkkaus.

*”Ala on todella surkeasti palkattu, en suosittelisi kenellekään enää tätä alaa.”*

*”Johtuu kaupungin surkeasta palkkauspolitiikasta sekä olemattomista etenemismahdollisuuksista.”*

*”Alaa voisin suositella tietyntylaisille ihmistyypeille, mutta työntajajaa välttämättä en.”*

*”Mikäli joku ei kaipaa suurta palkkaa ja nauttii ihmisten parissa tehtävästä työstä, niin tervetuloa alalle. Mutta jos kaipaa säännöllistä ja hyvätuloista ja arvostettua ammattia niin suosittelen harkitsemaan tarkasti alalle ryhtymistä. Tämä johtaa valitettavan usein mm. miehien vähyyteen alalla.”*



**Kaavio 16. Kuinka todennäköisesti suosittelisit ammattiasi muille?**

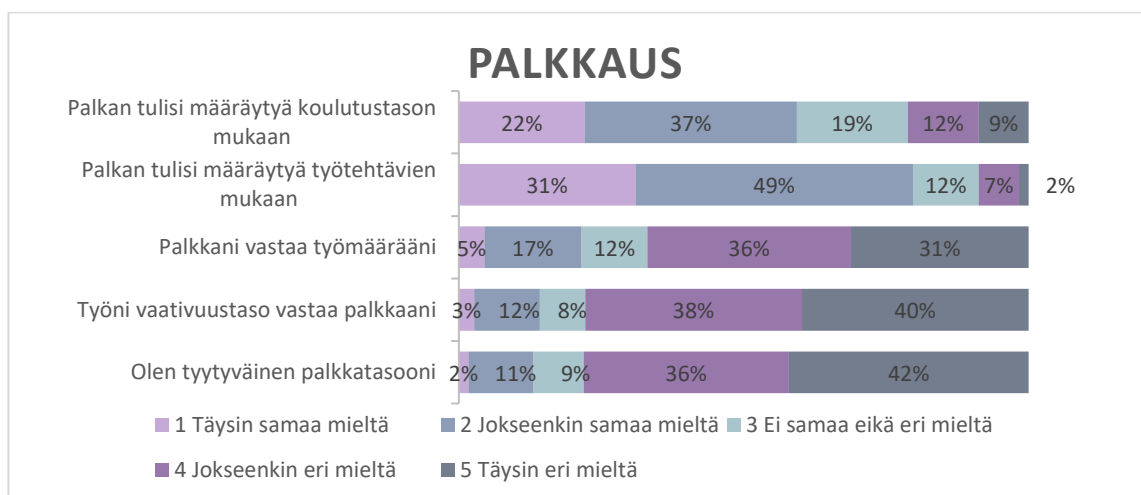
#### 4.4 Palkkaus

Palkkaukseen liittyviä kysymyksiä oli tässä tutkimuksessa vain kaksi. Palkkaus ei sinänsä ole isossa roolissa tässä tutkimuksessa, mutta koin tärkeäksi saada tietoa myös nuorisotyöntekijöiden palkkauksesta ja heidän näkemyksiään palkasta suhteessa koulutukseen tai työn vaativuuteen. Ensimmäisessä kysymyksessä nuorisotyöntekijöille

esitettiin viisi eri väittämää palkkaan liittyen ja toisessa kysymyksessä kysyttiin bruttopalkkaa.

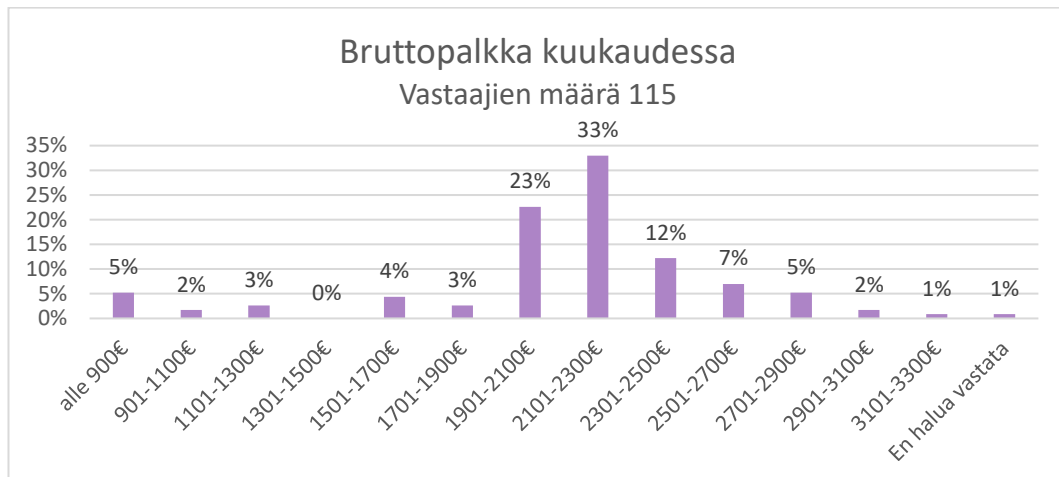
Nuorisotyöntekijöistä 80 % oli täysin tai jokseenkin samaa mieltä, että palkan tulisi määräytyä työtehtävien mukaan. Joka kymmenes (9 %) oli jokseenkin tai täysin eri mieltä tämän väittämän kanssa. 59 % vastasi olevansa täysin tai jokseenkin samaa mieltä siitä, että palkkauksen tulisi perustua koulutustasoon. Viidennes (21 %) koki olevansa jokseenkin tai täysin eri mieltä koulutustasoon perustuvaan palkkauksen kanssa. Lähes yhtä moni (19 %) ei ollut samaa eikä eri mieltä. Vastaus on siinä suhteessa mielenkiintoinen, että vastaajat eivät jakautuneet kahtia näiden kahden kysymyksen kanssa, vaan osa vastaajista on kannattanut kumpaakin vaihtoehtoa palkkauksen määrittämiselle. Olkoonkin, että näistä vaihtoehdoista selvästi suosituin oli työtehtäviin perustuva palkkaus.

Loput palkkausta koskevista väittämien tuloksista olivat kuitenkin huolestuttavia. Peräti kaksi kolmasosaa vastaajista (67 %) koki, ettei palkka vastannut heidän työmääräänsä. Vain 5 % vastaajista koki olevansa täysin samaa mieltä väittämän kanssa ja 17 % jokseenkin samaa mieltä. 40 % vastaajista koki olevansa täysin eri mieltä väittämän ”työni vaativuustaso vastaa palkkaani” kanssa ja tämän lisäksi väittämän kanssa jokseenkin eri mieltä oli 38 % vastaajista. Tästä voi päätellä, että nuorisotyöntekijät kokevat hyvin vahvasti, ettei heidän työmääränsä ja työn vaativuus näy palkkatasossa. Vain 13 % nuorisotyöntekijöistä oli täysin tai jokseenkin tyytyväisiä palkkatasoonsa ja 78 % koki olevansa täysin tai jokseenkin tyytymättömiä palkkatasoonsa.



**Kaavio 17. Palkkaus.**

Palkkauksen suhteen kolmannes vastaajista (33 %) ilmoitti bruttopalkkansa sijoittuvan 2101–2300 euron välille. Toiseksi eniten vastauksia sai palkkaluokka 1901–2100 euroa. Kaksi kolmasosaa vastaajista (68 %) ilmoitti bruttopalkkansa sijoittuvan 1901–2500 euron väliin. Osa oli ilmoittanut bruttopalkkseen alle 900 € ja tämä selittynee luontaisesti työn osa-aikaisuudella. Avoimessa tekstikentässä oli avattuna tähän kohtaan eri elämäntilanteita, kuten varhaiseläköitymistä ja hoitovapaalla olemista. Eräs vastaaja kertoi palkkansa vaihtelevan kuukausittain, sillä hän on työsuhteessa tuntiperustaisesti.



