



# PAHOINVOIVIA NUORIA, LISÄÄ TYÖTEHTÄVIÄ JA HUONO PALKKA

## Alanvaihdon harkinta ja syyt 2020-luvun nuorisotyössä

**Minna Rauas**

YTM, väitöskirjatutkija, Tampereen yliopisto

Kuluvan 2020-luvun alussa ammattiliitot raportoivat työntekijöiden kasvavasta halusta vaihtaa alaa. Opettajista 57 prosenttia<sup>1</sup>, alle 30-vuotiaista hoitajista 90<sup>2</sup>, tuomariliiton jäsenistöstä 30<sup>3</sup> ja nuorisotyöntekijöistä 38 prosenttia<sup>4</sup> on harkinnut alanvaihtoa. Syyt tähän ovat alasta ja palkkatasosta riippumatta työn kuormittavuus, kiire ja alhainen palkka. Näiden syiden lisäksi toimialakohtaisten tekijöiden voidaan olettaa vaikuttavan alanvaihtoajatukseen. Toimialojen asemat vaihtelevat yhteiskunnassa, niillä on erilaiset koulutukset ja kuormitusta aiheuttavat tekijät. Tässä artikkelissa tarkastelen nuorisotyöntekijöiden suunnitelmia alanvaihdosta osana heidän pohdintojaan työurista laajemmin. Työuran suhteeseen ammatilliseen kehitykseen ja liikkuvuuteen liittyy kaksi oletusta: 1. urake-

hitys vaatii sekä muodollista koulutusta että käytännön pätevyyttä, 2. ansioituminen joutaa vaativampiin ja paremmin palkattuihin tehtäviin.<sup>5</sup>

Alan vaihtamisen voi tulkita olevan yksilön rationaaliseen harkintaan perustuva päätös. Samaan aikaan työuran muutoksiin ja siirtymisiin vaikuttavat yhteiskunnallinen tilanne sekä yhteisöjen ja yhteiskuntien jäsenten todellisuuskäsitykset. Työelämä koostuu ennakoimattomasti muuttuvista dynaamisista, limittäisistä ja toisiinsa kytkeytyneistä järjestelmistä. Kompleksisissa järjestelmissä toiminta ei perustu lineaarisiin tai yksinkertaisiin syy-seuraussuhteisiin.<sup>6</sup> Alanvaihto on monimutkainen prosessi, johon liittyy epävarmuutta ja ammatti-identiteetin uudelleenmuotoilua.<sup>7</sup>

1 ”Dramaattinen muutos: Jo kuusi kymmenestä opettajasta harkitsee alanvaihtoa,” Opetusalan ammattijärjestö OAJ, 28.9.2021, <https://www.oaj.fi/ajankohtaista/uutiset-ja-tiedotteet/2021/alanvaihtokysely-09-21/>.

2 ”Tehyn tuore kysely: Lähes kaikki nuoret hoitajat harkinneet alan vaihtoa,” Tehy, 10.9.2021, <https://www.tehy.fi/fi/mediatiedote/tehy-tuore-kysely-lahes-kaikki-nuoret-hoitajat-harkinneet-alan-vaihtoa>.

3 Marjatta Rautio, ””Mensis mieluummin Siwan kassalle kuin jatkaisin tuomioistuimessa: Into hakeutua tuomariksi ja pysyä alalla huolestuttaa Tuomariliittoa,” Yleisradio, 19.4.2022, <https://yle.fi/a/3-12395967>.

4 Minna Rauas, ”Riittämättömyyden tunteesta maailmanparantajaksi -suosituksia työhyvinvoinnin edistämiseen,” diasarja, 11.10.2021.

5 Pasi Pyöriä, ”Työurien tutkimus: Käsitteelliset, teoreettiset ja empiiriset lähtökohdat,” teoksessa *Teollisuusalat talouden ja teknologian murroksissa*, toim. Satu Ojala ja Pasi Pyöriä (Tampere: Tampere University Press, 2020), 96.

6 Robert G.L. Pryor ja Jim Bright, ”The Chaos Theory of Careers (CTC): Ten years On and Only Just Begun,” *Australian Journal of Career Development* 23, 1(2014): 4–12; Anu Järvensivu, ”Kaaosteoreettinen kuva usean työn tekemisestä,” teoksessa *Monimuotoinen ansiotyö: Näkökulmia monista lähteistä ansaintaan*, toim. Anu Järvensivu ja Arja Haapakorpi (Tampere: University Press, 2022), 119–121.

Työurasiirtymissä ei tule sivuuttaa toimialaan liittyviä tekijöitä. Päinvastoin, työelämän kysymyksiä tulisi tutkia sellaisista lähtökohdista, jotka ottavat huomioon työn tekemisen perinteiset ja uudet muodot, yhteiskunnalliset käytännöt ja niihin liittyvät ilmiökoko- naisuudet.<sup>8</sup> Yksilön ulkopuolisten tekijöiden tarkastelu auttaa havaitsemaan kehityskulkuja, jotka voivat heikentää työvoiman liikkuvuutta toimialalla. Tässä artikkelissa tarkastelen systeemisten ilmiöiden näkökulmasta niitä syitä, joiden vuoksi nuorisotoimialan ammattilaiset harkitsevat alanvaihtoa. Analyysissä hyödyn- nään systeemi- ja kompleksisuusteorioita yh- distävää työurien kaaosteoriaa.

Tutkimuskysymyksiä on kaksi:

1) Mitkä toimialaan liittyvät tekijät saavat nuorisotyön ammattilaisen harkitsemaan alanvaihtoa?

2) Mitkä yhteiskunnalliset ja institutionaa- liset tekijät heikentävät ammattilaisten sitou- tumista nuorisotyöhön?

Nuorisotyö luokitellaan tilastoissa usein sosiaali- ja terveysalaan tai humanistisiin aloi- hin. Tämän vuoksi artikkelissa hyödynnetään myös lähialojen, kuten sosiaali- ja terveys- sekä kasvatusalojen tutkimusta. Artikkelissa pereh- dytään aluksi työurien kaaosteoriaan, jonka jälkeen tarkastellaan nuorisotyön kontekstia systeemiteorian kolmella tasolla. Aineiston ja

metodologisten valintojen esittelyn ja analyys- in jälkeen siirrytään tutkimuksen päätelmiin.

## Työurien kaaosteoria

Tutkin alanvaihdon harkintaa osana työura- siirtymää, jossa syyt ja vaikutukset ovat keski- näisriippuvaisia.<sup>9</sup> Analyysissä käytän 2000-lu- vulla kehitettyä työurien kaaosteoriaa (Chaos Theory of Careers, CTC), joka yhdistää systeemi- ja kompleksisuusteorioita. Aiem- min CTC:tä on sovellettu ammatinvalinnan tarkastelussa<sup>10</sup> ja monityöpaikkaisuuden tut- kimuksessa<sup>11</sup>. Yksilökohtaisen urakehityksen tarkasteluun kehitetyt CTC:n vahvuus on erilaisten kokonaisuuksien ja näiden vuoro- vaikutuksen huomioimisessa.

Analyysissani rajaan näkökulman toiminta- ympäristöön liittyvien systeemisten tekijöiden määrittämiseen.<sup>12</sup> Näen työuran ja sen muu- tokset ihmisen ja ympäristön vuorovaiku- tuksessa syntyvinä ja monimutkaisten jär- jestelmien yhteisvaikutuksesta rakentuvina.<sup>13</sup> Systeemiajattelussa todellisuuden ajatellaan olevan verkostomainen. Siinä ymmärrys pe- rustuu eri tekijöiden vuorovaikutusten huo- mioimiseen. Myös ihmisen identiteettiä mää- rittää systeemiajattelun näkökulmasta vuoro- vaikutus muiden asioiden kanssa.<sup>14</sup>

Kaaosteorian mukaan kaaos merkitsee dynaamista ja monimutkaista järjestelmää,

7 Mirva Heikkilä, ”Alanvaihto ja ammatillisen identiteetin muutos ruumiillisina tiloina ja tuntemuksina,” *Aikuiskasvatus* 39, 1 (2019): 19–33.

8 Hannu Itkonen, ”Yhteiskunnan muutoskiito haastaa työväentutkimuksen,” *Työväentutkimus Vuosikirja* 33, 1 (2019): 62–63.

9 Järvensivu, ”Kaaosteoreettinen kuva,” 117–118.

10 Tony Borg, Jim Bright ja Robert, G.L. Pryor, ”High School Students: Complexity, Change and Chance; Do the Key Concepts of the Chaos Theory of Careers Apply?,” *Australian Journal of Career Development* 23, 1 (2014), 22–28.

11 Anu Järvensivu ja Jutta Pulkki, ”Multiple Job Holding, Societal Change, and Individual Careers: Contributions to the Chaos Theory of Careers,” *Australian Journal of Career Development* 29, 1 (2020), 67–76.

12 Järvensivu, ”Kaaosteoreettinen kuva,” 117–118.

13 Robert G.L. Pryor ja Jim Bright, ”The Chaos Theory of Careers,” *Australian Journal of Career Development* 23, 3 (2003), 12–20; Robert G.L. Pryor ja Jim Bright, *The Chaos Theory of Careers: A New Perspective on Working in the Twenty-First Century* (New York: Routledge, 2011), 24–34.

14 Arto O. Salonen ja Eveliina Salonen, ”Systeeminen ymmärrys -avain kestävään tulevaisuuteen,” teoksessa *Epävarmuuden aika: Kuinka ymmärtää systeemistä muutosta*, toim. Petri Uusikylä ja Harri Jalonen (Helsinki: Into, 2021), 254–265.

jonka tarkka kuvaaminen ei ole mahdollista. Kaoottisuuden keskeltä on kuitenkin mahdollista löytää järjestystä.<sup>15</sup> Työurien kaos-teorian näkökulmasta stabiiliuden lähteitä ovat kompleksisessa todellisuudessa *attraktorit*. Ne jäsentävät dynaamisia suhteita yksilön ja töiden välillä ja tuottavat kiinnittymistä tietynlaisiin tehtäviin ja työpaikan ja työn piirteisiin sekä vastaavasti rajaavat toisenlaisia pois.<sup>16</sup> Työntekijän näkökulmasta kaaosta voidaan kuvata tilana, jossa työntekijä tarkastelee työuraa sekä sitä, millaiseksi todellisuus ja työhöön liittyvät mahdollisuudet hänelle hahmottuvat.<sup>17</sup> Tässä tutkimuksessa tarkastelen alanvaihdon mahdollistavia ja alanvaihdon harkintaa ylläpitäviä attraktoreita.

### Työelämäsiirtymät nuorisotyössä

Nuorisotyötä ohjaa Nuorisolaki, jossa nuorisotyöllä tarkoitetaan nuorten kasvun, itsenäistymisen ja osallisuuden tukemista yhteiskunnassa. Laki määrittää nuorisotyön tavoitteet yleisellä tasolla, mutta kunnat vastaavat palveluiden järjestämisestä. Nuorisolain mukaan nuoria ovat alle 29-vuotiaat. Laki mahdollistaa erilaisia tapoja toteuttaa nuorisotyötä, mutta ei määrittele ammattilaisten kelpoisuusvaatimuksia: ainoastaan etsivässä nuorisotyössä on oltava lain mukaan riittävä koulutus ja kokemus nuorten kanssa tehtävästä työstä.<sup>18</sup>

Systeemiteorian mukaan nuorisotyön toimintaympäristö voidaan hahmottaa kolmen vuorovaikutuksessa olevan tason avulla: makrotasolle kuuluvat työelämä ja ammatin asemaan liittyvät tekijät, mesotasolle toimialan kehityskulut ja mikrotasolle arjen toiminta sekä yksilön urapohdinta. Asetelma yhdistää nuorisopolitiikan ja lainsäädännön, institutionaaliset toimijat sekä nuorisotyön käytännöt.<sup>19</sup> Tarkastelen ensin nuorisotyötä makrotasolla ja keskityn työelämäliikkuvuuteen, minkä jälkeen käsittelen mesotasoa eli kouluttautumista ja toimialan kehittymistä. Lopuksi suuntaan huomion mikrotasoon eli työn tekoon työntekijän näkökulmasta.

