

Ammattien laaja-alaistuminen ja sen työpoliittinen merkitys

Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja
Työ ja yrittäjyys
41/2014



TYÖ- JA ELINKEINOMINISTERIÖ
ARBETS- OCH NÄRINGSMINISTERIET
MINISTRY OF EMPLOYMENT AND THE ECONOMY

ARJA HAAPAKORPI – JUSSI ONNISMAA

Ammattien laaja-alaistuminen ja sen työpoliittinen merkitys

Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja

Työ ja yrittäjyys

41/2014

Tekijät Författare Authors Arja Haapakorpi Jussi Onnismaa	Julkaisu-aika Publiceringstid Date Lokakuu 2014 Toimeksiantaja(t) Uppdragsgivare Commissioned by Työ- ja elinkeinoministeriö Arbets- och näringsministeriet Ministry of Employment and the Economy Toimielimen asettamispäivä Organets tillsättningsdatum Date of appointment	
Julkaisun nimi Titel Title Ammattien laaja-alaistuminen ja sen työpoliittinen merkitys		
Tiivistelmä Referat Abstract Tutkimuksessa tarkasteltiin ammattien laaja-alaistumista metallialalla ja taide- ja hyvinvointialojen välisellä alueella. Tutki-musaineistoina ja menetelminä olivat työpaikkailmoitukset ja fokusryhmä- sekä yksilöhaastattelut. Metallialalla laaja-alaistuminen oli toteutunut ensinnäkin ammattialojen lisääntymisenä: toiminnan painottuminen tutkimus- ja tuo-tekehitykseen, markkinointiin ja myyntiin ja huoltoon sekä korjaukseen oli monipuolistanut ammattialoja. Toiseksi eri alojen integraatio (mekaniikka, sähkö, hydraulikka, etc) sekä tietokoneohjautuvuus oli laajentanut tutkimuksen ja tuotekehityksen sekä myös huollon parissa työskentelevien osaamista useiden tietoalueiden ja niiden välisten suhteiden hallinnaksi. Tietokoneohjautuvuus oli yhteydessä etähuollon tyyppiseen, uudella tavalla organisoituun palvelutyöhön. Teknologian kehittymisen myötä automatisaatio oli muuttanut työn organisaatiota vähentämällä manuaalista työtä tuotannosta ja siirtämällä sitä automaatiojärjestelmien valvontaan ja pienyrityksissä muihin tehtäviin. Globalisoitumiseen ja toiminnan uudelleen järjestelyyn liittyi uusia työn organisoimisiin tapoja kuten metallialan tuotan-nessa työskentelevien mo-niosaaminen. Taide- ja hyvinvointityötä yhdistelevät haastateltavat pohtivat moninaista työnkuvaansa. Mitä ylipäänsä voi tarkoittaa ammatti tai ammatti-identiteetti, kun ammatit ja tekemiset yhdistyvät monin tavoin? Työelämän ja myös työelämän kielen muutosten nopeutta voi reuna-alueilta seurata ehkä vakituksia työntekijöitä tarkemmin. Taide- ja hyvinvointialoja yhdisteltäessä tarvittava taito on paljolti oman työn määrittelykykyä, niin että tekijä pystyy kertomaan mitä tekee ja miksi, ja artikuloimaan sen eri tahoille ymmärrettävällä kielellä. Taiteilijan kompetenssiin kuuluu kielen vaihtaminen. Haastatellut ammatinvalinta- ja uraohjauksen psykologit totesivat, ettei työmarkkinoilla ole olemassa niinkään yhden-suuntaista laaja-alaistumisen kehitystä, vaan pikemminkin erisuuntaista liikettä eri aloilla ja eri organisaatioissa. Toisaalla voidaan havaita erikois-tumista, toisaalla taitojen yhdistelemistä. Jos ihmiset tulevat ohjaukseen uupuneina, vaihtoehtona voi aluksi näyttäytyä vain kertakaikkinen alan vaihto. Tällöin ohjauksessa voidaan pohtia myös sitä, voiko ratkaisu löytyä lähempää kuin alan vaihdosta. Jokaisella ja joka tilanteessa ratkaisu on omansa lainen. Ohjauksen tehostaminen on hankalaa, koska asiakkaan pohdinnalle on annettava sen vaatima aika. Laaja-alaistumisen tausta oli näissä tapaustutkimuksissa erilainen. Metallialalla laajentuminen liittyi selvästi teknologian ja globaalien markkinoiden voimallisiin kehityskuluihin, jotka muuttivat ammatteja. Taide- ja hyvinvointialan ammatilliset muutokset kytkeytyvät yksilöiden urapolkuihin, identiteetteihin ja valintoihin. Tutkimuksen yhtä keskeinen havainto oli pysyvyyden ja muutoksen rinnakkaisuus. Teknologiassa, ihmisen toiminnassa sekä sosiaalisissa suhteissa ja taiteessa on vakiintuneita ydinasioita, joihin laaja-alaistuminen perustuu. Ammattien laaja-alaistuminen ja ammattien pysyvyyden ilmiöt ovat sidoksissa keskenään. Työ- ja elinkeinoministeriön yhdyshenkilö: Tieto-osasto/Päivi Järvinen, puh. 0295049089		
Asiasanat Nyckelord Key words ammatti, työmarkkinat, koulutus, työpolitiikka, metalliala, sosiaali- ja terveysala, kulttuuriala		
Painettu julkaisu Inbunden publikation Printed publication ISSN 1797-3554 ISBN 978-952-227-893-7	Verkkojulkaisu Nätpublikation Web publication ISSN 1797-3562 ISBN 978-952-227-894-4	
Kokonaissivumäärä Sidoantal Pages 100	Kieli Språk Language Suomi, Finska, Finnish	Hinta Pris Price 22 €
Julkaisija Utgivare Published by Työ- ja elinkeinoministeriö Arbets- och näringsministeriet Ministry of Employment and the Economy	Kustantaja Förläggare Sold by Edita Publishing Oy / Ab / Ltd	

Esipuhe

Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja/työ- ja yrittäjyys -sarjassa julkaistaan Helsingin yliopiston Koulutus- ja kehittämiskeskus Palmenian tutkimusraportti ”Ammattien laaja-alaistuminen ja sen työpoliittinen merkitys”. Tutkimuksen ovat tehneet VTT Arja Haapakorpi ja FT Jussi Onnismaa.

Tutkimuksen tarkoituksena on ollut selvittää ammattien laaja-alaistumista ja ”hybridisoitumista” ilmiönä sekä sen aiheuttamia haasteita työmarkkinoiden, työelämän ja työvoimapalvelujen kehittämisen kannalta. Työelämän organisaatioiden hierarkisuuteen perustuvasta toimintatavasta jäykkine ammattirakenteineen on siirrytty joustavampiin tuotannon edellyttämällä tavalla. Alakohtainen vaihtelu on kuitenkin ollut samalla suurta. Tutkimuksen kohteeksi valittiin metalliala sekä hyvinvoinnin ja kulttuurin tuotannon väliin sijoittuvat ammattialat. Niitä leimaa muutos työvoiman kysynnässä, suuri työllistämispotentiaali ja nopea rakenteellinen muutos. Tutkimuksen tulokset viittaavat paitsi jo tapahtuneisiin ja ennakoitavissa oleviin muutoksiin, myös ammattien pysyvyyteen laaja-alaistumisen rinnalla.

Ammattien muuttuminen on aiheuttanut haasteita ammatinvalinnan ohjaukselle ja tutkintoon johtavan koulutuksen suunnittelulle sekä työnvälitystoiminnalle. Aihe liittyy samalla työvoimatarpeen ennakointiin sekä pohdintaan uusista työvoiman käyttötapojen ja työnteon muodoista. Tutkimus palvelee osaltaan myös ammatti- luokituksen uudistamista. Tutkimuksessa korostetaan eri toimijatahojen yhteistoiminnallisuuden tarvetta työ-, sosiaali- ja koulutuspoliittisten toimenpiteiden ja palvelujen suunnittelussa. Toimenpidesuosituksia esitetään etenkin ammatinvalinnan ohjauksen kehittämiseksi.

Tutkimuksen ohjausryhmään ovat kuuluneet psykologi Raimo Lahti Uudenmaan TE-toimistosta sekä neuvotteleva virkamies Harry Pulliainen, ylitarkastaja Titta Tuohinen, ylitarkastaja Pentti Vuorinen ja allekirjoittanut työ- ja elinkeinoministeriöstä Raportin sisällöstä vastaavat sen tekijät.

Helsingissä syyskuussa 2014

PÄIVI JÄRVINIEMI
Työmarkkinaneuvos

Sisältö

Esipuhe.....	5
1 Tutkimuksen tarkoitus ja toteuttaminen.....	9
1.1 Johdanto.....	9
1.2 Käsitteet ja teoreettinen tausta.....	10
1.3 Tutkimuksen tavoitteet ja toteuttaminen.....	13
1.3.1 Tutkimusaineistot.....	14
1.3.2 Fokusryhmähaastattelu tiedonhankinnan tapana.....	14
1.3.3 Lähestymistapa ja haastateltavat	15
1.3.4 Tutkimustulosten raportointi.....	16
2 Metalliala – toimialan murros ja ammattien laaja-alaistuminen....	17
2.1 Toimialan historiaa ja tendenssejä.....	17
2.2 Alan ammattirakenne ja muutos.....	18
2.3 Metalliteollisuuden ammattien laajeneminen tutkimuksen kohteena.....	19
2.4 Työnantajien työntekijöitä koskevat odotukset – metallialan ammattikuvat työpaikkailmoituksissa.....	20
2.5 Metallialan ammattien laajenemisen taustat ja muodot – yritykset ja työntekijät informantteina	32
2.5.1 Ammatillisten muutosten taustat – toimintaympäristö ja teknologia	32
2.5.1.1 Teknologian kehitys ja automatisaatio.....	34
2.5.1.2 Globalisaatio ja markkinat – työn katoaminen, palaaminen ja uusi jako.....	37
2.5.2 Ammattien laaja-alaistuminen.....	38
2.5.2.1 Organisatoriset muutokset ja ammattitehtävien laajentuminen.....	39
2.5.2.2 Suunnittelutyön laajentuminen	41
2.5.2.3 Etähuolto – uusi palvelumuoto	42
2.5.2.4 Toimialojen integraatio toimenkuvan laajentajana.....	44
2.5.2.5 Toiminnan kehittäminen.....	46
2.5.3 Osaaminen, oppiminen ja koulutus.....	48
2.5.3.1 Kommunikaatio	50
2.6 Johtopäätökset ja keskustelu: ammattien laaja-alaistuminen metallialalla.....	52

3	Taide- ja hyvinvointialan yhdistäminen.....	57
3.1	Taide ja hyvinvoinnin tukeminen: taustaa ja kokemuksia	57
3.2	Taide- ja hyvinvointialoja yhdistävien työmarkkinapolkuja: rajankäyntiä mahdollisuuksien ja todellisuuden välillä	59
3.3	Taide- ja hyvinvointialoja yhdistävien työnkuva ja toivottavat kompetenssit	61
3.4	Taidelähtöisen menetelmien vaikuttavuus.....	64
3.5	Taide- ja hyvinvointialan yhdistämisen tueksi saatu ohjaus ja neuvonta.....	66
3.6	Miten taide- ja hyvinvointialojen yhdistelmätehtävät kehittyvät tulevaisuudessa?.....	68
4	Miten urasuunnittelun ohjaajat ja neuvojat voisivat kertoa nuorille tai uranvaihtajille ammattien yhdistelmistä?.....	70
4.1	Taide- ja hyvinvointialoja yhdistävien viesti ohjaajille	70
4.2	Metallialan työntekijöiden viesti ohjaajille ja koulutuksen suunnittelijoille, koulutusinstituutioille ja opettajille	72
5	Ammatinvälinnan ohjaus ja ammattien muutos	74
5.1	Monensuuntaisia laaja-alaistumisen ja erikoistumisen prosesseja.....	76
5.2	Mitä ohjauksessa voi tapahtua?	78
5.3	Havaintoja taide/sosiaalialan ja ohjaajien haastatteluista.....	80
6	Johtopäätökset ja toimenpidesuositukset	83
6.1	Johtopäätökset	83
6.1.1	Metalliala	83
6.1.2	Taide- ja hyvinvointiala	83
6.1.3	Laaja-alaistumisen erilainen tausta eri aloilla	84
6.1.4	Laaja-alaistumisen rakentuminen	84
6.2	Toimenpidesuositukset	85
6.2.1	Yhteistoiminnallisuus.....	85
6.2.2	Jatkotutkimuksen tarve.....	89
	Lähteet.....	90

1 Tutkimuksen tarkoitus ja toteuttaminen

1.1 Johdanto

Työmarkkinoiden homogeenisuus murtui 1980-luvun lopussa; 1990-luvulta lähtien erityisesti työn tekemisen ehdot ja organisatoriset rakenteet ovat erilaistuneet. Työ on muuttunut sisällöiltään ja käytännöiltään, johon on liittynyt työn kohteen, menetelmien, tietopohjan, toimintaympäristön että työn tekemisen ehtojen muutos. (ks. Julkunen 2008). Työn tutkimukselle tämä on asettanut vaativan toimintakentän, sillä suurten linjojen analyysit ovat tuottaneet usein liian yleistäviä tuloksia ja suppeasti kohdennetut tutkimukset jääneet irrallisiksi suhteessa työelämän dynamiikkaan.

Ammatti on käsitetty suhteellisen vakiintuneeksi toimenkuvaksi, jonka harjoittajilla on määritellyt perusvalmiudet työn tekemiseen. Ammatilla on tarkoitettu työpaikasta riippumatonta osaamista, vaikka organisaatiospesifi osaaminen onkin ollut keskeistä työn hallinnassa. Ammatilliset valmiudet ovat muodollisen koulutuksen tai muun vastaavanlaisen toiminnan kautta saavutettu. Säädellyt ammatit (esimerkiksi terveys- ja sosiaali-alan ammatit) edellyttävät harjoittajiltaan lakiin kirjattujen pätevyysvaatimusten täyttämistä. Ne muuttuvat hitaammin kuin säätelemättömät toimenkuvat, mutta niissäkin toteutuu ammatin sisältöön, kohteeseen, toimintaympäristöön ja menetelmiin liittyviä muutoksia. Ammattien muotoiluun tulee paineita toimintaympäristöstä, mutta myös ammattien sisäisistä virikkeistä. Yleensä ammatillisten muutosten taustalla on useita, toisiinsa kietoutuvia tendenssejä. Muutokset työnjaossa ja suhteissa muihin ammatteihin ovat joskus uudistumisen ydintä. (Haapakorpi 2009) Ammatin on katsottu edellyttävän yhteisöä, joka ylläpitää ideaa ammatista ja jonka harjoittajat toimivat konkreettisesti tämä idean mukaisesti (Julkunen 2001).

Nopeasti muuttuvilla aloilla, erityisesti ICT-alalla, ammatti käsitteenä on josain määrin hankala, koska työnkuvat kytkeytyvät epämääräisesti vakiintuneeseen koulutukseen tai muuhun institutionaaliseen pätevytyymiseen (Haapakorpi 2012). Muutos perustuu usein alan teknologisiin, taloudellisiin, organisaatioiden välisiin ja sisällöllisiin uudelleen suuntautumisiin ja taustalla on usein kansallisvaltioiden rajat ylittävää työmarkkinoiden uudelleen järjestymistä (Brown et al. 2011). Lisäksi työmarkkinoiden heterogeenistumisen myötä ammatti-yhteisö on yhä useammin hajainen ja useissa tapauksissa varsin heikosti tunnistettavissa. (Haapakorpi 2009) Tässä tutkimuksessa käytetään kuitenkin käsitettä ”ammatti” tarkoittamaan laajasti ammattialaa tai ammattiperhettä, joka kytkeytyy väljästi tulkittuna yhtenäiseen tietopohjaan, menetelmiin, teknologiaan, kohteeseen ja toimintaympäristöön. Ammatti-yhteisö voi olla enemmän tai vähemmän yhtenäinen ja tunnistettava.

Työelämän muutosta on luonnehdittu yleisillä, työn tekemisen kehykseen liittyvillä asiasanoilla: työn muutoksen nopeus, vastuun kasvu tai delegoiminen alaspäin organisaatioissa, kustannustietoisuuden kasvu, tieto- ja viestintävälineiden hyödyntäminen ja joustavuus (ks. Julkunen 2008). Ammattien tai toimenkuvien sisällön muutoksia ei voida määritellä yleisesti, koska muutokset ovat ammattialakoh- taisia ja niiden syvyys ja laajuus vaihtelee. Nopeasti muuttuvilla aloilla, kuten ICT- alalla, toimenkuvien muutosten taustalla on seuraavanlaisia tekijöitä: teknologian nopea muutos, voimakas markkinavetoisuus ja eri toimialojen yhdentymiset. Ver- rattain hitaasti muuttuvilla aloilla kuten terveys- ja sosiaalialan muutokset voivat kummuta hallinnollisista muutoksista tai organisoinnin muutoksista. Viimeksi mai- nituista on esimerkkinä työn alihankinta yksityisen sektorin organisaatioilta, jolloin esimerkiksi lääkärin työstä poistuu virkatehtäviä. Sosiaali- ja terveysalan ostopal- veluiden voimakas yleistymisen ja alan markkinoiden synty on varsin suuri muutos (Laiho & Lith 2011), jonka vaikutuksia kuntien sosiaali- ja terveystoimen työntekijöi- den toimenkuviin ja osaamiseen ei ole juuri tutkittu.

Työelämän muutoksien analyysi perustuu useaan tarkastelutasoon ja ulottua laajoista rakenteista välittömän toimintaympäristön hienovaraisiin käytäntöihin. Alan rakentei- siin liittyvät muutokset voivat koskea esimerkiksi organisointia (kuten toimialojen väli- set työnjaon muutokset ja alihankinnan yleistymisen). Kyse voi olla välittömässä vuoro- vaikutusympäristössä olevista emergenteistä piirteistä, joita on vaikea todentaa ja sanal- listaa. Emergentillä tarkoitetaan piiloisia, vasta nousemassa olevia piirteitä.

1.2 Käsitteet ja teoreettinen tausta

Ammattien muutosta koskevassa tutkimuksessa on käytetty useita käsitteitä. *Hybrid profession* -käsitettä on käytetty kansainvälisessä, englannin kielellä kirjoitetussa tutki- muksessa (ks. esim. Kitchener 2000); sillä on viitattu esimerkiksi hallinnollisten tai johta- mistehtävien liittämiseen professiotyöhön. Suomessa termiä on käytetty harvakseltaan.

Vuorisen (2013) tapausesimerkki kuvaa ammattien hybridisaatiota paitsi työ- tehtävien sisällön laajenemisena myös työmarkkinoiden suhteissa olon tapo- jen muutoksena. Esimerkissä autonkuljettaja kuljettaa palkkatyösuhteessa huonekaluja asiakkaille. Asiakkaat kokevat huonekalujen kokoamisen joskus vai- keaksi, ja työnantaja saa idean huonekalujen kokoamispalvelusta. Autonkuljet- taja monipuolistaa tehtäviään ja taitojaan ja 'hybridisoi' työhönsä kokoamispal- velun. Myös autonkuljettaja-asiakaspalvelijan työsuhte hybridisoituu ehkä aluksi aiemman työnantajan alihankkijaksi ja myöhemmin oman yrityksen kautta tehtä- väksi työksi. Työtehtävät ja vaadittavat taidot moninaistuvat edelleen. Myöhem- min työntekijä/yrittäjä laajentaa työaluettaan myös kodinkoneiden asentajaksi ja liittyy samalla alan tuottajien verkostoon, jossa yhdistetään yhä uusia palveluita ja vaaditaan uusia taitoja.

Edellisen esimerkin lisäksi hybridisaatiota on sovellettu kuvaamaan markkinoiden ja tuotannollisten muutosten myötä syntyviä työtehtäviä, joissa jäljelle jäävän

tuotannon tehtäviin yhdistetään lopetettavan tuotannon tehtäviä (mt.). Hybridisaation käsite kattaa siten uudet moninaiset tavat olla työsuhteissa työmarkkinoilla, kun ammattien laaja-alaistuminen viittaa enemmänkin työn ja tehtävien sisällön muutoksiin. Hybridisaation käsitettä on toisaalta käytetty eri aloilla hyvin runsaasti ja kirjavasti, tekniikan tai biologian lisäksi varsinkin kulttuurien tutkimuksessa (ks. Burke 2009; Kraidy 2005; Werbner & Modood 1997). Voidaan sanoa, että käsite on osin menettänyt rajojaan ja selitysvoimaansa, kun sillä on voitu keskustelussa viitata lähes mihin tahansa tietoiseen tai ei-tietoiseen yhdistelemiseen ja sekoittumiseen.

Tässä tutkimuksessa on selkeyden vuoksi päädytty käyttämään käsitettä ammattien laaja-alaistuminen. Se on suomenkielinen ja se voi kattaa useanlaisia ammatteihin liittyviä muutosilmiöitä. Tutkimuksen tekemisen näkökulmasta se on erityisen käyttökelpoinen ja ilmaisee sisällön selkeästi. Ammattien laaja-alaistumiskäsitettä voidaan käyttää useilla tavoilla, sillä sen yhteys käsitteeseen ”muutos” voidaan muotoilla eri tavoin. Sen voidaan katsoa olevan yksi muoto uusien ammattien synnyssä, jonka ohella on myös muita ammattialojen kehittymismalleja tai -prosesseja. Ammatillista laaja-alaistumista on lähestytty useista näkökulmista ja analysoitu sitä ammatillisen tiedon muutoksena ja asenteellisena uudelleen orientoitumisena. Seuraavassa tarkastellaan näkökulmia ammattien laaja-alaistumiseen.

Palonen ym. (2013) löysivät neljä näkökulmaa ammattikokonaisuuksien syntyäpiihin, jotka tässä yhteydessä kuvaavat neljää erilaista laaja-alaistumisen tapaa.

Ensimmäinen näkökulma liittyy lainsäädäntöön ja byrokraatiaan, esimerkiksi muutos lainsäädännössä voi saada aikaan uuden ammattikunnan synnyn. *Toinen* näkökulma uusiin ammatteihin liittyy monimutkaisiin ongelmiin, joiden ratkaiseminen vaatii moniosaamista, usean eri alan yhdistämistä. Adaptiivisuus merkitsee asiantuntijan kykyä hallita nopeasti muuttuvia tilanteita ja liikkua joustavasti eri asiantuntijuuden alueiden välillä. Koulutuksen maailma on vielä paljolti rakennettu alakohtaisesti, mutta uusien ammattikäytäntöjen rakentumisen kannalta aikaisempaa koulutusta merkityksellisempää on luoda yhteisiä, jaettuja merkityksiä asiantuntijoiden yhteisöllisen ja dialogisen keskustelun avulla. Adaptiivisuuteen kytkeytyy myös asiantuntijuuden transformatiivinen luonne. Korkeasti koulutetut työskentelevät usein sellaisissa tehtävissä, joille ei ole ominaista pelkästään sopeutuminen muutokseen, vaan myös muutoksen tuottaminen: uudenlaisten toimintojen, käytäntöjen ja tuotteiden aikaansaaminen.

Kolmannen näkökulman taustalla on tiedon lisääntyminen ja siihen liittyvä erikoistumiskehitys, johon liittyy hybridisaatio eli lähitieteiden yhteen nivoutuminen. Esimerkiksi hoitoalalla diabetes- tai geriatrician hoitajat eivät sinällään edusta uusia ammatteja. Erityisalojen ympärille kasvavien ammattiryhmien tarve lisääntyy hyvinvointiyhteiskunnan ongelmien ja sairauksien myötä ja sen vuoksi myös ammattien määrä kasvaa koko ajan. Neljäs näkökulma puolestaan liittyy Palosen ja kumppanien mukaan teknologian kehittymiseen, jonka myötä on syntynyt uusia ammatteja esimerkiksi pelien tuottamiseen tai tietoturvan kehittämiseen. (Mt.)

Toimenkuvien tai ammattien muutoksia on tutkittu ja jäsennetty organisatoristen muutosten seurauksena. Joissakin tutkimuksissa on jäljitetty organisatoristen muutosten markkinoihin ja tuotantoon liittyviä taustoja. Organisatoriset muutokset muokkaavat omalta osaltaan toimenkuvia. 1990-luvulla organisaatioita madallettiin, jolloin aikaisemmin esimiehille kuuluvia tehtäviä nivottiin osaksi ammattilaisten työkuva. Sinänsä kyseessä oli myös asenteen muutoksesta ja työn tekemisen tapojen muutoksesta, sillä ns. itsensä johtamisen yleistymisessä ei ollut kyse vain tehtävistä vaan vastuun, proaktiivisuuden, joustavuuden ja omaaloitteisuuden omaksumisesta (ks. Julkunen 2008).

Yhtä lailla avustavan työvoiman, esimerkiksi toimistotyöntekijöiden, karsiminen kustannussyistä tarkoittaa ydintehtävää hoitavien toimenkuvan laajenemista siten, että avustavat tehtävät tulevat osaksi heidän toimenkuvaansa. Viimeisen kymmenen vuoden aikana johtamisen ja organisoinnin systematisoinnin tehostamisen myötä hallinnolliset tehtävät (dokumentointi, koordinointi, laskennallistaminen, raportointi) näyttävät yleistyneen useiden toimenkuvien osana, mikä rakentaa toimenkuviin hallinnollisen ulottuvuuden.

Organisatoriset muutokset voivat liittyä myös laajempiin työnjaon prosesseihin. Kansainvälisillä, nopeasti muuttuvilla aloilla työtä tehdään eri puolilla maailmaa ja työtä, myös asiantuntijatyötä ulkoistetaan matalan palkkatason maihin kustannussyistä (ks. Brown et. al 2011). Informaatio- ja kommunikaatioteknologian avulla työprosessi voidaan pilkkoa siten, että osa vaativasta tai paikallista osaamista edellyttävästä työstä pysyy emomaassa ja yksinkertaisempia työvaiheita voidaan siirtää tehtäväksi edullisten työvoimakustannusten maihin (Ali-Yrkkö 2013). Tämän tyyppisen uudelleen organisointiin voi liittyä työnkuvan muutoksia, joissa vaativampiin tehtäviin yhdistetään emomaassa uusia tehtäviä, esimerkiksi työvaiheiden integroinnin koordinointia ja johtamista.

Ammatillisen tiedon lajit ja niiden muutokset on ollut keskeinen tapa ymmärtää ammattien laaja-alaisuutta. Tämän tutkimushankkeen kannalta on kiintoisaa, että joidenkin tutkijoiden mukaan 'tiedon' tai 'tietotyön' painotusta voi olla perusteltua vaihtaa tietämiseen *prosessina* sekä yksilön *tietämisen kykyyn*. Blackler (1995) jakaa työssä käytettävän tiedon seuraavasti:

1. Abstrakti ja teoreettinen 'aivotietäminen' (*embrained knowledge*) todentuu ja hankitaan kognitiivisena toimintana.
2. Ruumiillinen tieto (*embodied knowledge*) on tekemällä hankittua ja tekemisessä ilmenevää hiljaista tietoa.
3. Kulttuurinen tieto (*encultured knowledge*) syntyy sosialisatiossa ja perustuu kieleen ja jaettuun ymmärrykseen.
4. Upotettu tieto (*embedded knowledge*) on systeemeihin ja rutiineihin sisäänkirjoitettua tietoa.
5. Koodattu tieto (*encoded knowledge*) on organisaatiossa, kuten oppaissa tai tiedostoissa varastoitua tietoa.

Blacklerin (mt.) mukaan tietotyöstä puhuttaessa suositetaan abstraktia, kulttuurista ja koodattua tietoa käsityömäisen ja toisaalta byrokraattisen tiedon kustannuksella, vaikka tärkeää olisi tutkia miten eri tiedon lajit limittyvät toisiinsa ja tietämisen prosessiin.

Ammattien muutos ja asenteiden, arvojen ja toimintatapojen uudelleen suuntautuminen liittyvät toisiinsa. Kuten jo edellä mainittiin, hybridisaatiossa ja laaja-alaisuudessa ei ole kyse vain tehtävien laajenemisesta tai uudelleen yhdistelystä, vaan myös asenteiden, arvojen ja toiminnan tapojen ymmärtämisestä ja siihen liittyvästä analyyttisestä sekä eettisesti tietoisesta työskentelytavasta. Raportissa ”Suomen työelämä vuonna 2030” ennakoituaan refleksiivisyyden lisääntyvän tulevaisuuden työelämässä. Työntekijät joutuvat toimimaan omaaloitteisesti ja tekemään nopeasti ja itsenäisesti tärkeitäkin ratkaisuja ja valintoja. Refleksiivisyyteen liittyy arvo-osaaminen eli kyky ymmärtää erilaisia arvoja ja pohtia niiden keskinäisiä suhteita. Vuonna 2030 työntekijöiden on osattava raportin mukaan keskustella toisenlaisia arvoja painottavien ihmisten kanssa ja kyettävä solmimaan moraalaisia sopimuksia siitä, mikä työssä on keskeistä ja tavoittelemisen arvoista sekä millaiset toimintatavat ovat hyväksyttäviä esimerkiksi eettisin tai ekologisin perustein. Refleksiivisyys heijastuu elämänvalintoihin laajemminkin ja työlle annettavaan merkitykseen osana elämän kokonaisuutta. Refleksiivisyyden vaatimus liittyy myös asiantuntijoiden mahdollisuuksiin säilyttää asiantuntijuutensa ja houkuttelevuutensa työnantajien ja kanssatyöntekijöiden silmissä sekä työllistyvyytensä työelämän muutoksissa. (Alasoini ym. 2012; ks. Onnismaa 2012.)

Ammattien laaja-alaisuus on siis monitahoinen ilmiö ja tavoitteena on avoimuus tutkimuksen toteuttamisessa, jotta ilmeisten muutosten lisäksi kyetään tavoittamaan emergentit ja pinnan alla olevat muutokset.

1.3 Tutkimuksen tavoitteet ja toteuttaminen

Tutkimuksella on selvitetty seuraavia asioita:

1. Ammattialojen laaja-alaisuuden laatu ja laajuus
 - Millaisia ovat ammattialojen sisäiset työnjaolliset muutokset? Miten tehtävät jaetaan uudelleen eri työntekijäryhmien kesken?
 - Kytkeytyvätkö ammattialat uudella tavalla toimintaympäristöönsä?
 - Siirtyykö työtehtäviä muihin ammatteihin tai sektoreille uudelleen organisoinnin myötä?
 - Muuttuko asiantuntemus ja osaaminen tehtävien laaja-alaisuuden myötä?
2. Laaja-alaisuuteen ammatteihin tulemisen tavat ja väylät
3. Ammatinvalinnan ohjauksen tietopohjan muuttuminen ja toiminnalliset haasteet erityisesti tutkimuksen kohteena olevilla ammattialoilla.

Tutkimustiedon perusteella on tehty arvio ja suositusehdotukset ammattiluokituksen, ammatinvalinnan ohjauksen ja työnvälityksen kehittämiseen sekä työmarkkinoiden ja ammatillisen koulutuksen ennakkointiin. Kyseessä on pilotti, merkittävän tutkimusalueen esitutkimus, jonka tarkoituksena on luodata kahden tapaustutkimuksen avulla ammattialojen laajenemisen tendenssejä. Tutkimustulokset toimivat jatkotutkimusten virittäjinä ja analyysit tarkempien tutkimusten lähtökohtana.

Tutkimuksen ammattialakohtainen kohdentaminen tehtiin seuraavalla tavalla. Valintakriteerit olivat alan suuri työllistämispotentiaali, alan merkittävä muutos (heikkenevä tai voimistuva työvoiman kysyntä) sekä alan nopea rakenteellinen muutos.

Tutkimuksen kohteeksi valittiin metalliala sekä hyvinvoinnin ja kulttuurin tuotannon välisen alueen ammattilaiset. Ensimmäisen valinnan kriteerinä oli työllistämispotentiaali ja alan merkittävä muutos ja toisen valinnan työllistämispotentiaali ja alan nopea rakenteellinen muutos. Teknisten alojen (kone- ja metalliala) muutokset kertovat laajemmaltikin työelämän muutoksista, kuten teknisluontoisen tai tietotyön ja sosiaalisen osaamisen yhdistymisestä. (Orr 1996; Barley 1996; Ashcraft & Rennstam 2013.) Hyvinvointi- (sosiaali ja terveysala) ja kulttuurialan välillä on ollut havaittavissa sellaisen ammatillisen alueen kehkeytymistä, jossa on elementtejä kummastakin alasta ja ammattilaiset toimivat kummankin alan tehtävissä. Selvästi havaittavissa on ollut taiteen alan menetelmien hyödyntäminen hyvinvointialalla.

1.3.1 Tutkimusaineistot

Tutkimuksessa on käytetty seuraavia aineistotyyppisiä:

1. Valmiita tilastollisia ja kuvailevia aineistoja.
2. Mediasta (sosiaalinen media ja paperilehdet) sekä organisaatioiden nettisivuilta rekrytointi-ilmoituksista ja työhön liittyvistä teksteistä kerättyä aineistoa.
3. Ensisijaisesti aineistoa on pyritty saamaan fokusryhmä-haastatteluista, joiden teemat koskevat työn muutosta, sen taustoja ja tulevaisuuden näkymiä. Yksilöhaastatteluita on käytetty sellaisissa tapauksissa, joissa fokusryhmähaastattelua ei ole voitu toteuttaa. Lisäksi on haastateltu työntekijöitä ja esimiehiä, monipuolisten näkemysten saamiseksi. Haastatteluaineisto on koottu useilta eri tahoilta.

1.3.2 Fokusryhmähaastattelu tiedonhankinnan tapana

Tutkimuksessa on hankittu tietoa ammattien laaja-alaistumisesta sekä taide/sosiaalialan että metallialan fokusryhmähaastatteluin. Kuvaa on täydennetty henkilökohtaisin haastatteluin. Fokusryhmähaastattelumenetelmä soveltuu käyttöön, kun aluetta, josta tietoa halutaan, on tutkittu vasta vähän. Haastatteluiden avulla saadaan suhteellisen nopeasti paljon tietoa tutkittavasta alueesta. Muina menetelmän

hyvinä puolina pidetään haastateltujen aktiivisen ja merkityksiä luovan roolin korostumista. Aineiston moniäänisyys tuottaa useita näkökulmia analyysiin. Kolmanneksi fokusryhmähaastattelu on tiukasti strukturoitu, mutta samalla myös joustava menetelmä. Sen sijaan fokusryhmä ei ole hyvä, jos pyritään tai päädytään konsensukseen.

Fokusryhmähaastattelun rakenne voi olla seuraavanlainen:

- *Johdantokysymyksissä* esitellään aihe ja aloitetaan sen pohdinta. Voi olla myös tyyppiä: "Mikä sai teidät tulemaan tähän haastatteluun?" Siirtymäkysymykset siirtävät keskustelun kohti avainkysymyksiä.
- *Avainkysymykset* ajavat tutkimusta eteenpäin ja yleensä niitä on kahdesta viiteen. Ko. kysymyksiä ryhdytään esittämään kolmasosasta tai puolivälistä varattua aikaa. Käsittelyn aika voi olla 10–15 min/yksi avainkysymys. Loppukysymykset päättävät keskustelun ja antavat osallistujille mahdollisuuden analysoida kommentteja.
- *Loppukysymykset* voivat olla tyyppiä "Mitä keskustelemastamme pidit tärkeimpänä". Toisaalta loppukysymyksen voivat olla yhteenvetokysymyksiä, kuten katsausta avainkysymyskeskusteluun. Myös on hyvä kysyä lopussa: "Olemmeko unohtaneet mitään?"

Haastattelija johtaa keskustelua, muttei sitoudu siihen keskustelijana ja välttää arvottavia kommentteja. Keskustelu fokusryhmissä voi olla hyvin polveilevaa, eikä voi aina odottaa, että vastaukset noudattaisivat suoraviivaisesti kysymyksiä. (Krueger & Casey 2000; Hirsjärvi & Hurme 2009.)

1.3.3 Lähestymistapa ja haastateltavat

Vaikka tässä tutkimuksessa on käytetty tieteelliset kriteerit täyttäviä analyysimenetelmiä, siinä annetaan tilaa myös emergenteille ja vielä jäsentymättömille asioille. Valmiit aineistot ja ryhmähaastatteluiden tuottama aineisto täydentävät toisiaan. Haastateltavina on ollut tutkimuksen kohteena olevien ammattialojen työmarkkinajärjestöjen (työnantaja- ja työntekijäjärjestöt) asiantuntijoita, jotka ovat olleet näköalapaikalla ammattien laaja-alaistumisen seurannassa. Asiantuntijahaastatteluiden avulla on hankittu esiyymmärrystä tutkimuksen tematiikkaan ja tendensseihin.

TE-toimistojen ammatinvalinnanohjaajien haastatteluiden tavoitteena on ollut saada tietoa ammattien laaja-alaistumisesta. Toinen kiinnostuksen kohde on ollut ammatinvalinnan ohjaajien oma työ ja sen kehittäminen: millaisia väyliä pitkin he saavat tietoa työmarkkinoiden muutoksista ja miten heidän työtään voisi kehittää. Selvityksissä on havaittu järjestelmän puutteita huolimatta siitä, että Suomen ohjaus- ja neuvontajärjestelmä on varsin kattava ja hyvin toimiva moneen muuhun maahan verrattuna. Nuorten koulutusvalintoja ja vaiheittaista ammatillisen identiteetin rakentumista tukeva ohjaus on ollut puutteellista. Aikuisilta koetaan

puuttuvan laaja-alainen prosessi urakehitystä parantavaan ja ongelmia ennaltaehkäisevään urasuunnitteluun ja täydennyskoulutukseen. Olemassa olevat palveluiden on todettu keskittyvän liiaksi työnvälitykseen ja akuuttien ongelmatilanteiden käsittelyyn. (OKM 2010.)

1.3.4 Tutkimustulosten raportointi

Metallialan ja taide ja hyvinvointialan tutkimustulokset raportoidaan eri luvuissa, koska ammatillisen laaja-alaistumisen logiikka ja tausta on näillä aloilla erilainen. Ensin käsitellään metallialan ja sen jälkeen taide ja hyvinvointialan ammatillisten muutosten analyysin tulokset. Ammatinvalinnan ohjaajien näkemysten kartoitus pureutuu nykytilanteen haasteisiin erityisesti painottaen ammattien muutosta sekä nuorten ja ammatinvaihtajien tarpeita. Ammatinvalinnan ohjauksen analyysissä tarkastellaan myös koulutukseen liittyviä muutospaineita. Loppuluvussa tarkastellaan kummankin alan tuloksia ja keskustellaan niiden merkityksestä sekä esitetään toimenpidesuosituksia.

2 Metalliala – toimialan murros ja ammattien laaja-alaistuminen

2.1 Toimialan historiaa ja tendenssejä

Suomessa konepajateollisuuden perusta on toisen maailmansodan jälkeisen koneiden ja laitteiden valmistus, joka suuntautui maan vientiteollisuuteen, metsäteollisuuteen ja Neuvostoliiton sotakorvausten maksuun tarvittavan tuotantokoneiston kehittämiseen. Suomessa on myös kansainvälistä teollisuutta ja esimerkiksi Fiskars ja Wärtsilä edustavat Ruotsin rautamalmiperinteeseen perustuvaa teollisuutta. Suomi on ollut keskittynyt paperi- ja massateollisuuden koneiden ja laitteiden valmistukseen ja paperikoneet sekä ruostumattomasta teräksestä tehdyt putkijärjestelmät ovat esimerkkejä näistä. Informaatio- ja kommunikaatioteknologia ovat muuttaneet teknologiaa merkittävästi 1990-luvulta lähtien. Metallialan yritykset toimivat verkostoissa, mikä mahdollistaa erikoistumisen ja toisaalta laajemmat markkinat. (Hautamäki & Oksanen 2012.) Paikalla on merkitystä myös kuljetuskustannuksia arvioitaessa (Ali-Yrkkö 2013, 10).