### **Kaavio 18. Bruttopalkka.**

Suurin osa Varsinais-Suomen alueella työskentelevistä nuorisotyöntekijöistä koki palkkansa olevan alhainen verrattuna työmäärään ja työn vaativuuteen. Osa työntekijöistä koki alhaisen palkkaustason kertovan alan arvostuksesta.

*”Nuoriso-ohjaajan palkka on todella pieni ja kertoo valitettavasti työn arvostuksesta.”*

*”Työhöni kuuluu paljon hallintoa, ohjausta ja asiantuntijatyötä, mutta palkkaus on ohjaajan palkan tasolla.”*

Vastaajista useampi kuvaili palkkausta naurettavaksi. Näistä avoimista vastauksista pystyi päättelemään myös turhautumista tilanteeseen, jossa nuorisotyöntekijät kokivat oman työmäärän ja vastuun olevan liian iso palkkaan nähden.

*”Vaikka palkkani onkin koulutuksen myötä noussut, on se naurettavan alhainen kokemus, koulutustaso ja työn vaatimukset huomioiden. Vastaavilla ominaisuuksilla miesvaltaisilla aloilla palkkani olisi lähes kaksinkertainen*



*nykyiseen verrattuna. Nuorisoalan palkat tulisi todelle saada nousuun, kuten monen muunkin naisvaltaisen alan. Tähän tarvitaan poliittista tahtoa, jota ei tällä hetkellä ole nähtävissä."*

*"Mitäs tähän nyt kirjoittaisi. Työmäärään ja työnkuvaan nähden palkka on naurettavan pieni."*

*"Palkkahan on suorastaan naurettava siihen nähden, mikä vastuu ja työmäärä työhön liittyy."*

#### **4.5 Nuorisoalan kelpoisuusvaatimukset**

Viimeisenä osa-alueena kyselyssä oli nuorisoalan kelpoisuusvaatimukset. Nuorisotyöntekijät saivat vastata viiteen eri väittämään. Vastausvaihtoehdot olivat asteikolla täysin samaa mieltä – täysin eri mieltä. Asteikon lisäksi oli mahdollista valita kohta "en halua vastata".

Suurin osa nuorisotyöntekijöistä (64 %) koki, että nuorisoalan kelpoisuusvaatimuksia tulisi luoda selvärajaisemmiksi eri alojen suhteen. Näistä 22 % oli täysin samaa mieltä väittämän kanssa ja 42 % jokseenkin samaa mieltä. Reilu kymmenesosa (13 %) oli sitä mieltä, että rajaa ei tarvitse täsmentää. Joka viidennes (20 %) ei ollut eri eikä samaa mieltä. Osa vastaajista koki selvärajaisuuden luomisen tärkeäksi. Avoimeen kenttään kommentoitiin nuorisotyön roolia, sekä soveltuvan koulutuksen epäselvää rajaa.

*"Selvärajaisuus sos-terv-alaan tulisi olla selkeämpi. Niin, että nuorisotyö olisi selkeästi ennaltaehkäisevää, hyvään vapaa-aikaan ja ajanviettomahdollisuuksiin tähtäävää."*

*"Erytisen harmillista on se, että vaikka yhteisöpedagogi amk on ainoa ammattikorkeakoulututkinto, joka on täysin kasvatusalan koulutus ja painottunut nuorisotyöhön niin silti sosiaalialan sosionomikoulutus katsotaan yhtäläillä päteväksi. Joskus jopa ihan mikä vain koulutus, jos se on tietyn asteen koulutus."*

Reilu puolet nuorisotyöntekijöistä (53 %) koki, että kelpoisuusvaatimukset tulisi määritellä ulkoapäin, kuten liiton tai lainsäädännön tasolta. Tässä väitteessä 27 % vastaajista ei ollut samaa eikä eri mieltä. Lähes viidennes (17 %) vastaajista oli jokseenkin tai täysin eri mieltä väitteen kanssa.

Suurin osa vastaajista (82 %) koki olevansa täysin tai osittain samaa mieltä siitä, että nuorisoala tarvitsee kelpoisuusvaatimuksia. Vain 6 % vastaajista oli tämän väittämän kanssa jokseenkin tai täysin eri mieltä. 36 % prosenttia nuorisotyöntekijöistä koki kunnallisen nuorisotyön kelpoisuusvaatimukset riittävän selkeiksi, kun taas 42 % vastasi olevansa osittain täysin eri mieltä väitteen kanssa. Joka viidennes ei ollut samaa eikä eri mieltä väittämään. Reilu puolet koki kunnallisen nuorisotyön kelpoisuusvaatimukset riittäviksi. Noin kolmannes (29 %) taas koki kelpoisuusvaatimukset riittämättömiksi.

Kelpoisuusvaatimusten osalta noin viidesosalla vastaajista ei ollut selkeää näkemystä ovatko he eri vai samaa mieltä väittämien kanssa. Tämä voi osaltaan johtua siitä, että osa vastaajista ei ole perehtynyt aiheeseen syvemmin. Avoimen kentän vastauksiin olikin täsmennetty, että eräs vastaajista oli uusi alalla, eikä siksi omannut selkeää näkökantaa väitteisiin.

*”Olen liian uusi alalla ja perehtymätön asiaan osatakseni ottaa kantaa.”*

Tämän lisäksi vastauksiin on saattanut vaikuttaa myös se, ettei kelpoisuusvaatimuksia ole esitelty nuorisotyöntekijöille. Epäselvyyttä aiheeseen ovat luoneet myös palkkausten toimintatavat, jotka eivät olleet johdonmukaisia.

*”täytyy tunnustaa, etten ole nähnyt kelpoisuusvaatimuksia minkään tahon esittelemänä.”*

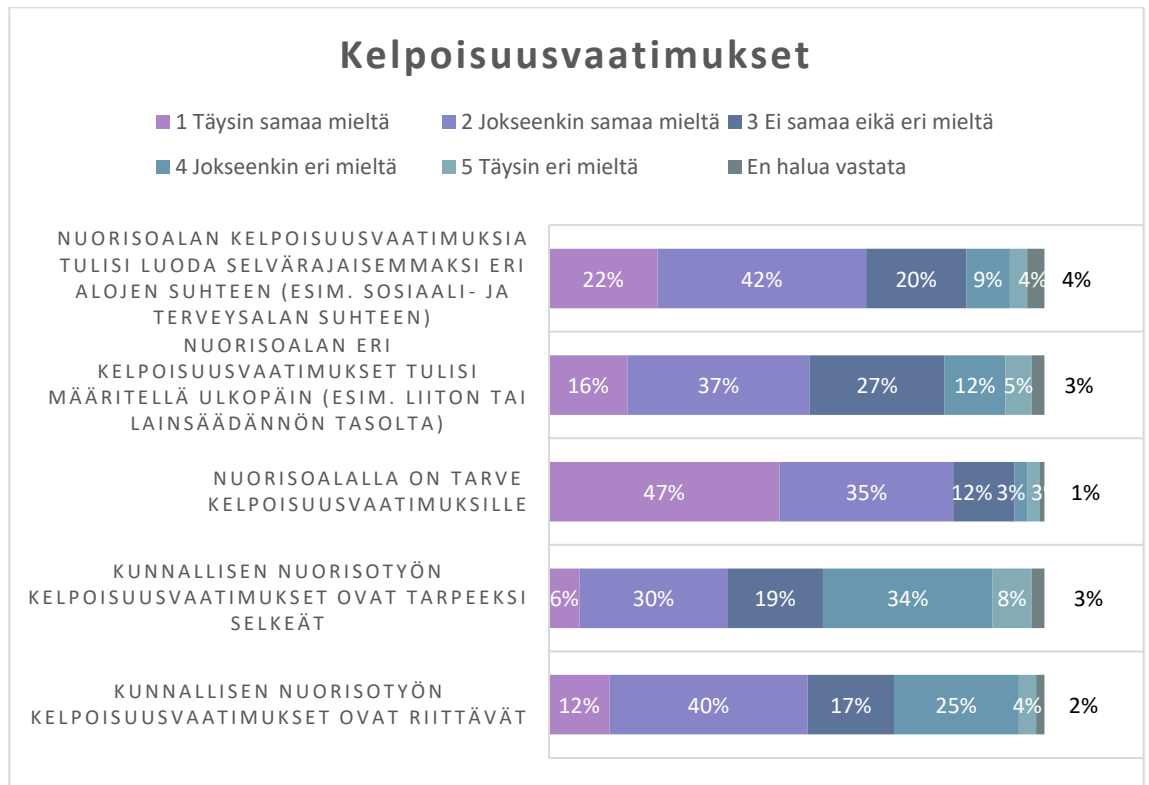
*”em. kysymykseen kelpoisuusvaatimuksista en osannut olla mitään mieltä, koska toisten osalta ne ovat riittävät, mutta toiset pääsevät työhön ”kaverin kaveri” pohjalta.”*