### Muuttuva työelämä ja nuorisotyö

2000-luvulla on havaittu siirtymää postfordistiseen työmalliin, jossa organisaatiot ovat hierarkisuuden sijaan joustavia, työnkuvat monipuolisia, ja johtaminen on kontrolloinnin sijasta koordinointia.<sup>20</sup> Tehtävät työelämässä muuttuvat, ja työntekijältä vaadittavat taidot lisääntyvät muun muassa digitalisaation vaikutuksesta.<sup>21</sup> Samaan aikaan työpaikka- ja ammattiuskollisuus on vahvistunut. Tyypillinen palkansaaja työskentelee yhä kokoaikaisesti ja toistaiseksi voimassa olevalla sopimuksella.<sup>22</sup>

Työmarkkinoiden kohtaannolla, työvoiman kysynnän ja tarjonnan yhteensopivuus-

15 Pryor ja Bright, ”Chaos Theory,” 12–20.

16 Pryor ja Bright, *Chaos Theory*, 35–49; Anu Järvensivu, ”Muuttuvat työurat ja organisaatioiden kehittäminen,” teoksessa *Epävarmuuden aika: Kuinka ymmärtää systeemistä muutosta*, toim. Petri Uusikylä ja Harri Jalonen (Helsinki: Into, 2021), 139.

17 Järvensivu, ”Kaaosteoreettinen kuva,” 125.

18 *Nuorisolaki* (1285/2016, Finlex-palvelu, 21.12.2016), <https://finlex.fi/fi/laki/alkup/2016/20161285>.

19 Esim. Frank W. Geels, ”Technological Transitions as Evolutionary Reconfiguration Processes: A Multi-Level Perspective and a Case-Study,” *Research Policy*, 31, 8–9 (2002): 1257–1274; Harri Jalonen ja Petri Uusikylä ”Yhteiskunnallinen resilienssi systeemisen muutoksen mahdollistajana,” teoksessa *Epävarmuuden aika: Kuinka ymmärtää systeemistä muutosta*, toim. Petri Uusikylä & Harri Jalonen (Helsinki: Into, 2021), 37–39; Mikael Seppälä, ”Innovaatioportfoliot systeemisen muutoksen raamittajina,” teoksessa *Epävarmuuden aika: Kuinka ymmärtää systeemistä muutosta*, toim. Petri Uusikylä & Harri Jalonen (Tallinna: Into, 2021), 186–187.

20 Arja Haapakorpi, *Nörtti, pomo, ja yleismiesjantunen -akateemisten urat ja toimenkuvat* (Lahti: Helsingin yliopiston Lahden tutkimus- ja koulutuskeskus, 2000), 9.

21 Henna Busk, Veera Holappa, Maria Hyartt, Jani-Petri Laamanen ja Jari Vainiomäki, *Työvoiman ammatillisen liikkuvuuden osatekijät ja ohjauskeinot* (Helsinki: Valtioneuvoston kanslia, 2020), 17–21, <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-287-835-9>.

della, on vaikutusta työvoiman liikkuvuuteen. Kohtaanto-ongelma syntyy, kun ammatille on tarjontaa ja kysyntää, mutta nämä eivät syystä tai toisesta kohtaa.<sup>23</sup> Onnistunutta kohtaantoa on työllistyminen. Optimaalinen kohtaanto vähentää tarpeetonta työvoiman liikkuvuutta. Täydellinen kohtaanto ei ole ideaali, koska osapuolet hyötyvät kilpailusta.<sup>24</sup> Kohtaantoa voidaan tarkastella ammattialoitain, kun ajatellaan työntekijöiden työllistyvän ammattialansa mukaisesti.<sup>25</sup> Tilastokeskuksen ammattiluokituksen mukaan nuoriso-ohjaaja kuuluu sosiaalialan alaluokkaan ”ohjaajat ja neuvojat”. Ammattibarometrin mukaan heistä on pulaa työmarkkinoilla.<sup>26</sup>

Alanvaihto vaihtelee ammattien ja toimialojen välillä: esimerkiksi opettajilla on vähemmän liikkuvuutta kuin myyjillä, ja yksityisellä sektorilla enemmän kuin julkisella sektorilla. Korkea-asteen koulutus lisää liikku-

vuutta korkeapalkkaisein ammatteihin ja vähentää sitä matalapalkkaisein ammatteihin.<sup>27</sup> Ammatin vaihtaminen on yleisempää uran alussa, ja moniin ammatteihin vakiinnutaan 30 ikävuoden jälkeen.<sup>28</sup> Työelämässä rakentuneet ammatilliset suhteet vaikuttavat myös työhön sitoutumiseen ja uravalintoihin.<sup>29</sup>

Lukuisten ammattinimikkeiden (nuoriso-työntekijä, nuoriso-ohjaaja, erityisnuoriso-työntekijä) vuoksi työntekijöiden määrästä ei ole tarkkaa tietoa, mutta kunnissa ja järjestöissä työskentelee arviolta noin 3500 nuoriso-työn ammattilaista.<sup>30</sup> Kunnallisessa virka- ja työehtosopimuksessa nuorisotyöllisten palkkaluokissa on yhteensä 1 423 henkilöä. Ammattitehtävien palkkaluokassa kokonaisansio on keskimäärin 2 529 €/kk ja vaativien ammattitehtävien palkkaluokassa keskimäärin 2 580 €/kk.<sup>31</sup> Vertailun vuoksi keskimääräinen kuukausipalkka kuntasektorilla on esimerkiksi

- 22 Harri, Melin, ”Työn muuttuvat maailmat,” teoksessa *Monimuotoinen ansiotyö: Näkökulmia monista lähteistä ansaintaan*, toim. Anu Järvensivu ja Arja Haapakorpi (Tampere: Tampere University Press, 2022), 18–40; Pyöriä ”Työurien tutkimus,” 109–112; Arja Haapakorpi, ”Jälkiteollinen yhteiskunta ja monista lähteistä ansainta,” teoksessa *Monimuotoinen ansiotyö: Näkökulmia monista lähteistä ansaintaan*, toim. Anu Järvensivu ja Arja Haapakorpi (Tampere: University Press, 2022), 73.
- 23 Liisa Larja ja Juho Peltonen, ”Miten työvoiman saatavuuden ja kohtaanto-ongelman tilannekuva voidaan parantaa?” *Työpoliittinen aikakauskirja* 65, 4 (2022): 47; Heikki Räisänen, ”Mitä työpaikkojen täyttö kertoo kohtaannon toimivuudesta?” *Työpoliittinen aikakauskirja* 65, 4 (2022): 79–80, [https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/164474/TAK\\_4\\_2022.pdf](https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/164474/TAK_4_2022.pdf)
- 24 Heikki Räisänen, ”Mitä työpaikkojen täyttö kertoo kohtaannon toimivuudesta?” *Työpoliittinen aikakauskirja* 65, 4 (2022): 79–80, [https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/164474/TAK\\_4\\_2022.pdf](https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/164474/TAK_4_2022.pdf)
- 25 Juha Alasalmi, ”Selittävätkö alueellinen ja ammatillinen kohtaanto työmarkkinoiden kohtaannon heikentymistä?” *Työpoliittinen aikakauskirja* 65, 4 (2022): 22–27, [https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/164474/TAK\\_4\\_2022.pdf](https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/164474/TAK_4_2022.pdf).
- 26 ”Ammattiluokitus 2010,” Tilastokeskus, 17.5.2023, [https://www2.tilastokeskus.fi/fi/luokitukset/ammatti/ammatti\\_1\\_20100101/code/3412/](https://www2.tilastokeskus.fi/fi/luokitukset/ammatti/ammatti_1_20100101/code/3412/); ”Ammattibarometri 2022,” Työ ja elinkeinoministeriö, 17.5.2023, <https://tem.fi/ammattibarometri>.
- 27 Busk et al., *Työvoiman ammatillisen*, 39–103.
- 28 Jari Vainiomäki, ”Ketkä poistuvat rutiiniammateista ja kuinka se vaikuttaa tulevaan palkkakehitykseen?” *Yhteiskuntapolitiikka* 83, 3 (2018): 279.
- 29 Eileen McEvoy, Pilvikki Heikinaro-Johansson ja Ann MacPhail, ”An Exploration of the Influence of Professional Relationships on the Career Pathways of Physical Education Teacher Educators,” *European Physical Education Review* 25, 4 (2019): 913–928.
- 30 Karla Malm, *Parempi vaihtoehto kuin 80-luvun Suomi?: Nuorisotyön tekijät, paikat ja ympäristöt vuonna 2030* (Helsinki: Humanistinen ammattikorkeakoulu, 2021), 14–15; Tommi Hoikkala ja Johanna Kuivakangas, ”Repa, Kirsti ja maisteri nuorisopedagogiikoiden pyörteissä,” teoksessa *Kenen nuorisotyö?: Yhteisöpedagogiikan kentät ja mahdollisuudet*, toim. Tommi Hoikkala ja Johanna Kuivakangas (Joensuu: Humanistinen ammattikorkeakoulu, 2017), 10.

tehtävänimikkeille sosiaaliohjaaja 2899 €/kk, lähihoitaja 2897 €/kk ja sairaanhoitaja 3 272 €/kk.<sup>32</sup>

### Nuorisotyöhön kouluttautuminen ja nuorisotyön monipuolistuminen 2000-luvulla

Nuorisotyöhön voi kouluttautua niin toisella asteella, ammattikorkeakoulussa kuin yliopistossakin. Nuorisotyön koulutuksen saaneita on enemmän kuin alalla työskenteleviä. Esimerkiksi vuosina 2015–2022 yhteisöpedagogi (AMK)- tai yhteisöpedagogi (ylempi AMK) -tutkinnon suoritti 2 607 opiskelijaa, ja vuosina 2015–2021 keskiasteen nuoriso- ja vapaa-ajanohjaajan tai nuoriso- ja yhteisöohjaajan tutkinnon 3 981 opiskelijaa.<sup>33</sup> Kyseiset koulutukset antavat mahdollisuuden toimia monenlaisissa kasvatusalan tehtävissä.