Teknolomiteollisuus ry:n jäsenyritysten henkilöstön määrä oli vuonna 2012 noin 288 000 ja suurin piirtein saman verran henkilöstöä työskenteli tytäryrityksissä ulkomailla. Vuonna 2008, ennen talouskriisiä, vastaava luku oli 320 000. (Teknolomiteollisuus, Tilanne ja näkymät 4/2013). Järjestön jäsenyrityksistä kone- ja metallituoteteollisuuden yrityksissä työskenteli 129 000 työntekijää vuonna 2013. Tietotekniikka-alan yrityksissä työskenteli noin 50 000 henkilöä, elektroniikka- ja sähköteollisuudessa sekä suunnittelussa ja konsultoinnissa kummassakin runsas 40 000 työntekijää ja metallien jalostuksessa noin 15 000 työntekijää (Teknolomiteollisuus 2014. Materiaalipankki: teknolomiteollisuuden henkilöstö Suomessa).

Kone- ja metalliteollisuuden kehitykselle on tyypillistä eri osa-alueiden integraatio ja tietokoneohjautuvuus. Varsinaisen ”perinteisen” metallityön sijaan toiminnassa ovat alkaneet painottua ennen varsinaista tuotantoa tapahtuva työ eli tutkimus ja tuotekehitys, tuotesuunnittelu ja markkinointi ja huolto ja korjaus. Palvelut ovat merkittävä osa liiketoimintaa; noin puolet yritysten toiminnasta koostuu palveluista eli lähinnä koneiden ja laitteiden korjauksesta ja huollosta sekä asennuksesta. (Ali-Yrkkö 2013; Hernesniemi 2012.) Niiden toimintojen merkitys, jotka edeltävät ja seuraavat valmistusta, tulee merkittäväksi yritysten erottautumisessa; tuotekehitys, myynti ja markkinointi, brändien rakentaminen ja teknologian kehittäminen (Ali-Yrkkö 2013, 22) sekä huolto ja korjaus.

Keskimääräinen yrityskoko on melko pieni, sillä liikevaihdon keskiarvo on 2,3 miljoonaa euroa. Koneita valmistavat yritykset ovat kooltaan suurempia, sillä niiden liikevaihdon keskiarvo on 9,2 miljoonaa euroa. Toimialoista isoin on koneiden ja laitteiden valmistus, jossa työskentelee 44 600 työntekijää ja liikevaihdon määrä 5600

on miljoonaa euroa. Koneiden asennus, huolto- ja korjauspalvelutoimialalla on yrityksiä noin 2300, ja niissä työskentelee 16500 työntekijää. Liikevaihto on lähes 2000 miljoonaa euroa. Toimialaan liittyviä palveluita ovat myös kone- ja prosessisuunnittelu, muu tekninen palvelu ja tekninen testaus ja analysointi. Kappaleessa mainitut tiedot ovat vuodelta 2010 ja ne on saatu Hannu Hernesniemen ennakointihankkeen raportista (2012).

Konepajateollisuus on alttiina globaaleille suhdannevaihteluille. Vuonna 2008 rahoituskriisi pudotti kone- ja metallituoteteollisuuden vuotuisen liikevaihdon Suomessa 32 miljardista 24 miljardiin euroon. Aallonpohjan jälkeen vuonna 2012 toimialan liikevaihto oli noussut kuitenkin jo arviolta 28 miljardiin ja pitkän aikavälin näkymät ovat toimialalla edelleen myönteiset, koska eurooppalainen konepajateollisuus on säilyttänyt asemansa globaalissa kilpailussa. (Teknologiategollisuus 2013. Toimialan tilannekuva.)

Metalliteollisuus ei siis ole kadonnut Suomesta, sillä tuotteiden erityispiirteet, korkean laadun vaatimus ja tuotannon sijainti markkinoiden läheisyydessä pitää toimialan tuotantoa Suomessa ja muissa länsimaissa. Myös materiaaleihin liittyvät laatuvaatimukset motivoivat pitämään tuotantoa länsimaissa (Ali-Yrkkö 2013, 22-25). Korkealaatuisissa konepajatuotteissa on merkkituotteen luonne: immateriaaliminaisuudet kuten palvelut ja innovaatiot ovat merkittävä osa tuotetta (mt. 12).

2.2 Alan ammattirakenne ja muutos

Konepajateollisuuden ammatti- ja tehtävärakenne on muuttunut kymmenen vuoden kuluessa; taustalla on kustannuksiin, teknologiaan, toimialan muutoksiin ja toiminnan sekä markkinoiden kansainvälistymiseen liittyviä muutoksia. Automaation lisääminen ja tietotekniikan hyödyntäminen on otettu käyttöön työvoimakustannusten laskemiseksi; lisäksi elinkaariajattelun kasvu tuotteissa ja liiketoiminnassa muuttaa osaltaan tehtävärakenteita. (Hernesniemi 2012, 15-22.)

Teknologiategollisuus ry:n henkilöstökyselyn mukaan osaaminen ja koulutustaso ovat nousussa sen kaikilla aloilla. Teknologiategollisuuden toimintojen painopisteet työllisyysnäkökulmasta ovat tuotteiden ja palvelujen tuotannossa sekä tutkimus- ja kehitystoiminnoissa. Puolet yritysten henkilöstöstä toimi vuonna 2012 tuotteiden ja palvelujen tuotannossa. Tutkimus- ja kehitystehtävät työllistivät kuudennesen henkilöstöstä. Asiakastuki-, huolto- ja kunnossapitotehtävissä, samoin johdon ja taloushallinnon sekä myynnin ja markkinoinnin tehtävissä toimi 6-9 prosenttia, Henkilöstökyselyyn vastanneissa yrityksissä yliopistotutkinnon tai ammattikorkeakoulututkinnon suorittaneita oli kumpaakin noin neljännes vuonna 2012. Toisen asteen ammatillinen tutkinto tai teknikkotutkinto oli noin kolmanneksella. Ilman ammattitutkintoa työskenteli vajaa viidennes henkilöstöstä. (Teknologiategollisuus ry. 2014. Materiaalipankki. Koulutus ja osaaminen.)

Metalliteollisuuden ammattirakenteilla on yhteys globalisaatioon, sillä toimintojen siirtäminen ulkomailla sijaitseviin yksiköihin on muuttanut ammatti- ja

tehtävärakenteita Suomessa. Korkean palkka- ja osaamistason tehtävien osuus on kasvanut Suomen yksiköissä ja keskitason osaamista vaativien prosessi- ja toimistotehtävien osuus on pienentynyt (Ali-Yrkkö 2013, 17).

Tulevaisuuden teknologioihin liittyvät yhteiskunnalliset ja organisatoriset muutokset ovat kiinnostavia kone- ja metalliteollisuudessa. Teknologioiden monikäyttöisyys eli hyödyntäminen erilaisiin tarkoituksiin avaa useisiin tapoihin järjestää työtä. Esimerkiksi 3D-kuvantamisella (kolmiulotteinen) voidaan tehdä edullisesti ja helposti erilaisia tuotteita erilaisiin tarkoituksiin (Linturi ym. 2013, 82). Metallialalla tämä voi tarkoittaa tuotannon sijoittamisen ja organisoimisen sekä ammattikuvien näkökulmasta erilaisia asioita. Edullisuus voi puoltaa tuotannon pitämistä Suomessa ja helppokäyttöisyys toimenkuvan ja ammattitaitovaatimusten uudelleen jäsentämistä.

2.3 Metalliteollisuuden ammattien laajeneminen tutkimuksen kohteena

Tavoitteena oli tutkia metallialan ammattien laaja-alaistumista. Tutkimusongelmaan oli siis sisäänrakennettuna oletus siitä, että alalla oli tapahtunut toimenkuvien laajenemista. Tehtävänä oli etsiä kohteita, joissa näitä muutoksia on todennäköisesti tapahtunut. Aikaisempi tutkimuskirjallisuus ja asiantuntijahaastattelut johdattivat sellaisten yritysten tai tuotannon jäljille, joissa esiyymmärryksen valossa voitiin olettaa saatavan tietoa aihepiiristä. Eri alojen integraatio ja ICT-ohjautuva tuotanto sekä teknologinen kehitys, tuotekehityksen ja palveluiden painottuminen yritysten toiminnassa ja globaalit markkinat olivat näitä johtolankoja. Ennalta asetettu oletus on luonnollisesti ohjannut huomaamaan ja etsimään nimenomaan ammatteihin liittyviä muutoksia eikä esimerkiksi pysyvyyttä. Muutoksia ei ole ollut vaikea löytää erityisesti teknologian sysäämien uudistusten vuoksi. Aineisto ja analyysi herättivät kuitenkin myös havaintoja pysyvyyden ja muutoksen yhtäaikaista prosesseista. Metallin tuotannollisen työn automatisaatio ja samanaikaisesti metallimateriaalin tunteminen tärkeys erikoistuotannossa oli esimerkki tästä.

Ammatilla tarkoitetaan tässä tutkimuksessa ammattiperhettä eli samantyyppisiä toimenkuvia, jotka ovat lähellä toisiaan tietopohjansa, työmenetelmiensä ja asemansa perusteella. Rajat ammattiperheiden välillä sekä metallialan sisällä että suhteessa muihin aloihin eivät kuitenkaan ole yksiselitteisiä, sillä toimialan (toimialojen) yhdentymisessä ei ole enää järkevää käyttää vanhentuneita kategorioita. Toiseksi osa ammattiperheistä sijoittuu luontevasti eri aloille pitäen silti juurensa koulutusammattissa, jossa on opittu tietopohja ja menetelmät sekä omaksuttu ammatikunnan kulttuuriset tai sosiaaliset käytännöt. Tietojärjestelmätiede on hyvä esite-merkki tästä.

Aineistona olivat ensinnäkin työpaikkailmoitukset sekä virallisista työhallinnon lähteistä vuodelta 2012 ja toiseksi Helsingin Sanomien työpaikkailmoitukset ajanjaksolla 1.8.2012–30.6.2013. Yhteiskunnallisesta tietoaarkistosta saatiin aineisto

”Julkiseen työnvälitykseen ilmoitettujen avointen työpaikkojen rekisteriaineisto” vuodelta 2012, jota käytettiin täydentämään Helsingin Sanomien työpaikkailmoitusten analyysiä. Toisena lähdemateriaalina oli haastatteluaineisto kolmesta yrityksestä sekä Metalliliiton Murikkaopiston luottamusmies- ja työsuojelukursseille osallistuneiden ryhmähaastatteluja. Aineistoja ja analyysimenetelmiä esitellään tarkemmin analyysiosioissa.

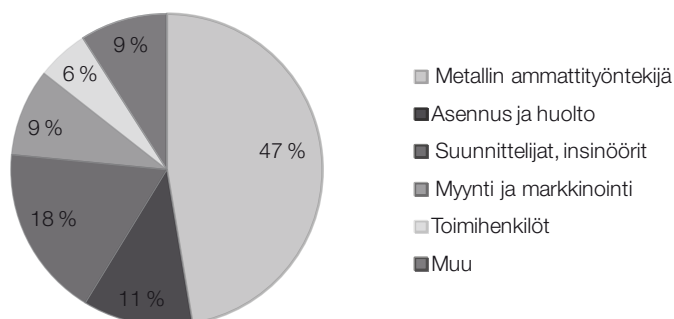
2.4 Työnantajien työntekijöitä koskevat odotukset – metallialan ammattikuvat työpaikkailmoituksissa

Metallialalla käytetään erilaisia rekrytointiväyliä ammattikunnan mukaisesti. Julkinen työnvälitys, perinteinen sanomalehti-ilmoittelu, verkostot ja oppilaitosyhteistyö on saanut rinnalleen sosiaalisen median antamia mahdollisuuksia. Tässä tutkimuksessa tarkasteltiin julkiseen työnvälitykseen tulleita ilmoituksia ja Helsingin Sanomien ilmoittelua, mikä liittyi aineiston saavutettavuuteen. Ensimmäisen aineisto saatiin Yhteiskunnallisesta tietokannasta ja jälkimmäinen Helsingin Sanomien verkkolehden arkistosta.

Seuraavassa kuviossa on yhdistetty toimialaluokituksen luokat 25 ”Metallituotteiden valmistus, koneet sekä laitteet” ja 33 ”Metallituotteiden korjaus ja huolto”. Liitteessä on tarkemmat toimialoittaiset tiedot.

Aineisto on vuonna 2012 avoinna olleet työpaikat metallialalla. Avoinna olevien työpaikkojen ammatit on luokiteltu tuotannon, suunnittelun, myynnin ja huollon ammattiperheiksi sekä toimistotehtäviin ja muihin tehtäviin. Julkiseen työnvälitykseen tulleista ilmoituksista lähes puolet koski tuotannon työpaikkoja. Toinen puoli jakautui melko tasaisesti muiden ryhmien kesken.

Kuvio 1. Avoimet työpaikat ammattiryhmittäin prosentteina (N=2867)



Helsingin Sanomien työpaikkailmoituksia koskevassa analyysissä tavoitteena oli tutkia ilmoituksissa kuvattuja toimenkuvia ja niihin liittyviä osaamisvaatimuksia. Lisäksi tarkasteltiin soveltuvien osien rekrytoivia yrityksiä ja ilmoitukseen liittyviä

asioita kuten kieltä. Työpaikkailmoitusten analyysissä otetaan huomioon se, että kuvatulla toimenkuvalla on välillinen yhteys todelliseen työpaikkaan. Ilmoitus on yleensä laadittu uuden henkilön rekrytoimiseksi organisaatioon, mutta toimenkuva muotoutuu osittain rekrytoidun henkilön mukaisesti. Lisäksi ilmoitus voi olla osa markkinointistrategiaa eli tietynlaisen yrityskuvan luomista työpaikkailmoituksia lukevalle yleisölle.

Aineisto kerättiin ajanjaksolta 1.8.2012–30.6.2013; vuoden mittainen keruu tuotti aineistomassaa kiitettävästi, vaikka 2013 keväällä työpaikkailmoitusten määrä väheni selvästi. Aineistoa kerättiin laajalla otteella, sillä metalliteollisuuden kasvu ja mahdollisesti uudet työpaikat syntyvät ei-perinteiseen toimintaan ja lisäksi metalliteollisuuden muutoksen keskeisiin piirteisiin kuuluu eri alueiden integraatio.

Työpaikkailmoituksia kertyi yhteensä 153 ja ilmoittavia työnantajayrityksiä oli 66. Työpaikkailmoitukset ovat julkista aineistoa, joten esimerkkitapauksissa on esitetty myös kyseisen ilmoituksen lähde eli yritys. Työpaikkailmoitusten sisältö, tyyli ja laajuus vaihtelivat. Ilmoitusten kuvaus haettavasta työtehtävästä vaihteli laajuuden mukaan ja pienessä osassa lukijaa pyydettiin katsomaan tarkemmat tiedot Internet-sivuilta. Koulutus- ja osaamisvaatimusten muotoilu vaihteli yhtä lailla, sillä perinteisen suoran ilmaisen (koulutusvaatimuksena on ammattikorkeakoulututkinto tekniikan alalta, kokemusta alan työtehtävistä edellytetään) lisäksi osassa käytettiin kuvailua sellaisesta henkilöstä, jonka toivotaan ottavan yhteyttä ko. työpaikan saadakseen.

Täsmällisiä koulutusvaatimuksia esitettiin harvoin ja erityisesti vaativissa T&K-tehtävissä asetettiin korkeita, mutta epämääräisiä vaatimuksia. Epämääräisyys viittaa siihen, että rekrytoija voi tehdä arviota saatavilla olevasta työvoimasta ja tehdä kriteereitä koskevan päätöksen vasta nähtyään työpaikkahakemukset. Osa työpaikkailmoittelijoista edellytti hakijoilta varsin vaativaa osaamista monipuolisten taitojen lisäksi, mikä herättää ajatuksia siitä, että tavoitteena voi olla erityisesti itsevarmojen työntekijöiden palkkaaminen.

Helsingin Sanomien työpaikkailmoituksissa korostuivat myynti ja korkea osaaamista vaativat työtehtävät. Työhallinnon avointen työpaikkojen rekisterissä yli puolet avoimista työpaikoista koski tuotannossa olevia työpaikkoja. Siten rekrytointiväylä on selvästi erilainen erityyppisille työtehtäville.

Työpaikkailmoituksista koodattiin työtehtävä, koulutusvaatimukset sekä itse työtehtävään että alaan liittyvät pätevyysvaatimukset, vaadittavat henkilökohtaiset ominaisuudet ja kielitaito. Yrityksestä koodattiin sen koko ja toiminnan maantieteellinen ulottuvuus. Lisäksi kirjattiin työpaikkailmoituksen kieli, koska sen avulla voidaan tehdä päätelmiä ko. työtehtävästä. Ilmoituksista 91 oli suomenkielisiä ja 62 englanninkielisiä.

Kielitaitovaatimukset olivat varsin korkeita ja niitä sovellettiin jossain määrin huolto- ja asennustyötehtäviin ja myyntitehtäviin, mutta luonnollisesti eniten suunnittelu- ja johtamistehtäviin. Tutkimus- ja kehitystehtävissä ensisijainen kieli oli usein englanti eikä suomen kieltä edes edellytetty useissa tapauksissa. Suomen

kielen taidon merkityksettömyys koski vain sellaisia tapauksia, joissa vaatimuksena oli englanti, ei siis esimerkiksi saksa tai ruotsi.

Taulu 1. Työpaikkailmoituksissa mainittu kielitaitovaatimus. Aineisto: Helsingin Sanomien työpaikkailmoitukset 1.8.2012–30.6.2013

Kieli	Ilmoitusten lukumäärä	Kieli	Ilmoitusten lukumäärä
Englanti ja suomi	44	Englanti ja saksa	2
(Vain) englanti	22	Ruotsi	2
Englanti ja ruotsi	11	Ei mainintaa	58
Saksa	13		
Englanti ja ruotsi ja venäjä	1	Yhteensä	153

Ilmoitusten jakaumassa näkyi myös harjoitettu rekrytointistrategia, sillä vain muutama yritys haki vain kerran työvoimaa Helsingin Sanomien ilmoitussivuilla. ABB (sähkövoima- ja automaatioteknologiayhtymä) haki henkilökuntaa 37:llä ilmoituksella, Fiskars (käsiyökalujen valmistukseen ja brändituotteisiin erikoistunut konserni) 10:llä ilmoituksella ja Rocla (varasto-, vastapaino- ja automaattitrukkeja ja -järjestelmiä tuottava yritys) 16:lla ilmoituksella. Ilmoituksista kerättiin yrityksen toiminnan kuvaus. Toimintaprofilissa korostui ABB: sähkövoima- ja automaatiojärjestelmien toimittaminen ja huolto sekä Roclan sekä parin muun yrityksen trukkijärjestelmien toimittaminen, mutta muutoin yritysten toiminnan alueet vaihtelivat. Valmistus ja palvelut oli yleinen yhdistelmä yritysten toimintaprofilissa. Yritysten toimintaprofilit ovat liitteessä.

Suuret kansanväliset yritykset ilmoittivat pieniä ja kotimaisia yrityksiä useammin. Yrityksen koolla mitattuna alle 50 työntekijän yritysten työpaikkailmoituksia on kuusi ja 50–250 -kokoluokan yritysten ilmoituksia 21. Ilmoittajista 120 oli suuria yrityksiä. 27:ssä ilmoituksessa haettiin työntekijää sellaiseen yritykseen, jonka toiminta kohdistui vain Suomeen, ja muissa ilmoituksissa yrityksen toimintaa harjoitettiin useissa maissa. Toiminnan kohdistuminen vain Suomeen ei välttämättä tarkoittanut kotimaista omistusta, koska usein kyseessä oli maahantuontiyritys.

Työpaikkailmoitusten koulutusvaatimuksia oli ilmaistu selvimmin sellaisissa ilmoituksissa, joissa haettiin henkilöitä tutkimus- ja kehitystehtäviin. Niissä mainittiin tutkinnon taso eli yliopistotutkinto. Korkeakoulututkinnon vaatimustakaan ei ollut merkitty välttämättä esimerkiksi esimiestehtäviin, vaikka ala tai aikaisempi kokemus oli määritelty. Tarkkoja koulutusvaatimuksia vältettiin, mutta osaamisvaatimukset tuotiin esille työtehtävän määrittelyssä. Toisin sanoen ilmoituksesta kävi selvästi ilmi työn vaativa ja monitahoinen luonne. Seuraavassa ilmoituksessa kyse on siitä, ettei ilmoituksessa kuvatun työtehtävän edellyttämää koulutusta ole ylipäättäen tarjolla ammatillisissa oppilaitoksissa:

"Palkkaamme raskaan kaluston asentajia. Nykyaikaisen linja-autokaluston elektroniikka, moottori- ja voimansiirtotekniikka sekä edistysellinen korirakenne edellyttävät asentajiltamme erityistaitoja, joiden hankkimiseksi koulutamme henkilöstämme myös ulkomailla. Englannin kielen taito sekä aikaisempi kokemus vastaavista töistä katsotaan eduksi valitessamme henkilöitä palvelukseemme. Erityisesti arvostamme sähköjärjestelmien tuntemusta sekä diagnostiikka- ja korikorjausosaamista." (VDL Bus Finland Oy Ab, Helsingin Sanomat 23.9.2012)

Taulu 2. Metallialan työpaikkailmoituksissa mainitut koulutusvaatimukset.
Aineisto: Helsingin Sanomien työpaikkailmoitukset 1.8.2012–30.6.2013

Työpaikkailmoitusten koulutusvaatimus	Ilmoitusten lukumäärä
Teknillinen koulutusala, ei tasovaatimusta	20
Kaupallinen tai kaupallinen koulutusala, ei tasovaatimusta	6
Kaupallinen tai hallinnollinen koulutusala, ei tasovaatimusta	7
Teknillinen korkeakoulututkinto	30
Sähköinsinööri	8
ATK-alan korkeakoulututkinto	3
Tuotantotalous, yliopistotutkinto	1
Teknillinen tai kaupallinen koulutusala, korkeakoulu	3
Taloushallinnon korkeakoulututkinto	3
Yliopistotutkinto T & K työtehtäviin (ei alamääritystä)	6
Ei mainintaa	66
Yhteensä	153

Työtehtävä kirjattiin kategorisoimalla se ammattiluokkaan ja myös kirjoittamalla sen kuvaus. Kuvauksen perusteella toteutettiin analyysi ja työn laaja-alaistumiseen pohjautuva kategorisointi. Laajentuminen ei tuonut yllätyksiä kovin radikaalina tehtävien yhdistämisenä, esimerkiksi tuotannon tehtävien ja huollon tehtävien yhdistämisenä samaan toimenkuvaan. Lattiatasolla tuotannon ja huollon työtehtävät ovat varsin erilaisia ja niiden yhdistäminen edellyttäisi kahden eri ammattialueen osaamista, mikä tekee tällaisen henkilöstön löytämisestä varsin haastavaa. Laajentuminen ei voi kattaa kovin erilaisia ammattitehtäviä jo senkään vuoksi, että jo keskisuurissa yrityksissä kannattaa eriyttää työtehtäviä työn tehostamiseksi. Kategorisoinnissa ei kirjattu laajentumiseksi sellaisia tehtäväkuvauksia, jotka itse ammattinimikkeen mukaisesti jo ovat laajoja (esimerkiksi johtaminen tai T&K-johtaja).

Työn laaja-alaistuminen toteutui ensinnäkin tehtäväalueiden laajentumisena ja toiseksi siten, että toimenkuvaan kytkeytyi erityinen toiminnan tapa tai elementti eli toiminnan kehittäminen ja integraatio. Laaja-alaistuminen myötäili yleensä ammatin keskeisiä työtehtäviä ja logiikkaa, joten kyseessä oli yleensä koherentti laajentuminen eikä tehtäväkentän sirpaloituminen. Osassa ilmoituksia yrityksen strategiset tavoitteet näkyivät työn laaja-alaistumisena. Ne olivat selkeimmin nähtävissä

johtamisen tai tuotekehityksen työtehtävissä, mutta osin myös ns. lattiatason työtehtävissä. Seuraavassa on esimerkki ilmoituksesta, jonka avoimna olevassa tehtävässä näkyi selvästi yrityksen strateginen painopiste brändin kehittämisenä ja yrityksen identiteetin vahvistamisena.

"Wärtsilä Research and Development is looking for a (Senior) industrial Design Expert to strengthen Wärtsilä's identity and brand image. In this position, you will apply industrial design principles to our entire product portfolio. Your tasks will be to lead product development activities with industrial design methodologies."

Laaja toimenkuva: työn toteutuksen tavat olivat monipuolisemmat kuin tehtävämikkeen perusteella oli syytä odottaa. Sellaisissa ammatteja, joissa työalue on lähtökohtaisesti laaja, ei merkitty tähän kategoriaan. Esimerkiksi johtaja-nimike (esim. aluejohtaja) pitää sisällään useita alueita. Seuraavassa on esimerkki työpaikkailmoituksesta, jossa haettavan huoltovastaavan odotettiin tekevän muutakin kuin huoltavan koneita.

"Tehtäväsi on SAF-HOLLAND tuotekoulutuksien suunnittelu ja pitäminen, takuuilmoitusten käsittely ja asiakasneuvonta, varaosamyynti huoltoverkostolle ja huoltoverkoston ylläpito ja auditointi." [Helsingin Sanomat 2.9.2012, Arne Sata Oy:n ilmoitus.]

Toiminnan kehittäminen: työn kuvauksessa edellytettiin kyseisen tehtäväkentän kehittämistä (T&K - lähtöiset toimenkuvat eivät sisälly tähän kategoriaan, koska niihin on sisäänrakennettu toiminnan kehittäminen). Kyseessä olivat vain sellaisen työtehtävät, joissa ei välttämättä edellytetä itse työtehtävään liittyvää toiminnan kehittämistä. Seuraavassa esimerkissä toiminnan suunnittelu toteutuu erilaisen toimintamuotojen kautta, joissa sekä asiakkaat että yrityksen suunnittelijat ovat mukana.

"Haemme component manageria vastaamaan nimetyistä tuotteista Line Equipment -ryhmässä. Ylläpidät vastuullasi olevaa tuoteryhmää ja olet mukana tuotteiden mekaniikkasuunnittelussa ja tuotekehityksessä. Teet tiivistä yhteistyötä m. suunnittelijoiden kanssa ja toimin niin myynnin, oston kuin asiakkaiden tukena teknisissä kysymyksissä." [Helsingin Sanomat 16.12.2012, Maillefer]

Integraatio: työtehtävässä edellytettiin eri elementtien tai osa-alueiden yhdistämistä (esimerkiksi mekaaninen koneteollisuus, sähköteollisuus ja ohjelmointiperustainen suunnittelu ja ohjaus). Seuraavassa on esimerkki eri elementtien integroinnista teknologian kehittämisen tehtäväkentässä; ilmoituksen sisältö on yhteneväinen haastatteluaineiston kanssa.

"Teknologian kehittäjä. Osallistut tuotekehitysprojekteissa teknologia-alustojen kehittämiseen. Tehtävä sisältää trukkien sähkö-, ohjaus- ja hydraulikkajärjestelmien määrittelyä, suunnittelua ja testausta." [Helsingin Sanomat 13.1.2013, Rocla]

Tehtäväkuvan laaja-alaistumista oli havaittavissa 65 työpaikkailmoituksessa kuvatussa työtehtävässä. Useimmiten kyseessä oli tehtävien laaja-alaistuminen ja siihen saattoi yhdistyä toiminnan kehittämisen tehtäviä sekä integraatioelementti. Toiminnan kehittämisen tehtävä oli mainittu joissakin tehtävissä, joissa se ei ole itsestään selvä tehtäväkentässä, kuten esimerkiksi myynnin tehtävissä. Integraatioelementti tuli esille selvimmin tuotekehitykseen liittyvissä tehtävissä, mutta myös esimerkiksi huolto- ja asennustehtävissä.

Taulu 3. Tehtäväkuvien laaja-alaistuminen. Aineisto: Helsingin Sanomien työpaikkailmoitukset 1.8.2012–30.6.2013

Laaja tehtäväkuva	31
Laaja tehtäväkuva ja toiminnan kehittämis-elementti	3
Laaja tehtäväkuva ja työtehtävässä integraatioelementti	4
Toiminnan kehittäminen	16
Toiminnan kehittäminen ja integraatioelementti	2
Tehtäväkuvassa integraatioelementti	9
Yhteensä	65

Laaja-alaistuminen työtehtävissä oli yleistä suurissa, maantieteelliseltä toiminta-alueeltaan kansainvälisissä yrityksissä. Tällaisten yritysten toiminta on luonteeltaan usein tutkimus- ja kehitysvetoista tai perustuu erikoistuneisiin tuotteisiin; nettisivuilla nämä yritykset mainitsivat melkein pä poikkeuksetta ympäristötietoisuuden, mikä liittyy energiatehokkaisiin tuotteisiin.

Taulu 4. Laaja-alaistuminen työtehtävissä ja yrityksen koko henkilömäärällä mitattuna. Aineisto: Helsingin Sanomien työpaikkailmoitukset 1.8.2012–30.6.2013

Yrityksen koko/ toimenkuva	Laaja-alainen toimenkuva	Työtehtävässä kehittämis- elementti	Työtehtävässä integraatio- elementti	Ei laaja- alaistunutta toimenkuvaa	Yhteensä
alle 50		1		5	6
50–250	1			19	20
yli 250	33	16	13	60	122
Tietoa ei saatavilla	1			4	5

Taulu 5. Laaja-alaistuminen työtehtävissä ja yritysten maantieteellinen toiminta-alue. Aineisto: Helsingin Sanomien työpaikkailmoitukset 1.8.2012–30.6.2013

Yrityksen maantieteellinen toimialue / toimenkuva	Laaja-alainen toimenkuva	Työtehtävissä kehittämis-elementti	Työtehtävissä integraatio-elementti	Ei laaja-alaistunutta toimenkuvaa	Yhteensä
Suomi	2	2		23	27
Kansainvälinen	33	15	13	63	124

Seuraavassa tarkastellaan työpaikkailmoituksissa ilmoitettuja työnkuvauksia ja havaintoja laaja-alaistumisesta. Ryhmistä erottui selvästi suurena myynti ja markkinointi, joka keräsi 51 havaintoyksikköä.

Myynti ja markkinointi

Tyypillisiä ammattinimikkeitä ovat myyjä, myyntipäällikkö, myyntineuvottelija ja myynti-insinööri. Tällaisia tehtäviin ilmoitetaan sisältyvän esimerkiksi asiakkuuksien hoitoa, markkinointia, markkinaosuuksien kasvattamista, merkkimyyntiä, standardituotteiden myyntiä ja globaalia myyntiä.

Myyntin ja markkinoinnin työn laaja-alaistuminen oli seuraavanlaista Helsingin Sanomien työpaikkailmoitusten analyysin valossa. Seitsemässä ilmoituksessa oli laaja tehtäväkuva ja kuudessa ilmoituksessa ilmaistiin toimenkuvaan kuuluvan toiminnan kehittämistä. Myyntin ja markkinoinnin työssä oli siis vähemmän laaja-alaistumista kuin olisi voitu odottaa koko aineiston perusteella. Koko aineistossa laaja-alaistumista oli yli 40 prosentissa kaikista ilmoituksista, mutta myyntin ja markkinoinnin tehtävissä runsaassa neljäsosassa. Työpaikkailmoitusten tutkimus ei luonnollisesti sinänsä täytä kvantitatiiviselle menetelmälle asetettuja vaatimuksia, mutta sitä voi hyödyntää tämäntyyppisen aineiston analyysissä mittasuhteiden vertailussa. Syy myyntin ja markkinoinnin tehtävien harvinaisemmalle laaja-alaisuudelle liittyy muissa ilmoituksissa kuvattuihin tehtäviin, joissa oli verrattain runsaasti T&K-tehtäviä ja johtamistehtäviä.

Seuraava työpaikkailmoitus kuvaa myyntityön ja markkinointityön laaja-alaistumista. Se kohdistuu lattiatason toimenkuvaan, jossa on selvästi sellaisia osaamisvaatimuksia, jotka ylittävät suorittavalle työlle asetetut vaatimukset.

"Etsimme varaosamyyjää/teknistä tukea. Uutena varaosamyyjänämme ja teknisenä tukenamme tehtäväsi on pitää huolta niin asiakkaidemme koneista kuin omasta vuokratilustostammekin. Niihin liittyvien varaosatarpeiden ja teknisen ongelmien ratkojana. Henkilönä olet luovasti ajatteleva ja hyvät verkostoitumiskyvyt omaava. Tehtävä edellyttää hyvää englannin kielen hallintaa." [Helsingin Sanomat 30.12.2012 Kivisampo.]

Osassa työpaikkailmoituksia toimenkuvan ammatilliseen laaja-alaistumiseen liittyi toiminnan kehittäminen kokonaisvaltaisesti. Kyseessä ei ollut ainoastaan myyntityön suunnitteluun liittyvä aktiivinen ote, sillä haettavalta henkilöltä edellytettiin muiden alueiden tiedonkeruun ja toiminnan kehittämistä. Oheisessa työpaikkailmoituksessa toivotaan aktiivista otetta useiden alueiden kehittämiseen.

Myyntipäällikkö vastaamaan myynnistä rauta-, rakennus- ja sisustustarvikeliikelle, avainasiakkuuksien johtamisesta ja toimialan tuloksesta Suomessa. Vastuullasi on kokonaisvaltainen toiminnan kehittäminen, tiimin ohjaus ja esimiestyö, budjetointi sekä markkinointi- ja myyntitoimenpiteiden suunnittelu. [Helsingin Sanomat 28.10.2012 Bosch.]

Myynti- ja markkinointitehtäviin rekrytoivissa ilmoituksissa koulutus ei ollut keskeinen rekrytointikriteeri, sillä se joko puuttui tai se oli ilmaistu verrattain väljästi. Muut kriteerit, kuten kokemus myyntityöstä ja tulostietoinen ote olivat yleisempiä. Ilmoituksissa edellytettiin useimmiten myyntikokemusta: 23 ilmoituksessa edellytyksenä oli myyntityön kokemus ja neljässä niistä painotettiin kansainvälisen myynnin kokemusta. Kahdeksassa ilmoituksessa edellytyksenä oli metallialan kokemus. Erityisesti henkilökohtaisiin ominaisuuksiin kiinnitettiin huomiota: myynti- ja markkinointitehtävissä 16 ilmoituksessa haettiin tehokasta ja aktiivisella otteella töitä tekevää henkilöä ja yhdeksässä ilmoituksessa aloitekykyistä ja vuorovaikutuskykyistä myyntihenkilöä.

Taulu 6. Myynnin ja markkinoinnin tehtävät työpaikkailmoituksissa; koulutusvaatimukset. Aineisto: Helsingin Sanomien työpaikkailmoitukset 1.8.2012–30.6.2013

Teknillinen korkeakoulututkinto	10
Teknillinen koulutus, koulutustasoa ei määritelty	9
Kaupallinen tai hallinnollinen koulutus, koulutustasoa ei määritelty	5
Yliopistotutkinto	1
Teknillinen tai kaupallinen koulutus, koulutustasoa ei määritelty	5
Sähköinsinööri	1
Koulutusvaatimukset puuttuvat	20
Yhteensä	51

Kielitaitovaatimuksia oli mainittu 30:ssä ilmoituksessa ja niistä 28:ssä oli englannin osaaminen ainakin toisena kielitaitovaatimuksena. Myynti- ja markkinointitehtävälleen ilmoitusten takana oli erityisesti sellaisia yrityksiä, jotka olivat erikoistuneet myyntiin, huoltoon ja maahantuontiin, mutta myös jossain määrin tuotantoon. Yritysten toiminnassa oli maahantuontia ja vientiä, mikä selittää kielitaidon tarvetta.

Taulu 7. Yritystyyppi myynnin ja markkinoinnin työpaiikkailmoituksissa. Aineisto: Helsingin Sanomien työpaiikkailmoitukset 1.8.2012–30.6.2013

Yritystyyppi	Lukumäärä
Yritysrhythmi, markkinointi hitsaus-, LVI-, voimansiirtotekniikkaa yms.	2
Työkalujen valmistus ja maahantuonti	1
Trukkien maahantuonti, myynti, huolto	2
Terästuotteiden ja raaka-aineiden kauppa	3
Teollisuustarvikkeiden maahantuonti	4
Tekninen tukkukauppa ja palvelut	3
Säiliöiden ja venetarvikkeiden valmistus teollisuudelle	1
Sähkö-automaatioteknologia	11
Paloturvallisuusvälineiden valmistus ja maahantuonti	2
Metalliosien valmistus ja kokoonpano	5
Murskaussektorin laitteiden myynti	2
Maatalous-, kone- ja puutarhakonekauppa	2
Maanrakennus- ja kaivoskoneiden maahantuonti	5
Lukitusjärjestelmien kehittäminen ja myynti	1
Laittevalmistus ja brändikehittäminen	3
Kuljetusjärjestelmien valmistus ja huolto	1
Hitsauslaitteiden valmistus ja huolto	2
Elektronisten laitteiden valmistus ja markkinointi	2
Ajoneuvotarvikkeiden maahantuonti	1
Yhteensä	53

Huolto ja asennus

Huollon ja asennuksen ammattilaisia hakevia ilmoituksia oli 15. Tyypillisiä toimenkuvia ovat huoltoteknikko, huoltovastaava ja -neuvoja ja asentaja. Työtehtäviä olivat tekninen tuki, koulutus ja asennus, asiakaspalvelu ja huollon organisointi. Työntekijöitä hakevien yritysten profiili oli seuraavanlainen.

Taulu 8. Yritystyyppi huollon ja asennuksen työpaiikkailmoituksissa. Aineisto: Helsingin Sanomien työpaiikkailmoitukset 1.8.2012 – 30.6.2013

Yritystyyppi	Lkm
Laitteiden valmistus ja palvelut	6
Laitteiden myynti/maahantuonti	3
Laitteiden myynti ja huolto	5
Laitteiden vuokraus	1
Yhteensä	15

Ilmoituksissa seitsemässä oli koulutusvaatimuksena teknisen alan koulutus ilman tasovaatimusta; kahdeksassa ei ollut lainkaan mainintaa sopivasta koulutuksesta.

Seitsemässä ilmoituksessa oli mainittu edellytykseksi tietynlaiset henkilökohtaiset ominaisuudet. Kehittymishalu, aloitekyky ja kiinnostus alaan oli yleisin määritelmä sopivasta henkilöstä. Kahdeksassa ilmoituksessa oli mainittu kokemus huollosta, asennuksesta tai asiakaspalvelusta vaatimuksena työpaikkaan. Seitsemässä ilmoituksessa edellytettiin muutakin kuin suomen kielen taitoa, niistä kuudessa englannin taitoa. Laaja tehtäväkuva oli kolmessa ilmoituksessa ja integraatioelementti tuli esille kahden ilmoituksen tehtäväkuvauksessa. Tyypillisesti laaja tehtäväkuva sisälsi teknisen tuen ja jälleenmyyjien sekä huollon koulutuksen. Yhdessä ilmoituksessa haettiin monitaituria, jonka odotettiin usean teknisen ammattialan osaamisen lisäksi taitavan vuorovaikutuksen sekä asiakkaiden että oman talon väen kanssa.