Avoimissa vastauksissa myös kritisoitiin liian tiukkoja soveltuvuusvaatimuksia, jotta nuorisotyön kenttä olisi jatkossakin avoin moniammatillisuudelle. Yksi vastaajista kokikin, että työyhteisöt hyötyisivät monipuolisesta osaamisesta.

*”Monenlaista/monipuolista osaamista on hyvä olla työyhteisössä, siksi ei saisi rajata liian tarkasti soveltuvia tutkintoja, niin että moniammatillisuus kärsii (ei olisi ehkä hyvä, jos olisi esim. pelkkiä sosionomeja ja yhteisöpedagogeja töissä.)”*

Samoin esiin nousi myös työkokemuksen arvostaminen. Eräs vastaajista koki huonoksi sen, että soveltuvuusvaatimuksena olisi aina korkeakoulututkinto.

*”On väärin, jos aina vaaditaan korkeakoulututkinto, eikä työkokemusta arvosteta.”*



**Kaavio 19. Kelpoisuusvaatimukset.**

## 5. JOHTOPÄÄTÖKSET JA YHTEENVETO

Viidennessä luvussa esittelen tutkimuksen johtopäätökset ja yhteenvedon. Pro graduni tutkimuskysymykset olivat: Millaisia ovat varsinaissuomalaisten kunnallisten nuorisotyöntekijöiden kokemukset ja mielipiteet nuorisotyöstä ja siihen tarvittavasta pätevyydestä sekä sen koulutuksesta? Mitkä ovat varsinaissuomalaisten kuntien nuorisotyötä tekevien henkilöiden kokemukset ja mielipiteet koulutuksen merkityksestä nuorisotyössä? Mitkä ovat heidän näkemyksensä työtehtäviensä laajuudesta ja työelämäkokemuksista nuorisotyössä? Ovatko he tyytyväisiä nuorisoalan palkkaukseen? Mitä he ajattelevat kelpoisuusvaatimuksista nuorisotyössä? Vastaukset näihin tutkimuskysymyksiin esitellään tutkimuksen neljän eri pääteeman kautta: koulutus, työelämä, palkkaus ja kelpoisuusvaatimukset. Tämän lisäksi pohdin tutkimuksen luotettavuutta, sekä tutkimuksen etiikkaa.

### **Koulutus**

Koulutuksen osalta nuorisotyöntekijät ovat suhteellisen hyvin koulutettuja ja suurin osa kokee olevansa koulutustaan vastaavalla alalla. Selvästi suosituimmat koulutustaustat Varsinais-Suomen alueella ovat nuorisoalan ammatillinen perustutkinto (entinen nuoriso- ja vapaa-ajanohjaaja, nykyisin nuoriso- ja yhteisöohjaaja), sekä alan ammattikorkeakoulututkinto (yhteisöpedagogi). Toki lähes joka viides ilmoitti, ettei heillä ole lainkaan nuorisoalan koulutusta. Tutkimuksessa nousi esiin, etteivät kelpoisuusrajat nuorisoalalla ole yksiselitteisiä, vaan kunnat palkkaavat nuorisoalalle työntekijöitä myös nuorisoalan ulkopuolelta. Onkin syytä pohtia, onko kaikissa työtehtävissä tarve nuorisotyön koulutukselle, jos henkilön työ on keskittynyt johonkin muuhun kuin varsinaiseen nuorten kohtaamistyöhön.

Jatkokouluttautumisen hyödyt näyttävät liittyvän lähinnä henkilökohtaiseen kehitykseen, eikä jatkokouluttautuminen suurimman osa mielestäsi ole vaikuttanut työnkuvaan tai palkkaukseen. Toki osalla työnkuva oli laajentunut tai he olivat löytäneet uuden työpaikan kouluttautumisen myötä, mutta se ei välttämättä ole vaikuttanut palkkaan positiivisesti. Jatkokoulutuksella näyttää siis olevan jossain määrin vaikutusta nuorisoalalla työnkuvan kehittymiseen, mutta se ei suinkaan takaa sitä. Tätä saattaa selittää se, että korkeakoulutuksen käyneitä valmistuu koko ajan, mutta alalla ei ole samassa määrin työtehtäviä korkeakoulutetuille.

Tämä on myös varmasti vaikuttanut osaltaan nuorisotyöntekijöiden aikeisiin jatkokouluttautumisen suhteen. Vain 40 % piti jatkokouluttautumista todennäköisenä vaihtoehtona. Jopa joka neljännes koki jatkokouluttautumisen turhaksi, joten olisi tärkeää, että nuorisotyöntekijät hyötyisivät jatkokouluttautumisesta muutenkin kuin oman henkilökohtaisen ammatillisuutensa kerryttämisessä.

Kunnallisella nuorisoalalla työskentelevistä 56 % oli ilmoittanut korkeimmaksi koulutusasteekseen jonkin korkeakoulututkinnon. Vastaajista kuitenkin vain noin viidennes vastasi nykyiseen työhön tarvittavan korkeakoulututkinnon. Tästä voi siis päätellä nuorisotyöntekijöiden olevan ylikoulutettuja. On toki muistettava, että kyselyyn on vastannut vain noin puolet Varsinais-Suomen alueen nuorisotyötä tekevistä henkilöistä. Korkeakoulutetuilla henkilöillä, jotka yleisesti haluavat kehittää ammattialaa ja samalla itseään on saattanut olla enemmän motivaatiota kyselyyn, jolloin se saattaa vääristää tilastoa.

On myös tarpeen pohtia, vaikuttavatko ammatillisten nuorisotyöntekijöiden koulutustaustaan myös rekrytointeihin liittyvät haasteet, kuten pienten paikkakuntien vähäiset hakijamäärät tai alhainen palkkataso, jolloin varsinkin korkeasti koulutetut saattavat hakeutua muualle töihin.

## **Työelämä**

Nuorisotyöntekijöistä suurin osa työskentelee vakinaisessa työsuhteessa kuntaan. Määräaikaisia työntekijöitä on kuitenkin 12 % enemmän kuin kunta-alalla yleisesti. Tutkimuksessa ei kuitenkaan nouse esiin selittäviä tekijöitä määräaikaisten suurempaan määrään. Yksi tulkinta voisi olla, että nuorisoalalla tarvitaan jonkin verran määräaikaisia ns. tuntityöntekijöitä, jotka ovat tarvittaessa töihin kutsuttavia.

Tutkimuksessa yllätti hieman se, että vain kolmannes ilmoitti tekevänsä pääsääntöisesti iltatöitä. Nuorisoalalla toimitaan pitkälti nuorten vapaa-ajalla, joten voisi ajatella, että nuorisotyöntekijöistä työskentelisi suurin osa pääsääntöisesti ilta-aikaan. Toki tutkimuksessa voi olla vääristymää, sillä kyselyyn ovat saattaneet vastata todennäköisimmin ne työntekijät, jotka ovat enemmän työajastaan tietokoneella, kuin ne, jotka ovat iltaisin nuorten parissa. Toisaalta se voi kertoa myös nuorisotyön yhä enenevässä määrin kohtaavan nuoria päiväaikaan. Näin on esimerkiksi etsivässä nuorisotyössä, koulunuorisotyössä ja pajatoiminnassa.