Nuorisotyössä tehtävät eivät ole jakautuneet koulutuksen mukaisesti, vaan eri koulutuksilla voi toimia samoissa tehtävissä. Koulutus toimii ”pääsylimppuna” työmarkkinoille, ja socialisaatio ammattikulttuuriin voi tapahtua koulutuksesta riippumatta.<sup>34</sup> Selvitys yhteisöpedagogien työhön sijoittumisesta kertoo, että heistä 58 prosenttia työskenteli koulutusta vastaavissa tehtävissä, 30 % läheisesti alaan liittyvissä tehtävissä, ja muun alan töitä teki 12 prosenttia. Koulutuksen laajuudesta kertoo se, että valmistuneilla oli 137 erilaista työnimikettä.<sup>35</sup> Vuosina 2008–2014 valmistuneis-

ta yhteisöpedagogeista (n=375) noin joka neljäs työskenteli nuorisotyössä.<sup>36</sup> Kuitenkin korkeakoulututkinnon saaminen toimialalle 2000-luvun vaihteessa on vahvistanut ja institutionalisoinut nuorisotyötä. Tämä on samalla synnyttänyt sukupolvikonflikteja, koska nuorimmat toimenhaltijat ovat keskimäärin koulutetumpia kuin vanhat.<sup>37</sup>

Nuorisotyö on kehittynyt viimeisten vuosikymmenten aikana vapaaehtoistyöstä ammatilliseksi palkkatyöksi. Erityisesti 2000-luvulla nuorisotyön asema on vahvistunut. Nuorisotyö ei keskity enää pelkästään nuorten vapaa-ajan aktiviteetteihin, mikä tulee ilmi siitä, että alan työntekijät toimivat yhteistyössä esimerkiksi koulujen, työmarkkinoiden ja sosiaali- ja terveystalvelujen kanssa. Lisäksi kohderyhmä on laajentunut nuorista nuoriin aikuisiin, ja yksilökohtainen ohjaus on alkanut korostua ryhmätoimintojen ohella. Muutosta on tukenut kasvanut valtionrahoitus, mutta se ei ole kuitenkaan vahvistanut olemassa olevien toimintojen resurssointia, koska sitä on suunnattu uusiin toimintamuotoihin.<sup>38</sup> Sitä, miten valtionrahoitusta on kohdennettu, voidaan pitää luottamuksen osoituksena nuorisotyön joustavalle ja nopealle reagointikyvyille esimerkiksi koronan sulkemassa yhteiskunnassa tai kouluampumistragedioiden jälkihoidossa.<sup>39</sup>

Nuorisotyön rahoitus kasvoi erityisesti 2010-luvun alussa, koska valtionhallinto pa-

31 ”Sankareita ilman viittaa?: Keskustelua nuorisotyön resurssien riittävydestä ja toimintaedellytyksistä,” tausta-aineisto paneelikeskusteluun, 28.4.2023, 3.

32 ”Duunitori,” Duunitori Oy, 11.5.2023, <https://duunitori.fi/palkat/>.

33 ”Opiskelijat ja tutkinnot,” Vipunen, Opetushallituksen tilastopalvelu, 30.4.2023, <https://vipunen.fi/fi-fi/ammattillinen/Sivut/Opiskelijat-ja-tutkinnot.aspx>.

34 Hoikkala ja Kuivakangas, *Repa, Kirsti ja maisteri*, 24.

35 Elina Nikoskinen, *Humanisesta ammattikorkeakoulusta työelämään: Yhteisöpedagogien (AMK) työelämään sijoittuminen, koulutuskokemukset ja jatko-opintosuunnitelmat; Raportti* (Helsinki: Humanistinen ammattikorkeakoulu, 2008), 43.

36 Mira Väisänen ja Jukka Määttä, *Moninaisille kentille: Yhteisöpedagogien työelämään sijoittuminen, koulutuskokemukset ja jatko-opintosuunnitelmat* (Helsinki: Humanistinen ammattikorkeakoulu, 2015), 19–21.

37 Hoikkala ja Kuivakangas, *Repa, Kirsti*, 14.

38 Antti Kivijärvi, Eila Kauppinen, Tomi Kiilakoski ja Juha Leskinen, *Hidasta kasvua ja lisääntyviä vastuita: Kunnallinen nuorisotyö Suomessa* (Lahti: Kanuuna, 2021), 92–93.

nosti voimakkaasti etsivään nuorisotyöhön. Tämä nuorisotyön muoto tavoittaa vuosittain yli 20 000 koulutuksen ja työelämän ulkopuolella olevaa nuorta.<sup>40</sup> Nuorisotyön toimintaympäristöjen laajentuminen ja uusien ammattinimikkeiden synty (esimerkiksi etsivä nuorisotyöntekijä, koulunuorisotyöntekijä) kuvaavat toimialan kehittymistä. Heterogeeninen toimiala laajenee, mutta ei kivuttomasti. Nuorisotyön muuttunut rooli ja siihen liittyvät ammattivaatimukset tulevat ilmi esimerkiksi alaa koskevissa somekirjoituksissa, joissa muistutetaan, että elämäkokemus ei päteviä nuorisotyöhön. Kouluttautuminen on sen sijaan edellytys alalla toimimiseen, ja ammatillinen työote välttämättömyys.<sup>41</sup>

### Ammattina nuorisotyö

Kun ihmiset alkavat harjoittaa jotain ammattia, he eivät todennäköisesti kykene purkamaan olemassa olevia julkisia diskursseja kyseisestä ammattista. Tämän vuoksi heidän näkemyksensä siitä, miten ammatin positiota kuvaillaan, oikeutetaan, kritisoidaan ja reflektoidaan, voi olla puutteellinen. Positiot ovat ympäröivän yhteiskunnan ja kulttuuriin muovaamia sosiaalisia instituutioita. Ammattien suhteen niissä heijastuu usein palkkatasoon ja elämänlaatuun liittyviä aspekteja. Poliittiset

ja taloudelliset olosuhteet vaikuttavat positioihin tarjoamalla resursseja, rajoituksia ja mahdollisuuksia. Position haltijaan kohdistetut rajoitukset ja ehdot voivat tulla esiin häneen suuntautuvina odotuksina.<sup>42</sup>

Ammatillinen identiteetti on yksilöiden, yhteisöjen sekä yhteiskunnan normeja ja rooleja tuottavien neuvotteluprosessien tulos.<sup>43</sup> Laajimmillaan se voidaan nähdä yksilön suhteena yhteiskunnalliseen toimintaan ja työnjakoon, siihen mikä on hänen asemansa ja osallisuutensa yhteiskunnan kokonaisuudessa.<sup>44</sup> Ammatillisen toimijuuden käsite on yleisesti käytetty työelämän muutoksen jäsentämisessä.<sup>45</sup> Käsite viittaa yksilön tai työyhteisön kykyyn vaikuttaa omaan työhönsä, tehdä valintoja ja neuvotella ammatillisesta identiteetistä. Tämä voi näkyä ehdotuksina uusista työkäytännöistä sekä yhteistyön edistämisenä ja ammatillisen identiteetin uudelleenneuvotteluna.<sup>46</sup>

Nuorisotoimialasta käydyissä keskusteluissa on toivottu, että työntekijöiden vaihtuvuus vähenisi ja että ala houkuttaisi uusia ammatillaisia myös tulevaisuudessa.<sup>47</sup> Nuorisotyöntekijät näkevät pitkäaikaisen sitoutumisen työhön merkityksellisenä, koska sen myötä työ voi olla pitkäjänteistä ja siinä voi kertyä hiljaista tietoa.<sup>48</sup> Pitkäaikainen sitoutuminen ei toteudu usein matalapalkka-aloilla, joissa

39 Esim. Kauhajoen koulusurmien tutkintalautakunta, *Kauhajoen koulusurmat 23.9.2008: Tutkintalautakunnan raportti* (Helsinki: Oikeusministeriö, 2010), 40–45; Kivijärvi et al., *Hidasta kasvua*, 92–93.

40 Ks. ”Etsivät nuorisotyö,” Suomen nuorisotyön tilastot, 1.6.2023, <https://nuorisotilastot.fi/199/visualisoinnit/etsiva-nuorisotyoy/>.

41 Esim. Tanja Lehtikuusi, ”Pari sanaa nuorisotyöstä,” Facebook, 30.12.2022.

42 Pertti Alasuutari, *Yhteiskuntateoria ja inhimillinen todellisuus* (Helsinki: Gaudeamus, 2007), 178–182.

43 Anja Heikkinen ja Lea Henriksson, ”Kansallisten toimialojen rakentajista ylikansallisten organisaatioiden sekretöläisiin,” teoksessa *Ammattia oppimassa*, toim. Anu-Hanna Anttila ja Anu Suoranta (Tampere: Työväen historian ja perinteen tutkimuksen seura, 2001), 209–210.

44 Anneli Eteläpelto ja Katja Vähäsantanen, ”Ammatillinen identiteetti persoonallisena ja sosiaalisena konstruktiona,” teoksessa *Ammatillisuus ja ammatillinen kasvu*, toim. Anneli Eteläpelto ja Jussi Onnismaa (Helsinki: Kansanvalistusseura, 2010), 26–49.

45 Anneli Eteläpelto, Katja Vähäsantanen, Päivi Hökkä ja Susanna Paloniemi, ”Miten käsitteellistää ammatillista toimijuutta työssä?” *Aikuiskasvatus* 34, 3 (2014), 202–214.

46 Katja Vähäsantanen, ”Ammatillinen toimijuus,” *Aikuiskasvatus* 34, 2 (2014), 130.

47 Minna Rauas, ”*Riittämättömyyden tunteesta maailmanparantajaksi* (Helsinki: Humanistinen ammattikorkeakoulu, 2021), 7–10, <https://www.humak.fi/wp-content/uploads/2021/10/riittamattomyden-tunteesta-maailmanparantajaksi.pdf>.

on tyypillisesti niin sanottuja sisääntuloammatteja samoin kuin työvoimapulaa, minkä lisäksi työntekijöiden vaihtuvuus on suurta.<sup>49</sup> Työntekijöiden suuri vaihtuvuus on myös työhyvinvoinnillinen kysymys. Se voi olla merkki heikosta työhyvinvoinnista ja toisaalta työhyvinvointia heikentävä tekijä.

Tämän tutkimuksen pohjana toimineessa kyselyssä työhyvinvointinsa heikoksi arvioineet harkitsivat useammin alanvaihtoa kuin työhyvinvointinsa hyväksi arvioineet. Kuitenkin 65 vastaajaa, jotka antoivat työhyvinvoinnilleen arvosanan 4 tai 5 (1 tarkoittaen heikointa ja 5 parhaita), olivat harkinneet alanvaihtoa. Kaikista vastaajista heitä oli 27 prosenttia. Työhyvinvointi ei siis aineiston mukaan välttämättä estänyt vastaajia harkitsemaasta alan vaihtoa.

### Aineisto

Tutkimuksen empiirinen aineisto koottiin keväällä 2021 työhyvinvointia käsittelevässä tutkimushankkeessa, jota rahoitti Opetus- ja kulttuuriministeriö. Kyselytutkimus lähetettiin sähköpostilla (n=1 083) kuntien ja järjestöjen palveluksessa päätyökseen nuorisotyötä tekeville. Webropol-ohjelmalla laadittuun kyselyyn vastasi 421 henkilöä. Vastaajista 70 prosenttia (298/421) oli suorittanut korkeakoulututkimuksen. Eniten oli yhteisöpedagogeja (amk), joita oli 21 prosenttia (90/421), ja toiseksi eniten sosionomeja (amk), joiden prosenttiosuus oli 18 (77/421). Vastanneista 70 prosenttia oli naisia.