"Haemme nyt raskaskonemekaanikkoa vakinaiseen työsuhteeseen. Tehtävässä onnistuminen edellyttää soveltuvaa koulutusta ja kokemusta raskaskoneiden asennustyöstä, maarakennus-, maatalouskoneiden tai ajoneuvonostureiden tekniikan tuntemusta, sähkö- ja hydraulikkaosaamista sekä matkustusvalmiutta kotimaassa. Hakijalta odotamme positiivista asiakaspalveluasennetta ja tiimityöskentelytaitoja." [Helsingin Sanomat 18.11.2012, Konekesko Oy]

Tekninen asiantuntija

Ilmoituksista kymmenessä haettiin teknistä asiantuntijaa. Teknistä asiantuntijaa haettaessa tehtäväkuvaus oli yleensä seuraavanlainen: tekninen laskija ja tekninen tuki myynnissä sekä projekteihin osallistuminen. Työn laajentumista oli havaittavissa puolessa ilmoituksista: neljässä ilmoituksessa oli laaja tehtäväkuva ja yhdessä ilmoituksessa tehtäväkuvauksessa näkyi selvästi integraatioelementti. Seuraavassa ilmoituksessa haettiin ylläpitosuunnittelijoita, joiden tehtäväalue oli verrattain laaja.

"Ylläpitosuunnittelijoita. Tuotekehitysprosesseissa luot edellytykset tuotannon häiriöttömään aloitukseen, toimit hankinnan/toimittajien teknisenä tukena sekä parannat olemassa olevien tuotteiden laatua." [Helsingin Sanomat 13.1.2013, Rocla]

Puolessa ilmoituksista edellytettiin teknisen alan koulutusta ja niistä neljässä viidestä mainittiin nimenomaan teknisen alan korkeakoulutus. Ilmoitusten takana oli joko insinööri- ja konsulttipalvelut kone- ja metallialan yrityksille, trukkien ja trukkijärjestelmien valmistus ja huolto tai sähkö- ja automaatioteollisuus.

Tutkimus- ja tuotekehitys

Aineistossa oli 14 ilmoitusta, joilla haettiin tutkimus- ja kehitystehtäviin henkilöitä. Ilmoitukset kattoivat erityyppisiä T&K-tehtäviä, jotka kytkeytyivät joko asiakasprojekteihin tai yrityksen konseptien suunnitteluun. Kolmea ilmoitusta lukuun ottamatta kaikki tehtäväkuvaukset olivat verrattain laajoja. Seuraavassa on työpaikkailmoitus, jolla haettiin vanhempaa tuotekehittäjää, jonka odotettiin työskentelevän

tuulivoimaan liittyvien mallinnusten ja simulaatioiden toteutuksessa yhdessä asiakkaiden ja partnerien kanssa ja toteuttavan tutkimusraportointia projektien päätyttyä. Englannin kieltä edellytettiin, mutta suomen kieltä ei asetettu vaatimukseksi. Ilmoituksessa yhdistyi laaja tehtäväkuvaus.

"Senior Designer. Are you committed to finding solutions that support sustainability? As part of our team, you will have an opportunity to become a recognized expert in ABB wind-turbine power converters in grip integration. You will specialize in simulation of wind-turbine electrical drivetrains and in their compliance with grid codes. This inspiring job involves development and definition of simulation models, as well as collaboration with customers and partners. We offer an interesting global work environment with a wide range of opportunities for career advancement and professional growth." [Helsingin Sanomat syyskuu 2012, ABB]

Integraatioelementti tuli esille seuraavassa työpaikkailmoituksessa.

"Teknologian kehittäjä. Osallistut tuotekehitysprojekteissa teknologia-alustojen kehittämiseen. Tehtävä sisältää trukkien sähkö-, ohjaus- ja hydraulikkajärjestelmien määrittelyä, suunnittelua ja testausta." [Helsingin Sanomat 13.1.2013, Rocla]

Yrityksen toiminnan kehittäminen oli esillä seuraavissa ilmoituksissa. Ensimmäisessä ilmoituksessa yhdistyi T&K ICT-pohjaiseen laajaan suunnitteluun ja teknologian kehittämiseen.

"Chief Engineer, Embedded Software. Metso's Flow Control business line specializes in industrial valves and intelligent valve controllers. You lead the firmware development of Metso valve controllers. You participate in the management of R & D projects and make platform level decisions on microcontroller and software architecture. You select and maintain the tools and methods, mentor and check the work of software engineers and develop our embedded software competence. Research and follow-up of emerging technologies is an important part of your work as well as managing quality factors such as review, testing and metrics." [Helsingin Sanomat 12.5.2013, Metso]

Toisessa tehtävässä työtehtävä oli jo varsin etäällä metallin T&K-perusmallista eli kyseessä oli yrityksen konseptin laaja kehittäminen, joka koostui useista elementeistä.

"Concept designer to be responsible for industrial design, visualization and usability studies in concept design team. You will follow future trends and develop product concepts based on consumers' needs." [Helsingin Sanomat 18.11.2012, Fiskars]

Työpaikkailmoituksissa puolesta edellytettiin korkeakoulututkintoa. Ilmoitusten tekstistä kävi kuitenkin selvästi ilmi ilman koulutusvaatimuksiakin, että hakijalta edellytettiin T&K-osaamista. Koulutusvaatimuksia ei toisin sanoen haluttu ilmaista liian jyrkästi, mutta kuitenkin siten, että ne tulivat selväksi tehtäväkuvauksen kautta. Englannin kielen taidon vaatimus tuli ilmi selvimmin ilmoitusten kielestä, sillä 10 ilmoitusta oli kirjoitettu englanniksi. Henkilökohtaisten ominaisuuksien kuvaus keskittyi selvimmin ongelmanratkaisuun ja kokonaisuuksien hallintaan, jotka ilmaistiin neljässä ilmoituksessa.

T&K-henkilöstöä hakevat yritykset tulivat usealta alueelta; hallitseva T&K-työvoimaa hakeva yritys oli ABB seitsemällä ilmoituksellaan.

Taulu 9. Yritystyyppi tutkimus- ja tuotekehityksen työpaikkailmoituksissa.
Aineisto: Helsingin Sanomien työpaikkailmoitukset 1.8.2012–30.6.2013

Yritystyyppi	Lkm
Sähkö- ja automaatioteknologia	7
Jätteidenkäsittelyn robottijärjestelmät	2
Kuljetuslaitteiden valmistus ja huolto	2
Moottorien ja komponenttien T & K	1
Laitevalmistus ja brändikehitys	1
Laite- ja prosessiratkaisut	1
Yhteensä	14

Tutkimus- ja kehitystyön johtajia (neljä kappaletta) tarkasteltiin erillisenä varsinaisesta T&K-työstä, sillä heidän toimenkuvansa sisälsi erityyppisiä alueita. He osallistuivat varsinaiseen T&K-työhön, mutta erottava tekijä T&K-työntekijöihin nähden oli johtamistehtävät ja kytkentä yrityksen muuhun toimintaan kuten projektien suunnittelu ja johtaminen, talousjohtaminen ja intressiryhmäkontaktit. Seuraavassa ABB:n työpaikkailmoitus R&D Team Leader -nimikkeellä.

"Your area of responsibility will focus on developing electrical, mechanical and thermal design processes, operations and tools for engine and wind power generators. You will drive innovative generator design, focusing on competitiveness. The job involves budgeting, managing resources and communicating with external and internal interest groups, In addition, administrative tasks along with competence development of your team members will be your responsibilities." [Helsingin Sanomat lokakuu 2012, ABB]

Teknologisen T & K ammattiryhmän lisäksi yhdessä työpaikkailmoituksessa haettiin työn tutkijaa, jonka tehtäväkenttänä olisi työ- ja menetelmätutkimus ja -kehittäminen. Kyseessä oli toisin sanoen työprosessien kehittämisen työtehtävä. Ammatinimike oli "prosessi-insinööri" ja haettavan henkilön odotettiin hankkineen

kannuksensa tekniseltä alueelta. Sinänsä tämäntyyppinen tehtäväkuva ei ole uusi. Laaja-alaistumisen näkökulmasta kiinnostavaa on se, että tämäntyyppistä työtä tekevät myös hallinto- ja kauppatieteilijöiden lisäksi yhteiskunta- ja käyttäytymistieteilijät. Saman aihepiirin tai alueen tutkimusta voidaan tehdä erilaisista tieteenalojen lähtökohdista ja paradigmoista.

Tuotepäällikkö

Työpaikkailmoituksissa haettiin kuudessa ilmoituksessa tuotepäällikköä. Ilmoituksen perusteella tuotepäällikön työ oli luonteeltaan laajaa, sillä kolmessa ilmoituksessa oli kyseessä laaja tehtäväalue. Laaja tehtäväalue sisälsi yleensä tuotteiden kehittämistä, markkinoiden analyysiä, tuotteiden elinkaaren hallintaa ja teknistä tukea asiakkaille ja yrityksen sisällä.

2.5 Metallialan ammattien laajenemisen taustat ja muodot – yritykset ja työntekijät informantteina

2.5.1 Ammatillisten muutosten taustat – toimintaympäristö ja teknologia

Metallialan ammatilliset muutokset liittyvät toimintaympäristön sisäisiin ja ulkoiisiin muutoksiin. Haastatteluaineiston perusteella ammatillisten muutosten taustalla ovat teknologiset, markkinoihin ja globalisaatioon liittyvät tendenssit. Aikaisempi tutkimuskirjallisuus tuo esille näitä suutauksia, mutta tässä tutkimuksessa tuodaan esille haastatteluaineiston perusteella myös uusia havaintoja.

Teknologiset sekä markkinoihin ja globalisaatioon liittyvät muutokset ovat yhdessä toisiinsa: teknologiset innovaatiot muuttavat tuottavuuden ja kannattavuuden suhteita sekä kotimaassa että globaaleilla markkinoilla; muutokset globaaleilla markkinoilla ja työmarkkinoilla heijastuvat kotimaahan ja päinvastoin. Jotta analyysistä ei kuitenkaan tulisi abstraktia globalisaation pyörittelyä, pyritään tarkastelussa kiinnittämään huomiota konkreettisiin ilmiöihin.

Haastateltavat koostuvat metalliteollisuuden perehtyneistä asiantuntijoista järjestösektorilla (2) ja metalliteollisuuden suunnittelussa ja johdossa, tuotannossa, palveluissa olevista (16). Metallialan asiantuntijoiden haastatteluaineistoa hyödynnetään täydentämällä ja taustoittamalla sen avulla varsinaista haastatteluaineistoa eli metallialalla työskentelevien kokemuksia ja näkemyksiä.

Metalliala on varsin laaja ja pitää sisällään erilaisia toimenkuvia. Ammattialana sen rajat ovat nykyisin hankalasti hahmotettavissa, sillä metallin eri alojen integraatio heijastuu myös ammattikuviin. Metallialan yritysten koko sekä toiminnan alue vaihtelevat komponentteja toimittavista pienistä alihankkijayrityksistä

kansainvälisiin korkean teknologian yrityksiin. Alojen integraatio tulee esille selkeimmin suurissa yrityksissä.

Integroituminen ei heijastu suoraviivaisesti ammatillisiin muutoksiin, sillä vain osa työntekijöistä suunnittelussa, tuotannossa ja palveluissa toimii integraation synnyttämässä tehtävissä. IC teknologia, digitaalisuus ja sulautettu ohjelmointi ovat T&K-toimintaan perustuvan modernin metallialan ydintä. Tutkimuksen empiirisen aineiston hankinnassa ja analyysissä lähtökohtana on ollut tutkimuskirjallisuuden sekä asiantuntijahaastatteluiden kautta hankittu esiyymmärrys alan suuntauksista ja ammatillista ja osaamiseen liittyvistä muutoksista. Tämän esiyymmärryksen varassa on etsitty sellaisia yrityksiä tutkimukseen, joissa edellä mainittuja muutoksia on tapahtunut. Tavoitteena on ollut saada tutkimuksen kohteeksi sellaisia yrityksiä, joissa tuotantoa on toteutettu monialaisena (kuten automatisoidut järjestelmät, ICT-perustaisuus), joka keskittyy palveluihin ja/tai jossa tutkimus ja kehitystoiminta on keskeisessä asemassa. Tämän lisäksi tutkimuksen kohteeksi on haluttu ns. tavallinen metallin pienyritys ja tuotannossa työntekijöitä, jotta näkökulma ei kapeutuisi vain suuriin T&K-toimintaan perustuviin yrityksiin. Tutkimuskohteiksi saatiin siis seuraavanlaisia yrityksiä ja niiden työntekijöitä.

1. Fastems Oy. Yritys valmistaa joustavia valmistusjärjestelmiä (FMS) ja robottisoluja lastuavan työstön CNC-työstökoneiden automaatioon ja tuottaa automaation liittyviä palveluja. Yritys on vuonna 1901 perustettu suomalainen perheyritys. Henkilöstöä on 530 ja liikevaihto on noin 105 miljoonaa euroa. Tytäryhtiöitä on seitsemässä Euroopan maassa ja USA:ssa sekä Japanissa. Asiakkaita ovat ilmailuteollisuuden lisäksi kaivos- ja rakennusteollisuuden valmistajat, ajoneuvojen valmistajat, konevalmistajat, konetekniikkayritykset sekä komponenttivalmistajat ja kokoonpanotehtaat. Haastatteluihin osallistui etähuollon tiimistä tiimipäällikkö ja kaksi työntekijää. Haastateltavista yksi oli nainen. Fokusryhmähaastattelua ei voitu järjestää, koska viiden hengen tiimistä ei voitu irrottaa kolmea samanaikaisesti.

2. Globaali konepajatuotteita, automaatiojärjestelmiä ja palveluita tuottava konepajakonserni. Fokusryhmähaastatteluun osallistui kolme tutkimuksen ja tuotekehityksen johtavaa asiantuntijaa.

3. Man Metalli, teräslanka- ja putkituotteisiin erikoistunut mikroyritys. Yritys tekee alihankintaa ja sillä on omia tuotteita. Fokusryhmähaastatteluun osallistui eläkkeelle siirtymässä oleva johtaja ja hänen paikalleen siirtymässä oleva nuorempi johtaja.

Yrityksistä Fastems ja Man Metalli suostuivat/halusivat yrityksen nimen julkistamiseen raportissa.

Metalliliiton Murikka-opisto tuli vastaan haastatteluiden järjestämisessä siten, että luottamusmies- ja työsuojelukursseille osallistuvista saatiin kaksi ryhmähaastattelua opistolla. Kumpaankin haastatteluun osallistui neljä alan työntekijää.

Kaikista haastateltavista kaksi oli naisia. Haastateltavien ikärakenne oli jokseenkin tasainen, sillä noin puolet oli alle 25–35-vuotiaita ja puolet 36–60-vuotiaita.

Haastattelut purettiin ja aineisto analysoitiin luokittelemalla teksti koodeilla, jotka rakennettiin esiyymmärryksenä olleista, haastattelukysymyksissä käytetyistä teemoista, mutta myös aineistosta nousevista teemoista. Haastatteluaineisto oli heterogeenista, koska haastateltavat tulivat erilaisista metallialan yrityksistä, työtehtävistä ja asemista. Analyysissä tavoitettiin kuitenkin systemaattisesti samaan aihepiiriin kuuluvia teemoja. Aineistosta jäsenyi toimenkuvaan liittyvää laajentumista, joka liittyi tietopohjaan, työn kohteeseen, työmenetelmiin ja ylipäätään toimenkuvaan kokonaisuuteen. Työn muutokset toteutuivat eri tavoilla haastateltavien ammattiryhmissä. Aineistosta koodattiin myös muutosten taustoja, koska varsinkin yritys haastatteluissa ne olivat keskeisintä tietoa ammattien muutosten ymmärtämisessä.

Metallialan ammattiryhmiä ovat tutkimus- ja suunnittelutehtävissä toimivat, palvelutehtävissä toimivat ja tuotannon työntekijät. Palvelutehtävät kattavat huollon ja myynnin ja tuotannon tehtävät tarkoittavat ns. perinteisiä metallialan tehtäviä kuten hitsausta. Tässä tutkimuksessa tarkastellaan tutkimuksen ja suunnittelun ammattiryhmää ja palveluiden ryhmästä etähuollon ammattiryhmää. Tuotannon ammattiryhmässä on edustettuna eri tehtäväalueisiin erikoistuneita työntekijöitä. Mikroyrityksen toiminnassa pääpaino oli tuotannossa, mutta siihen yhdistyi suunnittelua ja palveluita. Etähuollon ammattiryhmä työskenteli Fastems-yrityksessä. Globaalin konepajatuotteita, automaatiojärjestelmiä ja palveluita tuottava konepajakonsernin haastateltavat olivat tutkimus- ja kehitystoiminnan johtavia asiantuntijoita. Myös etähuollon työntekijöiden haastatteluissa sivuttiin T&K-toimintaa, koska se painottui yrityksen toiminnassa ja koska etähuollon työntekijöistä osa toimi josain määrin myös kehitystyön tehtävissä.

2.5.1.1 TEKNOLOGIAN KEHITYS JA AUTOMATISAATIO

Teknologiset muutokset tehostavat automatisaatiota; digitalisaatio eli vuorovaikutteinen IC teknologia ja sulautettu ohjelmointi tehostaa vielä automaation itseohjautuvaa luonnetta. 3D tulostusteknologiaa voidaan soveltaa useilla aloilla ja useisiin tarkoituksiin; kolmiulotteinen teknologia korvaa tuotannollista työtä ja siirtää työtä manuaalisesta työstä sen valvontaan ja ohjelmointiin. Teknologisten innovaatioiden merkitys metallialan ammatilliselle toiminnalle on varsin suuri, sillä niiden avulla korvataan ihmistyötä. Suurin vaikutus kohdistuu metallin tuotannossa perustyöhön, sillä automatisaatio korvaa ihmistyötä. Toisaalta laajimmat vaikutukset koko tuotantoon ovat suurissa automatisoiduissa tuotantojärjestelmissä, joissa vuorovaikutteisilla ohjelmilla saadaan aikaiseksi itseohjautuvia järjestelmiä. Itseohjautuvat automaatiojärjestelmät tuottavat yrityskohtaisia toimenkuvia, sillä niissä hyödynnetyt ohjelmat ja järjestelmät ovat pitkälle kehitetty yrityksessä. Työtehtävien oppiminen ja osaaminen on yrityskohtaista, joskin opiskelu oppilaitoksessa tai muulla tavalla, motivaatio, kiinnostus ja suuntautuminen antaa pohjan yrityskohtaiselle soveltamiselle.

Tässä tutkimuksessa selkein esimerkki uuden teknologian työtä muuttavasta vaikutuksesta oli pienyritys, jossa 3D -teräslangan ja -putken taivuttamiseen

erikoistunut kone korvasi aikaisemman 2D-tekniikan vaatiman ihmistyön. Laitteisto antoi mahdollisuuksia monipuolisimpiin tuotteisiin ja samalla korkeamman laadun, koska hukkakappaleita tuli vähemmän.

No niissähan (teräslankatuotteiden) on kilpailu kova, mutta olihan se että niistä saa monipuolisempia ja että saa monipuolisen kappaleen kerralla (3D:lla), että kun 2 D: ssä on monta vaihetta ja kestää kauan. [Teräslankatuotteisiin erikoistunut mikroyritys]

Uuden laitteiston hyödyntämisessä työ keskittyi ohjelmointiin ja varsinainen metallin työstö supistui loppuvaiheen viimeistelyyn. Koneen kanssa työskentelevällä ei ollut metallialan koulutusta ja oppi koneen käyttöön oli saatu laitteiston toimittajan parin viikon koulutuksessa ja itsenäisellä perehtymisellä. Helppoa uuden tekniikan opettaminen ei kuitenkaan ollut, sillä haastatellulla juniorijohtajalla ei ollut metallialan koulutusta taustalla.

3D-tulostimen hankinnan vaikutukset olivat myönteisiä työnkuvan rakentamiselle ja yritykselle, sillä ko. työntekijä pystyi keskittymään ohjelmointityön lisäksi pienyrityksen hallintoon ja juokseviin asioihin, joihin hänellä oli osaamista tradenomikoulutustaustalla.

Tietynlainen vapaus ja joustavuus (tässä työssä), ja se ettei tarvitse tehdä sitä samaa joka päivä, että jokainen päivä on erilainen että aina vaihtuu toimistotyöstä varastointiin, kuljetukseen ja hitsaukseen ja langantäivutukseen, sehän siinä on se. Ja joskus on sitten sellaista markkinointi- ja toimistotyötä. Aika lailla ajatusmaailma on muuttunut siitä lähtien kun tähän on tullut, että nyt se on toisin päin että ei mielellään menisi vieraan palvelukseen. [Teräslankatuotteisiin erikoistunut mikroyritys]

Hänen toimenkuvansa oli laaja, sillä se kattoi 3D-tuotannon lisäksi hallinto- ja toimistorutiinit sekä markkinoinnin. Juniorijohtajan laaja ammattikuva kytkeytyi luontevasti yrittäjäotteeseen: kaikkien asioiden hoitaminen joustavasti on osa pienyrityksen toimenkuvaa. Yrittäjyysidentiteetti oli kehittynyt kyseisessä yrityksessä työskentelyn ja toiminnan sisällön myötä, ei ammattikorkeakoulun yrittäjämönteisessä koulutuksessa.

Suuryritysten tuotannollisissa tehtävissä oli tapahtunut samansuuntaisia muutoksia tekniikan kehittymisen myötä. Murikka-opistolla haastatellut metallialan työntekijät kertoivat perinteistä manuaalista metallityötä, muun muassa hitsausta, korvautun automatisoidulla tekniikalla taloudellisista syistä. Hitsauksen ja sorvauksen tehtäviä oli muutettu koneiden valvonnaksi. Automatisaatio oli herättänyt haastateltavien mukaan työpaikalla sekä pelkoja työpaikkojen menettämisestä että myönteistä suhtautumista. Valvontatyö herätti erilaisia reaktioita. Yksi haastateltavista raportoi sen yksitoikkoisuutta ja toinen piti sitä päinvastoin myönteisenä,

koska se teki tarpeettomaksi rutiininomaisen särmästyön siirtämällä tehtävät valvomoon. Myönteistä oli myös automaation mahdollistama tuotekehityksen mahdollisuuksien laajeneminen.

Tämän tutkimuksen perusteella ei pystytä syvällisemmin pohtimaan sitä, millaisiin asioihin edellä mainitut arviot työn rikastumisesta tai yksitoikkoistumisesta perustuvat. Automatisaation kuten muunkin teknologian vaikutukset työhön eivät ole suorat, sillä työn organisointi voidaan toteuttaa monella tavalla. Taustalla on useita johtamisen ja työnorganisoinnin alueen kysymyksiä, joihin tulevaisuuden tutkimukset toivottavasti pääsevät pureutumaan syvemmin.

Automatisaatioon liittyvä työnjako suunnittelun ja toteutuksen välillä on tulevaisuudessa keskeinen kysymys koulutuksen ja työnorganisoinnin näkökulmasta. Suunnittelun ja työn toteutuksen rajapinta on ylipäättään metallialalla kriittinen kohta. Ideaalitapauksessa ne ovat vuorovaikutuksessa keskenään: suunnittelu tarvitse tuokseen tuotannon kokemuksiä kehittääkseen suunnittelua. Nykyisen globaalin työnjaon aikana tuotantoa ja suunnittelua toteutetaan usein eri maissa ja jopa eri mantereilla ja suunnittelun testausta tehdään prototyypeillä. Automaatiojärjestelmät muokkaavat suunnittelun ja tuotannon työnjakoa, sillä niiden välistä työnjakoa voidaan tehdä useilla tavoilla. Tuotannon työntekijöiden ammattikuvat voivat laajentua ohjelmointiin pysyvämmin, sillä vain koneiden valvontaan erikoistuneita toimenkuvia saatetaan myös automatisoida tulevaisuudessa. Seuraavassa metallialan asiantuntija luonnehtii suunnittelun ja tuotannon työnjakoa automaation näkökulmasta.

Tietysti jos ne (tuotannon työntekijät) koneistaa jollain automaattikoneella, niin niiden pitää osata ohjelmoida tai sitten on erikseen myös niitä, että joku insinööri ohjelmoi ja meidän jätkät vaan hoitaa, että se kone toimii. Mutta on myös niitä, jotka itse ohjelmoi sitä konetta, että se tekee oikeanlaisia kappaleita tai korjaa ohjelmaa tai näin poispäin. Sitä on tullut lisää. Ja kun automaattikoneet lisääntyvät, niin sitä enempi tulee. Tällaista manuaalisorvausta on yhä vähemmän ja vähemmän. [Järjestösektorin asiantuntija]

Myös suunnittelutehtävissä teknologia korvaa ihmistyötä, mutta ei yhtä suoraviivaisesti kuin tuotannossa.

Esimerkiksi tilastotieteen tekeminen on ihan bulkkia, koska kone osaa sen tehdä nopeammin. Jokaisesta insinöörityötehtävästä löytyy se bulkiksi löytyvä osuus jälleen ICT teknologian kautta. [Globaali konepajakonserni]

Suunnittelussa tarvittaneen kuitenkin monen tason tulkintaa, vaikka työ voidaanankin automatisoida mekaanisesti. Esimerkiksi tilastotieteen soveltamisessa kone tekee työn, mutta itse työn kohteesta riippuu kuinka paljon tarvitaan tietoa tulosten laajempaan ymmärtämiseen.

2.5.1.2 GLOBALISAATIO JA MARKKINAT – TYÖN KATOAMINEN, PALAAMINEN JA UUSI JAKO

Globalisaatio on muokannut erityisesti metalliteollisuuden toiminnan edellytyksiä. Suuret ja osa pienistä yrityksistä ovat kansainvälisiä, tuotanto ulottuu yli maanosien ja markkinat ovat globaalit. Kansainvälisten suuryritysten lisäksi Suomessa on suuri määrä pieniä ja keskisuuria kotimaisia yrityksiä, jotka ovat merkittäviä ensinnäkin työllistäjänä, itsenäisinä toimijoina pienimuotoisessa tuotannossa ja alihankkijoina. Metalliala toimii usein yritysten muodostamina alueellisina verkostoina, joissa suurten yritysten liepeillä on pienempiä alihankintaan erikoistuneita metalliverstaita (ks. esim. Ali-Yrkkö 2013).

Aikaisempien tutkimusten mukaan metalliteollisuuden suuntauksena on tuotannon siirtäminen halpojen tuotantokustannusten maihin ja suunnittelun sekä palveluiden osuuden kasvu länsimaissa. Tämän havainnon jakoivat myös haastateltavat, mutta toisaalta asiantuntijahaastattelussa tuli esille monisyisempiä näkökulmia markkinoista. Globaalissa työnjaossa näyttää olevan erilaisia suuntauksia. Eri-laisista työvoiman kysyntään ja tarjontaan, työvoimakustannuksiin sekä työnorgani-sointiin liittyvistä asioista johtuen tuotantoa ja suunnittelua voidaan sijoitella eri puo-lille maailmaa. Ammattitaidon erot eri maanosien välillä pyrkivät kuitenkin tasoittu-maan. Sekä aikaisempien tutkimusten (mt.) että asiantuntijahaastatteluiden mukaan palkkaerot pyrkivät tasoittumaan ja niiden suhteellinen merkitys vähenee. Työn tuot-tavuus on erityisen merkityksellinen ratkaistaessa yrityksen toimipisteiden sijoitta-mista. Seuraavassa alan asiantuntija arvioi meneillään olevaa globaalia työnjakoa.

Siis ilman muuta ammattitaito on kehittynyt hyvin sekä entisissä Itä-Euroopan maissa että Aasiassa. Ne on varmaan aika yrityskohtaisia ja tapauskohtaisia. Mutta ihan tilastollisistakin tarkasteluista näkee sen, että onhan se tuottavuus-taso, vaikka siellä on voimakas tuottavuuskehitys, mutta tasoltaan ne on selvästi alapuolella Länsi-Eurooppaa ja kehittyneitä maita. Pelkkiin palkkakustannuksiin-han ei voi tuijottaa, vaan se on tuottavuuden ja palkkakustannusten kombinaatio, joka ratkaisee sen kilpailukyvyyn. [Järjestösektorin asiantuntija]

Metallin tuotannossa globaali kilpailu ja markkinoiden puristus näkyi haastatelta-vien mukaan tehokkuuden korostamisena. Työn tahti oli tiukentunut, mutta myös laadullisia muutoksia oli tapahtunut. Uusia tehtäviä oli siirretty joustavasti toimen-kuvaan, kun henkilökuntaa oli vähennetty. Haastateltu metallityöntekijä kertoo viime ajan työn organisoinnin muutoksista seuraavasti.

Haastateltava: Kun se on nykyään mennyt siihen, että pitäis entistä tehokkaam-min tuottaa. Siis pienemmällä rahalla tuottaa enemmän, niin missä tulee se raja ja katto vastaan. Kohta ihmisillä loppuu kädet ja muu...

Haastattelija: Onko sitten tehtävissä tapahtunut semmoista muutosta, että olis vaativampia tehtäviä, vai pitääkö vaan tehdä enemmän?

Haastateltava: Enemmän ja toisten töitä, koska viereistä kaveria myydään pois. [Murikka-opiston fokusryhmähaastattelu]

Alihankinnan organisointiin liittyi työn sisällöllisiä muutoksia. Globalisaatio-teen yhteydessä on jo keskusteltu töiden ulkoistamisesta matalan palkkatason maihin, mutta haastattelujen perusteella alihankintaan liittyvä työnjako näyttää olevan monisyisempi. Alihankintasopimuksia tehdään suurissa yrityksissä sekä kotimaisilta että ulkomaisilta yrityksiltä ja sopimusten muutokset heijastuvat myös työnjakoon emoyrityksessä. Haastateltavien mukaan alihankkijan konkurssi, alihankinnan palautus emoyritykseen laadun ja toimitusvarmuuden takaamiseksi ja alihankinnan kautta tulleiden tuotteiden korjaus olivat muuttaneet työnkuvia työnantajayrityksessä.

Murikka-opistolla haastatteluihin osallistuneet kertoivat kokemuksistaan työpaikoilla, koska heidän toimenkuviaan ja tehtäviään alihankinnan uudelleenjärjestelyt olivat muuttaneet selkeästi. Konkurssin kautta tai toimitusten epävarmuuden vuoksi alihankinnan tuotantoa oli palautunut takaisin emoyrityksiin ja sen myötä entisiä ulkoistettuja tai uusia tehtäviä tuli osaksi toimenkuvaa. Alihankkijan toimitamia tuotteita oli myös korjattu emoyrityksessä.

X-maasta on jonkun verran tullut semmoisia hitsattuja altaita, niin ne on kyllä kans ollu aika haastavia. Jonkun verran on jouduttu itse niitä korjailemaan, kun ei kannata lähteä jonnekin x-maahan lähettelemään niitä reklamaatioita. Se on pakko korjata ite. [Murikka-opiston fokusryhmähaastattelu]

Tässä tutkimuksessa ei voida todentaa näiden havaintojen laajuutta ja yksityiskoh-
taisempia tehtäväkuvien muutoksia, mutta on todennäköistä että tämäntyyppisiä
tendenssejä on meneillään erityisesti taloussuhdanteiden vaihteluiden myötä.

2.5.2 Ammattien laaja-alaistuminen

Ammattien laaja-alaistumista tarkasteltiin samoista näkökulmista kuin Helsingin Sanomien työpaikkailmoitusaineistoa. Haastatteluaineistosta välittyivät laajojen tehtäväkuvien ohella eri alojen integraatio ja toiminnan kehittäminen, mutta eivät aivan samalla tavoin kuin työpaikkailmoituksista. Työpaikkailmoituksissa korostettiin asiakaslähtöisyyttä tai vastaavia ominaisuuksia enemmän kuin haastatteluista tuli esille: asiakaslähtöisyys oli erityisesti myyntityöilmoituksissa mainittu toiminnan tapa tai työntekijän ominaisuus. Työpaikkailmoitus on myös viesti asiakkaille ja asiakaslähtöisyyden mainitseminen työpaikkailmoituksessa voi olettaa tukevan myönteistä käsitystä ko. yrityksestä.

Haastatteluilla pyrittiin saamaan tietoa ko. henkilöiden tehtävistä ja niihin liittyvistä muutoksista, mutta osa haastateltavista puhui myös yleisesti yrityksen tai alan suuntauksista. Teknologisia innovaatioita ja niihin liittyviä työtehtävien muutoksia manuaalisesta työstä valvonnaksi ja ohjaukseksi käsiteltiin jo teknologisten muutosten yhteydessä, joten sitä ei enää kerrata tässä. On kuitenkin syytä pitää mielessä, että teknologia muotoilee useita ammatteja merkittävästi. Joitakin ammatteja voi kadota ja uusia voi syntyä teknologisten innovaatioiden tai uudenlaisen soveltamisen myötä. Tässä esitetyt esimerkit ovat maltillisempia eli niissä tuodaan esille metallialan manuaalisen työn korvautumista valvontana ja vaativammissa tehtävissä ohjelmointina. Mikroyrityksessä teknologia vapautti työntekijän työaika yrityksen hallinnollisten tehtävien ja juoksevien asioiden hoitamiseen.

Tässä luvussa tarkastellaan ammatillisten tehtävien laajentumista ensinnäkin organisatorisena muutoksena eli henkilöstön vähentämiseen liittyvänä ilmiönä, toiseksi suunnittelutyön laajentumisena ja kolmanneksi uudenlaisena palvelumuotona. Toimialojen integraatio ja toiminnan kehittäminen tuovat ammattikuviin laajentumista, joita tarkastellaan tuonnempana.

2.5.2.1 ORGANISATORISET MUUTOKSET JA AMMATTITEHTÄVIEN LAAJENTUMINEN

Organisatoristen muutosten myötä eli työntekijöiden määrän vähentämisen ja työnkierron myötä ammatillisia tehtäviä muotoillaan ja jaetaan uudella tavalla. Sekä Helsingin Sanomien työpaikkailmoitusten että haastatteluaineiston perusteella suunnittelu, tuotanto ja palvelut ovat kuitenkin kukin oma alueensa eikä niiden tehtäviä siirry rajojen yli. Niiden rajapinnoilla voi toki olla aikaisempaa enemmän vuorovaikutusta esimerkiksi siten, että suunnittelu ja prototyyppien valmistus ovat yhteydessä toisiinsa. Siten ammattikuvat ovat koherentteja eivätkä tehtäväkentät ja osaamisvaatimukset hajoa vaikeasti yhdistettäviksi kokonaisuuksiksi. Sekä asiantuntijat että työntekijät toivat esille suunnittelun, tuotannon ja palveluiden erillisyyden. Seuraavassa alan asiantuntija täsmentää työnjakoa.

Ne ammatit on silleen eriytyneet, että ne jotka rakentaa niitä koneita, koneistajat, sorvarit, hitsarit, niin se tehdään siellä tehtaalla se homma. Sitten on erikseen ne kaverit, jotka matkustaa sen koneen mukana asentamaan sitä. Ei ole niin, että ne samat, jotka koneistaa, menis sinne, koska se on eri työtä. [Järjestösektorin asiantuntija]

Moniammatillisuus oli haastateltavien mukaan metallityöntekijän uusi ammatti-kuva. Toimenkuvan laajentumista toteutettiin kahdella tavalla. Ensinnäkin työntekijä otti hoitaakseen jonkun muun työtehtäviä eli sairasloman tai henkilövähennyksen myötä tehtäviä jaettiin uudelleen. Toiseksi joissakin yrityksissä harjoitettiin työkiertoa eli työntekijät siirtyivät säännöllisesti tiimeissä ja yksilöinä toisen yksikön tai solun tehtäviin. Tavoitteena oli henkilöstön moniammatillisen osaamisen ja

joustavuuden kehittäminen. Työnkiertoa ja moniammatillisuutta suosivat HR-strategiat olivat kuitenkin varsin yrityskohtaisia, ja metallialalla oli järjestösektorin asiantuntijoiden mukaan myös perinteisen osoitettun osaamisen ja tekemisen yrityksiä.

Tuotantotyöntekijöiden mukaan henkilöstön vähentämisen myötä lähiammattien tehtävien opettelu ja hoitaminen oli arkipäivää metallialan yrityksissä. Kun työntekijä jäi esimerkiksi sairauslomalle, joku muu toisen tehtäväalueen ammattilainen opetteli ja toteutti työkaverin tehtävät. Seuraavassa yksi haastateltavista kertoo ammatillisten tehtäviensä laajentumisesta, jota on kehystänyt monipolvinen tuotannon uudelleen järjestely. Ammattikuvaa ja uraa voi hyvästä syystä kuvata moniammatilliseksi.

Silloin kun alun perin tullut työmaalle, mä olen ollut särmääjä, eli peltejä kantanut ja siinä sitten jossain vaiheessa kun on koulutusta saanut hitsarin hommiinkin, niin sit aina välillä kävi hitsaamassa. Se kääntyi sitten niin päin, että sitä hitsas ja särmäs. Sitä joutui aina paikkailemaan sairauslomilla. Nyt sitten nykyään mä olen runkovalua, eli valetaan uretaanista. Jos särmäyksestä on joku sairauslomalla, niin mä joudun hyppäämään sinne särmäämään. Tai sitten, nykyään meillä ei enää edes ole varsinaista hitsaria, meitä on muutama hallissa, jotka osaa hitsata, niin miten milloinkin heitellään. Ja sitten aika paljon siirretään meilläkin alihankintaan. Sillä on vähentynyt se hitsaushomma. [Murikka-opiston fokusryhmähaastattelu]

Moniammatillisuuden toteuttamisen tavat olivat yhteydessä työtyytyväisyyteen. Edellä mainitussa tapauksessa siirtyminen muihin tehtäviin oli tapahtunut ennakkoimatta organisaation erilaisten odottamattomien tilanteiden edessä. Kun ammattilaisten määrä oli yrityksessä vähentynyt, sairauslomat ja muut yllättävät tapahtumat toivat uudet tehtävät yllätyksellisinä. Haastateltavat kuvasivat tilannettaan ”hyppykeppinä” olemiseksi. Perehdytys tehtävään oli tilanteen sanelema eli pikainen ohjeistus joltakin kyseisiä tehtäviä aikaisemmin toteuttaneelta.

Haastateltavat kuvailivat odottamattomia ja hallitsemattomia tehtävämuutoksia tuottavuutta heikentäväksi, koska perehtyminen ja työhön keskittyminen vaativat pidemmän ajanjakson.

Mutta se, mihin mä olen ainakin itse omalla kohdalla, ja mikä ei ole minusta yhtään järkevää, että sä saman päivän aikana olet kahdella tai jopa kolmella eri työpisteellä, koska sulla jää joka paikassa se tehokas tekeminen pois ja se keskittyminen siihen työhön. [Murikka-opiston fokusryhmähaastattelu]

Haastateltavat pitivät kuitenkin toimenkuvan laajentumista sinänsä myönteisenä, sillä se teki työstä vaihtelevampaa, edisti oppimista ja lisäsi työtyytyväisyyttä sekä fyysistä työhyvinvointia. Keskeistä oli toisiin tehtäviin siirtymisen tai työnkierron toteutuksen tapa. Viikoittaiset syklit antoivat heidän mukaansa riittävästi

mahdollisuuksia perehtyä rauhassa työhön, kun taas äkkisiirtymät tekivät siitä stressaavaa ja heikensivät työn tuottavuutta.