Ammattinimikkeiden osalta työntekijöistä suurin osa on ohjaajia, nuoriso-ohjaajia, etsiviä nuorisotyöntekijöitä tai nuorisotyöntekijöitä. Teoriaosuudessa käsiteltiin yhtenäisten ammattinimikkeiden puuttumista ja se näkyi myös omassa tutkimuksessani. Kaiken kaikkiaan ammattinimikkeitä oli 28 erilaista. Kunnissa kuitenkin pääsääntöisesti toteutetaan hyvin samankaltaista nuorisotyötä, joten tarvetta näin monelle ammattinimikkeelle tuskin on. Ammattinimikkeiden runsas kirjo todennäköisesti myös lisää epäselvyyttä kunkin nimikkeen työnkuvien suhteen.

Tutkimuksessa nousi esiin, että nuorisotyöntekijöiden työtehtävät ovat hyvin laajat. Lähes 80 % vastaajista ilmoitti työtehtäviensä koostuvan useammasta kuin yhdestä palkkahinnoitteluluokasta (kts. luku 4.3.). Joka viidennes ilmoitti työtehtäviensä koostuvan kaikista näistä neljästä vaatavuustasoista tai jopa viidestä eri tehtäväluokasta. Palkkahinnoitteluluokkien vaatavuustason erittely näyttäisi kaipaavan myös täsmennystä, jotta nuorisotyöntekijät saisivat oikean palkkahinnoitteluluokan mukaista palkkaa.

Tutkimuksen mukaan nuorisotyöntekijät ovat tyytyväisiä mahdollisuuteensa vaikuttaa oman työn sisältöön. Samoin suhteellisen tyytyväisiä oltiin mahdollisuuteen kehittyä työssä. Sen sijaan lähes puolet nuorisotyöntekijöistä ovat tyytymättömiä etenemismahdollisuuksiinsa nuorisoalalla. Kolmasosa taas ei osannut vastata kysymykseen etenemismahdollisuuksien suhteen, joten on todennäköistä, että nuorisoalalla etenemismahdollisuudet ovat osittain epäselvät. Ammattitaitonsa arvostamisen kokemus jakaa nuorisotyöntekijät kahtia. Toinen puoli kokee työnsä arvostetuksi ja toinen puoli taas ei. Koen, että oman työn arvostetuksi tunteminen on erittäin tärkeää työn motivaation ja alan kehittämisen näkökulmasta. Suurin osa kuitenkin vastanneista suosittelisi ammattiaan muille, joten vaikka työntekijät näyttävät olevan tyytymättömiä joihinkin asioihin työssään, on kokonaiskuva työstä kuitenkin tarpeeksi positiivinen, jotta sitä voisi suositella muille.

Omassa tutkimuksessani nousi esiin samankaltaisia näkemyksiä kuin Nieminen on nostanut esiin professiotutkimuksessaan. Avoimissa vastauksissa työntekijät nostivat esiin nuorisotyöntekijän kokemuksen ja persoonan merkityksen alalla. Näin ollen nuorisotyön teoriapohjan lisäksi painoarvoa on nuorisotyöntekijöiden kokemustaustalla.

### **Palkkaus**

Vaikka nuorisotyöntekijät tutkimuksen mukaan näyttäisivät olevan hyvin koulutettuja, niin se ei näkynyt palkkauksessa. Tutkimuksessa nousikin esiin nuorisotyöntekijöiden

tyytymättömyys palkkaukseen. Suurin osa koki, ettei palkkaus ole verrannollinen heidän työmääränsä eikä vaativuustasoon. Miltei 80 % koki olevansa jollain tasolla tyytymättömiä palkkatasoonsa. Tämä tutkimustulos ei sinänsä yllättänyt sillä, nuoriso-ohjaajan palkka kunta-alalla on reilu 700 € alhaisempi kuin yleinen keskipalkka kunnissa. Tämän vuoksi on hyvin oletettavaa, ettei palkkaukseen olla tyytyväisiä. Vastaajista useampi käytti palkkausta kuvaavana terminä ”naurettavaa”. Se mielestäni kuvaa nuorisotyöntekijöiden turhautumista palkkauksen suhteen. Palkkauksen nähtiin olevan verrannollinen alan arvostukseen. On kuitenkin tärkeää pohtia, ajautuvatko nuorisoalan koulutetut ammattilaiset nuorisoalan ulkopuolelle heikon palkkauksen vuoksi.

Palkkauksen perusteesta nuorisotyöntekijöillä ei ollut selkeää näkemystä. Molemmat vaihtoehdot eli palkkauksen määräytyminen työtehtävien ja koulutuksen perusteella saivat kannatusta. Enemmän kuitenkin kannatettiin työtehtäviin perustuvaa palkkausta.

### **Kelpoisuusvaatimukset**

Nuorisotyöntekijöiden mielestä nuorisoala tarvitsee kelpoisuusvaatimuksia, ja selvärajaisuutta eri alojen suhteen. Noin puolet vastaajista koki, että nämä kelpoisuusvaatimukset tulisi määritellä ulkoapäin (kuten liiton tai lainsäädännön tasolla).

Tutkimukseni mukaan nuorisoalalle on suhteellisen helppoa päästä myös varsinaisten nuorisoalan koulutusten ulkopuolelta. Tutkimukseni ei kuitenkaan ota kantaa siihen mitkä nämä taustalla olevat syyt ovat. Osaltaan tämä varmasti selittyy pienten kuntien nuorisotyötä tekevien henkilöiden työtehtävillä, joissa saman henkilön työtehtäviin sisältyy myös muiden toimialojen työtehtäviä. Tällöin koulutustausta voi olla näiden muiden toimialojen kentältä (kuten kulttuuri- tai liikunta-alan koulutus). Yksi selittävä tekijä voi löytyä myös suuntauksesta, jossa nuorisoalalle palkataan erityisosajia alan ulkopuolelta täydentämään henkilöstön osaamista.

Tutkimuksessa ilmeni myös, etteivät alan kelpoisuusvaatimukset ole kaikkien tiedossa. Näistä tulisi keskustella enemmän julkisella tasolla, jotta nuorisotyöntekijöillä olisi selkeä käsitys kelpoisuusvaatimuksista.

## **5.1 Ajatuksia jatkotutkimuksiin**

Alun tutkimuskatsauksessa esiteltiin aiheeseen liittyvää aiempaa tutkimusta ja samalla nostettiin esiin, ettei nuorisotyöntekijöiden ammattia ole tutkittu systemaattisesti. Erityisen mielekästä olisi tehdä pitkäaikaistutkimuksia suuntauksien selvittämiseksi. Esimerkiksi olisi mielenkiintoista tietää tapahtuuko nuorisoalalla työskentelevien

koulutustaustassa isoja muutoksia tulevaisuudessa ja kasvaako ilman nuorisoalan koulutusta olevien nuorisotyöntekijöiden määrä.

Tutkimustani määrittää vahvasti se, että vastaukset perustuvat täysin työntekijöiden omaan näkemykseen. Olisikin antoisaa, jos vastauksia olisi päässyt vertailemaan esimerkiksi työnantajien näkemyksiin. Tukevatko työnantajat esimerkiksi työntekijöiden jatkokouluttautumista jollain tasolla tai näkevätkö he työnkuvan muutokset mahdollisina. Tässä olisi mielenkiintoinen jatkotutkimuksen kohde.