Väitteestä ”Olen harkinnut alanvaihtoa viimeisen vuoden aikana” oli osittain tai samaa mieltä 38 prosenttia (161/421) vastaajista. Heistä oli naisia 106 ja miehiä 53. Kaksi vastaajaa oli ilmoittanut sukupuolekseen *muu*. Eri ikäisistä vastaajista alan vaihtoa olivat pohdineet erityisesti 25–35-vuotiaat. Heistä melkein puolet (49 %) ilmoitti harkinneensa alan vaihtamista viimeisen vuoden aikana. Mikäli vastaaja ilmoitti harkinneensa alanvaihtoa viimeisen vuoden aikana (osittain samaa mieltä / täysin samaa mieltä), hänelle avautui automaattisesti avoin kysymys: *Mistä syistä haluat vaihtaa alaa?* Sen tarkoituksena oli varmistaa aiemmin esitetyn kysymyksen ymmärtäminen oikein sekä kerätä lisäinformaatiota käsiteltävästä asiasta.<sup>50</sup>

Kysymys alanvaihdosta esitettiin työhyvinvointikyselyn taustatieto-osiossa, mutta työntekijöiden vaihtuvuus tuli esille myös muualla vastauksissa, joten kävin aineiston läpi hakusanoilla: *vaiht\** ja *sitout\**. Näin löysin työpaikan vaihtamista ja työhön sitoutumista koskevat kommentit. Suorat lainaukset tässä artikkelissa ovat joko näistä kommentteista tai vastauksista alan vaihtoa koskeneeseen kysymykseen.

### Aineiston analyysi

Aineiston analysoinnissa kokosin samaa aihepiiriä käsittelevät teemat yhteen ja luokittelin ne systeemiteoriaa hyödyntäen. Jaottelu makro-, meso- ja mikrotasolle auttoi ymmärtämään niitä syitä, jotka vaikuttivat vastaajien

48 Esim. Petri Cederlöf, *Nuorisotyö ja sen haasteet pienissä kunnissa* (Helsinki: Nuorisotutkimusverkosto, 2004), 127–131; Merja Kylmäkoski, *Kerhotiloista toimintakeskuksiin: Nuorisohallinnon muistoja ja mietteitä Jyväskylän seudun nuorisotilatoiminnasta* (Helsinki: Nuorisotutkimusverkosto, 2006), 44–45; ”Koronavuosi on heikentänyt etsivässä nuorisotyössä ja työpajoilla työskentelevien hyvinvointia,” Into – etsivä nuorisotyö ja työpajatoiminta, 10.10.2021; Eila Kauppinen ja Tomi Kiilakoski, ”Kommentti: Eriarvoisuuden tunnistava nuorisotyö,” Nuorisotutkimusverkosto, 13.1.2021, <https://nuorisotyosta.fi/eriarvoisuuden-tunnistava-nuorisotyö/>; Marja Moisala, ”Toimenpidesuosituksset: Lapin pienten kuntien nuorisotyö valtakunnallisessa nuorisopolitiikassa,” Xamk, 9.12.2022, <https://www.xamk.fi/tutkimus-ja-kehitystoiminnan-blogi/toimenpidesuosituksset-pienten-kuntien-nuorisotyö-nuorisopolitiikassa/>.

49 Larja ja Peltonen, *Miten työvoiman*, 54–57.

50 Eleanor Singer ja Mick P. Couper, ”Some Methodological Uses of Responses to Open Questions and Other Verbatim Comments in Quantitative Surveys,” *Methods, data, analyses* 11, 2 (2017): 115–143.

halukkuuteen vaihtaa alaa. Aloitan analyysin makrotasosta, jossa keskityn nuorisotyön positioon, yhteiskunnallisiin kehityskuluihin sekä koulutuspolitiikkaan.

### *Makrotaso*

Aineiston perusteella *palkka, huono palkka* tai *liian pieni palkka* olivat tyypillisimpiä syitä harkita alan vaihtoa. Ammattien välisellä palkkaeroilla on koettu olevan yhteys työntekijöiden liikkuvuuteen.<sup>51</sup> Vastauksissa palkkaa tarkasteltiin usein suhteessa johonkin kokonaisuuteen; esimerkiksi niin, että huonosta palkasta seurasi työn heikko arvostus tai palkasta ei seurannut toivottavia asioita, kuten riittävää elintaso:

Pidän nuorten kanssa työskentelystä ja sitä tulee alan mahdollisesti jättäessäni ikävä, mutta jos haluan saada nyky-yhteiskunnassa ja suurkaupungissa hankittua asunnon, omistaa auton, maksaa laskut, elättää perheen ja harrastaa jotain, niin tarvitsee rahaa. Palkkani ei tule hirveästi tästä nousemaan vaikka tekisin työni kuinka hyvin.

Nuorisotyö rinnastettiin vastauksissa sosiaali- ja terveysalaan, minkä vuoksi syitä ajatuksille alan vaihtamisesta löytyi laajemmalla kuin pelkästään nuorisosalta. Sosiaali- ja terveysalan työn matalapalkkaisuus, heikko arvostus ja kuormittavuus olivat taustalla harkittaessa alan vaihtoa:

Lisäämällä palkkaa voitaisiin lisätä myös ulkoa tulevaa arvostusta mikä auttaisi jaksamaan töissä ja vähentämään tärkeissä ammateissa jatkuvaa työntekijöiden vaihtumista!

Nuorisopuolen työntekijät ajetaan loppuun. Henkilöstön vaihtuvuus suuri kunnassani. En suosittelle alaa kenellekään.

Kun olen katsonut monia ystäviä, jotka työskentelevät sosiaalialalla ja ovat kokeneet hyvin paljon työuupumusta on käynyt usein mielessä joku helpompi ala, jossa ovien kiinni laittamisen jälkeen voi keskittyä täysillä omaan vapaa-aikaa eikä siihen, että palautuu töistä.

Toisaalta sosiaali- ja terveysalan muutosten koettiin vaikuttavan myös nuorisotyön sisältöihin. Kyselytutkimuksen aikaan oltiin rakentamassa hyvinvointialueita. Käynnissä oleva muutos oli vastaajien mukaan vaikuttanut heikentävästi mahdollisuuksiin ohjata nuoria sosiaali- ja terveyspalveluihin, mikä merkitsi nuorten jäämistä pelkästään nuorisotyön palveluiden piiriin.

Sote-puolen isot muutokset näkyivät palveluiden huonona saatavuutena kunnassamme. Muutokset lisäsivät myös henkilökunnan vaihtuvuutta sos- ja terveyspuolella. Moni tilanne, johon apu olisi haettu toisaalta, jäi nyt meidän ohjaajien käsiin (päihde+mielenterveysasiat)

Nuorten huonovointisuus ja yhteiskunnan rajallinen kyky ottaa vastuuta nuorten ongelmista lisäsivät alanvaihdon harkintaa. Vastaajat kuvasivat työn kuormittavuutta ja riittämättömyyden tunnetta eri tavoin ja myös melko kokonaisvaltaisena olotilana: ”Välillä vain tuntuu, ettei mikään riitä vaikka kuinka teet töitä nuorten eteen”; ”Välillä toivoisin olevani alalla, jossa työasiat jäisivät pelkästään työpaikalle eikä kenenkään toimeentulo tai tulevaisuus olisi minun harteillani.” Lisäksi nuorisotyön vahvistuminen ja sen toimintamuodot, jotka eivät rajoitu vain nuorten vapaa-aikaan, tuottivat kysymyksiä työn rajoista suhteessa muihin nuorten parissa työskenteleviin ammattilaisiin. Kyseessä on nuorisotyölle tyypillisestä rajapintatyöskentelystä, jossa toimitaan erilaisten nuorten elämään liittyvien asioiden kanssa.<sup>52</sup> Vastausten perusteella nuorisotyön-

51 Esim. Gueorgui Kambourov ja Iouri Manovskii, “Occupational Specificity of Human Capital,” *International Economic Review* 50, 1 (2009), 63–115, <https://EconPapers.repec.org/RePEc:red:sed004:197>.



tekijöiden oli toisinaan vaikea määrittää tehtävänsä suhteessa muihin ammatteihin tai rajata omaa toimintaansa:

Tuntuu, että nuorisotyöntekijänä teen usein myös psykologin, kuraattorin tai kriisipäivystäjän töitä ilman pätevyyttä. Nuorten pahoinvointi on lisääntynyt todella paljon.

Paremmiin palkatut tahot ohjaavat meille ne nuoret joiden kanssa ovat itse keinottomia. Eli asiakkaat enenevässä määrin ”kipeitä”.

Ajatuksia alan vaihtamisesta saivat aikaan myös työmarkkinoiden tarjoamat vaihtoehdot. Muiden ammattien houkuttelevuus veti pois nuorisosalta. Muita töitä vertailtiin nykyiseen työhön: ”lähihoitajan työ on toiminnallisempaa”; ”paremmin tienaisi siivoojana”; ”yrittäjänä saisi valita työajat joustavammin”. Käsitukset työelämästä ja työmarkkinatilanteesta johdattivat vastaajia pohtimaan uransa seuraavaa vaihetta: ”pohdiskelen paljon, missä työssä ammattitaitoni ja minä itse oltaisiin parhaimmillaan”. Myös laaja-alainen koulutus tai työkokemus saivat aikaan ajatuksia liikkuvuudesta työmarkkinoilla: ”Koulutukseni ei ole vain yhtä alaa varten ja vahvuuteni saattavat olla muilla aloilla kuin nykyisellä” ja ”Min arbetserfarenhet ger möjlighet till det”.

Covid 19 -pandemia vaikutti ajatuksiin alan vaihtamisesta: ”Korona-aika on muuttanut työtä merkittävästi. Koen, etten ole niin hyvä työssäni mm. digitaalisia alustoja käyttäessäni kuin kohdatessani nuoria kasvotusten.” Toisaalta vastauksissa tuotiin esiin, että ajatus alan vaihtamisesta oli kypsytynyt pidemmän ajan kuluessa: ”Työn luonne on muuttanut viimeisen 10 vuoden aikana. Some-maailma tuntuu itselle niin vieraalta kohdata nuoria luontevasti. Kilpailu nuorten ajasta on myös kiristynyt ja vaatii jatkuvasti ponnisteluja pysyä kilpailussa mukana”.

Nuorisotyön tarkentumaton rooli yhteiskunnassa ja nuorten pahoinvointi vaikuttivat siihen, että vastaajat harkitsivat alan vaihtoa. Sosiaali- ja terveysala tarjosi tässä yhteydessä sekä samaistumisen että erottautumisen kohteen. Lisäksi työelämäpolitiikka ja laaja-alainen koulutus vahvistivat käsityksiä siitä, että alanvaihto on mahdollista.

#### *Mesotaso*

Mesotasolla tarkastelen toimialan kehityskulkuja, työn organisoitumisen muotoja, jotka saivat harkitsemaan alanvaihtoa.

Nuorisotyön monipuolisuus oli yksi asiaan vaikuttanut tekijä: ”joskus tekisi mieli tehdä työtä mikä olisi rakenteiltaan selkeämpää”; ”työnkuvan laajuus palkkaukseen nähden”. Toisaalta merkitystä oli sillä, että nuorisotyö oli heikosti sidottu työnantajaorganisaatioon ja johtamisessa oli puutteita. Lisäksi iltatyöt ja huonot työajat mainittiin asioina, jotka saivat harkitsemaan alan vaihtoa. Myös säännöllinen työaika houkutteli toisiin tehtäviin: ”Päivätyö ja viikonloput vapaat houkuttelisi”. Lisäksi yksittäiset nuorisotyön luonteeseen kuuluvat tekijät, kuten ”[t]ilatoimin[n]assa kova mete-li”, aiheuttivat harkintaa asian suhteen.