Työnkierto on hyvä sillai esimerkiksi, jos sä oikeasti kierrät, että teet vaikka viikon toista hommaa, seuraavan viikon toista hommaa. Silloin jos se työnkierto saadaan oikeasti onnistumaan, niin silloin se on hyvä. Ihmisten käsivammat, selkävammat vähenee, kun sä teet vähän erilaisia töitä. [Murikka-opiston fokusryhmähaastattelu]

Haastateltavat korostivat myös moniosaamisen valmiuksien tärkeyttä metallialalla, koska ala on laaja ja sen tehtävät moninaiset. Palkanlisiä ei monipuolisesta osaamisesta juuri maksettu työntekijöiden mukaan, mutta antoihan se hyvät eväät uuden työpaikan hakuun.

Moniosaamista edellyttävän työn johtamiselle annettiin haastatteluissa erityistä huomiota. Työnjaon ja aikataulujen sommittelun voisi ajatella olevan helpompaa moniosaajien työorganisaatioissa, mutta toisaalta työtehtävien kirjo edellytti myös esimieheltä käsitystä työprosessien vaatimasta ajasta ja toteutuksesta. Asiakkaan näkökulmasta moniosaaminen oli haastateltavien mukaan myönteistä, sillä palvelun saattoi saada ripeämmin ja halvemmalla kuin ositetun ammattityön palvelussa.

2.5.2.2 SUUNNITTELUTYÖN LAAJENTUMINEN

Suunnittelutyön väitetään nousevan entistä tärkeämmäksi (ks. Toimialan historiaa ja tendenssejä tässä julkaisussa), sillä ekonomistien sanastoa käyttäen arvonlisäys sijaitsee tuotannon alkupäässä. Arkikielisesti sanottuna tuotekehitys on palveluiden lisäksi huomattavasti kannattavampaa kuin tuotanto nykypäivän globaalissa kilpailutilanteessa.

Tuotannon ja tuotteiden digitaalisuus ja integroidut tuotantojärjestelmät ovat tämän tutkimuksen mukaan muuttaneet suunnittelijoiden ammattikuvia kahdella tavalla. Ensinnäkin toiminnan ICT-ohjautuvuus ja digitaalisuus ovat tehneet *ohjelmoinnista keskeisen tehtäväalueen metallialalla*; suunnittelijoista noin puolet on ohjelmoijia järjestösektorin asiantuntijan ja alalla työskentelevien vanhempien suunnittelijoiden mukaan. Erityisesti automaatiojärjestelmien T&K-toiminnassa ohjelmointi on tärkeässä roolissa ja taitava ohjelmoija on erityisen tuottava työntekijä.

Muiden alojen asiantuntijoiden täytyy hallita tietotekniikkaa riittävästi. Toiseksi integroitujen tuotantojärjestelmien suunnittelu ja toteutus on työn laajentumista eri alojen integrointiin, ihmisten johtamiseen ja koko tuotantoketjun hallintaan alihankkijoihin. Kokonaisuuden hallinta on keskeistä.

Siinä integraattorin työssä tullaan sellaisiin asioihin missä ei ole niin keskeisiä ne suunnittelijan taidot, vaan se kanssakäyminen ja sen taidot, ihmisten johtaminen jne. Kun sä yrität vetää niitä eri kulttuureista tulevia, joilla tarkoitan mekaniikkaa, ohjelmistoa ja sähköä. Ja riittävä ymmärrys pitää olla niistä asioista lähtien

käsitteistä, että ymmärtää mitä ne puhuu ja siitä tekniikan tasosta ja alihankkijoiden ja meidän kyvystä tehdä asioita, että voi edes keskustella. Ja sit toinen on että pystyy viemään asioita eteenpäin siinä integraattorin roolissa. [Globaali konepajakonserni]

Suunnitteluun erikoistuminen edellytti haastateltavien mukaan keskittymistä vain siihen, missä osaaminen oli parasta ja missä sitä kannatti vielä kehittää. Keskittyminen vain joihin tuotteisiin edellytti taas verkostomaista toimintaa ja alihankintaa, joissa kukin yritys ja toimia taas pyrki tekemään oman osuutensa ja tuotteensa parhaimmalla tavalla.

Metallialan toiminnassa on keskeistä verkostomainen toimintatapa, mikä liittyy edellä mainittuun erikoistumiseen ja alueelliseen yhteistyöhön metallialalla toimivien yritysten ja muiden toimijoiden kesken. Yliopiston sijainti paikkakunnalla luo mahdollisuuksia yhteistyöhön, jossa paneudutaan alan tutkimukseen. Oman alan tutkimuksen seuraaminen oli haastateltavien mukaan keskeistä yrityksen näkökulmasta. Yhteishankkeet palvelivat tieteellisiä päämääriä, mutta yrityksen näkökulmasta myös tuotekehitystä. Yritysten näkökulmasta verkosto tarjosi sopivassa tilaisuudessa mahdollisuuksia myös tiedon jakamiseen ja vertaisoppimiseen muiden yritysten henkilökunnan kanssa. Yritysten toiminnassa tiedon vaihtoa säätelevät luonnollisesti kilpailun ja yhteistyön kehukset, mutta ko. kehysten sisällä tiedon vaihto saattoi olla hedelmällistä. Siten ammattitaidon yksi elementti oli tiedon hankinnan väylien hallinta ja hyödyntäminen. Tiedon liikkumisen lisäksi harjoitettiin rekrytointia verkostoon kuuluvien yritysten kesken; lähikilpailija oli suunnittelutehtäviin ammattilaista haettaessa myös varteenotettava vaihtoehto.

2.5.2.3 ETÄHUOLTO – UUSI PALVELUMUOTO

Palveluiden osuus metallialan toiminnasta on kasvanut merkittävästi ja suunnituksen arvellaan jatkuvan samanlaisena. Etähuolto eli tietokoneavusteinen vikojen etsintä ja huolto on verrattain uusi palvelumuoto ja sitä on kehitetty rinnan lähipalveluiden kanssa. Etähuollossa toteutetaan asiakkaan kanssa sovitun aikataulun mukaisesti järjestelmien toimivuus ja raportointi prosesseista. Vikahuollossa viat etsitään asiakkaan antamien tietojen pohjalta ja tietokoneavusteisesti tuotantojärjestelmästä; ohjeet vikojen korjaukseen toimitetaan puhelimen tai muiden ICT-pohjaisten viestimien kautta. Asiakasyrityksen oma huoltomies osallistuu korjaamiseen. Haastatellut metallialan asiantuntijat pitivät etähuoltoa tulevaisuuden alana, sillä valtaosa vioista kyetään ratkaisemaan niiden avulla.

Haastatellut etähuollon työntekijät olivat erikoistuneet yrityksen tuotteiden eli joustavien valmistusjärjestelmien ja työstökoneiden automaation vikojen etsimiseen ja korjausratkaisujen löytämiseen. Vika saattoi löytyä useasta paikasta eli esimerkiksi yksittäisessä rikkoutuneesta komponentista tai jostakin järjestelmän osasta ja korjausta järjesteltiin viasta riippuen monilla tavoilla. Etähuollon työntekijät etsivät

vikoja tietokoneohjatuista järjestelmistä; automaatiojärjestelmien tuntemus, asiakkaan ja oman ohjelmien rajapinnat, integroitujen järjestelmien mekaniikka ja muut elementit olivat alue, jolta virheitä etsittiin. Seuraavassa etähuollon työntekijä kuvaa prosessia huollon ja asiakkaan välillä.

Asiakkaat ottaa meihin yhteyttä joko paikallisen huoltopäällikön tai huoltomiehen kautta. Sillä tavoin 80 prosenttisesti pystytään ratkaisemaan. Jos on mekaniikasta kyse, niin pystytään arvaamaan että nyt näyttää siltä että tuo tai tuo kaipaa huoltoa. Jos tehdään vikahuoltoa, pysytään näkemään että tuo komponentti on rikki. Ja asiakkaalla on oma huoltohenkilöstöä niin pyydetään asiakasta tilaamaan (itse) se osa. Jos se on isompi ongelma, ja jos asiakkaalla ei ole henkilöstöä joka pystyy tekemään asialle mitään, niin ne me pystytään sanomaan että tämän paletin asioita tarvitaan ja huoltomiehen. [Etähuolto]

Etähuollon lisäksi tiimi koulutti asiakkaita omissa tai asiakkaan tiloissa. Toimenkuva oli laajentunut suhteessa perinteiseen huoltoon työmenetelmien muutoksen myötä. Ensinnäkin etähuollossa kommunikaatio oli keskeinen osa työprosessia, sillä perustiedot ja asian eteneminen perustuvat asiakkaan ja etähuollon väliselle vuorovaikutukselle tietokoneavusteisen vian etsinnän lisäksi. Etähuollon piirteet ovat nousseet esille myös aikaisemmissa tutkimuksissa (ks. esim. Onnismaa 2008).

Etähuoltotiimi hankki osaamisensa vertaisoppimisen kautta ja uusi työntekijä oppi työn tiimissä, sillä työn ydinasiat olivat yrityskohtaisia ja ne saattoi omaksua vain tiedonhalulla ja kysymällä muilta. ”Logiikan koodin” lukeminen eli tietynlainen teknologian ja ICT-ajattelutapa sekä tehdasautomaatioon liittyvä kokemus olivat keskeisiä, mutta yhtä tärkeitä olivat vuorovaikutustaidot etähuollon luonteisessa työssä. Koska työn hallinta perustui osin yrityskohtaiselle osaamiselle, kommunikaatio oli tärkeää asiakkaan kanssa vuorovaikutuksessa olemisen lisäksi koko tiimin toimivuuden kannalta.

Etähuollon toimenkuvassa kiinnostavaa oli nimenomaan tietoalueiden ja menetelmien laaja-alaisuus. Työ oli vaativaa moniulotteisuutensa ja kriittisen asiakasrajapintansa vuoksi. Etähuolto oli myös ns. sisääntulopaikka yrityksen suunnittelu-koordinaatio- ja johtamistehtäviin, mikä oli sinänsä kiinnostavaa, koska työura alkoi tällöin verrattain laaja-alaisista tehtävistä. Laaja-alaisuus tarkoitti monialaisuutta, mutta ei vertikaalisesti vaan nimenomaan horisontaalisesti useiden alueiden (kuten ohjelmat, mekaniikka ja sähkö) hallintana. Ammatti-identiteetin rakentamisen näkökulmasta tämäntyyppinen toimenkuva on erityinen, sillä teknisen alan asiantuntijuus perustuu yleensä opintoalalla hankittuun rajatun alan osaamiseen tai johtamiseen. Asiantuntemus on yleensä syvyysuunnan perehtyneisyyttä omaan alaan tai vaihtoehtoisesti laajaa toiminnan johtamista. Se on harvoin useiden asiantuntemusalueiden hallitsemista. Ammatti-identiteettiä ja oman alueen osaamisen soveltamista saattoi tukea oman alan erityistehtävät: työntekijöillä oli joitakin tehtäviä

oman alan suunnittelussa etähuollon tehtävien lisäksi.¹ Etähuollossa työskentelevä sähköinsinööri kertoo oheisessa lainauksessa oman alansa tehtävistä etähuollon tehtävien lisäksi. Työn kohteena ovat metallin työstön automatisoidut järjestelmät, joissa yhdistyy mekaniikka, sähkö ja asiakkaan sekä yrityksen IC-teknologiat, mikä näkyy työtehtävissä useita elementtejä yhdistävänä ja soveltavana otteena.

Mulla on sitten lisäksi vielä semmoinen oma vastuualue noitten meidän vanhojen järjestelmien kanssa. Kun niitä sähkölaitteita uusitaan niihin meidän järjestelmiin, niin mä olen niitten uusimisessa mukana siten, että mä teen tietyt softamuutokset. Ja autan siinä järjestelmän käynnistyksessä meidän teknikoita tuolla maailmalla. [Etähuolto]

Etähuolto ei ehkä ollut perusinsinöörin unelmien täyttymys, mutta ehkä sosiaalisesti orientointuneelle se tarjosi hyvän uravaihtoehdon.

Koska tehtävä oli vielä tässä vaiheessa teknisellä alalla verrattain harvinainen ja koska työ opittiin työpaikalla, rekrytointi vaati erityistä otetta. Yrityksen harjoittama oppilaitosyhteistyö paikallisten korkeakoulujen kanssa oli ollut pitkän aikavälin keino saada työvoimaa etähuollon tehtäviin.

2.5.2.4 TOIMIALOJEN INTEGRAATIO TOIMENKUVAN LAAJENTAJANA

Toimialojen integroituminen ja sulautettu ohjelmointi muuttavat suunnittelua, tuotantoa ja palveluita, sillä mekaanisen koneen sijaan työn kohteena on useita elementtejä (sähkö, mekaniikka jne.) sisältävä laite, laitteisto tai järjestelmä, jonka rakentaminen ja ohjaus ovat tietokonevälitteistä. Laitteiden tietokoneohjautuvuus viittaa ohjelmiin, joiden avulla seurataan koneen tai järjestelmän toimintaa ja rekisteröidään häiriöitä tai poikkeamia. Suunnittelu, tuotanto ja palvelut muokkautuvat uuteen kuosiin digitalisoitumisen myötä, vaikka perusasiat pysyvät samana.

Uusi teknologia koko ajan mahdollistaa entistä paremmin tehdä ne asiat, mihin on pyritty jo pitkään, eli kaikenlaiseen automatisointiin ja tuotannon ja tuotesuunnittelun integrointiin sillä tavalla, että kun sä suunnittelet jonkun tuotteen, niin sä samalla pystyt suunnittelemaan sen valmistuksen. [Globaali konepajakonserni]

Digitalisoituminen ja ohjelmistojen kehittäminen luovat perustan tuotekehitykselle ja edellytykset antoisalla liiketoiminnalle. Vaikka metallialan perusasiat pysyvät samana, tietotekninen osaaminen on keskeistä innovaatioiden kehittämisessä. Tietoteknisen osaamisen limittyminen tuotantoon on asian ydin.

¹ Samantyyppinen ilmiö on olemassa myös koulutustasojen välillä. Yliopiston ulkopuolisilla työmarkkinoilla tohtoreille ei ole erityistä ammatillista asemaa, mutta sen sijaan erityistehtäviä, joissa tutkinnoista katsotaan olevan hyötyä (Haapakorpi 2014).

Toimialojen integroitumisen heijastuminen ammattikuviin ei kuitenkaan toteudu suoraviivaisesti, sillä vain joissakin ammattikuvissa on hallittava laajasti eri aloja. Lisäksi tämäntyyppisissä tehtävissä ei edellytetä perehtymistä perinpohjaisesti kaikkien alojen detaljitetoihin vaan kokonaisuuden hallintaa. Integraatio heijastuu metallialan eri työtehtäviin eri tavoin. Seuraavassa tarkastellaan työkuvia suunnittelussa, tuotannossa ja palveluissa, joissa tuotteet ja tuotanto perustuvat metallialan integraatioon.

Edellisessä kappaleessa tarkasteltiin suunnittelutyön muutosta sellaisissa ympäristöissä, joissa integraatio ja ohjelmoinnin merkitys sekä tuotantoketjun hallinta olivat automaatiojärjestelmien pääsuunnittelijan tehtäväkentän elementtejä. Hänen tehtävänsä oli hallita kokonaisuus ja erityisesti sen toimivuus. Kuitenkin myös muiden, oman alueensa asiantuntijoiden tuli ymmärtää keskeisiä mekanismeja tekeillä olevasta tuotannosta ja siihen liittyen muiden alojen peruseräaatteista. Integroitu- jen laitteiden, laitteistojen ja järjestelmien asiantuntemusalueet limittyvät toisiinsa ja raja-alueilla ne asettuvat päällekkäin muotoillen toisiaan vuorovaikutteisesti.

Eihän meidän mekaniikkasuunnittelu toimisi, jos ne tekis vain mekaniikkasuunnittelua. Niiden pitää tietää, että miten nää mekaaniset ratkaisut vaikuttaa, että onko ne mahdollisia toteuttaa niillä sähkökomponenteilla mitä meillä on. Ja taas vastaavasti sähkösuunnittelun täytyy tietää että jos valitaan tällaisia sähkökomponentteja, niin millaista on niiden ohjattavuus. Ja softatiimin täytyy tietää, että nyt kun on meillä tällainen laite ja se tekee tällaisia liikkeitä, niin se mekaniikka asettaa tommost rajat, ja sähkökomponentit tommost rajat. Ja se tarkoittaa sitä että kun me ohjelmoidaan se, annetaan tietyt käskyt liikeradalle, niin sen täytyy toimia tietyllä tavalla. [Etähuolto]

Myös etähuollossa työskentelevien edellytettiin ymmärtävän jotakin yleistä tämäntyyppisestä kokonaisuudesta, ja hallitsevan sen ongelmia ja vikoja tietoteknisen ohjauksen avulla. Yrityksen omat ohjelmat olivat avain asiakkaiden vikojen löytämiseen ja niiden osaaminen oli keskeistä työn hallinnassa.

Kyllä nyt kun on oikeasti jo oppinut vähän noit asioita ja pärjääkin vähän, niin kyllä nyt tuntuu siltä, että vois oikeasti olla tossa. Kyllä se ens alkuun oli semmoista, kun oli niin paljon kaikennäköistä uutta opittavaa ja ei ikinä periaatteessa ollut automaation kanssa sinänsä tekemisissä. Ja noi järjestelmät kuitenkin on uniikkeja sillä tavalla, että kun kukaan muu ei tarjoa niitä, niin eihän niitä voi, jos ei ole niitten kanssa työskennellyt, niin ei voi tietää, mistä on kyse. [Etähuolto]

Metallin tuotannossa ollaan siirtymässä manuaalisesta työstä enemmän valvontaan ja ohjaukseen. Rajapinta suunnittelun ja tuotannon välissä vaihtelee siten, että osa tuotannossa olevista osallistuu ohjelmointiin. Tällöin toimenkuvassa on tuotannon ja osin suunnittelun tehtäviä. Edellä mainittiin mikroyrityksessä työskentelevä

juniorijohtaja, joka taas ohjelmoi 3D-tulostinta ilman metallialan koulutusta. Kyseinen laite oli tietysti yksinkertainen verrattuna laajoihin automatisoituihin tuotantojärjestelmiin, mutta keskeinen ajatus näistä havainnoista on kuitenkin teknologia ammattialojen rajojen järjestelijänä.

Palveluissa eli huollossa ja asennuksessa metallialan integraatio tulee esille kokoonpanotyössä, automatisoitujen järjestelmien vikahuollossa ja autohuollossa. Metallialan asiantuntija pukee asian sanoiksi seuraavalla tavalla.

Sitten jos on kokoonpanotyötä, otetaan nyt vaikka esimerkiksi tollainen porauskone, joka tekee kaivosporauskoneita, niin sen kokoonpano ei olekaan ihan yksinkertaista kokoonpanoa. Siinä täytyy olla jo peruskoulutustakin, että ymmärtää hydraulikasta jotain, ymmärtää metallien käyttäytymisestä jotain ja niin pois päin. [Järjestösektorin asiantuntija]

Vaikka kokoonpanotyöstä suuri osa on yksinkertaista laitteiden osien kokoamista, vaativan kokoonpanotyön osuus kuitenkin painottunee tulevaisuudessa. Yksinkertaista kokoonpanotyötä siirretään edullisempien työ kustannusten maihin.

Huoltotehtävissä integraatio tuli esille autojen asennuksessa ja erityisen selvästi edellä esillä olleessa etähuollossa. Autojen tietokoneavusteisuus lisää huoltopalveluiden käyttöä, sillä niiden monimutkaisuus hillitsee tehokkaasti omistajia korjaamasta niitä itse.

2.5.2.5 TOIMINNAN KEHITTÄMINEN

Metallialan toiminnan kehittämisessä tuli esille sekä liiketoiminnan että työn kehittäminen yrityksissä; ne kietoutuivat osin toisiinsa. Ytimessä on painottuminen suunnitteluun ja palveluihin ja tuotannon osuuden pieneneminen. Toisaalta koneenrakennus ja metallin työstö on alan perustoimintaa, jonka kehittämisellä on arvoa sinänsä. Tulevaisuuden näkökulmasta mikään vaihe tuotantoketjusta ei näytä olevan itsestään selvästi lakkautettavissa Suomessa ja siirrettävissä matalien työ kustannusten maihin.

Maailmassa on aina hyvä paikka hyvälle koneenrakentajille ja ICT saattaa tuoda hyvät työkalut niille, koska on niin paljon käytössä uusia komponentteja, materiaaleja ja menetelmiä käyttää niitä nerokkaasti. On mahdollista että koneenrakennuksessa syntyy taas hajurakoa innovatiivisten ja vähemmän innovatiivisten välille. Aika moni asia on bulkkiutunut. Eli kaikki toimialat kun menevät tehostajatteluun mukaisesti samansuuntaisesti, esimerkiksi autoteollisuudessa kaikki autot näyttävät samalta. [Globaali konepajakonserni]

Ammattikuvien näkökulmasta nämä näkökulmat ovat tärkeitä. Suunnittelutyön ja elinkaari palveluiden sekä myyntityön tärkeys on yritysten näkökulmasta kannattavuudessa, mutta asiaa voidaan arvioida myös toimenkuvien kehittämisen ja

työpaikkojen pysyvyyden näkökulmasta. Työ suunnittelussa ja palveluissa edellyttää tekijöiltään vaativaa osaamista. Vaativa osaaminen voi myös turvata työpaikkoja, koska se ei ole helposti automatisoitavissa. Erityinen kysymyksensä on metallialan tuotannollisen työn pysyvyys ja kehittymisen mahdollisuus Suomessa. ETLA:n tutkijoiden mukaan metalliteollisuuden tuotannon siirto halpojen työvoimakustannusten maihin ei ole itsestään selvää, koska näiden kustannusten merkitys kokonaisuuden kannalta ei ole välttämättä merkittävä (Ali-Yrkkö 2013). Keskeistä on myös panna merkille ammattien väliset limittymiset ja niiden merkitys tuotannon ja suunnittelun maantieteellisessä sijoittamisessa. Metallityön suunnittelu ja tuotanto eivät kehittämisen näkökulmasta ole toisistaan erillisiä ja rajapinta niiden välillä oli seuraavan metallialan asiantuntijan mukaan varsin joustava.

Näitä 30 vuotta alalla olleita levyseppähitsaajia, jotka tietää kuinka ohutlevystä tehdään erinomaisia tuotteita, kun ne on tehneet asiakkailleen eli päähankkijoilleen jotain uusia rakenteita, jotka on huomattavasti kevyempiä ja huomattavasti halvempia rakentaa. Sieltä on tullut se käytännön osaaminen. Tää on mun mielestä hyvä esimerkki siitä, että valmistuksellista osaamista tarvitaan myös silloin kun tehdään tuotekehitystä. [Järjestösektorin asiantuntija]

Suunnittelun, tuotannon ja palveluiden kannattavuus eli riittävän korkea hinnoittelu edellyttää korkeaa laatua. Lisäksi tuotteiden kehittäminen siten, että kysyntä olisi laajempaa, olisi alan asiantuntijan mielestä tärkeää.

Jos sveitsiläiset ja saksalaiset ja muut keski-eurooppalaiset pystyy omalla palkkatasollaan tekemään tuotteita, jotka menee maailmalla kaupaksi, niin mä en yhtään epäile, etteikö suomalaisetkin pysty siihen. Kilpailukyvyssä pitää näkyä laatu, jotkut tietyt ympäristöarvot, brändäys kaiken kaikkiaan on tosi tärkeitä. Tässä me suomalaiset ei ehkä olla oltu ihan parhaita. Ja meillä on kauhean vähän kuluttajatuotteita. [Järjestösektorin asiantuntija]

Laatuun panostaminen aikaisempaa enemmän voi vaikuttaa metallialan ammatinkuviin, mutta tässä tutkimuksessa ei siihen ei pystytä varsinaisesti paneutumaan. Helsingin Sanomien työpaikkailmoituksissa ja erityisesti T&K-toimintaan perustuvissa yrityksissä brändäys ja ympäristö- tai energiaystävällisten tuotteiden kehittäminen olivat selvästi havaittavissa, vaikka haastatteluaineistossa nämä asiat eivät varsinaisesti erottuneet. Panostaminen laatuun voi näkyä tuotannollisen tai palvelutyön työmenetelmissä esimerkiksi erityisenä asiakaslähtöisyytenä tai suurempana resursointina.

2.5.3 Osaaminen, oppiminen ja koulutus

Teknologian kehittyminen, työn uudelleen organisointi, integraatio ja sulautettu ohjelmointi ja metallialan liiketoiminnan laajentuminen suunnitteluun ja palveluihin ja globalisaatio olivat analyysin mukaan viitekehys, joka muuttaa ammattikuvia ja niihin liittyvää osaamista. Havaitut osaamisen muutokset eivät sinänsä anna selkeitä reseptejä koulutussuunnitteluun, sillä tulkinnot riippuvat näkökulmasta. Ehkäpä olennaisin piirre onkin siinä, että osaamisen ja oppimisen suhde koulutukseen ja työhön muotoutuu useilla tavoilla edellä mainitun viitekehyyksen alla.

Ammatillinen laaja-alaistuminen on selkeä suuntaus, mutta erikoistuminen tulee esille yhtä lailla. Ammatillinen laaja-alaistuminen koskee useiden toimenkuvien hallintaa ammattiperheen sisällä tai uusien menetelmien, tietopohjien ja käytäntöjen soveltamista omassa työssä. Integroitujen tuotantojärjestelmien suunnittelu- ja huoltotehtävät edellyttävät eräällä tavalla erikoistumista, sillä kokonaisuuden hallinta ja eri alojen välisten mekanismien ja vuorovaikutusten tunteminen on erityinen asiantuntemusalueensa. Tieteenala- tai tiedonalajärjestelmät eivät tunnista sitä, koska se sijoittuu tiedonalojen väleihin ja niiden metatasolle.

Laaja-alaistuminen ja erikoistuminen asettavat haasteita koulutuksen sisältöjen, rakenteiden ja menetelmien kehittämiseksi. Teknologiset innovaatiot eli tässä raportissa lähinnä 3D-teknologia voi muuttaa osaamisen rakenteita ja sisältöjä siten, että metallityön peruskoulutusta ei välttämättä tarvita yksinkertaisessa tuotannossa. Pienimuotoisessa tuotannossa osaamisen painopiste voi olla enemmän ohjelmoinnissa. Kuitenkin materiaalin tuntemus on keskeistä T&K-toiminnassa ja vaativassa tuotannollisessa työssä ja metallialan perusoppeja tarvitaan yhä materiaalin hallintaan. Metalliliiton jäsentutkimuksessa tuli ilmi, että toisen asteen ammattikoulutuksen saaneiden osuus on kasvanut ja vain perusasteen koulutuksen saaneiden pienentynyt (Saviluoto 2012). Voidaan päätellä, että metallialalla ammatillisen koulutuksen tarve sekä vähenee että kasvaa. Metallialan koulutusta ei tarvita kaikkiin alan tehtäviin, mutta koulutuksen merkitys on erityisesti materiaalin laatuun perustuvassa tuotannossa ja suunnittelussa aikaisempaa tärkeämpi. Alan työtehtävät eriytyvät ja osaaminen moninaistuu.

Metallialan ICT-avusteisuus tuotiin haastatteluissa esille painottuneena organisaatiokohtaiseen osaamiseen ja oppimiseen, koska ohjelmat olivat usein yrityskohdaisia ja oman ohjelmointityön tulosta. Metallialan haastateltavien mukaan ICT-avusteisuus on metallin yliopistokoulutuksessa otettu huomioon, vaikka haastateltavista välittyi varsin vahvasti organisaatiokohtainen oppiminen ja väljät vaatimukset muodolliselle osaamiselle.

Kyllähän esimerkiksi Aalto yliopistossa nyt aiotaan mm. panostaa siihen, että teollinen internet otetaan ihan toisella tavalla, tai entistä voimakkaammin haltuun. Ne aikoo käynnistää siellä projekteja, jotka johtaa aika pian myös siihen, että opetuksessa huomioidaan konepuolella entistä enemmän tietotekniikkaa. [järjestösektorin asiantuntija]

Henkilöstön vähentämisen ja työn suunnittelun myötä metallityöntekijä on yhä useammin moniosaaja. Metallialan erilaiset työtehtävät eivät vaadi tekijältään varsinaisesti uuden ammatin opettelua, sillä työnkierrossa tai sijaistamisessa joudutaan opettelemaan saman ammattiperheen piiriin kuuluvia uusia tehtäväalueita. Haastateltavien mukaan jo ammatillisessa koulutuksessa tulisi ottaa huomioon moniosaaminen siten, että koulutuksessa harjoitettaisiin laaja-alaista osaamista liian rajattuihin ammattikuviin pitäytymisen sijaan.

ICT-osaamista on ryhdytty pitämään jokseenkin itsestään selvänä alalla, ja tarkennukset osaamiseen koskevat ICT-osaamisen vaativuustason määrittelyä. Myös tuotannossa tietotekniikkataidot alkavat olla osa perusosaamista. Metalliliiton jäsenkyselyssä työnantaja ei enää järjestä ATK-koulutusta samassa määrin kuin aikaisemmin. Alalle tulevien korkeampi koulutustaso ja myös arjen ICT-taidot antavat ICT-valmiuksia (Saviluoto 2012, 9-10).

Ammattikuvien laajentumiseen liittyvä tärkeä kompetenssi oli haastateltavien mukaan kiinnostus työtehtävään; tämän koski sekä suunnittelussa, tuotannossa että huollossa työskenteleviä metallialan työntekijöitä. Kiinnostuksen tärkeys liittyi usein siihen, että uusia työtehtäviä ei voitu opetella perinteisellä kouluoppimisella. Etähuollossa vikojen etsiminen tietokoneavusteisesti ja asiakkaan antamien tietojen perusteella sujui tiedonhaun taitojen ja ongelmanratkaisun kautta, mutta tiedonhaun ja ongelmanratkaisun onnistuminen edellytti sisällöllistä motivaatiota.

Haastattelija: Vois kuvitella, että kun teillä on (työntekijöitä), joilla ei ole insinööriäustaa niin kuin sulla on, että täytyis perehtyä aika lailla teknologiaan laajemminkin katsottuna.

Haastateltava: Joo, kyllä. Se pitää paikkansa. Siinä se onkin, että niistä asioista täytyy olla kiinnostunut. Ei välttämättä tarvi olla insinöörikoulutusta. Mutta jos asioista on kiinnostunut, niin ne oppii joka tapauksessa. [Etähuolto]

Myös tuotannossa kiinnostus auttoi uusien tehtävien oppimisessa erityisesti kiireisissä tilanteissa. Kiinnostus oli edellytys uusien kompetenssien oppimiselle, sillä ilman sitä vaativan ammattitaidon hankkiminen tuskin onnistuu riittävän tasokkaasti. Vähemmän vaativissa tehtävissä työt voidaan hoitaa rutiininomaisesti, mutta kuten jo aikaisemmin todettiin, myös tuotannossa on laajaa osaamista edellyttäviä tehtäviä.

Oppilaitosten kannalta tämä on visainen pulma, sillä kiinnostusta ei voi varsinaisesti opettaa. Opettamisessa keskeistä on opiskelijoiden motivaation tukeminen. Ammattioppilaitoksissa motivaation tukeminen perustuu oppilaitoksessa opiskelun, työssäoppimisen ja niiden välisen vuorovaikutuksen toimivuuteen, mutta sinänsä opiskelijan kiinnostus alaan lienee tietyissä rajoissa sisäsyntyistä eikä väärälle alalle osunutta opiskelijaa voi motivoida pitkällä aikavälillä. Keskeistä on se, että opiskelija löytää logiikan, jonka kautta saa kontaktin kyseiseen työhön. Oman alueen

löytäminen on yksilöllistä ja se voi viedä aikaa, minkä vuoksi opiskelu ja kouluttaminen ovat aikaisempaa moniulotteisempaa. Tiedon hankinnan sijaan tiedon etsinnän opettelu, ja suoraviivaisen leipäpuun tavoittelun sijaan motivaatio ja oman tien löytäminen on tärkeitä opiskelussa ja koulutuksessa.

Opinto-ohjaus ei useiden haastateltavien mukaan antanut tukea oman polun löytämiseen; pulmana oli tiedon niukkuus. Pohdintaa herätti myös työpaikkojen ja -organisaatioiden kirjo, johon perehtyminen ja ohjaus edellyttäisi monipuolisempia menetelmiä. Työvoimapaalveluiden ohjauksen tai työnvälityspalveluiden hyödyntämistä, laatua ja kehittämisehdotuksia koskevat haastattelukysymykset eivät juuri kirvoittaneet kommentteja, vaikka sinänsä sekä työntekijäpuolella että työantaja-puolellakin oli ollut joitakin yhteydenottoja paikallisiin palveluihin. Yhteydenpito työvoimatoimistoihin ei ollut säännöllistä ja rekrytointia toteutettiin useita väyliä hyödyntäen. Työpaikkoja etsittiin työvoimatoimiston nettisivuilta, mutta verkostot olivat yhtä tehokas erityisesti pienillä paikkakunnilla. Haastatteluista ei välitynyt tarvetta laajemmalle palvelulle. Sitä pidettiin sinänsä hyvänä, mutta neutraalina virkamiestyönä.

Niin, puskaradio ja joku semmoinen systeemi siinä on rekrytoinnissa. Kyllä hyvin vähän työvoimatoimistoa käytetään. Joku otetaan teknillisestä koulusta tai semmoisesta oppilaitoksesta harjoittelujaksolle, mutta hyvin vähän otetaan miltään mollin sivulta ja näiltä. [Etähuolto]

Työssäoppiminen tai tiimioppiminen mainittiin hyväksi tavaksi oppia ”oikeassa” ympäristössä ja haastateltavat pitivät sitä usein motivoivampana kuin kouluoppimista. Toinen syy suosia työssäoppimista oli organisaatiokohtainen osaaminen, mikä liittyi tässä tutkimuksessa erityisesti yrityskohtaisiin ohjelmiin, järjestelmiin ja työnkuviin. Kouluoppiminen antoi pohjaa tehtävän hallintaan, mutta työ opittiin varsinaisesti vasta työssä tiimioppimisena tai muulla tavoin. Etähuollon työntekijä kertoo seuraavassa tiimioppimisesta tehtävän hallinnan ehtona.

2.5.3.1 KOMMUNIKAATIO

Kommunikaatio mainittiin useassa yhteydessä keskeiseksi taidoksi työssä kuin työssä, mikä tietysti antaa uuden ulottuvuuden alalle, jota hallitsee tekniikkaan ja koneisiin keskittyvä mielikuva. Etähuollossa asiakkaan kohtaaminen ja rauhoittaminen oli kaikkein tärkein tehtävä koko prosessissa ja kommunikaatiotaitojen tuli olla kohdallaan tämän tilanteen saavuttamiseksi.

Kyllä puolet on palvelua, puolet on sitä ihmisten kanssa toimeen tulemistä ja kuuntelemista ja että yrittää ymmärtää mistä on kysymys ja tämmöistä. Tässä työssä se tärkein juttu on, kun asiakas soittaa ja se tuotantolinja seisoo, mikä on kallista, niin jos me saadaan parin minuutin kuluessa se asiakas vakuutettua siitä, että ei hätää niin silloin me ollaan tehty puolet työstä. [Etähuolto]

Integroitujen tuotantojärjestelmien pääsuunnittelijan kommunikaatio oli eri alojen sanastojen ymmärrys ja niiden merkitys kokonaisuudessa. Suunnittelutyössä kommunikaatiolla tarkoitettiin myös visuaalista viestintää, joka voi tietynlaisissa prosesseissa toimia tiivistettynä kollegiaalisena viestintänä puhuttua kommunikaatiota tehokkaammin.

Tuotannossa asiakkaan kanssa kommunikointia korostettiin yhtenä tuloksen tekemisen elementtinä, vaikka huollossa sen merkitys epäilemättä on suurempi. On varsin uskottavaa, että kommunikaatiolla on suurempi merkitys nykypäivän metallialan työssä, mutta toisaalta voi olla osin myös kysymys näkökulman muutoksesta työhön. Maailman ehkä nähdään muuttuneen kommunikatiivisemmaksi ja sen mukaisesti myös metallialan työntekijän toiminnassa ja osaamisessa tämä tulee tärkeämmäksi. Voi myös olla, että työntekijät ovat aikaisempaa tietoisempia epävarmassa ja kilpaillussa toimintaympäristössä asiakaskommunikaation merkityksestä työn jatkuvuudelle.

Kun osaamista koskeissa arvioinneissa päädytään usein pitkään listaan toivottavia taitoja ja ominaisuuksia, todellisuudessa joudutaan kuitenkin tyytymään sellaiseen työntekijään, joka kykenee toteuttamaan työtehtävät ainakin tyydyttävästi. Seuraavassa lainauksessa tulee esille metallialan realistinen näkökulma yhdistyneenä siihen, että suunnittelutyössä asiantuntemus on kuitenkin se keskeinen tärkeä ominaisuus, jota tarvitaan tehtävien suorittamiseen.

Tähän liittyy kuitenkin semmonen juttu, että kun nää hyvät pääsuunnittelijat ja ohjelmistonsuunnittelijat on niin harvalukuisia, niin ei pitäisi joutua siihen tilanteeseen, että me korostetaan sitä hyvää tyyppiä, sitä sosiaalista hyvää tyyppiä ja korostetaan sitä niin paljon, että ne hiljaiset hyvät suunnittelijat jättää sitten päätytmättä tai pääsemättä suunnittelijoiksi, jotka on kuitenkin niin arvokkaita.
[Globaali konepajakonserni]

Kommunikaation yksi keskeinen alalaji liittyi kansainvälistyvään työympäristöön. Kielitaito ja kulttuuritietoinen työskentely nousivat haastatteluista esille sekä suunnittelussa, tuotannossa että etähuollossa. Erityisesti etähuollossa vieraiden kielten hallinta oli keskeistä, koska työ vaati nopeata mutta tarkkaa analyysiä ja reagointia. Kielitaidon merkitys oli erityisen tärkeä tarkkuutta vaativassa yhteisessä työskentelyssä ja useassa haastattelussa nostettiin esille ”bad English” eli löysä puhekielinen englanti jopa vaaratilanteita aiheuttavana puutteena. Metallin jalostuksen parissa työskentelevät nostivat esille erityisesti kemikaalien käsittelyn ja ohjeiden viestinnän tärkeyden kansainvälisessä yrityksessä. Oma kielitaito todettiin puutteelliseksi terminologian hallinnassa: kohtalokkaiden väärinymmärrysten mahdollisuus oli suuri.

Minkä kanssa me ollaan tekemisissä, niin se on lyijy, alumiini ja kupari pääasiassa. Siellä sitten puhutaan johtimista ja kaikesta muusta, niin se rupee sitten

menemään aika vaikeaksi se terminologia. Kyllä siellä ongelmia on ollut. Se on ainakin paikka paikoin osoittautunut, että se voi olla ihan työturvallisuusriski kun aletaan mongertamaan omalla englannilla ja he mongertaa omalla murteellaan. Niin, että suomeksi toimitaan ja työnjohtaja vie sitä viestiä ylöspäin. [Murikka-opiston fokusryhmähaastattelu]

Kommunikaation yleistyessä metallialalla myös kansainvälisen vuorovaikutuksen merkitys on aikaisempaa suurempi. Kommunikaatio korostuu enemmän johdon tehtävissä, mutta metallialan ammatillisten muutosten myötä se koskee laajemminkin alan työtehtäviä.