Harmillisesti oma tutkimukseni ei paneutunut sen syvemmin nuorisoalan ammattinimikkeisiin, mutta ne jäivät silti pohdituttamaan. Olisi hienoa kartoittaa koko Suomen laajuisesti alan ammattinimikkeet ja niiden työnkuvat, sillä uskoisin, että työnkuviissa on hyvin paljon samankaltaisuuksia eri ammattinimikkeistä huolimatta. Onko siis nuorisoalalla tarve yhtenäisille ammattinimikkeille, jotka kuvaisivat paremmin työnkuvia?

## 5.2 Tutkimuksen luotettavuus

Tutkimusta tulee arvioida luotettavuuden näkökulmasta. Siihen vaikuttavat tutkimuksen otos, vastausprosentti, sekä se, että kyselylomakkeessa on osattu kysyä oikeita asioita suhteessa tutkimuskysymyksiin. (Heikkilä 2017, 179–180.) Omassa tutkimuksessani ei ollut otantaa, vaan kyseessä oli kokonaistutkimus. Näin ollen otantavirhettä ei tutkimuksessani ollut. Sen sijaan voisi pohtia onko vastausprosentti ollut riittävä. Vaikka kyseessä oli kokonaistutkimus eli tutkimuksen perusjoukkona olivat kaikki Varsinais-Suomen alueella työskentelevät nuorisotyöntekijät, niin tässä kyselytutkimuksessa oli oma katonsa. Vastausprosentti oli 46, joten on hyvä huomioida, että kyselyyn jätti vastaamatta reilu puolet alueen nuorisotyöntekijöistä. On mahdollista, että jos kaikki perusjoukon henkilöt olisivat vastanneet kyselyyn, olisi se voinut vaikuttaa myös tuloksiin. Näin ollen tuloksiin kannattaa suhtautua varauksellisesti, vaikka tutkimuksen tulokset antavatkin mielestäni hyvin suuntaa nuorisotyöntekijöiden näkemyksistä, sillä tällaisella reilun sadan nuorisotyöntekijän näkemyksellä on iso painoarvo.

Tärkeää on myös pohtia, ovatko kyselyyn vastanneet nuorisotyöntekijät ymmärtäneet kaikki kysymykset ja sen pohjalta osanneet vastata niihin. Tämä oli iso huolenaiheeni jo kysymyslomaketta suunniteltaessa, joten päätin testata lomaketta etukäteen osalla kohderyhmän nuorisotyöntekijöistä. Sain myös palautetta kysymyksistä ja niiden asettelusta graduseminaarissa, ja näiden pohjalta muotoilin osan kysymyksistä uudestaan. Tämän lisäksi kyselyssä oli joka kysymyksen lopussa avoin kenttä, johon



vastaajilla oli mahdollisuus kirjoittaa ajatuksiaan. Uskoisin, että näihin avoimiin kenttiin olisi tullut myös palautetta, jos kysymys olisi jäänyt epäselväksi tai jos lomake ei olisi toiminut oikein.

Myös avoimiin kenttiin jätettiin paljon vastauksia, ja hyvin pitkiäkin kommentteja, mikä varmasti kertoo vastaajien mielenkiinnosta aiheesta kohtaan. Samoin vastaajat jaksoivat hienosti täsmentää vastaustaan valitessaan vastausvaihtoehtokseen kohdan muu. Tämä tosin aiheutti hieman lisätöitä vastausten analysointivaiheessa. Optimaalisin tilanne olisi ollut, jos kaikki vastausvaihtoehdot olisivat jo löytynyt kyselystä, jolloin tarvetta varsinaisen tekstin analyysiin ei olisi ollut.

Erityisen tyytyväinen olin kyselylomakkeessa siitä, etteivät kyselyyn vastanneet jättäneet vastaamista kesken. Kohderyhmään sopivia henkilöitä oli kyselyn alussa 115 ja sama määrä vastaajia vastasi viimeiseen väittämäkysymykseen. Tästä voi päätellä, että kysymyslomake oli onnistuneesti rakennettu ja kestoaltaan sopiva. Yhdessä avoimessa kentässä tosin viitattiin halukkuuteen vastata useampaan vaihtoehtoon (työmuodot-osiossa, jossa vaihtoehdot oli rajattu kolmeen), mutta kyseessä oli yksittäinen henkilö. En usko tämän oleva kovin merkityksellinen lopullisten tulosten kannalta, sillä kysymyksen tarkoitus oli kartoittaa mitä työmuotoja alueella tehdään pääsääntöisesti, eikä kaikkia mahdollisia työmuotoja.

Kyselylomakkeen hyötynä on myös se, etten haastattelijana ole päässyt vaikuttamaan vastaajiin. Toisaalta kysymystenasettelun myötä voi vaikuttaa vastauksiin. Esimerkiksi voi pohtia olisiko voinut ilmaista seuraavan kysymyksen toisin: Koetko jatkokouluttautumisen turhana? Sen voisi ajatella olevan hieman provosoiva kysymys. Ehkä parempi kysymyksenasettelu olisi ollut: "Koetko jatkokouluttautumisen tärkeäksi?".

Entä onko kaikilla nuorisotyöntekijöillä ollut tosiasiallinen mahdollisuus vastata kyselyyn? Kyselyn ajankohta sijoittui toukokuun 2019 puoleenväliin, joka on oman kokemukseni mukaan nuorisotyössä ollut yleensä hieman rauhallisempaa aikaa, kun valmistaudutaan kesän toimintojen organisointiin. Kesällä taas kyselyyn olisi todennäköisesti tullut hieman vähemmän vastauksia työntekijöiden lomien takia. Uskoisin, että kysely on tavoittanut hyvin alueen nuorisotyöntekijät, sillä yhteystiedot oli kerätty suoraan työnantajilta.

Tutkimusaiheen valintaan vaikuttaa vahvasti tutkijan oma kiinnostus aiheeseen (Muukkonen 2018, 33). Näin on myös minun tapauksessani. En usko, että olisin päättänyt tutkimaan aiheita, ellei se olisi ollut mukana arjen keskusteluissa. Muukkonen (2018,33) mukaan tästä on sekä hyötyä että haittaa. Toisaalta sisäpiiriläisyys auttaa havaitsemaan

tutkimusongelmia, mutta toisaalta se saattaa haitata tutkimuksen objektiivisuutta. (Muukkonen 2018, 33.) On siis todettava, että tutkijana olen ollut hyvin sisällä aiheessa ja se on saattanut vaikuttaa tutkimukseni lopputulokseen. Alan ulkopuolinen tutkija olisi saattanut kiinnittää aineistossa eri asioihin huomiota, kuin itse vahvasti teemaan syventyneenä kiinnitin.