Makrotasolla nuorten pahoinvointi aiheutti vastaajissa riittämättömyyden tunnetta. Mesotasolla alan vaihtamisen harkintaa aiheutti sen sijaan kaipaus haastavampaan työhön:

[T]yö on sellaista jota on hyvä tehdä tässä vaiheessa elämää, mutta haluaisin tähdätä kunnianhimoisempiin tavoitteisiin tulevaisuudessa.

Haluan uusia haasteita ja vastuuta sekä parempaa palkkaa. Haluan myös osoittaa itselleni ja muille oman potentiaalin.

Nuorisotyöstä rakentuu toisaalta kuva, jossa se yrittää ratkaista nuorten ongelmia,<sup>53</sup> ja toisaalta kuva, jossa työn sisältö ei haasta tekijäänsä.

52 Esim. Kati Soanjärvi, *Mitä on ammatillinen nuorisotyö?* (Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto, 2011).

Nuorisotyössä ei ole tehty jakoa rutiiniluonteisiin ja vaativampiin tehtäviin. Nuorisotyön tausta on rutiiniluonteisessa vapaa-ajanohjauksessa, joka ehkä tunnustetaan helpommin kuin sen nykyiset, erilaista osaamista vaativat tehtävät. Se että työn merkitystä ei tunnustettu, nostettiin asiaksi, joka sai harkitsemaan alan vaihtoa: ”Toisaalta olisi mukava tehdä jotain ’liukuhihna työtä’, jossa ei tarvitsisi koko ajan perustella nuorisotyön merkityksellisyttä ja vaikuttavuutta”.

Ammattikorkeakoulusta valmistuneet toimivat toisinaan tehtävissä, joissa on korkeahkot taitovaatimukset, mutta matala status. Ikään kuin tehtäviä olisi kasaantunut osaamisen mukaan, mutta edut eivät olleet tehtävien ja osaamisen mukaiset.<sup>54</sup> Tällainen näkemys tuli ilmi myös aineistossa: ”Palkka on ala-arvoinen siihen nähden, että kelpoisuusvaatimuksena on amk-tutkinto. Toisen asteen koulutuksen suorittaneet lastenhoitajat tienavat saman”. Se että moni ammattikorkeakoulusta valmistunut sijoittuu heidän koulutustaan alempiin tehtäviin vielä viiden vuoden kuluessa valmistumisesta, kertoo heidän alityöllisyydestään.<sup>55</sup> Sijoittuminen työelämässä eri tasoihin tehtäviin vaihtelee aloittain: esimerkiksi 85 prosenttia terveysalalta valmistuneista työskenteli asiantuntijatason tehtävissä eli sairaanhoitajana, kun sen sijaan sosiaalialalla vain 55 prosenttia luokitui asiantuntijoiksi. Toisaalta tekniikassa, tietojenkäsittelyssä sekä taide- ja palvelualoilla sijoitettiin enemmän erityisasiantuntijan ja johtajan tehtäviin.<sup>56</sup>

Heikot etenemismahdollisuudet nuorisotyössä koettiin alan vaihtamisen harkinnan

syysksi: ”Tällä alalla ei oikein pääse etenemään, vaan palkka ja huonot työajat säilyvät, samalla kun työtehtävät lisääntyvät”. Nuorisotyö voidaan kokea ns. umpikujatyönä, josta ei ole reittiä vastuullisempiin ja paremmin palkattuihin tehtäviin.<sup>57</sup> Tämä rakenteellinen tekijä vaikeuttaa etenemistä ja siten edistää alan vaihtamista.<sup>58</sup>

Aineiston perusteella nuorisotoimialan kehittyminen ja ammattikorkeakoulutuksen vahvistuminen eivät näyttäyty työntekijän näkökulmasta ainoastaan myönteisinä asioina, sillä niillä ei ole välttämättä vaikutusta palkkaan tai mahdollisuuksiin edetä uralla. Ammattikorkeakoulutus tuottaa odotuksia työelämän suhteen, ja se, että nämä mahdollisuudet eivät täyty, voi saada harkitsemaan alan vaihtamista. Lisäksi työntekijät voivat harkita alanvaihtoa nuorisotyön laajuuden ja poikkeavien työaikojen sekä työn organisoinnin puutteiden takia.

#### *Mikrotaso*

Mikrotasolla tarkastelen työntekijään ja työtehtäviin liittyviä tekijöitä, jotka saavat harkitsemaan alanvaihtoa. Työn kuormittavuus vaikutti niin työntekijän jaksamiseen työssä kuin työn ulkopuoliseen elämään:

Tämänkaltainen ihmissuhdetyö nuorten kanssa joilla on paljon haasteita eri elämän osa-alueilla, on tosi kuormittavaa. En jaksaisi enää olla ainainen tsemppari ja muiden ongelmien ratkaisija.

Voimavaroja jäisi enemmän läheisille sekä vapaa-aikaan, jos ei tekisi näin vahvasti vuorovaikutussuhteeseen perustuvaa työtä.

53 Esim. Soanjärvi, *Mitä* on.

54 Osmo Kivinen ja Jouni Nurmi, *Työ, koulutus ja osaaminen: Yliopisto ja ammattikorkeakoulu yhdeksän maan eurooppalaisessa vertailussa* (Turku: Turun yliopisto, 2008), 148.

55 Kivinen ja Nurmi, *Työ, koulutus*, 97.

56 Kivinen ja Nurmi, *Työ, koulutus*, 97–98.

57 Ks. Jeffrey Pfeffer, ”A political Perspective On Careers: Interests, Networks and Environment,” teoksessa *Handbook of Career Theory*, toim. Michael B. Arthur, Douglas T. Hall ja Barbara S. Lawrence (Cambridge: Cambridge University Press, 1989), 387.

58 Pfeffer, ”Political Perspective,” 380–396.

Nuorisotyön haasteellisuus aiheutti myös pohdintaa omasta sopivuudesta alalle: ”Tässä työssä on eteen tullut haasteita, joissa olen epäillyt omaa ammattitaitoani ja osaamistani sekä omaa sopivuuttani tähän työhön”; ”persoonallisuuteni tai taitoni eivät ole riittäviä tälle alalle.”

Työvoiman liikkuvuus vähenee iän myötä,<sup>59</sup> mutta nuorisotyössä ikä voi olla myös alalta poistoyöntävä tekijä. Kaikki eivät koe nuorisotyötä alana, jossa voi toimia vanhemmalla iällä: ”en näe itseäni 50-vuotiaana nuorisotyöntekijänä, eikä muukaan alan työ tuo siihen muutosta”; ”eläkeikään ei pysty tek[e]mään tätä työtä”.

Nuorisotyön monipuolisuus voi mahdollistaa omien intressien mahdollistamisen työkuvaan. Jos omat intressit eivät sen sijaan tule otetuiksi huomioon työssä, voi työhön sitoutuminen heikentyä ja alan vaihtaminen nousta harkintaan: ”Tuntuu että alalla on rajoitteet kuinka paljon kilpapelaaamisen parissa voidaan tehdä nuorisotyössä. Eteenpäin meneminen edellyttää toisen alan parissa työskentelyä”. Toisinaan ei voimakkaita intressejä nuorisotyötä kohtaan ollut havaittavissa ensinkään: ”Ajauduin nuorisotyöhön eikä tämä ollut missään vaiheessa unelma-ammattini”. Alan vaihto saattoi tulla harkintaan myös elämäntilanteen vuoksi: ”Todennäköisesti epävarmuus työn ja alan suhteen johtuu kolmenkymppin kriisistä”.

Mikrotasolla alan vaihtaminen nousi esille, kun vastaajat puhuivat vuorovaikutukseen perustuvan työn kuormittavuudesta, työn vaati-

vuudesta, ikääntymisestäään ja epäsopevuudesta alalle. Myös työelämään liittyvät intressit ja unelmat saivat harkitsemaan alan vaihtoa. Lisäksi nykyinen työelämä, jossa keskustellaan palkoista, arvioidaan työn merkitystä ja pyritään rajaamaan työ vapaa-ajasta, vaikutti harkintaan.

### Attraktiot

Analysoin kyselytutkimuksen avovastauksia, joissa nuorisotyön ammattilaiset toivat esiin näkemyksiään siitä, mitkä asiat ovat saaneet heidät harkitsemaan alan vaihtoa. Vastauksista esiin nousevat erilliset syyt eivät kuitenkaan yksinään selitä kunnolla sitä, miksi ajatuksiin alan vaihdosta oli päädytty. Vastauksia on perusteltua tarkastella myös suhteessa toisiinsa ja osana kompleksista ympäristöä.<sup>60</sup> Tässä on avuksi systeemiajattelu, joka auttaa ymmärtämään asioiden ja ilmiöiden välissä yhteyksiä sekä niiden yhteisvaikutusta.<sup>61</sup>

Käsittelen artikkelin lopuksi sitä, miten alan vaihdon harkintaa aiheuttavat tekijät vaikuttavat toisiinsa, ja sitä, millaisia attraktoreita tästä vuorovaikutuksesta syntyy. Attraktorit ovat analyysin eri tasoja läpileikkaavia, ajatuksia alan vaihtamisesta tuottavia ja ylläpitäviä kokonaisuuksia. Systeemitheorian mukainen jaottelu ja työurien kaaosteoria auttavat yhdessä jäsentämään syitä käsityksille alanvaihdosta ja näiden syiden yhteyttä laajempiin työelämän kysymyksiin.<sup>62</sup>

Attraktori 1: Työn kuormittavuus

Aineiston mukaan työhön liittyvä kuormitta-

59 Ks. Busk et al., *Työvoiman ammatillisen*, 12; Simo Aho, Ilkka Virjo ja Hannu Koponen, *Ammatillinen liikkuvuus Suomessa 1989–2007* (Valtioneuvoston kanslia, 2009), 65, [https://vnk.fi/documents/10616/622958/J0509\\_Ammatillinen+liikkuvuus+Suomessa+1989%E2%80%932007.pdf/4906f771-6c27-4382-9dcf-3c753759efe4](https://vnk.fi/documents/10616/622958/J0509_Ammatillinen+liikkuvuus+Suomessa+1989%E2%80%932007.pdf/4906f771-6c27-4382-9dcf-3c753759efe4).

60 Jari Kaivo-Oja ja Teemu Santonen, ”Päätöksentekotilanteet ja sosiaalinen systeemitheoria ennakoitointoiminnassa ja tulevaisuuden tutkimuksessa,” teoksessa *Tulevaisuudentutkimus tutuksi: Perusteita ja menetelmiä*, toim. Hanna-Kaisa Aalto, Katariina Heikkilä, Pasi Keski-Pukkila, Maija Mäki ja Markus Pöllänen (Turku: Tulevaisuuden tutkimuskeskus, 2022), 94–95.