Kulttuurien välinen kommunikaatio keräsi haastateltavilta kommentteja työn organisoinnin ja johtamisen eroista ja niiden vaikutuksesta kansainväliseen yhteistyöhön. Suomalaisorganisaatioiden matala hierarkia antaa haastateltavien mukaan enemmän mahdollisuuksia suoraan kommunikaatioon johdon kanssa, mutta yhteistyössä muiden maiden kumppanien kanssa täytyy ottaa huomioon erilaiset päätöksenteko- ja kommunikaatiotasot. Sinänsä erilaiset hierarkioihin liittyvät toimintamallit eivät ole haastateltavien mukaan este yhteistyölle, mutta ne pitää tunnistaa ja ottaa huomioon omassa toiminnassa. Kollegiaalinen toiminta yli rajojen perustuu kuitenkin vertaisuudelle, mikä on keskeistä yhteistyössä.

Kun suomalainen ja intialainen insinööri keskustelee keskenään ja niille tulee pulma, niin se suomalainen menee haastamaan pomonsa, mutta se intialainen ei taatusti mene pomoonsa haastamaan. Mutta keskenään kollegiaalisesti ne voivat sitä pohtia. [Globaali konepajakonserni]

Viestinnän tulkitseminen vaati kuitenkin kokemusta, jota ei opita kuin käytännössä. Toimintamallit ja säännöt poikkeavat eri maissa toisistaan jo lainsäädännön vuoksi, minkä takia yritysten kansainvälistyminen ei toisinaan ole sujuvaa.

Kulttuurierot ja kielierot kans kiteytyy tähän, että ei ymmärretä Suomen (kemi-kaaleja koskevaa) lainsäädäntöä, lakeja. Sitten pitää yrittää selittää ja selvittää sille ulkomaalaiselle johdolle, että miksi ei voida toimia näin. [Murikka-opiston fokusryhmähaastattelu]

2.6 Johtopäätökset ja keskustelu: ammattien laaja-alaistuminen metallialalla

Tutkimuksen lähtökohtana oli jäljittää metallialan ammattien laaja-alaistumista ja sen taustoja. Tutkimusprosessi muotoutui siten ennalta määritetyn tilanteen selvittämiseksi eli millä tavoin ammattien laaja-alaistuminen alalla on toteutunut ja millaiset ovat sen taustat. Tutkimuskirjallisuus ja asiantuntijahaastattelut antoivat lähtökohdat muutosten jäljittämiseksi. Esiymmärryksen pohjalta voitiin hahmottaa

sellaisia toimialan muutoksia, joiden arvioitiin muotoilevan ammattikuvia uudella tavalla. Näitä uusia tendenssejä käytettiin johtolankoina, joita seuraamalla päätettiin päästävän ammatillisen laaja-alaistumisen jäljille.

Tutkimuskirjallisuuden ja asiantuntijahaastatteluiden perusteella seuraavat alan suuntaukset olivat keskeisiä ammattikuvien laaja-alaistumiselle: toiminnan painottuminen tutkimukseen ja tuotekehitykseen sekä palveluihin tuotannon sijaan, eri alojen integroituminen ja ICT-ohjautuvuus sekä liiketoiminnan globaali luonne. Haastateltaviksi etsittiin sellaisia yrityksiä, joissa nämä tendenssit olisivat selvästi esillä. Tietoja tämännäköisistä yrityksistä saatiin haastatteluin alan asiantuntijoilta, seuraamalla metalliteollisuutta koskevaa uutisointia ja tutkimuskirjallisuudesta. Jotta tutkimus tuottaisi tietoa myös ns. tavallisesta metallialan työstä ja sen muutoksista, haastatteluja tehtiin yhdessä teräslangan ja putkien taivuttamiseen erikoistuneessa mikroyrityksessä. Aineistona käytettiin myös Metalliliiton Murikkaopiston luottamusmies- ja työsuojelukursseille osallistuneiden kahta ryhmähaastattelua.

Teknologiaan sekä globalisaatioon liittyvät muutokset tulivat esille useilla tavoilla, erilaisissa yrityksissä ja tehtävissä. Metalliteollisuuden kaltaisessa toimintaympäristössä sekä alan sisältä että sen ulkopuolelta tulevat virikkeet muuttavat toiminnan edellytyksiä sekä itse toimintaa. ICT, erityisesti digitaaliset ohjelmistot muuttavat ammattikuvia koneiden ja tuotantojärjestelmien kehittämisen myötä. Energiatehokkuuden tavoittelu on myös teknologian kehittämiseen motivoiva tekijä: koneiden ja järjestelmien lisäksi materiaalit ovat keskeinen kohde T&K-toiminnassa. Siihen perustuvissa yrityksissä alojen integraatio heijastuu työprosesseihin ja toimenkuviin; muutokset ammateissa kuitenkin vaihtelevat.

Käytettävissä olevien avoimia työpaikkoja koskevien aineistojen (työhallinnon avointen työpaikkojen rekisteri ja Helsingin Sanomien työpaikkailmoitukset) valossa metallin tuotantoon etsittiin yleisesti työvoimaa työhallinnon palveluiden kautta. Helsingin Sanomien ilmoittelu kohdistui selkeimmin myynti- ja markkinointihenkilöstöön, mutta myös huolto- ja asennustyöntekijöihin ja tuotekehitykseen. Aineistoa ei voida pitää sinänsä kattavana rekrytoinnin tutkimuksen näkökulmasta, sillä osa rekrytoinneista tehdään verkostojen ja oppilaitosyhteistyön kautta. Tämän tutkimuksen näkökulmasta keskeinen johtopäätös koskee työvoiman tarvetta sekä tuotannossa että tuotekehityksessä ja palveluissa. Ammattien laaja-alaistumisen näkökulmasta kyse on useiden erilaisten ammattiperheiden yleistymisestä metallialalla. Sen sijaan eri ammattiperheiden välillä ei ole työtehtävien siirtymiä siten, että esimerkiksi tuotannon työtehtäviin olisi lisätty huollon ja asennuksen tehtäviä. Ammattikuvan koherenssin näkökulmasta tämä on myönteistä, sillä työtehtävien liiallinen sirpaloituminen ei tue ammatti-identiteettiä, työn hallintaa ja tuottavuutta. Tehtävät ja roolit muodostavat toimivan ja kehittyvän kokonaisuuden, kun ne tukevat toisiaan eivätkä ole toisistaan erillisiä.

Joiltakin osin ammattiperheet ovat lähentyneet toisiaan raja-alueilla, kuten tuotekehityksessä suunnittelijoiden ja tuotannon välisellä alueella eli prototyyppien tuotannossa. On kuitenkin ennakoitavissa, että teknologian kehityksen kautta eri

ammattiperheissä omaksutaan sellaisia työmenetelmiä, joita käytetään myös muissa ammattiperheissä. Etähuollossa sovelletaan tietokoneavusteisesti ohjelmistojen kautta tapahtuvaa vikojen etsintää. Ammattikuvassa painottuvat mekaniikan sijaan ICT-taidot, mutta yhtä keskeisenä taitona on kommunikaatio, jonka kautta välittyy sekä tieto että asiakkaan henkinen tuki ongelmatilanteessa. Etähuolto on palvelua, vaikkakin painottuneena teknologian kanssa työskentelyyn.

Tutkimus- ja tuotekehitysammateissa ja vaativissa asiakasprojekteissa ICT -osaaminen ja erityisesti ohjelmointi on keskeinen taito. Korkean teknologian tuotannon järjestelmät ovat tietokoneohjautuvia ja vuorovaikutteisia, ja ohjelmointityö luo perustan automaatiojärjestelmien toiminnalle. Tietokoneohjaus on upotettu erityisesti moderniin metallialan tuotantoon mutta myös huoltoon sekä asennukseen.

Metallin tuotannossa manuaalinen työ on muuttumassa automaation myötä valvonnaksi ja vaativissa toimenkuvissa myös osin ohjelmoinniksi. Varsinainen metallin manuaalinen työstö, ydin, näyttäisi osin siis katoavan työstä. Työpaikkojen säilymisen näkökulmasta osaamisen laajentaminen osin myös ohjelmointiin on viisas toimintalinja, koska valvontaan ei tarvita kovin suurta määrää henkilöstöä. Toisaalta metallin tuotannon perusammattiksi näyttää olevan kehkeytyvässä moniosaaaja, joka kykenee siirtymään sujuvasti työtehtävästä toiseen, esimerkiksi särmäyksestä hitsaukseen. Tarve moniosaamiselle syntyy henkilöstövähennysten sekä työn uudelleen organisoinnin ja alihankinnan muutosten myötä. Uudelleen organisointi voi liittyä henkilöstövähennyksiin, jolloin henkilökunnalta edellytetään valmiutta tehdä myös toiseen toimenkuvaan kuuluvia tehtäviä. Työn kierrättäminen on joissakin yrityksissä myös henkilöstöstrateginen toimintamalli, johon liittyy osaamisen monipuolistamisen lisäksi työn rikastamisen tavoite. Alihankinnan myötä osa tehtävistä siirtyy joko kotimaisen tai ulkomaisen alihankkijan tehtäväksi, jolloin tehtäväalue katoaa yrityksestä. Alihankintaa puretaan toisinaan ja silloin kyseinen tuotanto työtehtävineen palaa yritykseen tai mikäli uuden alihankkijan kanssa ei haluta sopimusta. Kyseisten työtehtävien palauttamiseen liittyy taas tehtävien uudelleen organisointia eli purettu alihankinta sulautetaan yrityksen tuotantoon.

Pienyrityksissä automatisoitua tuotantoa varten ei tarvita kovinkaan monta työntekijää, koska yrityksen johto voi pienimuotoisen hallinnon, markkinoinnin ja toimistotöiden ohella huolehtia tuotannosta. Toimenkuvasta tulee varsin monialainen, sillä siihen sisältyy ohjelmointia, tuotannon valvontaa ja hallintoon ja markkinointiin, myyntiin liittyviä tehtäviä. Tämän tutkimuksen perusteella teknologiaa hyödyntävän metallialan mikroyrityksen toimenkuva perustui yrittäjyydelle, mutta kysymys mikroyrityksen laajan toimenkuvan toimivuudesta palkansaajan asemassa jää auki. Yrittäjälle on luontevaa tarttua kaikkiin tehtäviin, koska yrityksen toiminnan kokonaisuuden hahmottaminen ja tehtävien hallinta on sekä oikeus että velvollisuus. Palkansaajan asemassa ihan kaikkiin tehtäviin ryhtyminen oma-aloitteisesti ei ole itsestään selvää juridisestikaan ja yritysten johtajien näkemykset oma-aloitteisuuden rajoista vaihtelevat, vaikka laaja-alainen toimenkuva on pienessä yrityksessä sinänsä luonteva.

Metallialan yleinen piirre on toimialojen integroituminen, mikä toteutuu metallialan tuotannossa eri alojen lomittumisena tai sulautumisena toisiinsa: sähkö, mekaniikka, hydraulikka yhdistyvät koneiden, koneistojen ja järjestelmien tietokoneavusteiseen tuotantoon. Tässä tutkimuksessa integraatio heijastui ammattikuviin monin tavoin ja vaihtelevassa määrin. Tutkimus- ja tuotekehitystyössä pääsuunnittelijan toimenkuva on analyysin perusteella varsin monialainen: pääsuunnittelijan on jossain määrin hallittava eri alojen perusasiat ja niiden väliset suhteet tuotannossa, mutta sen lisäksi koko tuotantoketju alihankintoineen. Ydinasia on kyky kommunikoida siten, että eri alojen väliset suhteet ja prosessit pysyvät sujuvina. Tämäntyyppisessä työprosessin johtamistehtävässä kyse on kokonaisuuden hallinnasta ja sen useista tehtäväalueista, mutta lähempänä tuotekehitystä tehtäväalue rajautuu suppeammaksi.

Yksittäisten alojen suunnittelijat keskittyvät enemmän omaan alueeseensa, mutta joitakin olennaisia asioita muiden alueista oli ymmärrettävä jo oman alueen parissa työskennellessä. Tuotannossa ja varsinkin huolto- ja asennustöissä integraation merkitys toimenkuvassa vaihtelee melkoisesti alueen ja kohteen mukaisesti. Voidaan kuitenkin päätellä, että alalla meneillään olevat globaalin työnjaon suuntaukset vahvistavat integraation merkitystä ammattikuvissa kotimaisilla työmarkkinoilla. Yritykset pyrkivät vahvistamaan kannattavuussyistä korkean teknologian profiilia, jolle ICT ja alojen integraatio on ominaista.

Kommunikaatio on laajassa mielessä keskeistä metallialalla ja sen merkitys vielä korostuu tulevaisuudessa. Metallialan tietoperusta rakentuu useista tieteenaloista, niiden välisistä tietoalueista sekä niiden välisestä vuorovaikutuksesta. Kommunikaatio on tämänkaltaisessa ympäristössä edellytys tiedon ylläpitämiseksi ja kehittämiseksi, koska institutionaaliset järjestelmät, kuten oppilaitokset, toimivat tieteenalakohtaisten rakenteiden ehdoilla. Metallialan kaltaisissa nopeasti muuttuvissa, integroituvissa ja ICT-ohjautuvissa yrityksissä tiedon tuotanto perustuu erityiseen toimintaympäristöön ja kommunikaatioon toimijoiden kesken. Tilanne- ja ympäristösidonnainen tieto syntyy vuorovaikutuksessa, jossa sitä hyödynnetään sekä kehitetään edelleen. (ks. Rennstam & Aschcraft 2013.).

Kommunikaatio viittaa markkinaympäristössä yrityksen brändäykseen ja markkintuotteisiin, jotka ovat keino pärjätä kilpailuilla markkinoilla. Vuorovaikutus on tuotekehityksessä sekä palveluissa tärkeämmällä sijalla kuin tuotannossa ja kommunikaatiotaidot sekä asiakkaiden kanssa että työntekijöiden kesken kannattelee toimintaa erityisesti kompleksisiin järjestelmiin perustuvissa yrityksissä. Kuitenkin myös tuotannossa se on tärkeä jo työpaikkojen jatkuvuuden näkökulmasta.

Kommunikaation väylät, muodot ja keinot ovat moninaistuneet, sillä visuaalinen on olennainen osa viestintää. Teknisellä alalla on luonnollisesti pitkät perinteet asioiden jäsentämiselle visuaalisesti, mutta digitaaliset välineet antavat mahdollisuudet niiden monipuolisemmalle ja laadukkaammalle hyödyntämiselle.

Kyse voi olla kommunikatiivisuuden painottumisesta yhteiskunnassa yleisemminkin kuin varsinaisesta vuorovaikutuksen lisääntymisestä, mutta johtopäätös on

sama. Kommunikaation asema kiteytyy metallialalla merkitysten ja arvojen välittäjänä, mutta alan tuotteet ja konkreettinen työ viestivät yhtä lailla kulttuurisia ja sosiaalisia merkityksiä (ks. Rennstam & Aschcraft 2013). Alan tärkeät tendenssit, kuten energiatehokkuus, palvelu, tuottavuus ja korkea teknologia näkyvät tuotteissa ja ammattikäytännöissä.

Tämän tutkimuksen perusteella ei voida puhua yhtenäisestä metallialasta, sillä se hajautuu tuotannon lisäksi tuotekehitykseen ja palveluihin ja teknologisen kehityksen myötä syntyneisiin erityyppisiin tuotteisiin, yrityksiin ja markkinoihin. Ammatti-perheet rakentuvat tällaisessa erilaisia ulottuvuuksia sisältävässä matriisissa, mikä lisää niiden sisäistä diversiteettiä. Tämänkaltainen kehitys on luontevaa työelämän dynamiikan kannalta, koska yhteiskunnan tarpeiden ja toimintaympäristön muutos heijastuu ammatteihin erityisesti nopean muutoksen aloilla. Tiedon hallinnan sijaan tietoa tuotetaan aktiivisesti: integroituvan alan moninaiset toimijat tuottavat tietoa vuorovaikutuksellisesti käytännön toiminnassa ja perustuen alan erityispiirteisiin (ks. Reckwitz 2002).

3 Taide- ja hyvinvointialan yhdistäminen

3.1 Taide ja hyvinvoinnin tukeminen: taustaa ja kokemuksia

Taide uudistaa hyvinvointiyhteiskuntaa silloin, kun se ei yritä uudistaa hyvinvointiyhteiskuntaa

- Mika Ojakangas, 2007

Suomessa on noin 21 000 taiteilijaa, ja määrä on kasvanut viidenneksen kymmenessä vuodessa. Suhteellisesti taiteilijoiden lukumäärä on kasvanut eniten elokuva-, valokuva- ja tanssitaiteen aloilla. Määrällisesti taiteilijoita on kuitenkin edelleen eniten sävel-, rakennus- ja näyttämötaiteissa sekä kuvataiteessa ja taideteollisuudessa. Kun mukaan lasketaan kahden ammatin tai osa-aikaisen taidetyön tekeminen, lukumäärä kasvaa huomattavasti. Koska taidetyön alat ovat järjestäytyneet ja tilastoituneet usein puutteellisesti, tarkkoja ja luotettavia tietoja alalla toimivien lukumäärästä ei ole käytettävissä. Suomalaisien taiteilijoiden työllisyystilanteet ja työllistymisen muodot ovat hyvin erilaisia. Asiaa tutkittaessa kävi ilmi, että yhdeksän kymmenestä on muussa kuin kokoaikaisessa palkkatyösuhteessa. Kysely tuotti peräti 134 erilaista työllisyystilanteiden yhdistelmää. Tällaisia yhdistelmiä ovat esimerkiksi:

- Vapaa taiteilija + palkansaaja osa-aikaisessa, määräaikaisessa työsuhteessa + freelancer-työsuhteessa + työtön työnhakija
- Vapaa taiteilija + yrittäjä: toiminimi + työskentelyapurahan saaja + opiskelija
- Vapaa taiteilija + freelancer-toimeksiantosuhteessa + työskentelyapurahan saaja

Taiteilijoiden työ ei mahdu olemassa oleviin työllistymisen kategorioihin ja käsityksiin siitä, mitä työ on. Taiteilijan koettu työllisyystilanne voi olla täysin erilainen kuin hänen virallinen työllisyystilanteensa. (Houni & Ansio 2013; 2014.)

Viime vuosina monien projektien avulla on kokeiltu taidelähtöisiä menetelmiä työpaikoilla, kolmannen sektorin hankkeiden yhteydessä tai muissa yhteyksissä. Havaintoja toiminnan vaikutuksesta ja merkityksestä on dokumentoitu niin taiteentekijöiden kuin toimintaan osallistuneiden näkökulmasta. Systemaattista alan seuranta- ja vaikuttavuustutkimusta on toistaiseksi varsin vähän, mutta seurannan ja tutkimusten tulokset viittaavat siihen, että taide- ja kulttuuritoiminnalla olisi myönteisiä vaikutuksia työhyvinvointiin. Ei tiedetä, mikä taiteessa ja kulttuurissa vaikuttaa työ- tai muuhun hyvinvointiin, mutta terveyden edistämisen politiikkaohjelmassa (2010) hyvinvointivaikutuksia joka tapauksessa painotetaan elämän

eri vaiheissa. Kulttuurin ja taiteen suhde hyvinvointiin rakentuu ohjelman mukaan yhteisöjen kautta: taiteen ja kulttuuritoiminnan keinoin voidaan vahvistaa yhteisöjen sosiaalista pääomaa, ja kulttuuriharrastukset synnyttävät ja ylläpitävät yhteisöllisyyttä sekä sosiaalisia verkostoja. (Jumppanen & Suutari 2013; Colliander 2014.)

Suomessa on 20 vuoden aikana toteutettu sadoittain taidelähtöisten menetelmien kehittämishankkeita, jotka liittyvät joko työn kehittämiseen ja työhyvinvointiin tai asiakkaiden ja potilaiden hyvinvoinnin tukemiseen. Esimerkiksi laajassa Taika-hankkeessa havaittiin, että taide voi saada aikaan muutoksia työn sisällön, työkuulttuurin ja organisaation tasolla. (Känkänen 2013; Rönkä 2013; Rantala & Korhonen 2012; Bardy ym. 2007.)

Tavanomaisista poikkeavien menetelmien ja työtapojen suosio voi osin liittyä myös asiantuntijuuden kuvattuihin ja teoretisoituihin muutoksiin. Kun aiemmin asiantuntijalle riitti vankka todellisuuden taju, nykyään sanotaan sen ohella tarvittavan mahdollisuuden tajuja. Kun aiemman, paremmin tietävän asiantuntijuuden haasteena oli tietää enemmän, antaa hyviä neuvoja ja puhua, nykyinen, epävarma asiantuntijuus pyrkii vuoropuheluun ja kuuntelemiseen: miten muodostaa käsityksiä yhdessä merkityksistä neuvotellen. Niin tutkimuksessa kuin asiantuntijatyösäkin näyttäisi avautuneen yleispätevien ja kontekstittomien selitysten sijaan tilaa moniäänisyydelle ja tilanteesta nouseville kertomuksille. Asiakastöissä tämä on tarkoittanut opettamisen ja hyvien neuvojen antamisen sijaan tarkkaavaisempaa kuuntelemista – puhutaan myös ”radikaalista kuuntelusta” – sekä näkökulmien vaihdoksiin pyrkivien menetelmien yleistymistä. (Eräsaari 2000; ks Onnismaa 2013.)

Taidelähtöiset menetelmät näyttävät kokemusten mukaan olevan omiaan luomaan mahdollisuuden tajuja, uudenlaista näkemistä ja kuulemista, näkökulmien vaihdoksia ja oppimisen tiloja. Ongelmalliseksi on niin Suomessa kuin muualla koettu hankerahoitus, joka toisaalta on ollut ainoa keino tukea tavallisuudesta poikkeavaa toimintaa. Juuri kun jotain lupaavaa on tapahtumassa ja juurtumassa, hanke loppuu äkkiä, ja versonnutta toimintaa on vaikea pitää yllä.

”Taiteen sosiaalisella käänteellä” viitataan Hacklinin (2014) mukaan teoksiin, joissa työskennellään yleisön kanssa. Poliitikot ovat nähneet yhteisötaiteessa mahdollisuuden saada taiteelta vastinetta. Yhteisötaiteen sosiaaliset projektit ovat herättäneet huolta taiteen välineellistymisestä. Pitääkö taiteen luvata kaikkea hyvää, jotta se saisi rahoitusta? (mt.) Huoli rahoituksen sidoksista hankemuotoon ja taiteen välineellisyydestä tuotiin esiin jäljempänä kuvattavissa fokusryhmähaastatteluissa.

Taidealan ihmisten siirtyminen sosiaali- ja terveydenhuollon organisaatioihin vaatii ammatillisten raja-aitojen ylittämistä sekä moninaisia ammatti-identiteettipohdintoja ja uudelleen määrittelyitä. Hoito- ja sosiaalialan organisaation sisä- ja ulkopuolisuuden jännitteessä elävälle taideammattilaisille työskentely ei ole aina helppo. Taidelähtöiset työtavat voivat herättää alan vakituisissa työntekijöissä monenmoisia tunteita. Känkänen (2013) toteaa väitöstutkimuksessaan, että ne, jotka tulevat työyhteisöön ammatillisten sektorien ulkopuolelta tai ne työntekijät työyhteisön

sisällä, jotka uskaltavat ylittämään oman työnkuvansa rajat, saattavat herättää työyhteisössä hämmennystä tai uhkaa. Toisaalta työntekijät saattavat itse rajata ammatillisuutensa reunaehdot ahtaammalle kuin sitä heiltä edellytetään. Jäljempänä kuvatuissa haastatteluissa voi myös tunnistaa tämänsuuntaisia tuntemuksia.

3.2 Taide- ja hyvinvointialoja yhdistävien työmarkkinapolkuja: rajankäyntiä mahdollisuuksien ja todellisuuden välillä

Taide- ja hyvinvointialan tutkimus perustui fokusryhmähaastatteluiden tuottamaan aineistoanalyysiin. Aineistoa kerättiin myös Helsingin Sanomien rekrytointi-ilmoituksista elokuun 2012 ja tammikuun 2013 välillä, mutta niistä ei voitu tehdä samankaltaista analyysiä kuin metallialalta. Ilmoituksia oli varsin niukasti ja niiden kuvaaman tiedot ja vaatimukset varsin ylimalkaisia ja yhteismitattomia. Ilmoitukset ja tehtävänimikkeet on luetteloitu liitteessä neljä.

Taide- ja hyvinvointialaa yhdistävien henkilöiden fokusryhmähaastatteluihin kutsuttiin osallistujia ns. lumipallomenetelmällä: lähettämällä viestit ensin 26 taidealojen järjestöön (kuvattu liitteessä 3) ja alan korkeakouluille, jota kautta viestit saaneet välittivät kutsuja tai antoivat vinkkejä asiasta mahdollisesti kiinnostuneille. Alla olevissa taidealan lainauksissa ei tunnistettavuuden vuoksi ole viittauksia puhujan erikoisalaan.

Fokusryhmä- tai yksilöhaastatteluihin osallistui 12 henkeä, joista oli miehiä kaksi, lähinnä tanssi-, sirkus- ja draama-alalta, jossain määrin myös kirjallisuus-alalta, mutta kuvataiteilijoita tai muusikoita eivät kutsut onnistuneet syystä tai toisesta houkuttamaan. Tätä voi pitää puutteena, koska kuvan ja musiikin parissa työskentelevät taiteilijat ovat perinteisesti yhdistäneet taide- ja hyvinvointialoja hoitoalalla tai muissa organisaatioissa. Taide- ja sosiaalialaa yhdistelevien haastattelutulokset voivat tuoda päättäjille ja tutkimukselle uusia näkökulmia, mutta tulosten yleistämisessä on syytä olla varovainen. Käsissä oleva ammattien laaja-alaisuudesta koskeva tutkimus on pilottitutkimus ja esitutkimus, joka luo pohjaa vastaiselle tutkimukselle.

Ennen taide- ja hyvinvointialaa yhdistelevien haastatteluja selvitettiin kirjallisesti seuraavia pohjatietoja: Pohjakoulutukseni, kokemukseni/orientaationi? Mitä taide/kulttuurialaa ja mitä sosiaali/hyvinvointialaa olet työssäsi yhdistellyt? Kauanko olet näitä aloja yhdistänyt? Mikä on vaikuttanut näiden alojen/alueiden yhdistymiseen työssäsi? Toimitko palkansaaajana vai yrittäjänä/ammattinharjoittajana/freenä? Mitä muuta haluat itsestäsi tai alastasi kertoa?

Ennakkovastauksia ei saatu niin montaa, että yleistäminen olisi mahdollista, eikä yksittäisiä tietoja voi tunnistettavuuden vuoksi esittää. Kaiken kaikkiaan haastatteluihin osallistuneet ovat kokeneita taide- tai taideopetusalan ihmisiä, jotka ovat luovasti kehittäneet uusia työmuotoja ja vieneet työtään aktiivisesti eri yhteyksiin kuten oppilaitosten ryhmiin, hoitolaitoksiin tai muihin työorganisaatioihin. Yleisin

polku on ollut lähtökohtana olleen taidealan laajentaminen hoito- ja hyvinvointialalle, mutta myös päinvastaisessa järjestyksessä on edetty.

Haastateltujen polut työtehtävien kirjoon ovat hyvin moninaiset. Esimerkiksi kirjoittamisen kouluttajilla ei ole virallisia kompetenssivaatimuksia, mutta uskottavuutta luo julkaisutausta. Kirjoittamisen opettajat voivat olla hyviä ja innostavia, vaikka eivät olisi kirjailijoita, mutta kaunokirjallisuuden opettamisessa tämä sama tausta koetaan tärkeäksi.

Taidealan akateemisia jatko-opintoja on suoritettu myös. Haastateltavien työssä hybridisoituvat paitsi työn sisällöt, myös hyvin erilaiset ensimmäisen, toisen ja kolmannen sektorin palkkatyösuhteiden ja yrittäjyyden/freelanceriuden yhdistelmät. Nykyisiin yhdistelmätehtäviin johtaneet polut ovat harvoin ennakoitavia. Mahdollisista ja koetuista poluista mainittiin: oma kiinnostus, aktiivisuus ja usko asiaan; suotuisat tutkimusprojektit, joihin oma tekeminen on voitu 'leipoa' mukaan; verkostoituminen ja suositteijat sekä muut onnekkaasti löytyneet yhteistyökumppanit.

Yksittäiset sattumat voivat olla tärkeitä myöhemmän uran kannalta, mutta sattumat tuskin tulevat tyhjästä, vaan sattumien on ensin annettava tapahtua. Kun sanotaan, että taide- ja hyvinvointialaa yhdistävien urakehityksessä näkyy kontingenteja piirteitä, kontingenssin käsite ei tarkoita mitä tahansa tilastollista sattumanvaraisuutta. Kontingenssin käsite viittaa väistämättömän ja mahdottoman vaihtoehdon välimaastoon. Wittgensteinin (2001, 133) mukaan mahdollisuus merkitsee jotakin, mikä on jo hyvin lähellä todellisuutta. Pelkän satunnaisuuden sijasta kontingenssi voi auttaa löytämään lupaavuutta ei-mahdottomasta ja ei-väistämättömästä. Kontingenssi voidaan ymmärtää haasteeksi jäljittää maailman monimuotoisuutta ja toiminnallisia konteksteja. Käsitteen toivotaan auttavan, kun halutaan avata mahdollisuuksia suunnistaa nykymaailmassa ja -maailmaan. Kun sosiaalinen muutos on myös symbolinen, se rakentuu paljolti symbolis-sosiaalisista kysymyksistä, kuten "mikä paikkani on", "mitä mahdollisuuksia minulla on" tai "mitkä ovat rajani". Suunnistautuminen tarkoittaa oman kulloisenkin sijainnin löytämistä, toisin tekemisen tapoja ja ulospääsyä umpikujasta, mutta ei lopullista ratkaisua ja valintaa. (Eräsaari 2003 ja 2000; Kosonen 2000.)

Olemassaoloa ehdollistavat yhteiskunnalliset, taloudelliset ja rakenteelliset tekijät. Tilanteen avautuminen ja sen piilevien mahdollisuuksien paljastaminen ovat kuitenkin riippuvaisia kulloinkin muodostuvista merkityssuhteista. Olemassaolo on nykyisen ja mahdollisen välistä jatkuvaa liikettä. Ennalta aavistamattomat mahdollisuudet eivät välttämättä ole kielteisempiä kuin ennakoitavissa olevat. Uraohjaustilanteessa ohjaaja ja ohjattava jakavat saman epävarmuuden. Mahdollisuuden tajua on tilanteen tajua, jota tarvitaan, kun on otettava huomioon mahdollisuuksien ennakoituvat ja ennakoimattomat ulottuvuudet. (mt.)

Toisaalta muistin tutkijat ovat G.H. Meadin ajatusta seuraten kiinnittäneet huomiota siihen, että jokainen nykypäivä luo uuden menneisyyden (ks. Onnismaa 2008), ja siten sattumien merkitys kehkeytyy jälkeensä, myöhemmän urakehityksen valossa. Kertomukset määrittelevät, keitä kertojat ovat. Lisäksi niitä tarkennetaan

jatkuvasti ja ne ohjaavat toimintaa. Kertoja yleensä tietää, mihin hän kertomuksessa päätyy, ja tiedossa oleva lopputulos vaikuttaa kertomuksen sisältöön ja sen kertomisen tapaan. (Sartre 1964, 62–63; Peavy 1999, 103.)

Uran käännekohtien kannalta avainkokemuksena on voinut olla yllättävä tapahtuma. Kirjailijan ja kirjoittamisen opettajan yliopistouraa yhdistävä haastateltava oli kuusivuotiaana käynyt päiväkotiryhmän kanssa nobelisti F.E. Sillanpään kotona, hänen tyttärensä puutarhassa. *”Taata tarjosi piparkakkua ja katsoin hänen harvaa tukkaansa.”* Useat haastateltavat mainitsivat sattumista, siitä, että oikeat kohtaamiset ja kannustava puhe on tapahtunut juuri oikeaan aikaan. Myös esimiehen kannustus muistetaan jälkeenpäin tärkeänä.

Alojen yhdistymiseen työssäni vaikutti utelias ja rohkea esimies. Hänellä oli valtaa ja näkemystä.

Esimieheni totesi: ”Olet luova ihminen, sinun pitää itse luoda työnkuvasi”. Tällä puheella olen tullut yliopistolle kirjoittamisen kouluttajaksi töihin ja pitänyt sen mielessä, tuulessa ja tuiskussa, ja johtajien vaihtuessa.

Esimerkiksi sosiaalisen sirkuksen hankkeeseen on tultu hyvin montaa kautta. Hankkeissa työskennelleet sirkusohjaajat tulevat hyvin erilaisista ammattitaustoista ja erilaisilla motivaatioilla työhön. Osalla on oman sirkustaustan lisäksi jokin terveystai sosiaalialan ammatti kuten lähihoitaja tai fysioterapeutti. Mukana on myös koulutettuja sirkusohjaajia ja teatteri-ilmaisun ohjaajia, joilla on henkilökohtainen mielenkiinto ja motivaatio erityisryhmien parissa työskentelyyn. Mukana on ollut myös koulutettuja sirkusartisteja ja sirkuskoulujen opettajia. Parhaiten alalla ovat pysyneet ne opettajat, jotka ovat vahvasti motivoituneita erityisryhmien kanssa työskentelyyn.

Polut ja tapahtumaketjut, jotka ovat johtaneet erikoiseen ammattien yhdistelyyn, voi monesti nähdä vasta jälkeenpäin:

Voi käydä niin, että kun päästää jostain vanhasta irti ja luulee, ettei se enää palaa, niin entinen tuleekin uudessa muodossa esiin.

3.3 Taide- ja hyvinvointialoja yhdistävien työnkuva ja toivottavat kompetenssit

Fokusryhmien ja niitä täydentävät henkilökohtaiset keskustelutilanteet sujuivat varsin vapaamuotoisesti keskustellen alla olevista teemoista:

- *Kerro lyhyesti työnkuvastasi (taide/kulttuuri- ja hoiva/hyvinvointipuolella)*
- *Millaisia kompetensseja työssäsi tarvitaan, ja miten niitä voi määritellä?*
- *Millaisia polkuja pitkin olet päätynyt nykyiseen työhösi?*

- *Oletko saanut ohjausta / neuvontaa ammatillisen suuntautumisesi tueksi? Jos, millaista?*
- *Miten arvelet tehtäviesi kehittyvän tulevaisuudessa?*
- *Miten urasuunnittelun ohjaajat ja neuvojat voisivat kertoa nuorille tai uranvaihtajille ammattien yhdistelmistä?*

Taide- ja hyvinvointityötä yhdistellessä nähtiin jännitteitä pysyvyyden ja kiinnittymisen ja toisaalta organisaation ulkopuolisuuden välillä. Työelämän ja myös työelämän kielen muutosten nopeutta voi reuna-alueilta seurata ehkä vakituisia työntekijöitä tarkemmin. Taidealan tekniikan osaaminen on tarpeen, mutta erityisesti korostettiin kohtaamisen kykyä ja halua tehdä töitä erilaisten erityisryhmien kanssa.

Työnkuva pohditutti haastateltavia: mitä ylipäänsä voi tarkoittaa ammatti tai ammatti-identiteetti? Voiko ammatti-sanaa enää lainkaan käyttää, ja jos voi, miten sen voisi määritellä uudelleen? Poikkeako, ja jos niin miten, ammatti-identiteetti muusta identiteetistä? Onko identiteetti, sikäli kuin sellaisesta voi ylipäänsä puhua, yksiköllinen vai moniköllinen sana? Työroolia osuvampaa olisi puhua osasta, samaan tapaan kuin näytelmässä 'osa', toisin kuin rooli, viittaa kokonaisuuden osaan. Rohkaisevia kokemuksia on joillekin haastateltaville tarjonnut myös mentorointi tai parityöskentely, jolloin toinen on taidealan ja toinen hoitoalan asiantuntija.

Taidealan osaaja voi tuoda työorganisaatioon outouden elementin:

Kun taide on [hoitoalan] työntekijöille outoa, niin sitä kautta he ovat päässeet vähän lähemmäksi asiakasta, joiden maailma on aika outo paikka.

Jos taideala tuo hyvinvointi- ja hoitoalalle outoutta, sitä voi vakinaisen henkilökunnan mielestä tulla joskus liikaakin. Henkilökunta voi kokea hoitotyöhön organisaation ulkopuolelta tulevat uudet elementit häiritsevinä tai omaa asiantuntijuutta uhkaavina.

Keskusteluissa pohdittiin, mitä tarkoittaa taiteilijan meneminen uusiin konteksteihin:

Haravoiminen, millaisessa todellisuudessa nämä ihmiset on, tajuaminen, että miten voin olla täällä.

Tarvittava taito on paljolti oman työn määrittelykykyä, niin että tekijä pystyy kertomaan mitä tekee ja miksi, ja artikuloimaan sen ymmärrettävällä kielellä. Taiteilijan kompetenssiin kuuluu myös se, että hänen pitää hyväksyä kielen vaihtaminen. Kukaan muu ei välttämättä opi tai opettele taiteen kieltä. Toivottiin, että käytännön toimijoiden tason ja toisaalta tilaajien/rahoittajien yhteys olisi elävä ja oikea.

Tarvitaan ymmärrystä kontekstista, samoin prosessinhallintaa pystyäkseen ymmärtämään kokonaisuuden, mitä on tarjoamassa, ja mitä se tarkoittaa asiakkaan näkökulmasta tai omasta ja työparin näkökulmasta.

Joidenkin keskustelijoiden mukaan tarvitaan konsultin taitoja, jotta voi määritellä palvelunsa, sen hinnan ja kokonaisuuden ja myös vaikuttavuuden arvioinnin. Vaikuttavuuden arvioinnin ei kuitenkaan tarvitse olla tieteellinen tutkimus, vaan se voi olla hyvin pieniäkin tekoja, jotka voidaan sisällyttää palveluun. Haastateltavat pohivat, millä tavalla tieto ja tutkimus, se, mitä nyt tiedetään, pystyisi nykyistä paremmin palvelemaan kenttätoimijaa. Koettiin, että päättäjiä vaivaa kyvyttömyys tehdä päätöksiä, mihin vähät resurssit laitetaan, mikä on ehkä suurempi ongelma kuin se, ettei tietoa olisi. Päätösten sijasta teetetään yhä uusia selvityksiä.

Vuorovaikutus- ja sosiaalisten taitojen lisäksi taiteen ytimen pitää olla vahva. Keskustelijoiden mukaan ei voi olla mitään sovellettavaa, jollei aidosti osaa tätä omaa ydintään. Tarvitaan myös kontekstien ja kielen ymmärtämistä sekä toimintaympäristön ominaisten piirteiden ymmärtämistä, koska on hyvä tehdä siihen liittyvää taustaselvitystä yhdessä yhteistyöorganisaation kanssa. Lisäksi tarpeellisina kompetensseina mainittiin pedagogiset taidot, projekti- ja tuottajataidot, jonkinasteinen tutkimusosaaminen, viestintä- ja markkinointitaidot sekä reflektiitaidot.

Kompetenssina voi kuvata myös rohkeutta ja kykyä kääntää perinteinen näkemisen tapa toisin päin. Haastateltavat keskustelivat perinteisestä romantiikan ajan taide- ja taiteilijamyytistä ja siitä, että taide- ja hyvinvointialan yhdistämisessä katse tulisi kääntää asiakas- ja tarvelähtöisyyden suuntaan, siihen millaista osaamista itsellä on josta asiakkaat voisivat hyötyä ja saada apua. Kokemuksen kartuttuakin koetaan tärkeänä pysyä ei-tietämisessä, aistia tilanteita ja kuulla toisia. Kokemus ei saa tukkia tilannetta, koska jokainen ihminen ja jokainen ryhmä on erilainen eri päivinä. Tarvitaan myös uskoa omaan asiaan ja itsen suojelua:

Pitää suojella itseä ja omaa identiteettiä, koska ulkopuolelta tuleva paine, tai suorastaan halveksunta on voinut joskus olla sietämätöntä.