## LÄHTEET

- [1] Akavan erityisalajat (2011), Ammattina nuorisoala. Akavan erityisalojen ammattijulkaisu 2/2011. Jpaino Oy Helsinki.
- [2] Ammattinetti (2018). TE-palvelut. Nuoriso-ohjaaja. [http://www.ammattinetti.fi/ammattit/detail/304\\_ammatti](http://www.ammattinetti.fi/ammattit/detail/304_ammatti). Viitattu 1.4.2018.
- [3] Asetus opetustoimen henkilöstön kelpoisuusvaatimuksista (1998), Helsinki. Eduskunta.14.12.1998/986.
- [4] Emslie, Michael (2013), Toward a Youth Work Profession, Child & Youth Services, 34:2, 125-138.
- [5] Hanhijoki, Ilpo & Katajisto, Jukka & Kimari, Matti & Savioja, Hannele (2011), Koulutus ja työvoiman kysyntä 2025 – Ennakointituloksia tulevaisuuden työpaikoista ja koulutustarpeista. Opetushallitus. Raportit ja selvitykset 2011:25
- [6] Henriksson, Jonna (2016), Nuorisotyö ja nuorten elämäntilanne. Raportti nuorisotyön tutkimuksesta ja koulutuksesta. Tampereen yliopisto.
- [7] Heikkilä, Tarja (2017), Tilastollinen tutkimus (9. uud. p.). Edita Publishing.
- [8] Hirsjärvi, Sirkka & Remes, Pirkko & Sajavaara, Paula (1997), Tutki ja kirjoita. Tammi: Helsinki.
- [9] Hoikkala, Tommi & Kuivakangas, Johanna (2017), Repa, Kirsti ja maisteri nuorisopedagogiikoiden pyönteissä – johdanto. Teoksessa Tommi Hoikkala & Johanna Kuivakangas (toim.). 2017. Kenen nuorisotyö? Yhteisöpedagogiikan kentät ja mahdollisuudet. Humanistinen ammattikorkeakoulu julkaisuja 42. S. 10–32.
- [10] Huttunen, Katriina (2017), Nuoriso- ja vapaa-ajanohjauksen perustutkinnon tulevaisuuksia tarkastelemassa. Jyväskylän koulutusuhtymän julkaisuja 1. Jyväskylä.
- [11] Ingram, Gina & Harris, Jean (2001), Delivering Good Youth Work: A Working Guide to Surviving and Thriving. Russell House Publishing Ltd.
- [12] Kalliomaa, Johanna & Ahonen-Walker, Mari (2019), Kunnallinen nuorisotyö Suomessa 2019. Suomen kuntaliitto. Helsinki.
- [13] Kiilakoski, Tomi (2012), Nuorisotalotoiminnan kehittäminen. Teoksessa Komonen, Katja & Suurpää, Leena & Söderlund, Markus (toim.) 2012. Kehittyvä nuorisotyö. Helsinki: Nuorisotutkimusseura, 125-148.
- [14] Kiilakoski, Tomi (2019), Youth work education in Finland. Finnish Youth Research Network/Finnish Youth Research Society. Internet Publications 149. [https://www.nuorisotutkimusseura.fi/images/youth\\_work\\_education\\_web.pdf](https://www.nuorisotutkimusseura.fi/images/youth_work_education_web.pdf). Viitattu 18.4.2021.

- [15] Kuntasanasto (2013), Luku B: Luottamushenkilöt ja viranhaltijat, käsite B014. <https://mot.kielikone.fi/mot/valter/netmot.exe?Opt=256&ListWord=%40%40kel-poisuusvaatimus+WITH+LANG%3Dfi&Search-Word=f%C3%B6rordning&dic=1&page=results&UI=fi80>. Viitattu 7.5.2021.
- [16] Kuntatyönantajat (2016), Palkkatilastot. <https://www.kt.fi/tilastot-ja-julkaisut/palkkatilastot>. Viitattu 1.4.2018.
- [17] Kuntatyönantajat (2020a), Kunnallinen yleinen virka- ja työehtosopimus. <https://www.kt.fi/sopimukset/kvtes/2020-2021/liite-2-kulttuuri-ja-vapaa-aika-palvelujen-henkilosto>. Viitattu 18.4.2021.
- [18] Kuntatyönantajat (2020b), Henkilöstötilastot. <https://www.kt.fi/tilastot-ja-julkaisut/henkilostotilastot/palvelussuhteet>. Viitattu 24.4.2021.
- [19] Kuula, Arja (2011), Tutkimusetiikka. Aineistojen hankinta, käyttö ja säilytys. Vastapaino: Tampere.
- [20] Liikanen, Veli & Penttinen, Pekka (2018), Tilastollisen aineiston koonti nuorisotutkimuksessa. Teoksessa Tomi Kiilakoski & Päivi Honkatukia. Miten tutkia nuoria ja nuorisotyötä. Vastapaino, Tampere. S. 99–122.
- [21] Malm, Karla (2021), ”Parempi vaihtoehto kuin 80-luvun Suomi”? Nuorisotyön tekijät, paikat ja ympäristöt vuonna 2030. Humanistinen ammattikorkeakoulu julkaisuja, 119. Helsinki.
- [22] Muukkonen, Martti (2018), Tutkimusongelmia tutkimuksen apuvälineenä. Teoksessa Tomi Kiilakoski & Päivi Honkatukia. Miten tutkia nuoria ja nuorisotyötä. Vastapaino, Tampere. S.31–53.
- [23] Nieminen, Juha (1995), Nuorisossa tulevaisuus: suomalaisen nuorisotyön historia. Helsinki: Lasten keskus, 1995.
- [24] Nieminen, Juha (2000), Nuorisotyön professionalisaatio Suomessa. Nuorisotutkimus 1 (18), 32–49.
- [25] Nieminen, Juha (2014), Vastavoiman hahmo – Nuorisotyön yleiset tehtävät, oppimisympäristöt ja eetos. Teoksessa Hoikkala, Tommi & Sell, Anna (toim.) Nuorisotyötä on tehtävä. Menetelmien perustat, rajat ja mahdollisuudet. Nuorisotutkimusverkosto/Nuorisotutkimusseura, Julkaisuja 76. Helsinki: Nuorisotutkimusverkosto 2014, 21–43.
- [26] Nuorisoalan koulutustoimikunta (2010), Humanistinen ja kasvatustieteellinen koulutus ja kelpoisuus. Tiedote. Nuorisoalan ja muun ohjaustoiminnan koulutustoimikunta. 10.11.2010. Viitattu 21.4.2021. <https://docplayer.fi/2948573-Humanistinen-ja-kasvatustieteellinen-koulutus-ja-kelpoisuus.html>.
- [27] Nuorisolaki (2016), Helsinki. Eduskunta. 21.12.2016/1285.
- [28] Ojasalo, Katri & Moilanen, Teemu & Ritalahti, Jarmo (2009), Kehittämistyön menetelmät. Uudenlaista osaamista liiketoimintaan. 1. painos. Helsinki: WSOYpro OY.
- [29] Opetus- ja kulttuuriministeriö 2021a. Kuntien nuorisotyö. <https://minedu.fi/kuntien-nuorisotyö>. Viitattu 18.4.2021.