61 Jalonen ja Uusikylä, ”Yhteiskunnallinen resilienssi,” 25–26.

62 Esim. Geels, ”Technological Transitions,” 1257–1274.

vuus saa harkitsemaan alan vaihtoa. Pelkästään nuorten lisääntynyt pahoinvointi kuormittaa toimialaa. Karrikoidusti nuorisotyön kehittymistä voidaan kuvata ajatuksella siitä, että vapaa-ajanohjauksesta on siirrytty ottamaan vastuuta nuorten pahoinvoinnista. Lisääntynyt rahoitus on tukenut nuorisotyön monipuolistumista, kun vanhojen toimintojen rinnalle on tullut rahoituksen turvin uusia tehtäviä. Tätä muutosta on tukenut ammattikorkeakoulutuksen saaminen alalle. Institutionaalisella tasolla monipuolistumisesta seuraa lisää tehtäviä, työkentän laajentumista ja haasteita olemassa olevien resurssien suunnauttamiselle. Monipuolistumisen lisäksi tulisi puhua työn vaatavuuden muutoksesta, jossa toimialojen murrokset, kulttuurilliset muutokset ja digitalisaatio haastavat perinteiset mallit. Työelämässä korostuu kyky reagoida nopeasti sekä mukautua erilaisiin tilanteisiin. Tällöin hierarkkisuus ja kontrolli osoittautuvat enemmän toimintaa hidastaviksi kuin sitä hyödyntäviksi tekijöiksi.<sup>63</sup> Työn uudistumisesta keskustellaan, mutta harvoin puhutaan uudistusten aiheuttamista haasteista. Tärkeää olisi pohtia yksilöiden jaksamista, työhön sitoutumista ja ammatillista identiteettiä jatkuvien muutosten keskellä.<sup>64</sup> Nuorisotyö on ajautunut tilanteeseen, jossa se on sekä monipuolistamassa toimintojansa että vahvistamassa rooliaan yhteiskunnallisena toimijana. Nämä kaksi kehityskulkua voidaan nähdä toisiaan tukevin, mutta yksittäiselle työntekijälle ne voivat merkitä työn kuormittavuuden lisääntymistä. Niinpä ne voivat saada hänet harkitsemaan alan vaihtoa.

#### Attraktori 2: Nuorisotyön positio

Nuorisotyön rahoitus on pikemminkin li-

sännyt kuin selkeyttänyt nuorisotyön roolia osana sosiaalipalveluja. Lisäksi nuorisotyön ristiriitainen suhde sosiaali- ja terveysalaan ei auta vakiinnuttamaan sen positiota. Ammattien välisten rajojen hämärtymistä tukee nuorisotyötä tekevien laaja-alainen koulutus, joka myös helpottaa heidän siirtymistään lähialueille. Tällöin toimialojen palkkaerot voivat toimia liikkuvuuden moottorina.

Johtajuuden rakentuminen toimialalle, jolla on useita tehtäviä, mutta ei selkeää yhteiskunnallista positiota, on haastavaa. Nuorisotyöntekijät kaipaavat aineiston mukaan voimakkaampaa ohjausta tai ainakin toimialan tehtävien rajaamista. Korkeakoulutus ja yhteiskunnalliset muutokset ovat vaikuttaneet viime aikoina siihen, että nuorisotyöntekijöiden tulee ottaa aiempaa enemmän vastuuta nuorten elämään liittyvistä haasteista. Muutosta ei ole kyetty huomioimaan alan palkkauksessa, minkä seurauksena korkeakoulutettu työvoima saattaa hakeutua toisiin tehtäviin.

#### Attraktori 3: Laaja-alaista koulutautumista suosiva työelämäpolitiikka

Koulutustason nostaminen, uuden ammatin hankkiminen, usean tutkinnon suorittaminen sekä jatkuva itsensä kehittäminen ovat muodostumassa työmarkkinoilla selviytymisen ehtoiksi.<sup>65</sup> Tämä heijastuu myös nuorisotyössä asiantuntijatyön lisääntymisenä, vaikka alalla on samaan aikaan työvoimapulaa. Nuorisotyöhön tähtäävien koulutusten laaja-alaisuus luo kuitenkin kohtaanto-ongelman. Ammatillisella voi 2020-luvulla olla useita eri mahdollisuuksia työmarkkinoilla. Toisaalta nuorisotoimialalla ei ainakaan vielä keskustella räikeästä työvoimapulasta kuten varhaiskasvatuksessa, vaikka rekrytointihaasteita on

63 Perttu Salovaara, Johanna Vuori ja Reima Launonen, ”Kahden systeemin rajapinnalla –kohti demokraattista organisaatiota,” teoksessa *Epävarmuuden aika: Kuinka ymmärtää systeemistä muutosta*, toim. Petri Uusikylä & Harri Jalonen (Helsinki: Into, 2021), 116–117.

64 Vähäsantanen, ”Ammatillinen toimijuus,” 129–130.

65 Asko Suikkanen, Ritva Linnakangas ja Sirpa Martti, ”Työllisyyden muutos ja koulutuksen merkitys,” *Aikuiskasvatus* 22, 2 (2002) 122.

tuotu esiin ja esimerkiksi Vantaan kaupunki maksaa rekrytointipalkkiota.<sup>66</sup> Alalle koulutettavien määrät antavat viitteitä enemmän ylitarjonnasta, kun taas tilastollinen arvio kertoo työvoimapulasta. Kyselyyn vastanneilla yhteisöpedagogin ja sosionomin tutkinnon suorittaneilla – kyseessä olivat yleisimmät tutkinnot vastaajien keskuudessa – ei ole vakiintunutta, esimerkiksi lainsäädännön turvaamaa asemaa työelämässä. Laaja-alainen koulutus valmentaa monipuolisille työurille<sup>67</sup> ja lisää kilpailua työmarkkinoilla. Tämä voi heikentää tiettyyn ammattiin sitoutumista.

Nuorisotyössä ei ole luokiteltu työtehtäviä niiden vaativuuden mukaan, minkä vuoksi alalla ei ole tehty eroa asiantuntijatyön ja työntekijäammatin välillä. Erottelun voi katsoa toteutuvan paremmin lähiammateissa, kuten terveydenhuollossa lähihoitajan ja sairaanhoitajan työssä sekä päivähoitossa lastenhoitajan ja varhaiskasvattajan työssä. Nuorisotyön eritasoisten työtehtävien erottelemattomuus lisää tilanteita, joissa työntekijän koulutus ja osaaminen eivät kohtaa työn vaativuuden kanssa. Tämän seurauksena ammattikorkeakoulutettu voi kokea olevansa ylikoulutettu tehtävään, ja toisaalla koulutus ei riitä nuorisotyön vaatimuksissa. Vaativuudeltaan eri asteiset tehtävät mahdollistaisivat myös etenemistä toimialan sisällä,<sup>68</sup> mutta nuorisotyön nykyinen rakenne ei mahdollista tätä.

Julkisella puolella sosiaali- ja terveydenhuollossa on krooninen henkilöstöpula. Henkilöstön saatavuus kuitenkin vaihtelee alueittain ja ammattiryhmittäin. Vetovoima-

ja kuormitustekijät tulisi tunnistaa aiempaa paremmin, jotta saatavuuteen voitaisiin paremmin vaikuttaa.<sup>69</sup> Nuorisotyöntekijöiden laaja-alainen koulutus mahdollistaa liikehdintää sosiaali- ja terveysalan sisällä. Esimerkiksi sosionomeja ja yhteisöpedagogeja työskentelee nuorisotyön lisäksi varhaiskasvatuksessa, lastensuojelussa ja vammaispalveluissa. Kun koulutus tarjoaa pätevyuden toimia erilaisissa tehtävissä, korostuvat mikrotason veto- ja pitovoimatekijät.

### Lopuksi

Tarkastelin tässä artikkelissa sitä, mitkä toimialaan liittyvät seikat saavat nuorisotyöntekijät harkitsemaan alan vaihtoa ja mitkä yhteiskunnalliset ja institutionaaliset tekijät heikentävät heidän sitoutumistaan työhönsä. Tutkimusaineisto koostui työhyvinvointikyselyyn osallistuneiden vastauksista, joten se ei edusta koko ammattikuntaa eikä välttämättä myöskään tuo esiin kaikkia näkemyksiä, jotka ovat vaikuttaneet ajatuksiin alan vaihtamisesta.

Aineisto pohjautui kysymykseen, jossa vastaajia pyydettiin kirjoittamaan vapaasti siitä, mitkä syyt ovat saaneet heidät harkitsemaan alanvaihtoa. Tällainen avoin kysymys antoi mahdollisuuden saada monipuolisesti tietoa tutkittavasta aiheesta. Samalla se mahdollisti sellaisen tiedon keräämisen, jota muuten olisi vaikea hankkia. Vapaamuotoisia vastauksia on kritisoitu tutkimuksen luotettavuuden näkökulmasta, koska on epäilty niiden kykyä tuottaa riittävän rikasta tietoa tai merkittävää panosta tutkimuskenttään. Niitä on kyseen-

66 Seure, henkilöstöpalvelu, ”Rekrytointipalkkio ja huipputiimi – Vantaalla nuoriso-ohjaaja saa molemmat,” Seure, 25.5.2023, <https://www.seure.fi/ajankohtaista/rekrytointipalkkio-jaal-huipputiimi-vantaalla-nuoriso-ohjaaja-saa-molemmat/>.

67 Ks. Anu Järvensivu, ”Monimuotoinen työ ja työura edellyttävät erityisiä kompetensseja,” *Työpoliittinen aikakauskirja* 1 (2022b), 8–18; Busk et al., *Työvoiman ammatillisen*, 113–118.

68 Ks. Larja ja Peltonen, *Miten työvoiman saatavuuden*, 63–66; Liisa Larja ja Juho Peltonen, *Työvoiman saatavuus, työvoimapula ja kohtaanto-ongelmat vuonna 2022* (Helsinki: Työ- ja elinkeinoministeriö, 2023), 37–46.

69 Terhi Tevameri, *Katsaus sote-alan työvoimaan: Toimintaympäristön ajankohtaisten muutosten ja pidemmän aikavälin tarkastelua* (Helsinki: Työ- ja elinkeinoministeriö, 2021), 48–91, [https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/162852/TEM\\_2021\\_02\\_t.pdf](https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/162852/TEM_2021_02_t.pdf).

alastettu siksi, etteivät ne välttämättä täytä tarkkuuden, uskottavuuden ja resonanssin vaatimuksia. Kirjoitettujen vastausten rajoitteena on ylipäänsä pidetty myös sitä, etteivät ne sisällä kaikkia yksityiskohtia tai emotionaalisia ja sosiaalisia vivahteita.<sup>70</sup> Tässä tutkimuksessa avoin kysymys oli kuitenkin muotoiltu niin, ettei emotionaalisilla tai sosiaalisilla näkökulmilla ollut tutkimusongelman näkökulmasta merkittävää roolia.

Avoimet kysymykset antavat vastaajille mahdollisuuden ilmaista näkemyksiään omilla sanoillaan, mikä voi lisätä heidän motivaatioitaan vastata tarkasti.<sup>71</sup> Kun kysymys aseteltiin monikkomuotoon, *mistä syistä haluat vaihtaa alaa*, vastaajia ohjattiin antamaan monipuolisia vastauksia. Saatu vastausdata sisälsi monia näkökulmia alanvaihdon harkinnan syihin nuorisotyössä. Valittu menetelmä yhdisti tutkimuskysymykset, löydökset, tulkinnat ja teoreettisen viitekehyksen merkitykselliseksi kokonaisuudeksi.

Työurien kaaosteoria ja aineiston analysointi systeemiteorian tasojen mukaisesti tuotti kolme attraktiota, jotka auttoivat ymmärtämään yksittäisten työntekijöiden näkemysten kytkeytymisen laajempaan työelämän ja koulutuspolitiikan kysymyksiin. Alan vaihdon harkitseminen ja siihen vaikuttavat seikat kertovat ajankohtaisista ilmiöistä, joilla on merkitystä työhön sitoutumisessa ja työvoiman liikkuvuudessa. Nuorisotyössä työn kuormittavuus, nuorisotyön positio ja laaja-alainen koulutus saavat erilaisia ilmenemismuotoja niin yksittäisen työntekijän kuin toimialan tai työelämän näkökulmasta tarkasteltuna.