Erilaisten tehtävien ja näkökulmien yhdistäminen ei ole yksinkertaista. Eri tehtävillä on erilainen rytmi, eikä tehtäväalueelta toiselle – kuten hektisestä kehittämisestä hiljaiseen luovaan työhön – voi hypätä hetkessä. Tarvitaan siirtymäaikoja ja -rituaaleja. Selkeään tehtävien peräkkäisyyteen voi olla vaikea päästä. Hanketyö voi poikia monenlaisia satelliitteja, rytmejä ja siirtymiä. Tästä voi aiheutua stressiä, joka voi myös olla positiivista. Tehtävien yhdistäminen tuo väljyyttä ja työvälineitä. Ryhmäkokemus voi olla hyvinkin koostava, joten siitä irrottautuminen ei aina vaadi erillistä tyhjentymistä.

Apurahakulttuuri on muuttunut ja apurahojen haku ammatillistunut. Hakemusten vastaanottajat eivät enää lue erään haastateltavan sanoin ”mitä tahansa taiteilijan sepustuksia”. Rahoitus- ja tuottajaosaamista tarvitaan ja tuottaja-ammatteja onkin tullut lisää kulttuuripuolelle. Freelancerina täytyy osata monia asioita, jotta

voi lähteä ”myymään itseään”. Vaikka tuotannollisen osaamisen yhdistäminen perusteelliseen ja syvälliseen taiteilijakoulutukseen on haastavaa, yhdistämiselle on tarvetta. Hoitoalan taidot saa alan oppilaitoksesta, ryhmädynaamisiin taitoihin on itse kouluttauduttava, samoin taidealan taidot on hankittava itse. Yrittäjätaidot karttuvat tekemällä.

Todettiin, ettei sosiaali- ja terveysalan työntekijöille välttämättä tarvitse opettaa taiteen tekemistä, vaan pikemminkin ymmärrystä, mistä on kysymys, mikä lisää taidelähtöisen menetelmien arvostusta. Hoiva- ja taidealan kaksoistutkintoa eivät useimmat haastateltavat pitäneet kovin realistisena, sen sijaan toivottiin hoitoalan ihmisiltä käsitystä, minkä tyyppisistä asioista taiteessa voi olla kyse.

Vaikka olen puhunut moniammatillisuuden ja hybridisaation puolesta, kyllä tulee pinnallista ammattitaitoa, jos saman ihmisen pitää kaikki tietää.

Pakollisten kaksoistutkintojen tai kaikkien alojen asiantuntijuuden sijasta kaivataan laaja-alaisuutta ja jaettua asiantuntijuutta. Sen sijasta, että yhden ihmiset tulisi tietää kaikki kaikesta, työparityöskentelystä on saatu hyviä kokemuksia. Monimutkaisissa asioissa tarvitaan jaettua asiantuntijuutta – moni- ja poikkialaista yhteissuunnittelua ja yhteistyötä. Mikään yksittäinen toimiala ei voi yksin määrittellä maailmassa olemisen tapoja. Tarvitaan tietoa, mistä tietoa saa, tai kenen kanssa kannattaa mistäkin neuvotella. Ilman vuorovaikutustaitoja taidetta ei ole ennenkään voinut tehdä.

Nuorten opiskelijoiden kerrotaan haluavan tutkintoihinsa lisää joustavuutta ja valinnaisuutta, jolloin myös hoito- ja taideoja saataisiin samaan tutkintoon. Yksi ratkaisumalli olisi lisätä joustavuutta tutkinnoissa, jotta kiinnostuneet voisivat itse rakentaa oman tutkinnon valikosta. Näin jotkut haastateltavat arvelivat tulevaisuudessa enenevästi tapahtuvankin. On havaittu myös opiskelijoiden oma-aloitteista halua yhdistää asioita, siten esimerkiksi valmistuneita sosionomeja ja luokanopettajia opiskelee taideoilla, eli he rakentavat uudenlaisia kompetensseja ja suorittavat tuplatutkintoja.

Taideyliopistossa perinteiset kandidaatti- ja maisteritasot tutkinnot ovat varsin tiukasti ja koulumaisesti määriteltyjä. Tutkinnonuudistuksen myötä väljyyttä ollaan ehkä lisäämässä ja panostetaan vapaasti valittaviin opintoihin. Painetta valinnaisuuteen tuntuu haastateltavien mukaan tulevan niin työelämästä kuin opiskelijoilta.

3.4 Taidelähtöisen menetelmien vaikuttavuus

Vaikkei taidelähtöisten työmenetelmien vaikuttavuudesta erikseen kysytty fokusryhmähaastatteluissa, asia herätti paljon keskustelua. Rantala (2012) kirjoittaa vaikuttavuuden paradoksaalisuudesta ja kysyy, millaisiin indikaattoreihin perustuva tieto on sellaista, että niiden perusteella saa palveluita eli taidelähtöistä toimintaa

myydyksi, tai millaisilla tuloksilla saa rahaa uuteen projektiin. Jos jokaisessa hankkeessa tai tutkimusprojektissa puhutaan vaikutuksista tai jopa vaikuttavuudesta, mistä silloin oikeastaan puhutaan?

Taiteen vaikuttavuuden ongelma on yleisestikin ollut pohdinnassa enemmän kuin ennen. Haastatellut kertoivat taiteen vaikuttavuutta ja vaikutusta maasamme laajasti kartoittavasta tutkimushankkeesta. Hankkeessa tehdään meta-analyysi yli 4000 vaikuttavuustutkimuksesta, jotta voidaan myöhemmin kokoon-tua kansallisesti pohtimaan, mitä asiasta jo tiedetään ja mitä ei. Taiteen hyvinvointivaikutuksista on jo Suomessakin keskusteltu. Esimerkiksi Vaikuttava sirkus -hankkeessa on pohdittu, miten hyvinvointia mitataan. Fokusrhythmäkeskusteluissa vaikuttavuuden paradoksaalisuus näyttäytyi muun muassa siinä, millaista kieltä ja millaisia mittareita käytetään. Todettiin, että taiteellista työtä ja sen vaikutuksia on vaikea mitata talouden mittareilla, mikä kuitenkin nähdään ainoana käytössä olevana kielioppina siellä, missä kannattavuuksia lasketaan ja missä taidealaa koskevia talous-, koulutus- ja kulttuuripoliittisia päätöksiä tehdään. Tuotiin esiin huoli myös siitä, että taidetta kaupataan suoraviivaisen markkinointipuheen avulla.

Jatkuvuus on tärkeää taidelähtöiselle toiminnalle, työyhteisöille ja tutkimukselle. Useat haastateltavat kiinnittivät huomiota projektimaistumisen tuottamaan katkonaisuuteen. Pelkkä hankerahoitus tuottaa enintään muutaman vuoden projekteja, joilla työllistetään hetkeksi tekijät ja aktivoidaan jokin kohderyhmä, ympäristö tai yhteisö, mutta projektin päätyttyä yleensä palataan sitä edeltäneeseen tilanteeseen ja osalliset jäävät oman onnensa nojaan. Samalla pitkäjänteistä taideopetusta on leikattu. Samanaikainen vapaaehtoistyön lisääntyminen on jonkinlainen uusi suuntaus.

Teatterialan monet kokevat varsin konservatiivisena, mikä joidenkin haastateltavien mukaan on hidastanut tai estänyt alan kehittymistä reuna-alueiden suuntiin. Asenteet ovat jo muuttumassa. Toisaalta nyt lakkautetaan säästöjen nimissä soveltavan teatterin tutkintokoulutus, jota Suomessa on järjestetty yli 20 vuotta. Vielä ei ole ehtinyt syntyäkään rahoitusta, joka turvaisi ammattimaisen taidetoiminnan sosi-aali- ja hyvinvointisektorilla.

Muiden maiden kehitystä seuraamalla voidaan mahdollisesti ennakoida myös, mitä täällä voi tapahtua, jos katkonainen projektimaailma viedään äärimmilleen. Esimerkiksi Pohjois-Englannissa neljännen polven työttömien asuinalueilla haastateltavat kertoivat perheistä, jotka ovat kieltäneet lapsiaan osallistumasta taidehankkeisiin. Kun on kysytty selitystä, vanhemmat ovat sanoneet: te annatte lapselle viulun, opetatte soittamaan ja kun lähdette pois, niin otatte sen viulun pois, koska hanke päättyy. Vanhemmat kokevat paremmaksi, ettei lapselle luoda illuusiota hyvästä, kun se kuitenkin päättyy aikanaan.

Taidelähtöisten menetelmien perustelu hyödyllisyydellä, tuottavuudella tai hyvinvoinnilla saa haastateltavilta kritiikkiä:

Sovellan taideosaamista [ihmistyöhön], mutta en käytä taidetta välineellisessä mielessä. Taidetta ei noin vain viedä työelämään. Suorassa siirrossa on ongelmia. Toinen systeemi on erillinen, ja 'systeemien välillä on välejä'. Tehtäväkseni voisin nähdä erilaisten ammattitaitojen sovittajan, mutta ei sovittelijan. Olisiko käyttöä systeemistä toiseen sovittamisen ja siirtämisen ammatilla ja ammatti-identiteetillä?

Taiteen pitää usean haastateltavan mukaan pysyä taiteena, mikä ei tarkoita 'an sich' -taidetta, vaan sitä, että taide tapahtuu ihmisten parissa. Pitää olla tilaa tapahtumiselle ja silloin taidetta ja taiteilijaa ei voi valjastaa suoraviivaiseen hyötyajatteluun:

Jos taidetta tehdään kuolevien kanssa, se ei estää kuolemista, mutta se hetkihän on silloin tärkein. 'Taide parantaa' -puheeseen olen aika väsynyt, koska silloin taide pannaan asemaan, että se tuottaa 'hyvää'. Kuka määrittelee sen hyvän?(-) Taiteilija ei ole pelastaja eikä hoitaja. Taiteen tapahtumisen mahdollisuus on olemassa ja silloin myös luon tilan itselleni. Jos joku pyörätuolissa ei ole kävellyt viikkokausiin ja rupeaa tanssimaan ja nousee pyörätuolista kävelemään, niin ei se ole taiteilijan ansiota.

Useimmat haastateltavat näyttivät siten olevan samalla kannalla kuin Petteri Enroth (2014): ”Taiteen tehtävä ei ole hyvinvointi tai pahoinvointi vaan todellisuudentaju (-) Todellinen hyvinvointi ei nimittäin ole pahoinvoinnin ja ikävien asioiden torjuntaa, vastustamista tai niiden turvallista poisselittämistä mielenrauhan nimissä.”

Vaikuttavuuden arviointi nähtiin haastatteluissa yleensä tärkeänä, mutta taidealan ihmisille hankalana tehtävänä. Luontevimmin se soveltuisi kehkeytyvän tuottaja- ja välittäjäportaana tehtäväksi. Pro Soveltavan taiteen tila ry:n tavoitteena on luoda ikään kuin välittäjäporras, kattotaho taiteilijoille, jotka haluavat toimia uusissa konteksteissa, ja toisaalta auttaa asiakkaita löytämään taitelijoiden palveluja halutessaan.

Vaihtoehtoinen näkökulma mitattavaan vaikuttavuuteen on puhua merkityksistä, joita syntyy ryhmissä ja tiloissa:

Pitää olla valmis myös siihen, että vaikutukset voivat olla mittarien ulkopuolella tapahtuvia ja yllätyksellisiä (-) taiteilija voi määritellä pienilläkin teoilla ollaanko saavutettu jotain (-) Täytyy olla rehellinen, taiteen vaikutukset eivät välttämättä ole positiivisia. Taide ei välttämättä tuota hyvinvointia.

3.5 Taide- ja hyvinvointialan yhdistämisen tueksi saatu ohjaus ja neuvonta

Haastateltavilta kysyttiin, ovatko he saaneet ohjausta tai neuvontaa ammatillisen suuntautumisensa tueksi. Vastaukset olivat niukkoja, ammatillista ohjausta tai

neuvontaa on ilmeisesti saatu ja haettu hyvin vähän. Näyttää siltä, että Siperia on opettanut eniten. Tosin muunkinlaista kuin Siperian oppia toivottiin, koska tällainen opintie on hidas. Vertaissparrauksessa tai työparilta työyhteisössä saa suoraa palautetta. Taidealan järjestössä toiminta on antanut paljon. Tukea suunnistautumiseen on saatu lisäksi koulussa tai tutuilta, tai pedagogisista ja taidepedagogisista opinnoista. Eräs haastateltava sai tukea läänintaiteilijan tehtävässään koska siinä joutuu lähtökohtaisesti monialaiseen ympäristöön ja pohdintoihin myös aluekehityksen ja infrastruktuurien kehittämisen näkökulmasta.

Koulutuksen suunnittelun prosessien yhteydessä voi saada ohjausta, mutta yleensä päivittäisessä palkkatyössä ohjausta ja neuvontaa saa harvemmin. Esimiehillä ei yleensä ole saman alan sisältöosaamista, joten on tärkeää tehdä hyvin perusteltuja esityksiä. Kirjailijan ja kirjoittajakouluttajan uraa yhdistävä haastateltava mainitsi luovan kirjoittamisen seminaarit ja muun kirjoittajakoulutuksen tärkeinä ohjauksen ja neuvonnan paikkoina. Pitkän linjan kirjoittajakouluttajilla lienee valmiutta kouluttajakoulutukseenkin, jolloin perinteinen mestari-kisälli-malli voisi toimia.

Taloudellinen pakko on monesti ollut paras muusa, kun laajennetaan ammatillista toimintaa puhtaalta taidealalta. Eräs haastateltava muistutti, että kun on muutakin kuin taidealan koulutusta, voi tehdä esimerkiksi opetus- ja hallintotehtäviä luovan työn ohessa. Jollei itse voi elättää itseään ja perhettään vaan elatuksen hoitaa sosiaalitoimisto, se vaikuttaa itsetuntoon. Perinteisen mesenaattikäytännönkin nykysovelluksista haastateltavat ovat kuulleet.

Osalle ratkaisevaa on ollut alan pioneerien aika, läsnäolo ja kannustus. On löydetty ikään kuin johtotähtiä, jotka ovat halunneet antaa aikaa ja kannustusta. On löydetty myös työelämän puolelta tulevia guruja, jotka näkevät taiteen potentiaalina ja antavat kannustusta ja sparrausta.

Ammatillisen tai järjestökokemuksen piirissä on voitu kokea yllättäviä kohtaamisia ja saatu uusia näkökulmia, jotka ovat luotsanneet eteenpäin. Tasapaino yhteisyyden ja johonkin kuulumisen ja toisaalta yksin tekemisen välillä pohdituttaa erityisesti. Tilanteet erilaisissa ryhmissä voivat olla rankkoja yksin jälkeensä pohdittaviksi, ja siksi kollegiaalinen tuki on välttämätöntä.

Vertais- ja muu tuki auttaa myös omien motiivien pohdinnassa, mikä on aina tärkeää tehtäessä työtä ihmisten kanssa:

Ja mikä on sen ihmisen taustavaikute (-) onko se hypän tekeminen, että tunnen itseni tärkeäksi vai mikä se on? Mun mielestä sen vaikuttimien avaaminen on hyvin tärkeää ennen kuin sinne menee. Se on aikamoista. Siellä voi käydä kalpaten. Monella tavalla kalpaten.

3.6 Miten taide- ja hyvinvointialojen yhdistelmätehtävät kehittyvät tulevaisuudessa?

Haastateltavilta kysyttiin oman alansa tulevaisuuden näkymistä. Yleisesti arveltiin, ettei taiteen merkitys ainakaan vähene yleisesti tai hyvinvoinnin tukena eri soveltavilla alueilla. Katsottiin, että taiteen merkitys ja mahdollisuudet tunnistetaan eri tavoin kuin vain muutama vuosi sitten. Taiteessa on menetelmiä ja mahdollisuuksia, jollaisia tulevaisuuden yhteiskunta tarvitsee muotoutuessaan. Lupaava esimerkiksi on 'Hyvinvointia taiteesta' -hanke. Kun terapeutin suuntaus lisääntyy eri aloilla, taide- ja musiikkiterapian arvonlisäverottomuus olisi tärkeää. Kirjoittajien koulutuksen verkkokursseilla tulee ottaa huomioon kuvallistuminen pelkän tekstipainotteisuuden sijaan. Tulevaisuudessa koneet ehkä muuttavat puheen tekstiksi. Suoraan yrityksille tehtävä kirjoittajakoulutus voi lisääntyä. Tarjouksia tehdään aiemman ammatillisen ydinalueen ulkopuolellekin.

Taide- ja hyvinvointialojen yhdistelyn tulevaisuuden näkymät linkittyivät niin historialliseen näkökulmaan kuin yleiseen asiantuntijuuden kehittymiseen. Taiteella on eri aikoina Suomen historiassa ollut erilaisia kansallisia tehtäviä, ja nyt sille on asetettu on hyvinvoinnin ja menestyksen tehtävä. Haastateltavat muistuttivat työelämän kehittämisstrategiasta 2020, jonka tavoitteena ovat Euroopan parhaat työpaikat Suomessa 2020. Luovuus ja kulttuurinen osaaminen ja liikunta ovat keskeisiä keinoja tämän tavoitteen saavuttamiseksi. Myös STM:n hyvinvointistrategiassa taiteella ja kulttuurilla on keskeinen paikka.

Taide- ja kulttuurialat eivät kehity yhteiskunnasta irrallaan. Jotkut haastatellut arvelivat asiantuntija-ammattien eli professioiden kehittyvän siihen suuntaan, että asiantuntijuus on hyvin yleisellä tasolla, ja sitä toteutetaan ja sovelletaan eri tilanteissa ja yhteyksissä. Yhä vähemmän on yhden asian ammattilaisia ja asiantuntijoita. Taiteilijuutta voit toteuttaa eri tavoin ja missä vain.

Taidekentän arvellaan näyttävän erilaiselta viiden vuoden päästä. Taidealan kenttä nähdään konservatiivisena, jolloin soveltavan taiteen eri muodoilla voi olla uudenlainen rooli. Tulee mahdolliseksi luoda uudenlaista suhdetta taiteen ja ihmisten välille. Kun taidealalla on kyräilevyyttä ja kilpailuhenkisyyttä, soveltavan taiteen rooliksi alkaa muodostua taidekentän yhdistäminen.

Maaperä on otollinen sille, että kehitetään uusia työtapoja ja mennään eri tavalla, altistetaan itsemme ja toisemme ja mennään yleisöjen joukkoon ja tehdään töitä yhteisöissä ja ryhmälähtöisesti.

Luulisin, että taideyhteisöillä ja taiteilijoilla on konservatiivisuudesta huolimatta tällä hetkellä suuremmat valmiudet kuin koskaan tehdä ja hyväksyä monenlaisia asioita, kunhan vaan pystytään kehittämään oikeat välineet ja oikeita

tukijärjestelmiä. Yhteiskuntaa tarvitaan tässä, koulutusjärjestelmä on hidas reagoimaan uusiin tarpeisiin.

Aiemmin keskustelussa esiin tulleen projektirahoituksen jatkuvan hakemisen ja katkonaisuuden uskotaan jatkuvan tulevaisuudessa. Toisaalta, jos soveltavan taiteen edustaja voi poikkeuksellisesti työskennellä vakituisemmin ja samojen ihmisten kanssa, siinäkin on omat haasteensa ja vereslihalla olonsa. Rahoituksen ja yhteistyökumppaneiden haku on tulevaisuudessakin hankalaa. Tulevaisuusnäkymiä pohdittaessa tuli uudelleen esiin mahdollisuus taidealan sisällyttämisen sosi-aali- ja hoitoalan koulutukseen. Hoitoalalla on psyykkistä puolta yhtä paljon kuin fyysistä, ja taiteen nähdään luontevasti kuuluvan hoitajien työhön.

Toiveena on kansainvälisyyden lisääminen ja soveltavan taiteen koulutuksen kehittäminen nykyisten supistusten sijasta. Soveltavan taiteen tutkimuksen vakiintumista toivottiin niin ikään, vaikkei oltu varmoja, miten tällainen soveltuisi taideyliopiston strategiaan. Taidealan järjestöt voisivat tukea taiteilijan identiteettiä tuke-malla kansainvälisiä käytäntöjä, koska oma maa on tietyllä erikoisalalla melko pieni. Soveltavan taiteen koulutuksen toivotaan lisääntyvän ja tulevan nykyistä yhtenäisemmäksi ja selkeämmäksi, mahdollisesti tutkintorakenteen osaksi. Useat tulevaisuuspuheenvuorot esitettiin laajoina yhteiskunnallisina näkyminä. Joitakin omakoh-taisia näköaloja ja vaihtoehtoja nousi myös esiin.

Kokenut hybridiammatilainen voi jatkossa hybridisoida työnkuvaansa yhä enem-män ja siirtyä tukemaan kokemattomampia kollegoja mentoroinnin keinoin. Jotkut haastateltavat totesivat, että he uskovat nykyisen tyyppisen työnkuvan jatkuvan, mutta vielä terävöityneenä:

Pystytään fasilitoimaan keskustelua, luomaan mentorointipalvelua ja pystytään keräämään ikään kuin evidenssejä ja rakentamaan sitä kokonaisuutta, mistä nyt vasta haaveillaan. Näen siinä oman osuuteni.

4 Miten urasuunnittelun ohjaajat ja neuvojat voisivat kertoa nuorille tai uranvaihtajille ammattien yhdistelmästä?

4.1 Taide- ja hyvinvointialoja yhdistävien viesti ohjaajille

Taide- ja hyvinvointi/hoiva-alojen haastateltavilta samoin kuin metallialan fokusryhmiltä (seuraava luku) kysyttiin, miten he neuvoisivat neuvojaa: mitä tulisi tai voisi ottaa huomioon kun ammatinvalintapsykologi tai muu uraneuvonnan ammattilainen keskustelelee taide- ja sosiaali/hoitoalan mahdollisuuksista ja alojen yhdistelmästä nuoren työelämään hakeutuvan tai kokeneemman ammatinvaihtoa pohtivan kanssa. Neuvojia neuvottiin aina uskomaan ihmisten mahdollisuuksiin, vaikka sillä hetkellä mahdollisuudet eivät hyviltä näyttäisikään:

Kertoisin ohjaajille: älkää menettäkö uskoanne ihmisten resursseihin, vaikka ne näyttäisivät paperilla huonoilta.

Taide- ja muiden alojen koulutus on aina paikallaan. Eräs haastateltava kertoi keskustelleensa monesti nuoren sukulaisensa kanssa, joka on itseoppinut ja ulkomailakin keikkaillut muusikko. Nuori ei halua korkeampaa musiikkikoulutusta, koska pelkää menettävänsä omimman äänensä. Haastateltava on yrittänyt kertoa, etteivät korkeammat opinnot kuitenkaan pilaa luovuutta, ja kannustanut häntä hankkimaan koulutusta alalta, vaikka on vapaa sielu. Koulutus ja tekeminen ruokkivat toisiaan.

Kun keskustelussa todettiin aiemmin, että taidealan edustaja tuo outoutta, voi sanoa, että taide- ja ihmisalojen yhdistelijät tuovat tullessaan outoutta myös uraohjaajien maailmaan. Oudot ja vieraat yhdistelmäammatit voivat aiheuttaa stressiä perinteisten ammattien edustajalle. Esitettiin, että ohjaajat ohjaavat ehkä helposti vanhoihin uomiin ja puuttuu käsitys, mitä on välimaastossa ja rajoilla oleminen. Esimerkiksi teatteri-ilmaisun ohjaajaa ei ammattina ole olemassakaan.

Jos ihmiset ovat pihalla, uraohjaajat voivat mennä heidän mukaansa pihalle (-) Vastakertomuksille annetaan ääni.

Vaikka haastateltavat eivät yrittäneet määritellä mikä ja millainen koulutus taide- ja sosiaali/hoitoaloja yhdistelevälle sopisi, toivottiin nykyistä enemmän taidepainotteisuutta eri ammattialoihin. Ohjaajat ja neuvojat voivat kannustaa taidealan ihmisiä

muidenkin alojen opintoihin, koska pelkän taidealan varassa vakiintuneenkin taiteilijan toimeentulo voi olla niukanpuoleista:

Eräs paljon julkaissut ammattikirjailija kertoi tehneensä viisinumeroisen lainasopimuksen, jotta voisi loppuvuoden harjoittaa ammattiaan. Hän kertoi myös kansainvälistymisensä edenneen niin pitkälle, että jo monessa maassa makuloidaan hänen myymättömiä teoksiaan. Toinen kirjailijatuttuni, jolla ei ole kirjoittajakoulutuksen lisäksi muuta ammatillista koulutusta, kertoi some-päivityksessään urakehityksensä edenneen sosiaalitoimiston asiakkaasta työvoimatoimiston asiakkaaksi.

Keskustelussa ei oletettu, että urasuunnittelua tukevat ammattilaiset voisivat olla selvillä hyvin spesifeistä taidealan kysymyksistä. Haastateltavat esittivät, että tarvitaan tietoa, keneen ottaa yhteyttä, koska tarvitaan oman alan inspiroivia esimerkkejä. Toivottiin, että te-toimistossa olisi valtakunnallisesti yksi taidealaan perehtynyt henkilö. Sanallisesti voi olla vaikea kuvailla työelämän outoja alueita, sen sijaan tekemällä oppii. Nuorta alaansa etsivää tai iäkkäämpää ammatinvaihtajaa voi kannustaa olemaan mukana toiminnassa: ”toimi, tee, kokeile, ota yhteyttä kiinnostavan alan ihmisiin.” Eräs haastateltava kertoi kollegastaan, joka löysi alansa varjostamalla häntä.

Kaikki eivät valitettavasti ole saaneet te-toimistosta sellaista huomiota ja kohtelua, jota he olisivat toivoneet. Haastateltavat kokivat, että te-toimistossa elää vielä romanttinen taiteilijamyytti ja ajatus elämälle vieraista taiteilijoista. Ei aina tunnisteta, mitä voimavaroja taidealasta kiinnostuneella voi olla, ja miten niitä voi soveltaa. Eräs haastateltava kertoi tekemänsä valituksen jälkeen saaneensa anteeksi-pyyynnön te-toimistosta.

Olen kyselyt sen jälkeen tarvitaanko teillä työnohjausta. Työnohjausta ei tosin mainita edes ammattiluokituksessa.

Toinen haastateltava kertoi:

Kuulin, että työkkärissä naurettiin tanssijan nimikkeelle ja kysyttiin, oletko napa-tanssija, eroottinen tanssija vai ihan vaan tanssija. Ne olivat kolme tanssijan kategoriaa.

Pulmia voitaisiin ratkoa yhteistyössä:

Toisaalta täytyy sanoa, että [te-toimistoissa] on paljon ihmisiä, jotka vaan odottaa, että jotenkin joku lähtisi tekemään niiden kanssa töitä, antaisi lisää tietoa. Valmiutta on kyllä.

Jospa työvoimatoimiston työntekijöitä ja työnhakijoita olisi samassa työpajassa?

Myös yliopistossa voidaan vierastaa taidealan suuntausta. Kirjallisuustiedettä nuorena opiskellut kirjailija julkaisi esikoisteoksensa ja kertoi siitä henkilökunnan edustajalle. Happaman sävyinen vastaus kuului: *"Ei täällä kirjailijaksi opeteta"*. Eräs alan tiedeauktoriteetti totesi: *"Niin, onhan täällä niitä runotyttöjä."* Kirjoittajakoulutuksen Helsingin yliopistoon myöhemmin perustanut haastateltava oletti, että ammatikirjailija pystyisi keskustelemaan kirjoittamisen opiskelijoiden kanssa yliopistolaisia paremmin.

Kaiken kaikkiaan nuoret haluavat päästä yhteyteen toisten kanssa, ja niin taidekuin sosiaalialallakin voi olla siihen keinoja. On mahdollista rohkaista nuorta pitämään kiinni taiteen tekemisestä ja samalla kurottautumaan yhteyteen muiden kanssa ja hankkia vastavuoroisia opettamisen ja tukemisen kokemuksia. Yksilöllistävissä ja toisista eristävissä kulttuurissa tällainen on valitettavan harvinaista. Työpaikoilla voisi olla nykyistä enemmän vastaan ottavia ja vastaan tulevia ihmisiä, jotka esittelevät tulokkaita muille.

4.2 Metallialan työntekijöiden viesti ohjaajille ja koulutuksen suunnittelijoille, koulutusinstituutioille ja opettajille

Käsillä olevat tutkimustulokset metallialan ammatillisista muutoksista eivät päästä oppilaitoksia, koulutussuunnittelua ja ammatinvalinnanohjausta vähällä. Koulutuksessa on perinteisesti lähtökohtana alan perustaidot ja -tiedot, ja ajateltu että oppiminen täydentyy sopivalla tavalla työpaikoilla tai muulla tavoin. Tulevaisuudessa metallialan koulutusta joudutaan uudelleen suuntaamaan siten, että ammattiperheiden moninaisuus tulee paremmin otetuksi huomioon. Alan integraatio on myös keskeinen muutos sekä tuotannossa, palveluissa että tuotekehityksessä, sillä se muuttaa työn tekemisen prosesseja ja ympäristöä.

Metallialan ammatit irtoavat muodollisesta koulutuksesta erityisesti korkeaa teknologiaa soveltavissa yrityksissä. Tämä eriytyminen on integroitumiseen ja ICT-ohjautuviin perustuvissa yrityksissä ilmeisempää kuin esimerkiksi mekaaniseen tuotantoon erikoistuneissa yrityksissä. Koulutus ei luonnollisesti voi vastata kaikkiin yrityskohtaisiin ammattitaitoa koskeviin toiveisiin, minkä vuoksi koulutukselle asettuu erityisiä oppimisen taitoihin liittyviä haasteita, kuten motivaation ja kiinnostuksen tukeminen, ammatinvalinnan ohjaus ja alaa koskevaan tiedon välittäminen. Tulevaisuudessa koulutuksen sisältöjen lisäksi opetusmenetelmät ja oppilaitoksen toimintatavat ovat entistä tärkeämpiä opiskelussa.

Koulutuksessa on kuitenkin kysymys aina laajemmasta toiminnasta kuin yksittäisen oppilaitoksen tai te-toimiston kyvystä hoitaa tehtävänsä, sillä ammattien laaja-alaistuminen ja ammattitaitoa kannatteleva motivaatio ja kiinnostus mutkittavat nuorten siirtymistä koulutukseen ja työelämään ja toisaalta ammatinvaihtajien polkua uuteen uraan. Valintojen tekeminen edellyttää riittävää kypsyyttä, mikä ei useinkaan ole tosiasiallinen tilanne ainakaan myöhäisteini-ikäisille nuorille. Vaikka

nuorten siirtymistä opintoihin ja opintojen keskeyttämisen ehkäisyä voidaan pitää hyvänä tukemisen muotona, koulutus- ja työllisyyspolitiikassa tulisi ottaa vakavasti huomioon se, että työmarkkinoiden mosaiikissa ja ammattikuvien kirjossa ratkaisujen tekemistä ei pidä pakottaa. Jos kypsyy ratkaisujen tekemiseen ei riitä, täytyy olla mahdollisuus vaihtoehtoisiin toimintamuotoihin.

5 Ammatinvalinnan ohjaus ja ammattien muutos

Tutkimuksen yhtenä fokusryhmänä olivat ammatinvalinta- ja uraohjauksen psykologit. Keskustelussa kartoitettiin havaintoja ja asiakkaiden tarinoita ammattien laaja-alaistumisesta ja mahdollisuuksia kehittää työhallinnon ohjauspalveluita.

Ohjausta voidaan kuvata yhteistoimintana, jossa tuetaan ja edistetään ohjattavan oppimis-, kasvu-, työ- tai ongelmanratkaisuprosesseja siten, että ohjattavan toimijuus vahvistuu (Vehviläinen 2014). Tieto- neuvonta- ja ohjauspalveluiden merkitys lisääntyy työmarkkinoiden ja urapolkujen monimutkaistumisen myötä. OECD ja EU-komissio ovat 2000-luvulla korostaneet, etteivät elinikäisen oppimisen tavoitteet voi toteutua ilman mahdollisuutta elinikäiseen ohjaukseen eri siirtymävaiheissa. Puhutaankin paljon ura- ja elämänsuunnittelun sekä siirtymävaiheiden tuesta. Tavoitteena on oman elämänuran punaisen langan löytyminen, uudet kertomukset.

Kansainvälisissä ja kotimaisissa ohjauksen arviointihankkeissa päättäjät ja ohjausammattilaiset voivat yhdessä pohtia ura- ja elämänsuunnittelun muutoksia. OECD:n arviointiraporttien mukaan ohjauksella on hyötyä yksilöille ja yhteiskunnalle kolmesta näkökulmasta. Oppimisen tavoitteet tukevat koulutusjärjestelmän toimintaa ja tuloksellisuutta sekä jäsentävät koulutuksen ja työmarkkinoiden suhdetta. Työmarkkinoiden toimivuuden tavoitteet auttavat sopeutumaan työmarkkinoiden muutoksiin ja jäsentävät työvoiman ja työpaikkojen tarjonnan suhdetta. Ohjauksen avulla voidaan myös parantaa yhteiskunnallista tasa-arvoa ja osallisuutta. Ohjauksen kysyntä ja tarve kasvavat koulutuksen ja työmarkkinoiden muuttuessa ja mutkistuessa. Pelkän määrällisen lisäämisen sijasta ohjausta ja neuvontaa on kehitettävä monimuotoiseksi ja toimivaksi järjestelmäksi, jossa otetaan huomioon eri menetelmät ja asiakasryhmät. (Watts & Sultana 2003; Maguire & Killeen, 2003.)

OECD:n ja EU-komission maavertailuissa ja muissa selvityksissä on havaittu, että vaikka Suomen ohjaus- ja neuvontajärjestelmä on varsin kattava ja hyvin toimiva moneen muuhun maahan verrattuna, siinä on myös puutteita. Nuorten koulutusvalintoja ja vaiheittaista ammatillisen identiteetin rakentumista tukeva ohjaus on puutteellista. Aikuisilta koetaan puuttuvan laaja-alainen prosessi urakehitystä parantavaan ja ongelmia ennaltaehkäisevään urasuunnitteluun ja täydennyskoulutukseen. Olemassa olevat palvelut ovat ainakin aiemmin keskittyneet arvioijien mukaan liiaksi työnvälitykseen ja akuuttien ongelmatilanteiden käsittelyyn. (OECD 2004a ja 2004b; OKM 2010.)

TE-hallinnon ammatinvalinta- ja uraohjauksen psykologien tausta-aineistossa (2014) ² TE-toimistojen ohjauksen tavoitteet kiteytettiin osaavan työvoiman saata-

2 Tausta-aineisto keskustelutilaisuuteen psykologien roolista uudistettujen te-palvelujen toteutuksessa. TEM 20.1.2014.

vuuteen, yksilön työmarkkinaedellytysten parantamiseen sekä yritysten toimintaedellytysten parantamiseen:

1. **Osaavaa työvoimaa.** Osaavan työvoiman saatavuus paranee, kun ohjauksessa asiakkaita autetaan löytämään itselleen sopivia koulutus- ja ammattivaihtoehtoja sekä yksilöllisesti parhaita mahdollisuuksia oman osaamisen kehittämiseen. Kun koulutusvaihtoehtoja ja -muotoja on paljon, varsinkin työelämässä olevien aikuisten on vaikea löytää niistä omaan tilanteeseensa sopivaa vaihtoehtoa ilman henkilökohtaista ohjausta.
2. **Hyvää työtä ja hyviä työmarkkinaedellytyksiä.** Itselleen sopivaan ammattiin kouluttautunut henkilö on parhaimmillaan osaava ja työstään kiinnostunut ja innostunut työntekijä. Hänellä on hyvät edellytykset menestyä työmarkkinoilla.
3. **Tukea yritysten aloitus-, kasvu- ja muutostilanteissa.** Pienten yritysten ja mikroyritysten vetäjät ja yrittäjyyttä harkitsevat voivat ohjauksessa selventää ajatuksiaan ja suunnitelmiaan. Muutostilanteissa yrittäjän ottamat riskit heijastuvat myös hänen perheeseensä ja voivat vaikuttaa toimeentuloon merkittävästi. Ohjauksella voidaan tukea päätöksentekoprosessia ja miettiä miten todellisia mielessä pyörivät uhkakuvat ovat.

AmmatINVALINTA- ja uraohjauksen psykologien asiakkaat tulevat sekä kaikkien palvelulinjojen työnhakija-asiakkaista että muista kuin työnhakija-asiakkaista, jotka hakeutuvat suoraan ohjaukseen. Myös psykologit ovat jakautuneet palvelulinjoille, lähinnä linjoille 2 ja 3/työvoiman palvelukeskukset.³ TE-hallinnon ammatINVALINTA- ja uraohjauksen psykologien tausta-aineiston mukaan (2014) mukaan psykologipalveluissa tarvittava ydinosaaminen on kuitenkin samaa kaikilla palvelulinjoilla ja kaikissa palvelukanavissa. Tämä mahdollistaa asiakkaiden laadukkaan palvelun niillä kaikilla ja niiden ulkopuolella. Asiakkaiden ohjaustilanteet eivät noudata palvelulinjojen rajoja. Palvelulinjojen työ on kuitenkin erilaista, ja on erityistä osaamista vaativia tilanteita, joissa myös verkostojen tunteminen on tärkeää (esim. nuorten palvelut tai työvoiman palvelukeskukset).

AmmatINVALINTAPSYKOLOGEILLA ja muilla TE-toimistojen urasuunnittelua tukevalla henkilöstöllä on erityinen näköalapaikka, jossa työelämän paradoksit ja toisaalta yksilöiden haaveet ja toiveet kohtaavat. Tämän tutkimuksen haastattelukysymykset tai pikemminkin keskustelun teemat olivat ohjaajien näkemykset, kokemukset ja havainnot ammattien laaja-alaisuudesta sekä se, mihin suuntaan ja millä keinoilla työhallinnon ammatINVALINTA- ja urasuunnittelupalveluita voi kehittää.

3 Henkilöasiakkaille tarjottavia osaamisen kehittämispalveluja ovat ammatINVALINTA- ja uraohjaus, valmennus, kokeilu, koulutus ja palkkatuki (linja 2). Laaja-alaisempaa tukea urasuunnitelmiinsa tarvitseville on oma palvelulinjansa (linja 3). Työvoiman palvelukeskukset (TYP) ovat palvelupisteitä, joissa asiakkailla on mahdollisuus saada TE-toimiston, kuntien ja Kelan työllistymistä edistäviä palveluita yhdestä paikasta. Työskentely perustuu asiakaslähtöiseen ja moniammatilliseen yhteistyöhön.

Tätä tutkimusta varten, TE-hallinnon ammatinvalinta- ja uraohjauksen psykologien fokusryhmähaastatteluun, kutsuttiin laajasti osallistujia ympäri maata siten, että pääkaupunkiseudun ohjaajat olisivat voineet osallistua keskusteluun TEM:n tiloissa ja kauempana olevat ohjaajat etäneuvotteluyhteyden kautta. Huolimatta laajasta kutsusta vain kaksi osallistujaa osallistui haastatteluihin, joten tämän tutkimuksen pilottiluonne korostuu myös ohjausta kartoitettaessa. Mahdollisesti ammattien laaja-alaistumisen teema koettiin abstraktiksi ja ohjauksen kannalta vaikeasti lähestyttäväksi. Haastattelun lisäksi saimme tiiviissä muodossa kirjallisina eteläsuomalaisen psykologien kehittämisryhmän ajatuksia.