- [30] Opetus- ja kulttuuriministeriö 2021b. Koulutusjärjestelmä. <https://minedu.fi/koulutusjarjestelma>. Viitattu 21.4.2021.
- [31] Opetus- ja kulttuuriministeriö (2018), Suomen nuorisotyön tilastot. Kuntien nuorisotyö. [https://nuorisotilastot.fi/#!/fi/kunta/Asukasluku/perus/choice-1/prosentit/whiteblue/Koko%20maa/Koko%20maa/bars/kpl//null/kunta/donut/%5B%220-28-vuotiaiden%20m%C3%A4%C3%A4r%C3%A4%22%2C%22Kunnallisten%20nuorisotilojen%20lukum%C3%A4%C3%A4r%C3%A4%22%2C%22Nuorisoty%C3%B6n%20koko%20henkil%C3%B6st%C3%B6%20\(htv\)%22%5D//%5B%5D/](https://nuorisotilastot.fi/#!/fi/kunta/Asukasluku/perus/choice-1/prosentit/whiteblue/Koko%20maa/Koko%20maa/bars/kpl//null/kunta/donut/%5B%220-28-vuotiaiden%20m%C3%A4%C3%A4r%C3%A4%22%2C%22Kunnallisten%20nuorisotilojen%20lukum%C3%A4%C3%A4r%C3%A4%22%2C%22Nuorisoty%C3%B6n%20koko%20henkil%C3%B6st%C3%B6%20(htv)%22%5D//%5B%5D/). Viitattu 1.4.2018.
- [32] Päivänsalo, Piia (2002), Selvitys nuorisoalan koulutustoimikunnan toimialaan kuuluvasta koulutuksesta. Nuorisoalan koulutustoimikunta. Opetushallitus. Helsinki: Oy Edita Prima Ab.
- [33] Rauas, Minna (2019), Pieniä tekoja, suuria asioita: Nuorisotyön eettinen näkökulma. Humanistinen ammattikorkeakoulu julkaisuja, 99.
- [34] Rinne, R. & Jauhiainen, A. (1988), Koulutus, professionaalistuminen ja valtio. Julkisen sektorin koulutettujen reproduktioammattikuntien muotoutuminen Suomessa. Turun yliopiston kasvatustieteiden laitos.
- [35] Salminen, Maiju (2020), Yhteisöpedagogien kelpoisuudesta lastensuojelun tehtäviin väitellään taas – Miksi? <https://www.nuoli.info/fi/ajankohtaista/uutiset-ja-tiedotteet/yhteisopedagogien-kelpoisuudesta-lastensuojelun-tehtaviin-vaitellaan-taas-miksi>. Viitattu 18.4.2021.
- [36] Soanjärvi, K. (2011), Mitä on ammatillinen nuorisotyö? Nuorisotyön villiä kenttää kesyttämässä. Jyväskylän yliopisto.
- [37] Soanjärvi, K. (2014), Mitä on ammatillinen nuorisotyö? Nuorisotyön villiä kenttää kesyttämässä. (Lectio praecursoria). Kasvatus & Aika, 8(3). s.79–84.
- [38] Suoninen, Eero & Vuori, Jaana (2014), Laadullisen tutkimuksen aineistot. Teoksessa Kirsi Günther & Kirsi Hasanen (toim.) Laadullinen tutkimus. Moodleverkkokirja 1.4.2018.
- [39] Tilastokeskus. Luokitukset. <http://www.stat.fi/fi/luokitukset/> Viitattu 17.4.2021.
- [40] Tutkimuseettinen neuvottelukunta (2012), Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsitteleminen Suomessa. Helsinki. Viitattu 24.4.2021. [https://www.tenk.fi/sites/tenk.fi/files/HTK\\_ohje\\_2012.pdf](https://www.tenk.fi/sites/tenk.fi/files/HTK_ohje_2012.pdf).
- [41] Valli, Raine & Perkkilä, Päivi (2018), Sähköinen kyselylomake ja sosiaalinen media aineistonkeruussa. Teoksessa Raine Valli (toim.) Ikkunoita tutkimusmetodeihin 1 – metodin valinta ja aineiston keruu: virikkeitä aloittelevalle tutkijalle. PS-Kustannus: Jyväskylä, sivut 117–128.
- [42] Valli, Raine (2018), Aineistonkeruu kyselylomakkeella. Teoksessa Raine Valli (toim.) Ikkunoita tutkimusmetodeihin 1 – metodin valinta ja aineiston keruu: virikkeitä aloittelevalle tutkijalle. PS-Kustannus: Jyväskylä, sivut 92–116.
- [43] Valvira (2017), Valviran lausunto yhteisöpedagogien kelpoisuudesta sosiaalialan tehtäviin. Dnro 407/12.00.12.00/2017.

- [44] Varsinais-Suomen liitto (2018), Maakunta. Kunnat. <https://www.varsinais-suomi.fi/fi/maakunta/kunnat>. Viitattu 1.4.2018.
- [45] Vilkka, Hanna (2005), Tutki ja kehitä. Kustannusosakeyhtiö Tammi: Helsinki.
- [46] Väisänen, Mira & Määttä, Jukka (toim.) (2015), Moninaisille kentille. Yhteisöpedagogien työelämään sijoittuminen, koulutuskokemukset ja jatko-opintosuunnitelmat. Humanistisen ammattikorkeakoulun julkaisuja 2/2015. Helsinki: Humanistinen ammattikorkeakoulu.
- [47] Zentner, Manfred & Ord, Jon (2018), Chapter 1: European Youth Work Policy Context. Teoksessa Jon Ord, Marc Carletti, Susan Cooper, Christophe Dansac, Daniele Morciano, Lasse Siurala, & Marti Taru, (toim.), The impact of youth work in Europe: A study of five European countries. (s.17-32).

# LIITE A: KYSELYLOMAKE



## Kyselytutkimus kunnallisille nuorisotyöntekijöille Varsinais-Suomen alueella

### Taustakysymykset

#### 1. Sukupuoli \*

- Mies
- Nainen
- Muu
- En halua vastata

#### 2. Syntymävuosi

#### 3. Mikä on koulutuksesi? Valitse seuraavista korkein koulutusaste, jonka olet suorittanut

- Kansakoulu
- Peruskoulu
- Ammattikoulu
- Lukio
- Opistotason ammatillinen koulutus
- Ammattikorkeakoulu
- Korkeakoulu, alemman asteen tutkinto
- Korkeakoulu, ylemmän asteen tutkinto

Opintoni ovat vielä kesken

En osaa sanoa

Muu, mikä?

**4. Oletko tällä hetkellä töissä \***

kunnallisessa nuorisotyössä?

yksityisellä sektorilla?

kolmannella sektorilla (järjestöt ja yhdistykset)?

Muualla, missä?

En halua vastata

**5. Oletko töissä Varsinais-Suomalaisessa kunnassa (Aura, Kaarina, Kemiönsaari, Koski, Kustavi, Laitila, Lieto, Loimaa, Marttila, Masku, Mynämäki, Naantali, Nousiainen, Oripää, Paimio, Parainen, Pyhäranta, Pöytyä, Raisio, Rusko, Salo, Sauvo, Somero, Taivassalo, Turku, Uusikaupunki, Vehmaa)? \***

Kyllä

En

**6. Mikä seuraavista kuvaa parhaiten kuntaasi, jossa olet töissä? \***

Suuri tai keskikokoinen kaupunki/kunta (yli 20 000 asukasta)

Pieni kunta (alle 20 000 asukasta)

Maaseutu (haja-asutusalue, alle 4000 asukasta)

En halua vastata

En osaa vastata

**7. Halutessasi voit kirjoittaa tähän kommentteja taustakysymyksiin liittyen**




## Koulutus

### 8. Mikä on nuorisoalan koulutuksesi? Voit valita useamman vaihtoehdon. \*

- Lastenohjaaja
- Lasten ja nuorten erityisohjaaja
- Lähihoitaja
- Nuoriso- ja vapaa-ajan ohjaaja/nuoriso- ja yhteisöohjaaja
- Sosionomi (AMK)
- Sosionomi (ylempi AMK)
- Yhteiskuntatieteiden kandidaatti (alempi korkeakoulututkinto)
- Yhteiskuntatieteiden maisteri (ylempi korkeakoulututkinto)
- Yhteisöpedagogi (AMK)
- Yhteisöpedagogi (ylempi AMK)
- Ei ole nuorisoalan koulutusta
- Olen oppisopimusopiskelija
- Olen yhä nuorisoalan opiskelija
- Muu, mikä?
- En halua vastata

### 9. Koetko työskenteleväsi koulutustasi vastaavalla alalla?

- Kyllä
- Ei
- En osaa sanoa
- En halua vastata

**10. Edellyttääkö nykyinen työsi korkeakoulututkintoa?**

- Kyllä
- Ei
- Muu, mikä?
- En osaa vastata
- En halua vastata

**11. Oletko jatkokouluttautunut eli suorittanut toisen tutkinnon nuorisosalalla ensimmäisen tutkintosi jälkeen? \***

- Kyllä
- En
- En halua vastata

**12. Onko jatkokouluttautumisesi vaikuttanut työnkuvaasi?**

- Kyllä, työnkuvani on laajentunut (samassa organisaatiossa)
- Kyllä, työnkuvani on supistunut (samassa organisaatiossa)
- Kyllä, vaihdoin työpaikkaa
- Ei ole vaikuttanut
- Muu, mikä?
- En osaa vastata
- En halua vastata

**13. Onko jatkokouluttautumisesi vaikuttanut palkkaukseen?**

- Kyllä, palkkani on noussut
- Kyllä, palkkani on laskenut

- Ei ole vaikuttanut
- En osaa vastata
- En halua vastata

**14. Aiotko jatkokouluttautua nuorisoalalla?**

- Erittäin todennäköisesti
- Melko todennäköisesti
- Melko epätodennäköisesti
- Erittäin epätodennäköisesti
- En osaa sanoa
- En halua vastata