Korkeakoulutuksen volyyymi on vahvistunut nuorisotoimialalla; kyselytutkimuksenkin

vastaajista 70 prosentilla oli korkeakoulutus. Nuorisotyössä korkeakoulutus on merkittävä asia, vaikka se osaltaan lisää liikkuvuutta alalla ja sieltä pois. Ylikoulutettuna työskenteleminen on yleensä ohimenevä asia. Toisaalta, jos liikkuvuutta vaativampiin työtehtäviin ei tapahdu, heikkenee sen todennäköisyys ajan (ja iän) myötä voimakkaasti.<sup>72</sup> Tästä näkökulmasta ajateltuna ammattikorkeakoulutetut ovat tulleet jäädäkseen nuorisotoimialalle. Ammattikorkeakoulutus vahvistanee nuorisotyössä mahdollisuutta muuttaa ammatillista identiteettiä sekä kehittää työtä ja työoloja.<sup>73</sup> Jos korkeakoulutettuja työntekijöitä ei sen sijaan pystytä sitouttamaan matalapalkkaiseen ja pitkäjänteisyyttä vaativaan nuorisotyöhön, on uhkakuvana nuorisotyön taantuminen.

Tämän tutkimuksen valossa nuorisotyöllä on olemassa vaihtoehtoisia kehityskulkuja, joita työntekijät ovat osin kulkemassa ja osin kuljettamassa. Toisaalla ammattikunnan osaanminen ja työhönsä sitoutuneet työntekijät vahvistavat nuorisotyön yhteiskunnallista tehtävää nuorten palveluna ja nuorten asioiden puolustajana. Toisaalla nuorisotyön asema voi heikentyä, jos sen osaaminen ja näkökulmat jäävät professionaalisesti vahvempien kuten vahvasti lakisääteisten toimijoiden jalkoihin, ja työntekijöiden vaihtuvuus estää pitkäjänteisen työn rakentumista.

Työelämän muuttuminen, johon liittyy hierarkkisuuuden purkautuminen, työnkuvien laajentuminen ja rutiininomaisten tehtävien vähentyminen, heijastuu nuorisotyöhön. Ammatillisen vahvistumisen ja kasvaneiden resurssien myötä nuorisotyön ammatillaiset työskentelevät yhä laajentuneella toimialueella, neuvottelevat paikastaan nuorten parissa toi-

70 Kori. A. LaDonna, Taryn Taylor ja Lorelai Lingard, "Why Open-Ended Survey Questions Are Unlikely to Support Rigorous Qualitative Insights," *Academic Medicine* 93, 3 (2018): 347–349.

71 Singer et al., "Some Methodological," 115–143.

72 Aho et al., *Ammatillinen liikkuvuus*, 65.

73 Eteläpelto et al., "Miten käsitteellistä," 202–214; Vähäsantanen, "Ammatillinen toimijuus," 129–133; Eteläpelto ja Vähäsantanen, "Ammatillinen identiteetti," 26–49.

mivien ammattikuntien keskuudessa sekä pohjivat ammatillista rooliaan palveluverkostossa, joka ei aina vastaa heidän käsitystään nuorten tarvitsemasta yhteiskunnallisesta tuesta. Nuorisotyöhön kouluttaudutaan laaja-alaisella koulutuksella, joka mahdollistaa työvoiman liikkumista etenkin sosiaali- ja terveysalalla.

Alan vaihtamisen harkinta tapahtuu yksilön tasolla, mutta siihen johtavia syitä on löydettävissä sekä toimialalta että muualta yhteiskunnasta. Nuorisotyöhön sitoutumista heikentävät niin toimialan sisäiset tekijät kuin alan vakiintumaton rooli palvelujärjestelmässä. Työelämän muuttumista 2000-luvulla on kuvattu siten, että kun aikaisemmin etsittiin koulutusta vastaavaa työtä, etsitään nykyään työtä, joka kiinnostaa. Tämän artikkelin valossa työn mielekkyyden lisäksi on tärkeää, että koulutus, palkka ja työn vaativuus kohtaisivat. Toimialakohtaiset tekijät ovat tärkeitä työura-siirtymien ymmärtämisessä.

## Lähteet

- Aho, Simo, Ilkka Virjo ja Hannu Koponen, *Ammatillinen liikkuvuus Suomessa 1989–2007*. Valtioneuvoston kanslian julkaisusarja 5/2009. Valtioneuvoston kanslia, 2009. [https://vnk.fi/documents/10616/622958/J0509\\_Ammatillinen+liikkuvuus+Suomessa+1989%E2%80%932007.pdf/4906f771-6c27-4382-9dcf-3c753759efe4](https://vnk.fi/documents/10616/622958/J0509_Ammatillinen+liikkuvuus+Suomessa+1989%E2%80%932007.pdf/4906f771-6c27-4382-9dcf-3c753759efe4).
- Alasalmi, Juha. ”Selitävärkö alueellinen ja ammatillinen kohtaanto työmarkkinoiden kohtaannon heikentymistä?” *Työpoliittinen aikakauskirja* 65, 4 (2022): 22–30. [https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/164474/TAK\\_4\\_2022.pdf](https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/164474/TAK_4_2022.pdf)
- Alasuutari, Pertti. *Yhteiskuntateoria ja inhimillinen todellisuus*. Helsinki: Gaudeamus, 2007.
- ”Ammattibarometri 2022.” Työ ja elinkeinoministeriö. 17.5.2023. <https://tem.fi/ammattibarometri>.
- ”Ammattiluokitus 2010.” Tilastokeskus. 17.5.2023. [https://www2.tilastokeskus.fi/fi/luokitukset/ammatti/ammatti\\_1\\_20100101/code/3412/](https://www2.tilastokeskus.fi/fi/luokitukset/ammatti/ammatti_1_20100101/code/3412/).
- Borg, Tony, Jim Bright ja Robert, G.L. Pryor. ”High School Students: Complexity, Change and Chance; Do the Key Concepts of the Chaos Theory of Careers Apply?” *Australian Journal of Career Development* 23, 1 (2014): 22–28.
- Busk, Henna, Veera Holappa, Maria Hyartt, Jani-Petri Laamanen ja Jari Vainiomäki. *Työvoiman ammatillisen liikkuvuuden osatekijät ja ohjauskeinot*. Helsinki: Valtioneuvoston kanslia, 2020. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-287-835-9>.
- Cederlöf, Petri. *Nuorisotyö ja sen haasteet pienissä kunnissa*. Helsinki: Nuorisotutkimusverkosto, 2004.
- ”Dramaattinen muutos: Jo kuusi kymmenestä opettajasta harkitsee alanvaihtoa.” Opetusalan ammattijärjestö OAJ. 28.9.2021. <https://www.oaj.fi/ajankohtaista/uutiset-ja-tiedotteet/2021/alanvaihtokysely-09-21/>.
- ”Duunitori.” Duunitori Oy. 11.5.2023. <https://duunitori.fi/palkat/>.
- Eteläpelto, Anneli ja Katja Vähäsantanen. ”Ammatillinen identiteetti persoonallisena ja sosiaalisena konstruktiona.” Teoksessa *Ammatillisuus ja ammatillinen kasvu*, toimittaneet Anneli Eteläpelto ja Jussi Onnismaa, 26–49. Helsinki: Kansanvalistusseura, 2010.
- Eteläpelto, Anneli, Katja Vähäsantanen, Päivi Hökkä ja Susanna Paloniemi. ”Miten käsitteellistää ammatillista toimijuutta työssä?” *Aikuiskasvatus* 34, 3 (2014): 202–214.
- ”Etsivät nuorisotyö.” Suomen nuorisotyön tilastot. 1.6.2023. <https://nuorisotilastot.fi/199/visualisoinnit/etsiva-nuorisotyö/>.
- Geels, Frank W. ”Technological Transitions as Evolutionary Reconfiguration Processes: A Multi-Level Perspective and a Case-Study.” *Research Policy* 31, 8–9 (2002): 1257–1274.
- Haapakorpi, Arja. *Nörtti, pomo ja yleismiesjantunen -akateemisten urat ja toimenkuvat*. Lahti: Helsingin yliopiston Lahden tutkimus- ja koulutuskeskus, 2000.
- Haapakorpi, Arja. ”Jälkiteollinen yhteiskunta ja monista lähteistä ansainta.” Teoksessa *Monimuotoinen ansiotyö: Näkökulmia monista lähteistä ansaintaan*, toimittaneet Anu Järvensivu ja Arja Haapakorpi, 72–116. Tampere: University Press, 2022.
- Heikkilä, Mirva. ”Alanvaihto ja ammatillisen identiteetin muutos ruumiillisina tiloina ja tuntemuksina.” *Aikuiskasvatus* 39, 1 (2019): 19–33.
- Heikkinen, Anja ja Lea Henriksson. ”Kansallisten toimialojen rakentajista ylikansallisten organisaatioiden sekatyöläisiin.” Teoksessa *Ammattia oppimassa*, toimittaneet Anu-Hanna Anttila ja Anu Suoranta, 206–263. Tampere: Työväen historian ja perinteen tutkimuksen seura, 2001.
- Hoikkala Tommi ja Johanna Kuivakangas. ”Repa, Kirsti ja maisteri nuorisopedagogiikoiden pyörteisä.” Teoksessa *Kenen nuorisotyö?: Yhteispedagogiikan kentät ja mahdollisuudet*, toimittaneet Tommi Hoikkala & Johanna Kuivakangas, 10–32. Humanistinen ammattikorkeakoulu julkaisuja 42.