5.1 Monensuuntaisia laaja-alaistumisen ja erikoistumisen prosesseja

TE-hallinnon ammatinvalinta- ja uraohjauksen psykologien lounaissuomalainen kehittämisryhmä katsoi, että koulutuksen merkitys on kasvanut ja minkä tahansa koulutuksen hankkiminen auttaa työnsaannissa. Tutkinto auttaa pääsyä myös tavaliseen tehdastyöhön, johon ei sinänsä tarvita ammatillista koulutusta. Muun kuin ammatillisen substanssiosaamisen arvostus työmarkkinoilla on kasvanut. Odotetaan enemmän tietoteknistä osaamista, oman työ organisointia, oma-aloitteisuutta, joustavuutta ja paineensietokykyä ja vastaavaa, vaikkakin tämäntyyppisten ominaisuuksien painoarvo on erilainen erilaisissa työtehtävissä. Ammatinvalinta- ja uraohjausta tekevän psykologin työssä persoonallisuuden tutkiminen painottuu nykyään vahvasti.

Fokusryhmähaastatteluun etäyhteyden kautta osallistuneet ammatinvalinta- ja uraohjauksen psykologit totesivat, ettei työmarkkinoilla ole olemassa mitään yhden-suuntaista laaja-alaistumisen kehitystä, vaan pikemminkin erisuuntaista kehitystä ja liikettä eri aloilla ja eri organisaatioissa. Toisaalla voidaan havaita erikoistumista, toisaalla taitojen yhdistelemistä. Markkinointi ja myyntitehtävät ovat monen ammatin osana uutena alueena. Esimerkiksi pankki-, posti- ja tekniikan ala etsivät myyjiä ja henkilöitä, joilla on myyntiasennetta ja asiakaskontakteja.

Ohjaukseen on tullut henkilöitä, joilta on työssä ryhdytty vaatimaan tulostavoitteita eli myyntiä ja markkinointia, mitä he eivät kuitenkaan ole kokeneet omaksi alueekseen. Siksi he ovat etsimässä uutta työpaikkaa tai peräti uutta alaa. Haastattelut kertoivat, että tällöin ohjauksessa mietitään yhdessä asiakkaan kanssa, löytyykö kiinnostavia vaihtoehtoja – joko saman alan uutta paikkaa tai sitten alan vaihtoa. Pohditaan, voiko työnantaja järjestää uudentyypisiä tehtäviä. Kun ihmiset tulevat ohjaukseen uupuneina ja stressaantuneina, vaihtoehtona voi aluksi näyttäytyä vain kertakaikkinen alan vaihto. Tällöin ohjauksessa voidaan pohtia myös sitä, voiko ratkaisu löytyä lähempää kuin alan vaihdosta. Jokaisella ja joka tilanteessa ratkaisu on tietysti omansa lainen.

Myyntityöhön sopii tietynlainen persoonallisuus, joilla on vahva tuloksen haku ja kyky vielä asiansa läpi. Liian empaattinen henkilö ei voi myydä väkisin, koska hän

kuuntelee asiakkaan epäröintiä. Tällainen työntekijä voi soveltua pikemminkin neuvontatyyppeihin tehtäviin. Kova myyntitykki sen sijaan lyö kaupan läpi vaikka asiakas epäröi. Toimistopuolella voi olla monia tunnollisia työntekijöitä, joille ankarat tulostavoitteet myynti ja markkinointi ovat vieraita. Ammatti on ehkä aikanaan valittu osin juuri sillä perusteella, ettei siinä ole markkinointia.

Kun eri työtehtävät laaja-alaistuvat, ohjaukseen on tullut työntekijöitä, jotka ovat pitkään tehneet systemaattisuutta vaativia ja usein varsin kapea-alaisia töitä. Aiemmin oli paljon elektroniikan kokoonpanotyyppejä tehtäviä, nyt ei. Vanhan ajan toimistotöissä oli paljon rutiineja ja tarkkaa ohjeiden mukaista toimintaa, nyt ei niinkään. Kun painotetaan tiimitaitoja, introverteilla ei enää ole kysyntää. Puhdistusalallakin vaaditaan laaja-alaisuutta ja moniosaajuutta. Joissakin kaupungeissa haetaan työpaikkailmoituksin päiväkoteihin "moniosaajia". Päiväkodissa siivoojan tulee tarvittaessa ehkä osata olla keittiön puolella tai pukea lapsia. Laitosten ruoka tulee isoista keittiökeskuksista, joten tämän alan ihmisten toimenkuvia tulee siksi laajentaa.

Havaintoina erikoistumisesta avo-psykologit kertoivat Nokialta vapautuneista, joista muidenkin kuin insinöörien tehtävät ovat olleet pitkälle erikoistuneet. Nokialla oli käytössään aivan oma tekniikka. Kun vaihdetaan ohjelmointikieltä, aiemalla osaamisella ei olekaan enää kysyntää, ja entinen koulutus on vanhentunut. Jos uusi erikoistuminen vaatii monivuotiset opinnot ja työkokemuksen, tekniikan alalla osaaminen on heikosti siirrettävissä. Sitä vastoin esimerkiksi psykologi voi haastateltavien mukaan siirtyä tehtäväalueelta toiselle varsin sujuvasti. Työmarkkinoiden kysyntä ja tarjontakin vaikuttaa. Kun tällä hetkellä on ylitarjontaa insinööreistä, työnantaja voi esittää kovia vaatimuslistoja. Muissa tilanteissa työnantajan pitää itse kouluttaa työntekijänsä.

Haastateltavien mukaan vaikuttaa siltä, etteivät työhönottajat aina itsekään tiedä, mihin he tarvitsevat uutta työvoimaa. Työpaikkailmoittelussa luetellaan erikoistumisasioita, mutta toisaalta pidemmän päälle kuitenkin tarvitaan yleisosaajia, joita voi siirtää tehtävästä toiseen. Kun työpaikalla työvoima, esimerkiksi käytännön toteuttajat, on minimissä, osattava on koko prosessi eri vaiheinen.

Ammatin ja tehtävien kehitys voi haastateltavien mukaan kulkea laaja-alaistumisen sijaan toiseen suuntaan, erikoistumiseen: Sairaanhoidot oli työttöminä 10-15 vuotta sitten. Tällöin otettiin erilaisiin, myös vähemmän koulutusta vaativiin tehtäviin vain sairaanhoidot, koska he tekivät kaikkea, myös vähemmän vaativia töitä. Nyt kun työllisyystilanne on toinen, otetaan töihin myös lähihoitajat ja sairaanhoitajat tekevät vain oman alansa tehtäviä. Erikoistuminen on tällöin ollut pakon eli työmarkkinatilanteen sanelemaa.

Kun työnantajilta kysytään, millaisia työntekijöitä he tarvitsevat, mainitaan usein "hyvä tyyppi", ei aina erityisosaamista. Työpaikkailmoitukset ovat työnantajille usein pikemminkin brändin rakentamista kuin realistista työn vaatimusten kuvausta. Pienyritykset ovat viime kädessä suurin työllistäjä, ja silloin merkitsee eniten se, että työntekijä tulee pomonsa kanssa toimeen. Vaatimuksina ovat usein myynti,

markkinointi ja yrittäjähenkisyys. Yrittäjän vastuu siirtyy työntekijälle. Samoin kailta odotetaan IT- ja viestinnän taitoja. Tiedottajia ei enää palkata, vaan joku työntekijä saa hoitaa tehtävän oman toimen ohessa. Arkistointi voi kiehtoa systemaattisia tyyppisiä, mutta sen tyyppiin tehtäviin ei ole enää kysyntää.

Jos taidealan ihmisiä tulee ohjaukseen, heillä on toive siitä, että he voisivat jatkaa alallaan. Leipä voi olla tiukassa, jollei työntekijällä ole riittävästi sosiaalisia taitoja, markkinahenkisyyttä ja itsevarmuutta. Kun ilmaiset työharjoittelut kiellettiin, harjoittelijat eivät voi enää korvata ammattilaisten panosta, mutta samalla työtehtäviin tutustuminen hankaloitui. Sosiaali- ja terveydenhoidon aloilla lakipykälät määrittävät, kuka tietystä tehtävässä voi toimia. Usein vaaditaan sosiaali- tai terveystieteiden koulutusta: Pelkällä taidealan koulutuksella ja osaamisella voi olla vaikea päästä tarjoamaan taidealan terapia/virikemenetelmiä ko. alalle. Lisäksi työnantajat ostavat projekteja ja taiteilijan pitää olla yrittäjä.

5.2 Mitä ohjauksessa voi tapahtua?

AmmatINVALINTA- ja uraohjauksen psykologien tehtäväkenttä on esimerkki ajoittaisesta tehtävien laaja-alaisuudesta ja vuoroin päinvastaisesta ilmiöstä, erikoistumisvaateista. Välillä on ollut erikseen nuorten psykologin tai kuntoutuspsykologin nimike, väliin taas on voimassa erilainen työnjako, jolloin kaikki tekevät kaikkea. Avo-psykologit saavat organisaatiosta viestiä, että heidän tulee tehdä muuta kuin asiakkaiden ohjausta, heidän tulee tuoda osaamistaan nykyistä laajemmin TE-toimistoihin. Epäselväksi haastateltavien mukaan jää, mitä toive tarkoittaa ja miten se toteutuisi.

Toisaalta esitetään, että kaikkien TE-toimistoissa pitäisi osallistua ohjaukseen, mutta sitä ei voi haastateltavien mukaan tehdä, ellei siihen ole varattu aikaa. Entistä työvoimaneuvojista osa nimettiin uraohjaajiksi, mutta heillä ei ole aikaa pitkäaikaisempaan ohjaukseen. Ihmisen suunnitelmiin paneutuminen olisi vaikuttavaa työtä, mutta se ei näytä tilastojen mukaan tehokkaalta. Säännösten soveltaminen vaihtelee – esimerkiksi joillain paikkakunnilla 2-linjalla työskentelevä psykologi ei voi ottaa 3-linjan eli erityistä tukea vaativia asiakkaita.

Ohjauksen tavoite on haastateltujen mukaan lisätä itsetuntemusta. Työhistoriasta keskusteltaessa ohjattava saa tietoa myös siitä, millainen persoona hän on. Ohjauksen tavoitteet ovat henkilökohtaisia ja ainutkertaisia, mutta samalla ohjauksen prosessissa heijastuvat työmarkkinoiden yleisemmät kehityslinjat. Esimerkiksi kun Nokialta on irtisanottu korkeasti koulutettua väkeä, ohjauksen kysymyksenä on voinut olla, hakeako samalta alalta uutta paikkaa vai jotain kokonaan uutta. Jatkuvat yt-kierrokset ovat voineet uuvuttaa työntekijät.

Kun käydään ohjauksessa läpi esimerkiksi henkilön työskentelytyylejä, kartoitetaan samalla, onko nykyinen ala heille sopiva. Sinänsä ala on varmasti ollut sopiva, koska he ovat siinä toimineet pitkään ja menestyksellisesti, mutta toisaalta voi käydä ilmi, että he ovat olleet koko ajan sietämättömässä paineessa ja toivovat siksi

jotain uutta. Jos esimerkiksi IT-alalla työskennelleet jatkavat omalla alallaan, ei avopsykologilla voi olla eväitä erikoistuneeseen neuvontaan, eikä sellaista voi odottaa. Sen sijaan avopsykologi voi auttaa pohdittaessa mahdollista jatkoa aiemmalla alalla vs. alan vaihtoa, tai sitä, miten laaja-alaisiin tehtäviin henkilö tuntee vetoa.

Haastatellut ammatinvalinta- ja uraohjauksen psykologit katsoivat, ettei uraohjaus-sana ole osuva, koska ohjauksessa ei voi suositella kenellekään sopivaa uraa. Voidaan kyllä kartoittaa kiinnostuksia ja soveltuvuuksia esimerkiksi esimestehävään, mutta paras testi siinäkin on käytännön kokemus. Ohjauksessa voidaan myös kartoittaa, onko joku luontaisesti innovoiva, vai mieluummin viemässä muiden tuottamat ideat loppuun. Voidaan kartoittaa myös, kiinnittääkö työntekijä huomiota kokonaisuuksiin vai yksityiskohtiin. Varmasti suurin osa ihmisistä on sekäettä eikä joko-tai, mutta painotuksilla voi olla merkitystä. Työelämässä tarvitaan tietysti monenlaisia tekijöitä.

Uraohjaus-sana voi haastateltujen mukaan viedä ajatuksen siihen, että olisi olemassa jokin testi, joka kertoisi, mikä ura ihmisille sopii. Esimerkiksi projektipäällikön tittelillä voi eri työpaikoissa olla täysin erilaiset tehtävänisällöt. Esimerkiksi jossakin projektipäällikkö tekee suurimman osan työajastaan asiantuntijan tehtävää, jossakin on pelkästään esimies. Näin ollen on vaikea arvioida korkeakoulutettujen ammasteista tarkasti soveltuuko se asiakkaalle vai ei. Urasuunnittelu -sana voi sekoittaa myös työpaikkaneuvontaan.

Asiakkaat, jotka ovat korostuneen itsekriittisiä tai eivät ole oppineet tunnistaamaan omia toiveitaan, jäävät helposti kotiinsa työttömiksi jouduttuaan. Työhallinto on kouluttanut psykologeille dialogista ohjausta. Tämän lyhytintervention avulla on päästy purkamaan asiakkaan työhön tai koulutukseen hakeutumisen esteitä. Tavalinenkin ohjaus voi olla hyvin terapeutista, koska se voi olla monille ensimmäinen kerta, jolloin tulee kuulluksi ja voi saada kritiikin sijaan kannustusta. Asiakkaan ratkaisuja ei voi hoputtaa, vaan hän saa tilaisuuden rauhassa miettiä asioitaan.

Kehittämishaasteeksi haastateltavat mainitsivat alueellisen kattavuuden eli ohjauksen saatavuuden. Osissa maata ohjausta ei satojen kilometrien säteellä ole saatavilla. Avo-ohjausta ei tarvitse "kehittää" siinä mielessä, että jo nyt on olemassa hyvä tuote, joka saa asiakkailta hyvää palautetta. Taannoin avopsykologit pitivät alkuinfoja ja ryhmäohjauksia, vaikka tehokkainta lienee haastateltavien mukaan keskittyminen yhden ihmisen lähtökohtiin. Siinä mielessä ohjauksen tehostaminen on hankalaa. Avo-psykologeilta vaaditaan etäohjausta, vaikka se ei säästä aikaa, koska asiakkaan pohdintaa ei voi nopeuttaa tai tehostaa. Yhdeksi toimintamuodoksi on tullut valtakunnallinen puhelinpalvelu, jonka toiminta on lähinnä kevytohjausta. Haastatellut avopsykologit eivät toivo ohjauksen yleistä "keventämistä" tai pikaohjausta. Avo-psykologeilla on haastateltavien mukaan kykyä arvioida ohjauksen tarvetta, eivätkä he ehdoin tahdoin pidennä ohjausta, jollei siihen nähdä erityistä tarvetta.

Työmarkkinatietoutta on hyvä tarjota jatkuvasti työhallinnon psykologeille. Eri alojen työnantajat ovat tulleet kertomaan omasta alastaan, esimerkiksi taide- ja IT-aloista on viime aikoina ollut infotilaisuuksia. Pienen paikkakunnan psykologi

tuntee paikkakuntansa yritykset ja alat, mutta isolla paikkakunnalla tilanne on toinen. Avo-psykologi ei voi tietää kaikkea, mutta oppilaitosten tulisi haastateltavien mukaan olla perillä mitä työmaailmassa tapahtuu. Kouluilla tulisi olla ajantasaiset laitteet, jotta opiskelijat saisivat ajantasaisen opin.

Työssäoppimisen yhteydessä saa uusinta tietoa, mutta kaikille ei ehkä löydy tällaista paikkaa. Esimerkiksi autoalalla harjoittelija laitetaan ammattilaisen kaveriksi, mutta kun palkka ammattilaiselle maksetaan tehojen mukaan, opiskelijan perehdytys vähentää omaa palkkaa. Yliopistossa taas voi olla tutkintoja, joihin ei kuulu työelämään perehtyminen.

Työttömällä ei ole mahdollista tulla satojen kilometrien päähän ohjaukseen, vaikka hän sitä haluaisi. Tärkeä kehittämisen kohde on etäohjaus, mutta koko ohjausprosessia testeineen on vaikeaa toteuttaa etätyönä. Videoneuvottelulaitteet eivät monesti toimi kuten pitäisi. Teknistä kehittämistä olisi paljon, mutta siihenkin loppuivat rahat. Asiakkaan asia voi hoitua hyvin yhdellä puhelinkeskustelulla, mutta jotkut tarvitsevat pidempää pohdintaa. Tätä ei voi millään keinolla ennakoida. Virallisissa tiedoissa voi lukea aivan muuta kuin mitä asiakas kertoo luottamuksellisesti avo-psykologeille. Luottamuksellisia tietoja ei mieluusti mainita annettaessa te-toimistolle perustietoja.

5.3 Havaintoja taide/sosiaalialan ja ohjaajien haastatteluista

Tähän lukuun on koottu keskeiset tulokset taide- ja sosiaalialaa yhdistävien henkilöiden sekä TE-toimistojen avo-psykologien haastatteluista. Päätösluvussa 6 on lisäksi koko käsillä olevan tutkimuksen tulosten herättämää keskustelua ja toimenpidesuosituksia.

Monensuuntaista kehitystä. Työmarkkinoilla ei voi havaita yhdensuuntaista laaja-alaistumisen kehitystä, vaan erisuuntaista kehitystä ja liikettä eri aloilla ja eri organisaatioissa. Markkinointi ja myyntitehtävät ovat laajentamassa monen alan työtehtäviä, mikä voi vähemmän markkinointihenkisissä työntekijöissä aiheuttaa riittämättömyyden tunteita ja alanvaihtotoiveita. Toisaalta esimerkiksi työmarkkinatilanteen vuoksi voidaan liikkua laaja-alaistumisen sijaan myös erikoistumisen suuntaan. Kun sairaanhoitajien työllisyystilanne on nyt aiempaa parempi, he tekevät vain oman alansa tehtäviä, kun aiemmin he tekivät usein myös avustavan hoitohenkilöstön tehtäviä.

Kolmannenlainen, tutkimuskirjallisuudessa kuvattu kehityskulku havaittiin Britannian terveydenhuollossa (Kubiak 2011). Aliresurssoidun julkisen terveydenhuollon pelastamiseksi ammatinkuvia laaja-alaistettiin. Avustava henkilökunta muuttui moniosaajiksi, kun heidät perehdytettiin aiemmin vain koulutetuimmille kuuluviin tehtäviin. Näin lääkärien ja koulutetuimpien hoitajien sanottiin voivan paremmin keskittyä osaamisalueilleen. Sen sijaan heidän ammatinkuvansa fragmentoitui ja oheni, kun he joutuivatkin potilastyöstä entistä enemmän tietokoneen ääreen

lisääntyneiden raportointivelvoitteiden vuoksi. Samaan aikaan palveluiden tarvitsijat määriteltiin aktiivisiksi kuluttajiksi.

Taide- ja hyvinvointialan yhdistäminen edellyttää ja samalla edistää ammattien laaja-alaistumista ja reflektiivisyyttä. Taidelähtöisten hankkeiden todettiin tuovan outoutta työyhteisöihin, sekä työntekijöille että asiakkaille/potilaille. Ilman kollegiaalista tukea outouden tuojan rooli voi olla yksinäinen ja raskas. Sanallisesti voi olla vaikea kuvailla näitä työelämän alueita. Systemaattista taidelähtöisten menetelmien seuranta- ja vaikuttavuustutkimusta on vähän, mutta useat havainnot viittaavat siihen, että taide- ja kulttuuritoiminnalla olisi myönteisiä vaikutuksia työhyvinvointiin. Hankkeiden nopea lisääntyminen selittyy pikemminkin kokemuksen kuin tutkimusnäytön pohjalta. Taidelähtöisten hankkeiden vetäminen ei ole mahdollista ilman taide- ja hyvinvointialan ammattien laaja-alaistumista. Työntekijöiden ja työyhteisöjen reflektiivisyyttä lisätessään hankkeet myös tukevat ammattien laaja-alaistumiskehitystä eri aloilla ja organisaatioissa.

Taide- ja hyvinvointialojen yhdistelevien kompetenssit. Taide- ja hyvinvointialoja yhdisteltäessä tarvittavaa taitoa kuvattiin paljolti oman työn määrittelykyvyksi – mitä tehdään ja miksi – ja sen artikuloimiseksi eri tahoille ymmärrettävällä kielellä. Taiteilijan kompetenssiin kuuluu kielen vaihtaminen. Työelämän ja myös työelämän kielen muutosten nopeutta voi ammatillisilta ”reuna-alueilta” seurata ehkä vakituisia työntekijöitä tarkemmin. Monimutkaisissa asioissa tarvitaan jaettava asiantuntijuutta, moni- ja poikkialaista yhteissuunnittelua ja yhteistyötä. Prosessin hallintaan liittyy myös kyky määritellä palvelunsa, sen hinnan ja kokonaisuuden ja myös vaikuttavuuden arvioinnin. Taide- ja hyvinvointialoja yhdistettäessä tarpeen voivat haastateltujen mukaan olla myös pedagogiset, tutkimus-, viestintä- ja markkinointitaidot sekä reflektiotaidot. Kompetenssiksi voi kuvata lisäksi rohkeutta ja kykyä kääntää perinteinen näkemisen tapa toisin päin. Kokenut ammattilainen voi jatkossa laaja-alaistaa työnkuvaansa yhä enemmän ja siirtyä tukemaan kokemattomampia kollegoja mentoroinnin keinoin. Kaksoistutkintojen tai kaikkien alojen asiantuntijuuden sijasta kaivataan laaja-alaisuutta ja jaettava asiantuntijuutta.

Millaista tukea uraohjaajilta odotetaan? Urasuunnittelua tukevat ammattilaiset eivät voi olla selvillä spesifeistä taidealan kysymyksistä, mutta taide- ja sosiaalialaa yhdistelevät kaipaavat tietoa, keneen ottaa yhteyttä. Tarvitaan oman alan inspiroivia esimerkkejä. TE-toimistossa voisi olla valtakunnallisesti yksi taidealaan perehtynyt henkilö. Uraohjaajien toivottiin kannustavan taidealan ihmisiä muidenkin alojen opintoihin, koska pelkän taidealan varassa vakiintuneenkin taiteilijan toimeentulo voi olla epävarmaa. Ammatinvalintapsykologeilla ja muilla TE-toimistojen urasuunnittelua tukevalla henkilöstöllä on erityinen näköalapaikka, jossa työelämän paradoksit ja toisaalta yksilöiden haaveet ja toiveet kohtaavat. Osissa maata ohjausta ei satojen kilometrien säteellä ole saatavilla, joten kehittämishaasteena on urapalveluiden alueellinen kattavuus eli ohjauksen saatavuus. Uraohjaaja on ohjaussuhteessa ja vuorovaikutuksessa katalysaattori. Ohjausprosessissa tavoitetaan ja peilataan asiakkaan pyrkimyksiä ja kykyjä. Luodaan laaja-alainen, uusista ja

yllättävistäkin näkökulmista asiakkaan identiteettiä ja yhteiskunnassa tarjolla olevia mahdollisuuksia ristivalottava näyttämö. Hyvä ohjaus on perusta myöhemmälle orientoitumiselle laaja-alaistuvien ammattien maailmassa.

Yrittäjämäisyyden lisääntyminen. Sekä taiteilijoiden että avo-psykologien haastatteluissa tuotiin esiin ammattien laaja-alaistumisen muotona yrittäjämäisyyden ja markkinointivalmiuksien lisääntyminen. Kun myös taiteilijoilta vaaditaan yrittäjämäisyyttä, se voidaan nähdä osana uusia hallintokäytäntöjä ja niiden taustalla olevaa uusliberaalia ideologiaa. Haastatellut taiteilijat ilmaisivat huolen taiteen väli-neellistymisestä. Millerin ja Rosen (2010) mukaan itsetoteutus, itsensä esittämisen taidot, itseohjautuvuus ja itsensä johtaminen ovat henkilökohtaisesti mutta samalla myös talouden kannalta toivottavia päämääriä. Muidenkin kuin talouden asiantuntijoiden edellytetään puhuvan kustannusten ja hyötyjen kielellä oman asiantuntijakielensä sijasta. Toiminnan siirtäminen numeraalisen arvioinnin kohteeksi muuntaa toimintaa, ja tekniset vaatimukset korvaavat asiantuntijatyön sisäisen logiikan. ”Sisäinen yrittäjyys” ja yrittäjämäinen asenne merkitsevät uuspuheessa vapautta, tehokkuutta, innovatiivisuutta ja ylipäänsä kaikkea hyvää tehottomaksi kuvatun julkisen hallinnon vastakohtana. (mt.; Onnismaa & Kiander 2012.)

Millaisella työvoimalla on kysyntää? Kun työnantajilta kysytään, millaisia työntekijöitä he tarvitsevat, mainitaan usein ”hyvä tyyppi”, ei aina erityisosaamista. Työpaikkailmoitukset voivat olla brändin rakentamista työn realististen vaatimusten kuvaamisen sijasta. Työpaikkailmoittelussa luetellaan erikoistumisasioita, mutta toisaalta pidemmän päälle kuitenkin tarvitaan yleisosaajia, joita voi siirtää tehtävästä toiseen. Kun työpaikalla työvoima on minimissä, koko työn prosessi eri vaiheineen on syytä hallita.

6 Johtopäätökset ja toimenpidesuosituksukset

Tutkimuksessa tarkasteltiin ammattien laaja-alaistumista metallialalla sekä taide- ja hyvinvointialoja yhdisteltäessä. Lähtökohtana oli oletus jo tapahtuneesta ammattien laaja-alaistumisesta eli tavoitteena oli tarkastella sen toteutumista kahdella eri alalla. Tämän tulkinnan rinnalla voidaan esittää näkökulma, ettei työmarkkinoilla ole olemassa vain yhdensuuntaista laaja-alaistumisen kehitystä, vaan pikemminkin erisuuntaista liikettä eri aloilla ja eri organisaatioissa. Toisaalla voidaan havaita erikoistumista, toisaalla taitojen yhdistelemistä (ks. luku 5.3).

6.1 Johtopäätökset

6.1.1 Metalliala

Metallialalla ammattien laaja-alaistuminen oli toteutunut ensinnäkin ammattialojen lisääntymisenä: toiminnan painottuminen tutkimus- ja tuotekehitykseen, markkinointiin ja myyntiin ja huoltoon sekä korjaukseen oli monipuolistanut ammatteja alalla. Toiseksi eri alojen integraatio (mekaniikka, sähkö, hydraulikka jne.) sekä tietokoneohjautuvuus oli laajentanut tutkimus- ja tuotekehitystyössä ja myös huollon parissa työskentelevien osaamista useiden tietalueiden ja niiden välisten suhteiden hallinnaksi. Kommunikaation merkitys oli painottunut rinnan teknologisten uudistusten myötä, sillä näiden muutosten luonne edellytti työntekijöiden, prosessien ja tietalueiden välistä vuorovaikutusta ja sovittamista. Teknologian kehittämisen myötä automatisaatio oli muuttanut työn organisaatiota poistamalla manuaalista työtä tuotannosta ja siirtämällä sitä järjestelmien valvontaan ja pienyrityksissä muihin tehtäviin. Globalisoitumiseen ja toiminnan uudelleen järjestelyyn liittyi uusia työn organisoimisen tapoja kuten moniosaaminen; tuotannon työntekijät joutuivat vastaamaan naapuriammatillaisen tehtävistä.

6.1.2 Taide- ja hyvinvointiala

Taide- ja hyvinvointi: Taide- ja kulttuurialan välisessä ammatillisessa maastossa laajentuminen oli moninaista ja osin ristiriitaista. Ensinnäkin taidealan ammatillaiset toteuttivat hyvinvointialan tehtäviä hyödyntäen omaa osaamistaan ja vastaavasti hyvinvointialan ammatillaiset sovelsivat taidetta jossakin erityisessä oman alan projektissaan tai tehtävässään. Toisen alueen ammatillialalla työskentelyä toteutettiin usealla tavalla. Ensinnäkin ammatillaiset siirtyivät toisen alan tehtäviin määrääjäksi ja palasivat omalle alalleen tämän jälkeen. Toiseksi ammatillaiset sulauttivat taiteen ja hyvinvoinnin ammatillalojen menetelmiä tai tavoitteita toisiinsa. Taustalla olivat

onnenkantamaiset, taloudelliset pakot, uudet uravalinnat tai muut urapolkujen yllätykset. Taiteen ja hyvinvoinnin risteyskohdat eivät olleet ristiriidattomia, sillä myönnteisten arvioiden lisäksi haastateltavat toivat esille kriittiset näkemykset erityisesti taiteen välineellistämisestä.

6.1.3 Laaja-alaistumisen erilainen tausta eri aloilla

Laaja-alaistumisen tausta oli näissä tapaustutkimuksissa erilainen. Metallialalla laajentuminen liittyi selvästi teknologian ja globaalien markkinoiden voimallisiin kehityskulkuihin, jotka muuttivat ammatteja. Taide- ja hyvinvointialan ammatilliset muutokset kytkeytyvät yksilöiden urapolkuihin, identiteetteihin ja valintoihin. Vaikka näiden taustojen erot ovat selvät tämän tutkimuksen tulkintojen valossa, todellisuudessa erot eivät oikeastaan voi olla näin merkittävät seuraavista syistä.

Rakenteelliset muutokset metallialalla eivät siirry suoraan ja ilman inhimillistä toimintaa sosiaaliseen ja yksilöiden toimintaan ja ajatteluun. Ensinnäkin yrityksissä teknologisia uudistuksia voidaan tehdä monilla työn organisoimisen menetelmillä. Teknologian soveltaminen työelämässä onkin yksi työpolitiikan keskeisempiä kysymyksiä, sillä teknologian soveltamiseen liittyy joskus varsin rajujakin työn organisoimisen uudistuksia kuten irtisanomisia. Tässä tutkimuksessa ei kuitenkaan voitu paneutua tähän merkittävään asiaan. Toiseksi teknologiset muutokset heijastuvat ammatilliseen toimintaan, mutta niiden sovittaminen osaamisprofileihin ja ammatteihin tapahtuu ihmisten ja ihmisten välisen tulkinnan ja vuorovaikutuksen kautta. Metallialalla tämä tulkinta on meneillään erityisesti alan integraation tulkinnassa ja soveltamisessa ammatilliseen toimintaan.

Taide- ja hyvinvointialalla yksilöiden urapolut ja valinnat liittyvät myös laajempiin yhteiskunnallisiin kehityskulkuihin. Ensinnäkin taide- ja hyvinvointialojen väliset projektit, työ sekä palkkatyönä että vapaaehtoistyönä on selvästi yleistynyt. Oletettavasti taustalla on yhteiskunnassa laajemmin meneillään olevia suuntauksia, joiden myötä erilaiset ammattialueet ovat vuorovaikutuksessa keskenään ja hyödyntävät toisiaan. Taide- ja hyvinvointialojen yhdistelmissä laaja-alaistuvat paitsi työn sisällöt, myös hyvin erilaiset yksityisen, julkisen ja kolmannen sektorin palkkatyösuhteiden ja yrittäjyyden/freelanceriuden yhdistelmät. Nykyisiin yhdistelmätehtäviin johtaneet polut ovat harvoin ennakoitavia.

6.1.4 Laaja-alaistumisen rakentuminen

Pilottitutkimuksessa löydettiin näyttöä ammatillisesta laaja-alaistumisesta kummaltakin tutkitulta alalta. Koska tutkimuskohteet olivat varsin laajoja ja tutkimusaineistot rajallisia suhteessa tutkimustehtävään ja -kohteeseen, jatkotutkimusten tarpeellisuus sekä metallialalla että taide/hyvinvointialalla on ilmeinen. Tutkimuksen yhtä keskeinen havainto oli myös pysyvyyden tendenssit laaja-alaistumisen suuntauksien rinnalla. Teknologiassa, ihmisen toiminnassa sekä sosiaalisissa suhteissa

ja taiteessa on vakiintuneita ydinasioita, joihin myös laaja-alaistuminen perustuu. Mekaniikan perusasiat ja teräsmateriaalin tuntemus ovat keskeistä tietoa integroiduissa metallialan automaatiojärjestelmissä. Ammattien laaja-alaistuminen ja ammattien pysyvyyden ilmiöt ovat sidoksissa keskenään siten, että toinen mahdollistaa toisen tai on edellytyksenä toiselle.

6.2 Toimenpidesuositukset

Työmarkkinat ja ammatinvalinta muuttuvat yhä kompleksisemmaksi. Sekä nuorten että ammatinvaihtoa harkitsevien tarve saada tietoa näistä muutoksista ja löytää oma urapolkunsaa on varsin mittava. Oman alan etsintä ja koulutukseen hakeutumisen ratkaisu voivat vaatia pidemmän ajan kuin aikaisemmin selkeämpien ammatinvalintojen aikaan. Nuorilla ei ole välttämättä riittävää kypsyyttä arvioida työmarkkinoita ja omia kiinnostuksen kohteitaan tai suuntautumistaan pitkäjänteisten ratkaisujen tekemiseksi. Hätäiset koulutusvalinnat päätyvät usein koulutuksen keskeyttämiseen ja turhautumiseen. Resurssien heikentäminen näistä palveluista heikentää sellaisten nuorten koulutukseen hakeutumista tai rakentavaa ammatinvalintaa, joilla on pulmia opiskelun tai muun elämän kanssa. Nuorten ohjausta koulutukseen ja ammatinvalintaan tulisi lähestyä laajasti ja tarjota erilaisia palveluita päätöksentekovaiheeseen, jotta nuorten päätöksillä olisi kantavuutta. Jo olemassa olevia toimintamuotoja kuten työpajoja ja kymppiluokkia, henkilökohtaistamista sekä ohjausta tulee jatkossakin resursoida. Työvoimapalveluiden ja ammatinvalinnan ohjauksen pysyvyyttä ja jatkuvuutta tulee myös tukea.

6.2.1 Yhteistoiminnallisuus

Ammatillista laaja-alaistumista ja siihen liittyvää koulutusta sekä ohjausta koskeva tieto, osaaminen, resurssit ja vaikuttamisen mahdollisuudet ovat hajallaan ja sirpaleina yhteiskunnassa. Eri sektoreilla toimivat instituutiot kuten työvoimapalvelut, yritykset ja niiden etujärjestöt, yöntekijäjärjestöt sekä oppilaitokset ovat kentän toimijoita omalla alueellaan, mutta kokonaiskuva ei ole oikeastaan yhdenkään yksittäisen tahon hallussa. Samanaikaisesti yhteiskunta resursoi entistä vähemmän koulutukseen ja ohjaukseen, mikä liittyy meneillään olevaan talouslamaan sekä demografisiin ja alueellisiin muutoksiin. Teknologisten innovaatioiden myötäosaamisen muutokset tulevat esille erityisesti T & K -toimintaan perustuvissa yrityksissä. Olisi kaikkien tahojen etu saattaa tämä tieto laajempaan jakeluun, erityisesti oppilaitoksille, ohjaajille ja opiskelijoille.

Nuorisotakuun toteutus on selkeä esimerkki hallinnonalojen ja organisaatioiden välisen ja moniammatillisen yhteistyön tarpeellisuudesta. Sosiaalibarometrin kyselyyn nuorisotakuun toteutumisesta osallistui 300 kuntien sosiaali- ja terveysjohtajaa sekä Kelan toimiston ja TE-toimiston johtajaa. Vastajaat olivat erimielisiä siitä, kenellä on vastuu nuorisotakuusta: 29 prosentin mielestä TE-toimistolla, 25

prosentin mielestä koulutoimella, 20 prosentin mielestä kunnalla ylipäänsä ja 19 prosentin mielestä sosiaalitoimella. Runsaan kymmenesosan mielestä nuorisotoimi kantaa omalla alueella eniten vastuuta nuorten tilanteesta. Sosiaali- ja terveysjohtajat pitävät yleisimmin (44 prosenttia vastaajista) nuorten tilanteesta alueellaan eniten vastuuta kantavana tahona koulu-/opetus-/sivistystoimea. Kelan toimistojen johtajat pitävät puolestaan keskeisimpänä kaupunkia/kuntaa (41 %). TE-toimistojen johtajat pitivät muista poiketen vastuullisena omaa alaansa eli TE-hallintoa (74 %). TE-toimistojen uudistuksessa parhaiten onnistui vastaajien mukaan yrityspalvelu, mutta sen sijaan heikoimmassa asemassa olevien saama palvelu heikkeni vastaa- jista 40 prosentin mielestä. (Eronen ym. 2014.)

Nuorisotakuu auttaa parhaiten omatoimisia nuoria, jotka sukkuloivat verkossa ja tulkitsevat viranomaiskieltä. Sen sijaan syrjäytymisvaarassa olevien nuorten tilan- teen on todettu vaativan lisätoimia. TE-toimistojen määrää vähennettiin samaan aikaan, kun nuorisotakuu tuli voimaan, ja niiden toimintatapa mullistui. ”Palve- lut ovat menneet verkkoon ja muuttuneet kasvottomiksi. Se ei ole hyvä, sillä asiat yleensä tapahtuvat ihmisten kesken”, sanoo lehti uutisen mukaan etsivää nuoriso- työtä tekevä Riia Venhola. (Sutinen 2014.)

Kasvottomuuden kokemuksen vastakohtana työvoiman palvelukeskus -konsepti osoittautui arvioinnin mukaan toimivimmaksi paikallistasolla (Arnkil ym. 2008). Monisektorinen palvelurakenne on toimiva asiakaspalvelun osalta, mutta ongelmal- linen hallinnon näkökulmasta. Palvelukeskukset ovat kehittyneet myönteisesti asi- akkaiden työ- ja toimintakyvyn selvittämisessä ja tukemisessa, mutta kehittämistar- peita nähtiin yhteyksissä avoimiin työmarkkinoihin. Kunnat ovat lähteneet aktiivi- sesti mukaan palvelukeskustoimintaan. Tarvetta olisi arvioijien mukaan indikaatto- reille, joilla voitaisiin seurata sekä hyvinvointi- että työllisyysvaikutuksia. Kehittä- misen logiikka olisi muotoa: ”Mikä on asiakkaan toiminnan kehittämistarve”, minkä jälkeen kysytään ”Millainen palvelu tähän tarvitaan?” (mt.)

Koska edellä mainittu sirpaleisuus ja resurssien niukkeneminen heikentävät kou- lutuksen ja ohjauksen toimivuutta ja vaikuttavuutta, jatkuva yhteistyö ja täsmäpro- jektit ovat yhteiskunnan, yritysten, työvoimapalveluiden, oppilaitosten ja kansalais- ten näkökulmasta vaikuttavin toiminnan malli. Niukkojen resurssien yhteensaat- taminen suuntaa sirpaloituvaa koulutus- ja ohjaustoimintaa tukevammaksi. Yhteis- toiminta voi myös vastata huoleen nuorten heikosta kansalaisaktiivisuudesta, sillä nuoret voivat näkemyksineen ja visioineen toimia koulutuksen ja ohjauksen kriitti- senä keskustelukumppanina ja yhteiskuntaan vaikuttajana.