**15. Koetko jatkokouluttautumisen turhaksi nuorisoalalla? Voit myös kirjoittaa vastauksen jälkeen selityksen.**

- Kyllä, miksi?
- En, miksi?
- En osaa vastata
- En halua vastata

**16. Halutessasi voit kirjoittaa tähän kommentteja koulutuskysymyksiin liittyen**


Työelämä

**17. Mikä on pääasiallinen ammattinimikkeesi?**

- Erityisnuorisotyöntekijä
- Etsivä nuorisotyöntekijä
- Kerho-ohjaaja
- Koulunuorisotyöntekijä
- Lastenohjaaja
- Liikunta- ja nuorisopalveluvastaava
- Nuoriso-ohjaaja
- Nuorisosihteeri
- Nuorisotilaohjaaja
- Nuorisotoimenjohtaja
- Nuorisotyön koordinaattori
- Nuorisotyöntekijä
- Ohjaaja
- Pajaohjaaja
- Projekti- tai hanketyöntekijä
- Toiminnanohjaaja
- Työpajaohjaaja
- Työpajavalmentaja
- Työvalmentaja
- Valvoja
- Vapaa-aikaohjaaja
- Vapaa-aikasihteeri
- Yksilövalmentaja
- Muu, mikä?
- En halua vastata

**18. Onko työsuhteesi toistaiseksi voimassa oleva vai määräaikainen? \***

- Toistaiseksi voimassa oleva (vakituinen)
- Määräaikainen
- En halua vastata

**19. Oletko töissä \***

- kokoaikaisesti?
- osa-aikaisesti?
- Muulla tavalla, miten?
- En halua vastata

**20. Mikä näistä työtehtävistä kuvaa eniten työnkuvaasi? \***

- nuoriso- ja vapaa-aikapalvelujen johto- ja esimiestehtävät (toimintayksikön tai toiminta-alueen johto- ja esimiestehtävät tai asiantuntijatyö)
- nuoriso- ja vapaa-aikapalvelujen vaativat ammattitehtävät (nuoriso- ja vapaa-aikapalvelujen kehittäminen, toiminnan suunnittelu ja ohjaus sekä nuorten tarpeiden tunnistaminen ja ennakointi)
- nuoriso- ja vapaa-aikapalvelujen ammattitehtävät (ryhmä- ja yksilöohjaus sekä asiakastyö)
- nuoriso- ja vapaa-aikapalvelujen peruspalvelutehtävät (peruspalvelutehtävät nuoriso- tai vapaa-aikapalveluissa)
- muut kuin nuoriso- ja vapaa-aikapalveluiden työtehtävät
- muu, mikä?
- En osaa vastata
- En halua vastata

**21. Mitä kaikkia työtehtäviä työnkuvaasi kuuluu? Voit valita useamman. \***

- nuoriso- ja vapaa-aikapalvelujen johto- ja esimiestehtävät (toimintayksikön tai toiminta-alueen johto- ja esimiestehtävät tai asiantuntijatyö)

- nuoriso- ja vapaa-aikapalvelujen vaativat ammattitehtävät (nuoriso- ja vapaa-aikapalvelujen kehittäminen, toiminnan suunnittelu ja ohjaus sekä nuorten tarpeiden tunnistaminen ja ennakointi)
- nuoriso- ja vapaa-aikapalvelujen ammattitehtävät (ryhmä- ja yksilöohjaus sekä asiakastyö)
- nuoriso- ja vapaa-aikapalvelujen peruspalvelutehtävät (peruspalvelutehtävät nuoriso- tai vapaa-aikapalveluissa)
- muut kuin nuoriso- ja vapaa-aikapalveluiden työtehtävät
- muu, mikä?
- En osaa vastata
- En halua vastata

**22. Mitä nuorisotyön työmuotoja käytät pääsääntöisesti työssäsi? Voit halutessasi vastata useamman (max 3) \***

- Avoin nuorisotyö (tilatoiminta)
- Ehkäisevä päihdetyö
- Etsivä nuorisotyö
- Hallinnollinen työ
- Jalkautuva nuorisotyö/liikkuva nuorisotyö
- Kansainvälinen nuorisotyö
- Koulunuorisotyö
- Kulttuurinen nuorisotyö (mm. mediapaja, kädentaidot, teatteritoiminta, liikunta ja pelaaminen)
- Luonto- ja elämystoiminta
- Monikulttuurinen nuorisotyö
- Nuorten osallisuus
- Sosiaalinen nuorisotyö/erityisnuorisotyö
- Tieto- ja neuvontapalvelut
- Työpajatoiminta
- Verkkonuorisotyö
- Muu, mikä?

- En osaa vastata
- En halua vastata

**23. Kuinka monta tuntia viikosta käytät keskimäärin nuorten kanssa työskentelyyn? \***

- 0h
- 1-10h
- 11-20h
- 21-30h
- 31-40h
- En osaa vastata
- En halua vastata

**24. Kuinka kauan olet ollut ansiotyössä nuorisoalalla? \***

- Alle vuoden
- 1-5 vuotta
- 6-10 vuotta
- 11-20 vuotta
- yli 20 vuotta
- En osaa vastata
- En halua vastata

**25. Teetkö pääsääntöisesti \***

- päivätöitä (06.00-18.00)?
- iltatöitä?
- kaksivuorotyötä?
- Muuta, mitä?

En halua vastata

**26. Kuinka tyytyväinen olet seuraaviin asioihin työssäsi? \***

	1 Erittäin tyytyväinen	2 Melko tyytyväinen	3 Vaikea sanoa	4 Melko tyytymätön	5 Erittäin tyytymätön	En halua vastata
Kehittymismahdollisuudet työssäsi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ammattitaitosi arvostamiseen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mahdollisuuteen vaikuttaa työtehtävien sisältöihin	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työn etenemismahdollisuudet	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

**27. Kuinka todennäköisesti suosittelisit ammattiasi muille? \***

- Erittäin todennäköisesti
- Melko todennäköisesti
- Melko epätodennäköisesti
- Erittäin epätodennäköisesti
- En osaa sanoa
- En halua vastata

**28. Halutessasi voit kirjoittaa tähän kommentteja työelämäkysymyksiin liittyen**


**Palkkaus**



**29. Arvioi seuraavia väittämiä**

	1 Täysin samaa mieltä	2 Jokseenkin samaa mieltä	3 Ei samaa eikä eri mieltä	4 Jokseenkin eri mieltä	5 Täysin eri mieltä	En halua vastata
Olen tyytyväinen palkkatasooni	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työni vaativuustaso vastaa palkkaani	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Palkkani vastaa työmäärääni	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Palkan tulisi määräytyä työtehtävien mukaan	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Palkan tulisi määräytyä koulutustason mukaan	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

**30. Mikä on bruttopalkkasi kuukaudessa (palkka ennen palkasta pidätettäviä veroja ja muita maksuja)?**

- alle 900€
- 901-1100€
- 1101-1300€
- 1301-1500€
- 1501-1700€
- 1701-1900€
- 1901-2100€
- 2101-2300€
- 2301-2500€
- 2501-2700€
- 2701-2900€
- 2901-3100€
- 3101-3300€
- 3301-3500€
- 3501-3700€



	1	2	3	Ei	4	5	
	Täysin	Jokseenkin	samaa	eikä eri	Jokseenkin	Täysin	En
	samaa	samaa	mieltä	mieltä	eri	eri	halua
	mieltä	mieltä	mieltä	mieltä	mieltä	mieltä	vastata
Nuorisotalan kelpoisuusvaatimuksia tulisi luoda selvärajaisemmaksi eri alojen suhteen (esim. sosiaali- ja terveysalan suhteen)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

33. Halutessasi voit kirjoittaa tähän kommentteja kelpoisuusksymyksiin liittyen


34. Oletko halukas osallistumaan tarvittaessa jatkohaastatteluun? Jos olet, niin jätä yhteystietosi alle tai lähetä sähköpostia osoitteeseen [tiina.toivola@kaarina.fi](mailto:tiina.toivola@kaarina.fi)