- Helsinki: Humanistinen ammattikorkeakoulu, 2017.
- Itkonen, Hannu. ”Yhteiskunnan muutoskiito haastaa työvääntö tutkimuksen.” *Työvääntötutkimus Cuosikirja* 33, 1 (2019): 62–63.
- Jalonen, Harri ja Petri Uusikylä. ”Yhteiskunnallinen resilienssi systeemisen muutoksen mahdollistajana.” Teoksessa *Epävarmuuden aika: Kuinka ymmärtää systeemistä muutosta*, toimittaneet Petri Uusikylä ja Harri Jalonen, 25–47. Helsinki: Into, 2021.
- Järvensivu, Anu. ”Muuttuvat työurat ja organisaatioiden kehittäminen.” Teoksessa *Epävarmuuden aika: Kuinka ymmärtää systeemistä muutosta*, toimittaneet Petri Uusikylä ja Harri Jalonen. Helsinki: Into, 2021.
- Järvensivu, Anu. ”Kaaosteoreettinen kuva usean työn tekemisestä.” Teoksessa *Monimuotoinen ansiotyö: Näkökulmia monista lähteistä ansaintaan*, toimittaneet Anu Järvensivu ja Arja Haapakorpi, 117–149. Tampere: University Press, 2022.
- Järvensivu, Anu. ”Monimuotoinen työ ja työura edellyttävät erityisiä kompetensseja.” *Työpoliittinen aikakauskirja* 1 (2022), 8–18. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-327-688-8>.
- Järvensivu, Anu ja Jutta Pulkki. ”Multiple Job Holding, Societal Change, and Individual Careers: Contributions to the Chaos Theory of Careers.” *Australian Journal of Career Development* 29, 1 (2020): 67–76.
- Kaivo-Oja, Jari ja Teemu Santonen. ”Päätöksentekotilanteet ja sosiaalinen systeemiteoria ennakointi-toiminnassa ja tulevaisuuden tutkimuksessa.” Teoksessa *Tulevaisuudentutkimus tutuksi: Perusteita ja menetelmiä*, toimittaneet Hanna-Kaisa Aalto, Katariina Heikkilä, Pasi Keski-Pukkila, Maija Mäki ja Markus Pöllänen, 89–104. Turku: Tulevaisuuden tutkimuskeskus, 2022.
- Kambourov, Gueorgui ja Iourii Manovskii. ”Occupational Specificity of Human Capital.” *International Economic Review* 50, 1 (2009), 63–115. <https://EconPapers.repec.org/RePEc:red:sed004:197>.
- Kauhajoen koulusurmien tutkintalautakunta. *Kauhajoen koulusurmat 23.9.2008: Tutkintalautakunnan raportti*. Selvityksiä ja ohjeita 11/2010. Helsinki: Oikeusministeriö, 2010. [https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/76205/omso\\_11\\_2010\\_selvitys\\_180\\_s.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/76205/omso_11_2010_selvitys_180_s.pdf?sequence=1&isAllowed=y).
- Kauppinen, Eila ja Tomi Kiilakoski. ”Kommentti: Eriarvoisuuden tunnistava nuorisotyö.” Nuorisotutkimusverkosto. 13.1.2021. <https://nuorisotyosta.fi/eriarvoisuuden-tunnistava-nuorisotyol/>.
- Kivijärvi, Antti, Eila Kauppinen, Tomi Kiilakoski ja Juha Leskinen. *Hidasta kasvua ja lisääntyviä vas-*
- tuita Kunnallinen nuorisotyö Suomessa 2021*. Julkaisuja 238. Lahti: Kanuuna, 2022.
- Kivinen Osmo ja Jouni Nurmi. *Työ, koulutus ja osaaminen: Yliopisto ja ammattikorkeakoulu yhdeksän maan eurooppalaisessa vertailussa*. Koulutusosiologian tutkimuskeskuksen raportti 72. Turku: Turun yliopisto, 2008.
- ”Koronavuosi on heikentänyt etsivässä nuorisotyössä ja työpajoilla työskentelevien hyvinvointia.” Into – etsivä nuorisotyö ja työpajatoiminta. 10.10.2021. <https://www.intory.fi/ajankohtaista/uutiset/koronavuosi-on-heikentany-etsivassa-nuorisotyossa-ja-tyopajoilla-tyoskentelevien-hyvinvointia/>.
- Kylmäkoski, Merja. *Kerhotoiloista toimintakeskuksiin: Nuorisohallinnon muistoja ja mietteitä Jyväskylän seudun nuorisotilatoinnasta*. Helsinki: Nuorisotutkimusverkosto; Nuorisotutkimusseura, 2006. <http://www.nuorisotutkimusseura.fi/images/julkaisuja/nuorisokerhotila.pdf>.
- LaDonna, Kori. A., Taryn Taylor ja Lorelai Lingard. ”Why Open-Ended Survey Questions Are Unlikely to Support Rigorous Qualitative Insights.” *Academic Medicine* 93, 3 (2018): 347–349.
- Larja, Liisa ja Juho Peltonen. ”Miten työvoiman saatuuden ja kohtaanto-ongelman tilannekuva voidaan parantaa?” *Työpoliittinen aikakauskirja* 65, 4 (2022): 46–66. [https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/164474/TAK\\_4\\_2022.pdf](https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/164474/TAK_4_2022.pdf).
- Larja, Liisa ja Juho Peltonen. *Työvoiman saatavuus, työvoimapula ja kohtaanto-ongelmat vuonna 2022*. Helsinki: Työ- ja elinkeinoministeriö, 2023.
- Lehtikuusi, Tanja. ”Pari sanaa nuorisotyöstä.” Facebook, 30.12.2022.
- Malm, Karla. *Parempi vaihtoehto kuin 80-luvun Suomi?: Nuorisotyön tekijät, paikat ja ympäristöt vuonna 2030*. Julkaisuja 119. Helsinki: Humanistinen ammattikorkeakoulu, 2021.
- McEvoy, Eileen, Pilvikki Heikinaro-Johansson ja Ann MacPhail. ”An Exploration of the Influence of Professional Relationships on the Career Pathways of Physical Education Teacher Educators.” *European Physical Education Review* 25, 4 (2019): 913–928.
- Melin, Harri. ”Työn muuttuvat maailmat.” Teoksessa *Monimuotoinen ansiotyö: Näkökulmia monista lähteistä ansaintaan*, toimittaneet Anu Järvensivu ja Arja Haapakorpi, 18–40. Tampere: University Press, 2022.
- Moisala, Marja. ”Toimenpidesuosituksat: Lapin pienten kuntien nuorisotyö valtakunnallisessa nuorisopolitiikassa.” Xamk. 9.12.2022. <https://www.xamk.fi/tutkimus-ja-kehitystoiminnan-blogi/toimenpidesuosituksat-pienten-kuntien-nuorisotyon-uuorisopolitiikassa/>.
- Nikoskinen, Elina. *Humanistisesta ammattikorkeakoulusta työelämään: Yhteispedagogien (AMK)*



- työelämään sijoittuminen, koulutuskokemukset ja jatko-opintosuunnitelmat; Raportti. Helsinki: Humanistinen ammattikorkeakoulu, 2008.
- Nuorisolaki (1285/2016, Finlex-palvelu, 21.12.2016. <https://finlex.fi/fi/laki/alkup/2016/20161285>.
- ”Opiskelijat ja tutkinnot.” Vipunen, Opetushallituksen tilastopalvelu. 30.4.2023. <https://vipunen.fi/fi-fi/ammattillinen/Sivut/Opiskelijat-ja-tutkinnot.aspx>.
- Pfeffer, Jeffrey. ”A Political Perspective on Careers: Interests, Networks and Environment.” Teoksessa *Handbook of Career Theory*, toimittaneet Michael B. Arthur, Douglas T. Hall ja Barbara S. Lawrence, 380–396. Cambridge: Cambridge University Press, 1989.
- Pryor, Robert, G.L. ja Jim Bright. ”The Chaos Theory of Careers,” *Australian Journal of Career Development* 12, 3 (2003), 12–20.
- Pryor, Robert G.L. ja Jim Bright. *The Chaos Theory of Careers: A New Perspective on Working in the Twenty-First Century*. New York: Routledge, 2011.
- Pryor, Robert GL ja Jim Bright. ”The Chaos Theory of Careers (CTC): Ten Years on and Only Just Begun.” *Australian Journal of Career Development* 23, 1(2014): 4–12.
- Pyöriä, Pasi. ”Työurien tutkimus: Käsitteelliset, teoreettiset ja empiiriset lähtökohdat.” Teoksessa *Teollisuusalat talouden ja teknologian murroksissa*, toimittaneet Satu Ojala ja Pasi Pyöriä, 95–143. Tampere: Tampere University Press, 2020. <https://urn.fi/URN:NBN:fi:tuni-202012189006>.
- Rauas, Minna. ”Riittämättömyyden tunteesta maailmanparantajaksi -suosituksia työhyvinvoinnin edistämiseen.” Diasarja, 11.10.2021.
- Rauas, Minna. *Riittämättömyyden tunteesta maailmanparantajaksi*. Helsinki: Humanistinen ammattikorkeakoulu, 2021. <https://www.humak.fi/wp-content/uploads/2021/10/riittamattomyyden-tunteesta-maailmanparantajaksi.pdf>.
- Rautio, Marjatta. ”’Menisin mieluummin Siwan kasalle kuin jatkaisin tuomioistuimessa’: Into hakeutua tuomariksi ja pysyä alalla huolestuttaa Tuomariliittoa.” Yleisradio. 19.4.2022. <https://yle.fi/a/3-12395967>.
- Räisänen, Heikki. ”Mitä työpaikkojen täyttö kertoo kohtaannon toimivuudesta?” *Työpoliittinen aikakauskirja* 65, 4 (2022): 79–88. [https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/164474/TAK\\_4\\_2022.pdf](https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/164474/TAK_4_2022.pdf).
- Salonen, Arto O. ja Eveliina Salonen. ”Systeeminen ymmärrys -avain kestäväan tulevaisuuteen.” Teoksessa *Epävarmuuden aika: Kuinka ymmärtää systeemistä muutosta*, toimittaneet Petri Uusikylä ja Harri Jalonen, 254–274, Helsinki: Into, 2021.
- Salovaara, Perttu, Johanna Vuori ja Reima Launonen. ”Kahden systeemin rajapinnalla -kohti demokraattista organisaatiota.” Teoksessa *Epävarmuuden aika: Kuinka ymmärtää systeemistä muutosta*, toimittaneet Petri Uusikylä ja Harri Jalonen, 115–131. Helsinki: Into, 2021.
- ”Sankareita ilman viittaa?: Keskustelua nuorisotyön resurssien riittävydestä ja toimintaedellytyksistä.” Tausta-aineisto paneelikeskusteluun, 28.4.2023.
- Seppälä, Mikael. ”Innovaatioportfoliot systeemisen muutoksen raamittajina.” Teoksessa *Epävarmuuden aika: Kuinka ymmärtää systeemistä muutosta*, toimittaneet Petri Uusikylä ja Harri Jalonen, 180–203. Helsinki: Into, 2021.
- Seure, henkilöstöpalvelu. ”Rekrytointipalkkio ja huipputiimi – Vantaalla nuoriso-ohjaaja saa molemmat.” Seure. 25.5.2023. <https://www.seure.fi/ajankohtaista/rekrytointipalkkio-jaal-huipputiimi-vantaalla-nuoriso-ohjaaja-saa-molemmat/>.
- Singer, Eleanor ja Mick P. Couper. ”Some Methodological Uses of Responses to Open Questions and Other Verbatim Comments in Quantitative Surveys.” *Methods, data, analyses* 11, 2 (2017): 115–143.
- Soanjärvi, Kati. *Mitä on ammatillinen nuorisotyö?* Jyväskylä Studies in Education, Psychology and Social Research 413. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto, 2011.
- Suikkanen, Asko, Ritva Linnakangas ja Sirpa Martti. ”Työllisyyden muutos ja koulutuksen merkitys.” *Aikuiskasvatus* 22, 2 (2002): 114–123.
- ”Tehyn tuore kysely: Lähes kaikki nuoret hoitajat harkinnee alan vaihtoa.” Tehy. 10.9.2021. <https://www.tehy.fi/fi/mediatiedote/tehy-tuore-kysely-lahes-kaikki-nuoret-hoitajat-harkinnee-alan-vaihtoa>.
- Tevameri, Terhi. *Katsaus sote-alan työvoimaan: Toimintaympäristön ajankohtaisten muutosten ja pidemmän aikavälin tarkastelua*. TEM toimialaraportit 2021:2. Helsinki: Työ- ja elinkeinoministeriö, 2021. [https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/162852/TEM\\_2021\\_02\\_t.pdf](https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/162852/TEM_2021_02_t.pdf).
- Vainiomäki, Jari. ”Ketkä poistuvat rutiiniammateista ja kuinka se vaikuttaa tulevaan palkkakehitykseen?” *Yhteiskuntapolitiikka* 83, 3 (2018): 272–286.
- Vähäsantanen, Katja. ”Ammattillinen toimijuus.” *Aikuiskasvatus* 34, 2 (2014): 129–133.
- Väisänen, Mira ja Jukka Määttä. *Moninaisille kentille: Yhteisöpedagogien työelämään sijoittuminen, koulutuskokemukset ja jatko-opintosuunnitelmat*. Helsinki: Humanistinen ammattikorkeakoulu, 2015.