Yhteistoiminta voi olla muodoltaan laajempia ja suppeampia foorumeita, joihin kootaan edustusta kansalaisista ja institutionaalisista toimijoista sekä päätöksen- tekijöistä. Tiedon välittyminen, yhteiset projektit ja kansalaiskeskustelu ovat fooru- meiden tavoite. Laajemmissa foorumeissa painotus voi olla kansalaisten osallistu- misella ja suppeammissa tavoitesuuntautuneempi esimerkiksi koulutuksen kehit- tämisessä. Ammattien laaja-alaistumiseen liittyvät koulutus- ja ohjaustarpeet ovat erityinen haaste tämän tutkimuksen perusteella, sillä koulutuksen on seurattava

muutoksia työmarkkinoilla ja työssä (kuten metallialalla ja taide- ja hyvinvointialalla tapahtunutta laaja-alaistumista), mutta samalla huolehdittava pysyvyydestä.

Oppilaitosten yhteistyötä yritysten, yritysten etujärjestöjen ja työntekijäjärjestöjen ja opiskelijajärjestöjen kanssa tulisi vahvistaa koulutuksen kehittämiseksi. Koska alan ammatilliset muutokset ovat usein piiloisia, tiedon välittäminen ja keskustelu niistä toimii parhaiten yhteistyössä työelämän toimijoiden kanssa. Ammatinvalinnan ja opinto-ohjauksen nivominen tähän yhteistoimintaan tukee tiedon välittymistä ammatillisista muutoksista, ja se tukee myös opettajien ja ohjaajien yhteistyötä ja ohjauksen kehittämistä. Varsinaisiin koulutusreformien valmisteluun ja päätöksentekoon sitoutetaan eri toimijoita laajasti, jotta niissä olisi esillä myös erilaiset yhteiskunnalliset valinnat ja näkemykset.

Taideyliopistossa perinteiset kandidaatti- ja maisteritasot tutkinnot ovat varsin tiukasti määriteltyjä, mikä ei tue ammattien rajapinnoilla liikkumista ja ammattien laaja-alaistumiskehitystä. Painetta valinnaisuuteen on viime vuosina tullut niin työelämästä kuin opiskelijoilta. Nuoret opiskelijat näyttävät toivovan tutkintoihinsa lisää joustavuutta ja valinnaisuutta, jolloin myös hoito- ja taidealoja saataisiin samaan tutkintoon ja voitaisiin rakentaa uudenlaisia kompetensseja. Tuleva tutkinnonuudistus antanee väljyyttä vapaasti valittaviin opintoihin, jolloin laaja-alaisuudesta kiinnostuneet opiskelijat voisivat rakentaa oman tutkintonsa yhdistellen omalta kannaltaan kiinnostavia alueita. Taidealalla toivotaan nykyisten supistusten sijasta soveltavan taiteen koulutuksen tulevan nykyistä yhtenäisemmäksi ja selkeämmäksi, mahdollisesti myös tutkintorakenteen osaksi. Soveltavan taiteen tutkimuksen vakiintumista myös toivotaan.

Päätöksenteon ja tiedonvälityksen suhdetta pidetään puutteellisena, koska tieto ei välttämättä saavuta päätöksentekijöitä informaatiotulvan vuoksi. Tieto on usein kirjallisessa muodossa muiden raporttien ja artikkeleiden joukossa, eikä olennaisen tiedon ääreen pääseminen ole välttämättä helppoa. Yhteistoiminnallisten foorumien tavoitteena olisi sitouttaa päätöksentekijöitä keskusteluun eri tahojen kanssa; tiedon suora välittyminen näkemyksistä ja kokemuksista palvelisi päätöksentekoa osaltaan.

Yhteistoiminta ja yhteisprojektit eivät ole uusi idea koulutuksen ja ohjauksen alueella. Tavoitteenamme ole keksiä uusia radikaaleja reformeja, koska niiden poliittinen ja taloudellinen uskottavuus on nykytilanteessa huterana. Tarkoituksenamme on painottaa kahta näkökulmaa yhteistoiminnassa. Ensimmäinen toimenpiteiden ”kohteiden”, erityisesti nuorten osallistuminen on keskeistä, jotta ohjauksesta ja koulutuksesta saadaan aikaisempaa vaikuttavaa toimintaa. Toiseksi tarkoituksena on koota resursseja, tietoa ja osaamista eri tahoilta siten, että koulutuksesta ja ohjauksesta voidaan rakentaa tukevaa toimintaa.

OECD:n ja Euroopan unionin jäsenmaat ovat ottaneet käyttöön elinikäisen oppimisen strategioita, ja julkisen päätöksenteon avulla rohkaistaan kansalaisten työllistymisen tehostamista. Näiden strategioiden ja julkisten päätösten menestyksekkäis toimeenpano edellyttää, että kansalaisilla on perustaidot omaa koulutusta ja uraa

koskevaan suunnitteluun. Elinikäisen oppimisen tavoitteet eivät voi toteutua elleivät koulutusta, ammatteja ja työelämää koskevat tieto-, neuvonta- ja ohjauspalvelut ole kaikkien kansalaisten saatavilla. (OECD 2004a.)

Ura- ja elämänsuunnittelusta on tullut kansalaistaito. Tulevaisuudessa tarkastelun painopiste mahdollisesti siirtyy organisaatioiden tuottamista palveluista ”kysyntälähtöiseen” kansalaisnäkökulmaan ja yhteiseen tarkasteluun siitä, minkälaisia kysymyksiä ihmiset kohtaavat elämän siirtymävaiheissa. Uudenlaiset yllättävät kokemukset ja myös urasuunnitelmat syntyvät ruohonjuuritasolla. Tarvitaan foorumeita, joissa kehkeytyvää paikallista viisautta voidaan kuulostella.

Kanadassa toteutettiin 1990–2000-luvuilla laaja hanke Blueprint for Life/Work Designs, jossa kutsuttiin ohjauksen eri osapuolet (päättäjät, tutkijat ja toteuttajat sekä eri kansalaisryhmät) kokoon pohtimaan työn ja oppimisen maailman muutoksia ja jäsentämään kansalaisten ura- ja elämänsuunnittelun taitoja sekä urasiirtymien tuen kokonaisuutta. Blueprint-hankkeessa havaittiin, että siirtymävaiheiden tuen tarpeita ja ohjauksen ja neuvonnan katvealueita on yhteisen keskustelun tuloksena aiempaa helpompi tunnistaa. Suomessakin yhteistyö on edennyt, ja maassamme toimii elinikäisen ohjauksen alueellisia työryhmiä (ELO), joista te-hallinto on vetovastuussa. Lisäksi on olemassa monenlaisia alueellisen kehittämisen hankkeita tieto-, neuvonta- ja ohjauspalveluiden toimijoiden tueksi. Toiminta on kuitenkin paljolti määräraikaista, joten syntyneiden ohjauksen verkostojen jatkuvuus tulisi eri keinon turvata.

Ohjausalan moniammatillista asiantuntijuutta hyödynnettäessä toimitaan organisaatioiden ja eri asiantuntijuuden rajapinnoilla ja myös ylitetään rajoja. Sekä organisaation sisäinen että organisaatioiden välinen eli ulkoinen moniammatillisuus voivat toteutua yhden hallinnonalan sisällä tai poikkihallinnollisesti. Ohjauksen yhteydessä puhutaan myös monitoimijaisesta yhteistyöstä, siitä, että yhden organisaation sisälläkin ohjaustehtäviä sisältyy monien eri toimijoiden työhön ja työprosesseihin. Toiminta ei aina ole riittävän koordinoitua, ja toimijoiden tulkinnat ohjauksen ja neuvonnan perustehtävistä ja tavoitteista eivät välttämättä ole selkiintyneitä. Tällöin selkeää työnjakoa on hankalaa toteuttaa. (Nummenmaa 2011.)

Ko-operaatiossa eri ammattiryhmillä tai organisaatioilla on yhteinen tavoite tai ongelma, mutta yhteistyö hoidetaan vakiintuneen työnjaon puitteissa. Kollaboraatio on puolestaan yhteistoiminnan kautta rakennettua yhteistä ymmärrystä sekä vallan ja vastuun jakamista, jolloin luodaan uutta tietoa tarkastelun kohteena olevasta ilmiöstä. Ohjausalan yhteistyössä eri osapuolten on hyvä tunnistaa paitsi toistensa ydinosaaminen ja vahvuudet, myös yhteistyöllä saatava lisäarvo. (mt.; Einbin-der ym. 2000)

Samaan tapaan kuin taidealan edustaja voi tuoda organisaatioon ja hoitotyöhön outoutta, taide- ja ihmisalojen yhdistelijät tuovat outoutta myös uraohjaajien maailmaan. Tämä outous voi kertoa hiljaisena signaalina jotain yleistä työmarkkinoiden kehityksestä (ks. Hiltunen 2010). Urasuunnittelun ohjauksessa voi puuttua näkökulmia siihen, mitä on välimaastossa ja rajoilla oleminen. Yksilö voi kokemuksellisesti

kantaa laajemman kehityksen aihioita, joilla ei ole vielä nimeä. Sanallisesti voi olla vaikea kuvaila työelämän outoja alueita, sen sijaan tekemällä oppii. Nuorta alaansa etsivää tai iäkkäämpää ammatinvaihtajaa voi kannustaa olemaan mukana häntä kiinnostavassa toiminnassa. Jatkuvuus on tärkeää taidelähtöiselle toiminnalle, työyhteisöille ja tutkimukselle.

Raha tuskin voi olla nuorille riittävä motivoija osallistua ura- ja elämänsuunnitella tukevaan palveluun, tarvitaan merkityksellistä sisältöä. Kaiken kaikkiaan nuoret haluavat päästä yhteyteen toisten kanssa, ja niin taide- kuin sosiaalialallakin voi olla siihen keinoja. On mahdollista rohkaista nuorta pitämään kiinni taiteen tekemisestä ja samalla kurottautumaan yhteyteen muiden kanssa ja hankkia vastavuoroisia opettamisen ja tukemisen kokemuksia. Yksilöllistävässä ja toisista eristävässä kulttuurissa tällainen on valitettavan harvinaista. Työpaikoilla voisi olla nykyistä enemmän vastaan ottavia ja vastaan tulevia ihmisiä, ikään kuin kulttuurisia tulkkeja.

6.2.2 Jatkotutkimuksen tarve

Metallialan keskeinen jatkokysymys on alan integraatiokehitykseen liittyvän ammatillisen monialaisuuden omaksuminen, koska laaja ja monialainen osaaminen on alalla tärkeää, ja koska laaja-alainen osaaminen tai monialainen pätevyys vaativat erityisen omaksumisen prosessin. Keskeinen tutkimuskysymys tulevaisuudessa on seuraavanlainen: Millä tavoin, miksi ja minkälaisin edellytyksin työntekijät metallialan tuotannossa, palveluissa ja T&K-toiminnassa omaksuvat ja oppivat monialaisuuden ja soveltavat sitä.

Taide- ja hyvinvointialojen yhdistämistä jatkossa tutkittaessa voisi selvittää ja kysyä tarkemmin, millaisten polkujen kautta taide/hyvinvointialoja yhdistävät tai muut epätavanomaisesti ammatillista osaamistaan rakentavat henkilöt ovat päätyneet nykyisenlaisiin tehtäviinsä. Millaista ammatillista tukea he ovat saaneet valintoja tehdessään ja käytännön työssään? Uraohjauksen vaikuttavuuden kartoitus asiakkaiden kertomien tarinoiden kautta voisi avata uuden ulottuvuuden ohjauksen kysymyksiin.

Lähteet

Alasoini, T., Järvensivu, A. & Mäkitalo, J. 2012. Suomen työelämä vuonna 2030: Miten ja miksi se on toisennäköinen kuin tällä hetkellä. TEM raportteja 14/12.

Ali-Yrkkö, J. (toim.) 2013. Mysteeri avautuu. Suomi globaaleissa arvoverkostoissa. ETLA B257.

Arnkil, R., Karjalainen, V., Saikku, P., Spangar, T. & Pitkänen, S. 2008. Kohti työelämälähtöisiä integroivia palveluja: Työvoimatoimistojen ja työvoiman palvelukeskusten arviointitutkimus. Helsinki: Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 18/08.

Ashcraft, K. & Rennstam, J. 2013. Knowing work: Cultivating a practice-based epistemology of knowledge. *Human Relations*, 30 May. hum.sagepub.com/content/early/2013/05/29/0018726713484182.

Bardy, M., Haapalainen, R., Isotalo, M. & Korhonen, P. (toim.) 2007. Taide keskellä elämää. Helsinki: Like/Nykytaiteen museo Kiasman julkaisuja 106.

Barley, S. 1996. Technicians in the workplace: Ethnographic evidence for bringing work into organizational studies. *Administrative Science Quarterly* 41(3): 404-441.

Blackler, F. 1995. Knowledge, knowledge work and organizations: An overview and interpretation. *Organization Studies* 16(6): 1021-1046.

The Blueprint for Life/Work Designs. www.blueprint4life.ca/blueprint/home.cfm/lang/1 (luettu 6/14)

Brown, P. & Lauder, H. & Ashton, D. 2011. The global auction: The broken promises of education, jobs and incomes. Oxford University Press.

Burke, P. 2009. Cultural hybridity. Cambridge: Polity.

Colliander, M. 2014. Kulttuuri ja hoiva kohtaavat: Etäkohteiden henkilökunnan toimijuus Etäevent-konserttien pilotoinnissa. Musiikintutkimuksen pro gradu -tutkielma. Yhteiskunta- ja kulttuuritieteiden yksikkö, Tampereen yliopisto.

Enroth, P. 2014. Taiteen tehtävä ei ole hyvinvointi tai pahoinvointi vaan todellisuudentaju. Kulttuuri-lehti Mustekala. <http://www.mustekala.info/node/36039> (luettu 8/14)

Einbinder, S. D., Robertson, P. J., Garcia, A., Vuckovic, G. & Patti, R. J. 2000. Interorganizational collaboration in social service organizations: A study of the prerequisites to success. *Journal of Children & Poverty*, 6 (2), 119-140.

Eronen, A., Hakkarainen, T., Londén, P. & Peltosalmi, J. 2014. Sosiaalibarometri 2014. Ajankohtainen arvio hyvinvoinnista, palveluista sekä palvelujärjestelmän muutoksesta. Helsinki: SOSTE Suomen sosiaali ja terveys ry. http://www.soste.fi/media/pdf/julkaisut/sosiaalibarometri2014_netti.pdf (luettu 9/14)

Eräsaari, R. 2000. Elämänpolitiikan kontingenssi. Teoksessa Hoikkala, T. & Roos, J.-P. (toim.): 2000-luvun elämä. Sosiologisia teorioita vuosittuuhannen vaihteesta. Helsinki: Gaudeamus.

Eräsaari, R. 2003. Varmuuden varjosta odotusten valoon. *Janus* 11 (3): 334-348.

Gorman, E, Sandefur, R. 2011. Golden age, quiescence, and revival: How the sociology of professions became the study of knowledge-based work. *Work and Occupations* 38 (3): 275-302.

Haapakorpi, A. 2014. A Career outside the academy? Doctorate holders in the Finnish professional labour market” 2014. In: “Global Challenges, Local Responses in Higher Education. The contemporary issues in national and comparative perspective”. The 25th CHER conference publication. Eds. by Jelena Brankovic, Manja Klemencic, Predrag Lazetic, and Pavel Zgaga. Higher Education Research in the 21st Century Series. Sense publishers. 107-127.

Haapakorpi, A. 2012. Work Organization and Professionalization in New Media Industry. In: *Nordic Journal of Working Life Studies* 2012, 2(1).

Haapakorpi, A. 2009. Sulkeuman ja neuvottelun ehdoilla - asiantuntija-aseman rakentuminen työelämässä. Väitöskirja. Helsingin yliopisto. Sosiologian laitos. Helsinki, Yliopistopaino.

Hacklin, S. 2014. Taide kapinana, lääkkeenä, välineenä? For Your Health Only! *Kulttuurilehti Mustekala*. <http://www.mustekala.info/node/37139> (luettu 6/14)

Hautamäki, A. & Oksanen, K. 2012. Suuntana innovaatiokeskittyä. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto.

Hernesniemi, H. 2012. Kone- ja metallialan koulutuksen laadullinen ennakointi. Elinkeinoelämän tutkimuslaitos. Keskusteluaiheita / Elinkeinoelämän tutkimuslaitos. No 1280.

Hiltunen, E. 2010. Weak signals in organisational futures learning. Helsinki: Aalto University School on Economics.

Hirsjärvi, S & Hurme, H 2009. Tutkimushaastattelu: Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki: Yliopistopaino.

Houni, P. & Ansio, H. (toim.) 2013. Taiteilijan työ. Taiteilijan hyvinvointi taidetyön muutoksessa. Helsinki: Työterveyslaitos.

Houni, P. & Ansio, H. 2014. Taiteilijan ammatti tänään: Tietoja, taitoja, diskursseja. *Yhteiskuntapolitiikka* 79(4).

Julkunen, Raija 2001. Ammatti jälkiammatillisessa työelämässä. Ammattikasvatuksen aikakauskirja. Helsinki Opetus-, kasvatust- ja koulutusalojen säätiö 2/2001, 16-23.

Julkunen, Raija 2008. Uuden työn paradoksit : keskusteluja 2000-luvun työprosess(e)ista . Tampere. Vastapaino.

Jumppanen, A. & Suutari, T. 2013. Hyvinvointia kulttuurista: Esimerkkejä kulttuuritoimijoiden sekä sosiaali- ja terveyssektorin yhteistyöstä Etelä-Pohjanmaalla. Raportteja 100. Helsingin yliopisto, Ruralia-instituutti.

Kitchener, M. 2000. The 'Bureaucratization' of Professional Roles: The Case of Clinical Directors in UK Hospitals. *Organization* 7(1), 129-154.

Laiho, U-M. & Lith, P. 2011. HYVÄ 2009-2011. Toiminta ja tulokset. Sosiaali- ja terveyspalveluiden markkinat. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja. *Konserni* 8/2011. http://www.tem.fi/files/29348/TEM_8_2011_netti.pdf (luettu 6/14)

Kosonen, P. 2000. Elämäntaidolliset haasteet ja ohjaus - näkökohtia habitaatin muotoutumisesta ja auttamisen asiantuntijuudesta myöshäismodernissa. Teoksessa Onnismaa, J. Pasanen, H. & Spangar, T. (toim.), Ohjaus ammattina ja tieteenalana, osa II. Jyväskylä: PS-kustannus, s. 314-359.

Kraidy, M. 2005. Hybridity: Or the cultural logic of globalization. Philadelphia: Temple Univ Press.

Krueger, R & Casey, M. 2000. Focus groups: A practical guide for applied research. Thousand Oaks: Sage.

Kubiak, C. 2010. Paraprofessional development in the UK. Paradigms and contradictions. Teoksessa Seddon, T., Henriksson, L. & Niemeyer, B. (Eds.) Learning and work and the politics of working life: Global transformations and collective identities in teaching, nursing and social work. New York: Routledge.

Känkänen, P. 2013. Taidelähtöiset menetelmät lastensuojelussa - kohti tilaa ja kokemuksia. Helsingin yliopisto. Valtiotieteellinen tiedekunta, sosiaalitieteiden laitos. Tutkimus 109.

Linturi, R. & Kuusi, O. & Ahlqvist, T. 2013. Suomen sata uutta mahdollisuutta: radikaalit teknologiset ratkaisut. Eduskunnan tulevaisuusvaliokunnan julkaisu 6/2013. <http://web.eduskunta.fi/dman/Document.phx?documentId=ie27613151734377> (Luettu 31.3.2014)

Maguire, M. & Killeen, J. 2003. Outcomes from career information and guidance services. A paper prepared for an OECD review of policies for information, guidance and counselling services. Commissioned jointly by the European Commission and the OECD.

Miller, P. & Rose, N. 2010. Miten meitä hallitaan. Suom. R. Suikkanen. Tampere: Vastapaino.

Nummenmaa, A.R. 2011. Moniammatillinen ohjaus jaettuna osaamisena. Teoksessa Mäkinen, M., Korhonen, V., Annala, J., Kalli, P., Svärd, P., & Värri, V.-M. (toim.) Korkeajännityksiä: Kohti osallisuutta luovaa korkeakoulutusta. Tampere: Tampere University Press, 177-195.

OECD 2004a. Career guidance and public policy: Bridging the gap. Paris. www.oecd.org/education/country-studies/34050171.pdf (luettu 6/14)

OECD 2004b. Career guidance: A handbook for policy makers. Paris. www.oecd.org/education/country-studies/34060761.pdf (luettu 6/14)

Ojakangas, Mika 2007. Passiivisuus - hyvinvointiyhteiskunnan vihollinen? Teoksessa Bardy, M. Haapalainen, R., Isotalo, M & Korhonen, P. (toim.) 2007. Taide keskellä elämää. Helsinki: Like/ Nykytaiteen museo Kiasman julkaisuja 106, 12-20.

OKM 2011. Elinikäisen ohjauksen kehittämisen strategiset tavoitteet. Opetus- ja kulttuuriministeriön työryhmämuistioita ja selvityksiä 2011:15.

Onnismaa, J. 2008. Hiljainen tieto kulttuurien rakenteissa: Kollektiivinen muistaminen ja muistamattomuus. Teoksessa A. Toom, J. Onnismaa & A. Kajanto (toim.). Hiljainen tieto: tietämistä, toimimista, taitavuutta. Aikuiskasvatuksen 47. vuosikirja. Helsinki: Kansanvalistusseura, 83-102.

Onnismaa, J. 2008. Age, experience, and learning on the job: Crossing the boundaries between training and workplace. *Journal of Employment Counseling*, 45(2): 79-90.

Onnismaa, J. 2012. Ohjausdialogin laatu korkeakoulujen työelämälähtöisessä täydennyskoulutuksessa. Teoksessa Anne Rouhelo & Heli Trapp (toim.). Tulevaisuuden asiantuntijuutta rakentamassa. FUTUREX - Future Experts -hanke. Brahean julkaisuja B:1.

Onnismaa, J. 2014. Transformation of occupations - effects in career counselling. IAEVG Conference 'At the intersection of personal, community and work life.' June 4-6, Québec, Canada.

Onnismaa, J. & Kiander, T. 2012 Johtamisen tilat: Yksilöllistävää ja suhteissa olevaa johtamista. Teoksessa Mäki, K. & Palonen, T. (toim.). Johtamisen tilat ja paikat: Aikuiskasvatuksen 50. vuosikirja. Helsinki: Kansanvalistusseura, 25-53.

Orr, J. 1996. Talking about machines: An ethnography of a modern job. Ithaca: Cornell University Press.

Palonen T, Boshuizen H., Hytönen K., Hakkarainen K. & Lehtinen E. 2013. Nousevat ja nopeasti muuttuvat asiantuntijuuskäytännöt ja niihin kouluttautuminen. Teoksessa Anne Rouhelo & Heli Trapp (toim.). Tulevaisuuden asiantuntijuutta rakentamassa. FUTUREX - Future Experts -hanke. Brahean julkaisuja B:1.

Peavy, R. 1999. Sosiodynaaminen ohjaus. Suom. P. Auvinen. Helsinki: Psykologien kustannus.

Reckwitz, A. 2002. Toward a theory of social practice: A development in culturalist theorizing. European Journal of Social Theory 5(2): 243-263.

Rennstam, J. & Ashcraft, K. 2013. Knowing work: Cultivating a practice-based epistemology of knowledge in organization studies. Human Relations May 2013. 1-23.

Sartre, J.-P. 1964/1938. Inho. Suom. J. Mannerkorpi. Helsinki: Tammi.

Saviluoto, J. 2012. Peli kovenee, odotukset kasvavat. Metallityöväen liiton jäsenkyselyn 2011 perusraportti. Metallityöväenliitto.

Suomalais-ruotsalainen kauppakamari 2013. Ruotsin ja Suomen konepajateollisuuden eroja. <http://www.finsve.com/index.php/fi/alakohtaista-tietoa/konepajateollisuus/122-konepajateollisuus-ruotsin-ja-suomen-konepajateollisuuden-eroja> (Luettu 12.2.2013)

Tausta-aineisto keskustelutilaisuuteen psykologien roolista uudistettujen TE-palvelujen toteutuksessa. Työ- ja elinkeinoministeriö 2014.

Sutinen, T. 2014. Nuorisotakuu on lähtenyt käyntiin kangerrellen. Helsingin Sanomat 6.6.

Teknoliateollisuus ry, 2013. Tilanne ja näkymät 4/2013. <http://www.teknoliateollisuus.fi/fi/a/suhdannekatsoukset.html> (luettu 15.6.2014)

Teknoliateollisuus 2014. Materiaalipankki: teknoliateollisuuden henkilöstö Suomessa. Teknoliateollisuuden henkilöstö Suomessa. Lähde / Source: Tilastokeskus.

Teknoliateollisuus ry:n henkilöstötiedustelu / Statistics Finland, The Federation of Finnish Technology Industries' labour force survey. <http://www.teknoliateollisuus.fi/fi/materiaalipankki/?categoryHeader=5&subCategoryHeader=18>. (luettu 15.6.2014)

Teknoliateollisuus ry. 2014. Materiaalipankki. Koulutus ja osaaminen 18.03.2014. Henkilöstöselvitys 2016. <http://www.teknoliateollisuus.fi/fi/materiaalipankki/?categoryHeader=30>. (luettu 15.6.2014)

Teknoliateollisuus ry. 2013. Kone- ja metalliteollisuuden tilannekuva. <http://www.teknoliateollisuus.fi/fi/toimialat/konejamelat/tilannekuva.html> (Luettu 12.2.2013)

Terveyden edistämisen politiikkaohjelma 2010. Valtioneuvosto. <http://valtioneuvosto.fi/tietoarkisto/politiikkaohjelmat-2007-2011/terveys/ohjelman-sisaeltoe/fi.pdf>. Luettu 9/14.

- Vehviläinen, S. 2014. Ohjaustyön opas. Yhteistyössä kohti toimijuutta. Helsinki: Gaudeamus.
- Vuorinen, R. 2013. Hybridiammatteja vai ammattihybridejä? Työpoliittinen aikakauskirja 4/2013, 53-59.
- Watts, A. & Sultana, R. (2003). Career guidance policies in 36 countries: Contrasts and common themes. A paper commissioned by Cedefop for a conference on 'Career guidance and public policy: Bridging the gap' organised by OECD and the Canadian Government in collaboration with the European Commission, the World Bank and the IAEVG. Toronto, Oct 6-8.
- Werbner, P. & Modood, T. 1997. (Eds.) Debating cultural hybridity: Multi-cultural identities and the politics of Anti-racism: Postcolonial Encounters. London: Zed Books.
- Wittgenstein, L. 2001/1953. Filosofisia tutkimuksia. Suom. H. Nyman. Helsinki: WSOY.

Liite 1

Metalliteollisuus: toimialaluokitus

25	Metallituotteiden valmistus (pl. koneet ja laitteet)
27	Sähkölaitteiden valmistus
28	Muiden koneiden ja laitteiden valmistus
29	Moottoriajoneuvojen, perävaunujen ja puoliperävaunujen valmistus
30	Muiden kulkuneuvojen valmistus
33	Koneiden ja laitteiden korjaus, huolto ja asennus
71127	Kone- ja prosessisuunnittelu
71129	Muu tekninen palvelu, osittain
712	Tekninen testaus ja analysointi, osittain

Liite 2

Metallialan työpaikkailmoittelijayritysten toimintaprofiili

Aineisto: Helsingin Sanomien työpaikkailmoitukset 1.8.2012 – 30.6.2013

Ajoneuvotarvikkeiden maahantuonti	1
Sähkövoima- ja automaateknologia	38
Automaatiotuotteiden valmistus ja maahantuonti	1
Autoteollisuus	1
Elektronisten laitteiden valmistus ja markkinointi	3
Elintarvikelaitteiden ja autopesulinjojen valmistus ja asennus	2
Hissien valmistus	2
Hitsauslaitteiden valmistus ja huolto	3
Hydraulisten letkuliitinpuristimien valmistus	2
Insinööri- ja konsultointitoimisto, kone- yms. teollisuudelle	1
Jätteidenkäsittelyn robotijärjestelmien kehittäminen ja myynti	6
Kairavaunujen valmistus, myynti ja huolto	2
Komponenttien ja metalliosien valmistus ja palvelut	4
Konekauppa & palvelu	3
Kromipinnoitusteknologian kehittäminen ja markkinointi	1
Kuljetusjärjestelmien valmistus ja huolto	2
Kuljetuskaluston myynti ja huolto	1
Prosessi-, automaatio- ja laitejärjestelmien suunnittelu ja toteutus	8
Merkkityökalujen valmistus laitevalmistus/palvelut	9 3
Laitteiden maahantuonti ja myynti, huolto	6
Lukitusjärjestelmien kehittäminen ja myynti	1
Maanrakennus- ja kaivuskoneiden maahantuonti	6
Maatalouskonekauppa	2
Metallien ja terästen tukkukauppa	2
Mittalaiteratkaisut kiinteistöautomaatioon	1
Moottorien & komponenttien tuotekehitys	1
Murskaussektorin laitteiden myynti	2
Komponenttien kokoonpano	1
Palo- ja pelastuskaluston valmistaja ja maahantuoja	2
Venttiilien yms. Valmistus	2
Putkien ja putkenosien valmistaja	1
Telineet, eristys, kunnossapito, turvallisuuskoulutuspalvelut	2
Rakennusalan yritys	1
Rakennuskonevuokraamo	1
Raskaankaluston tukkukauppa	2
Säiliöiden ja venetarvikkeiden valmistus teollisuudelle	1
Teollisuuskalusteiden ja -tarvikkeiden myynti ja markkinointi	5
Trukkien ja trukkijärjestelmien valmistus ja huolto	16
Trukkien maahantuonti, myynti, huolto	1
Venttiilien toimitus	1
Yliopisto, alueen kone- ja metallialan tutkimus ja edistäminen	1
Yritysr ryhmä, markkinointi hitsaus-, LVI- ja voimansiirtoteknologiaa	2
Yhteensä	153

Kutsut taide- ja hyvinvointialan fokusryhmähaastatteluihin

Kutsu taide- ja hyvinvointialan fokusryhmähaastatteluihin lähetettiin seuraaviin järjestöihin: Suomen Musiikkiterapiayhdistys, Suomen Kuvataideterapeuttien liitto, Suomen Kirjailijaliitto, Suomen Muusikkojen liitto, Suomen taiteilijaseura, Suomen elokuvasäätiö, Sirkuksen tiedotuskeskus, Teatterialan tiedotuskeskus, Tanssin tiedotuskeskus, Ornamo, Forumartis, Grafia, Finnfoto, Suomen Näytelmäkirjailijat ja käsikirjoittajat SUNKLO, Sirkusinfo sekä taidealan eri korkeakoulut.

TEME:n (teatteri- ja media-alan liiton) kautta postitus meni lisäksi seuraaville yhdistyksille:

Lavastus- ja pukusuunnittelijat LP
Suomen elokuva- ja mediatyöntekijät SET
Suomen tanssi- ja sirkustaiteilijat STST
Suomen teatteriohjaajat ja dramaturgit STOD
Suomen Valo- ja Äänisuunnittelijoiden Liitto SVÄL
Teatterialan Ammattilaiset TAM
Television Tuotantotyöntekijät TVTT
Suomen Valo- ja Äänisuunnittelijoiden Liitto SVÄL
Teatterialan Ammattilaiset TAM
Television Tuotantotyöntekijät TVTT

Yhdistysten kautta saimme tietoja yksittäisistä henkilöistä, joille haastattelukutsu esitettiin seuraavalla kutsukierroksella. Lisäksi kutsuja lähetettiin taidealan korkeakouluille. Haastateltuja kahdessa taide- ja hyvinvointialan fokusryhmässä oli yhteensä yhdeksän. Yhteisen ajan sopiminen oli haastavaa. Toisessa fokusryhmässä haastateltavia oli seitsemän, toisessa kaksi henkilöä. Lisäksi haastateltiin kahta asiantuntijaa yksilöllisesti.

HS työpaikkailmoitusaineisto taide/kulttuuriala ja hyvinvointiala, 8/12–1/13

Kyläpäällikkö, mm. tapahtumien järjestäminen	Rukan yhdistys
Projektisuunnittelija, musiikkialan projekti	Eläkeliitto
Työelämän nuorisolähettiläs	Taloudellinen tiedotustoimisto
Koti- ja asumispalveluiden päällikkö	Peruspalvelukeskus Aava
Laihdutusvalmentaja	Manpower Professional
Johtaja	Ikäinstituutti
Palvelujohtaja	Aspa- palvelut
Vanhusten avopalvelujen päällikkö	Lahden kaupungin sosiaali- ja terveystoimi
	Vanhustyön keskusliitto
Viestintäkoordinaattori	Keravan kaupunki.
Nuorisosihteeri	Mikkelin amk
Opintopsykologi, lehtoreita	Helsingin kaupungin nuorisoasiainkeskus
Osastopäällikkö	Kulttuuripolitiikan tutkimuksen edistämissäatiö
	Hämeen liitto
Erikoistutkija	Suomen luontokeskus Haltia
Maakunta-arkkitehti	Cultura-säätiö (venäjän kielen taide- ja kulttuuri)
Luontokasvatuksen osaajia ja asiakasneuvoja	Evankelis-luterilainen kirkko
Johtaja	
Yksikön johtaja (jumalanpalvelukset ja yhteiskunta)	

Tekijät Författare Authors Arja Haapakorpi Jussi Onnismaa	Julkaisu-aika Publiceringstid Date Oktober 2014 Toimeksiantaja(t) Uppdragsgivare Commissioned by Työ- ja elinkeinoministeriö Arbets- och näringsministeriet Ministry of Employment and the Economy Toimielimen asettamispäivä Organets tillsättningsdatum Date of appointment
Julkaisun nimi Titel Title Breddning av yrken och arbetspolitik	
Tiivistelmä Referat Abstract <p>Studien granskade hur yrkena fått bredare omfång inom metallbranschen och området mellan konst- och välfärdsbranschen. Studiematerialet och metoderna bestod av platsannonser samt fokusgrupps- och individintervjuer.</p> <p>Inom metallbranschen innebar bredare yrkesomfång till att börja med en ökning av yrkesområdena: tyngdpunkten i verksamheten låg inom forsknings- och produktutveckling, marknadsföring och försäljning samt underhåll och reparation, vilket hade lett till att yrkesområdena fick bredare omfång. Å andra sidan hade en integration av olika branscher (mekanik, el, hydraulik, osv.) och datorstyrning utvidgat kunskandet hos dem som arbetar med forskning och produktutveckling och även underhåll till att behärska ett flertal informationsområden och relationerna mellan dem. Datorstyrning hängde ihop med servicearbete av distanstyp, organiserat på ett nytt sätt. I och med utvecklingen av teknologin hade automationen förändrat arbetets organisation genom att minska manuellt arbete i produktionen och överföra det till övervakning av automationssystemen och till andra uppgifter i småföretag. Nya sätt att organisera arbetet såsom mångkunnighet hos dem som arbetar i produktionen inom metallbranschen hängde samman med globaliseringen och omorganisering av verksamheten.</p> <p>Intervjuade som kombinerar konst- och välfärdsarbete funderar över sin mångfacetterade arbetsbild. Vad kan över huvudtaget yrke eller yrkesidentitet betyda när yrken och sysslorna förenas på mångahanda sätt? Snabbheten i förändringarna av arbetslivet och även arbetsspråket kan man inom marginalområdena kanske följa noggrannare än när det gäller fast anställda. När man kombinerar konst- och välfärdsbranscherna är den färdighet som främst behövs förmåga att definiera det egna arbetet så att konstnären kan tala om vad han eller hon gör och varför, och artikulera detta inför flera aktörer på ett begripligt språk. Att kunna byta språk ingår i en konstnärs kompetens. Intervjuade psykologer inom yrkesvalsvägledning och karriärplanering konstaterade att det på arbetsmarknaden inte just förekommer enriktad utveckling mot yrken med bredare omfång utan flexibilitet avseende olika områden och olika organisationer. Å ena sidan ser man specialisering, å andra sidan förenande av färdigheter.</p> <p>Om människor kommer slutkörda till vägledningen kan alternativet till en början enbart vara ett fullständigt byte av bransch. Då kan man under vägledningen även fundera över om man kan finna en lösning närmare i stället för att byta bransch. Varje situation är unik och lösningarna därmed specifika. Att effektivisera vägledningen är besvärligt eftersom klientens funderingar inte kan påverkas eller effektiviseras.</p> <p>I dessa fallstudier förhöll sig branscherna olika avseende omfattning. Inom metallbranschen hängde expansionen tydligt samman med väsentlig utveckling i fråga om teknologi och den globala marknaden, vilken förändrade yrken. De yrkesmässiga förändringarna inom konst- och välfärdsbranschen hänger samman med individernas karriärstegar, identiteter och val. En lika central observation i studien var parallelliteten i fråga om varaktighet och förändring. Inom teknologi, människans verksamhet samt sociala relationer och konsten finns det etablerade kärnfrågor på vilka utvecklingen mot breddade områden baserar sig. Hur yrkena breddas och hur stadigvarande de blir hänger ihop.</p> <p>Kontaktperson vid arbets- och näringsministeriet: Avdelningen för kunskapshandling/Päivi Järviemi, tfn 029 5049089</p>	
Asiasanat Nyckelord Key words yrken, utbildning, arbetsmarknad, arbetspolitik, metallbranch, social- och hälsoyrken, konstyrken	
Painettu julkaisu Inbunden publikation Printed publication ISSN 1797-3554	Verkkajulkaisu Nätpublikation Web publication ISSN 1797-3562
ISBN 978-952-227-893-7	ISBN 978-952-227-894-4
Kokonaissivumäärä Sidoantal Pages 100	Kieli Språk Language Suomi, Finska, Finnish
	Hinta Pris Price 22 €
Julkaisija Utgivare Published by Työ- ja elinkeinoministeriö Arbets- och näringsministeriet Ministry of Employment and the Economy	Kustantaja Förläggare Sold by Edita Publishing Oy / Ab / Ltd

Tekijät Författare Authors Arja Haapakorpi Jussi Onnismaa	Julkaisu-aika Publiceringstid Date October 2014 Toimeksiantaja(t) Uppdragsgivare Commissioned by Työ- ja elinkeinoministeriö Arbets- och näringsministeriet Ministry of Employment and the Economy Toimielimen asettamispäivä Organets tillsättningsdatum Date of appointment
Julkaisun nimi Titel Title Hybridization of occupations and labour policy	
Tiivistelmä Referat Abstract <p>This study examines occupational hybridisation in the metal industry and in fields linking art and wellbeing. The research material and methods consist of job advertisements, individual interviews and focus-group interviews.</p> <p>In the metal industry, hybridisation has taken place firstly through a broadening of the range of duties: occupations have become more diversified as operations increasingly focus on research and product development, marketing and sales, maintenance and repair. Secondly, the integration of fields (mechanics, electrical engineering, hydraulics, etc.) and the introduction of computer-monitored operations have expanded the skills and competence of R&D and maintenance professionals so that they now span many fields of knowledge and their interrelations. Computer-monitored operations are linked to reorganised, remote-maintenance-style services. As a result of technological development, automation has reduced manual work in production and shifted it to automation-system monitoring as well as to other tasks in small companies. Globalisation and the reorganisation of operations involve new features, such as the multiple skills sets of metal-industry professionals.</p> <p>Interviews with people working with art and wellbeing highlighted the diversity of their jobs. How does one define a profession or professional identity if occupations and duties interlink in numerous ways? The speed of occupational change and the language involved may be clearer to those working at the fringes of these fields than to permanent employees. In work combining art and wellbeing, individuals must be able to define their own work, which means describing what they do and why they do it, as well as articulating this in a language understood by different parties. The ability to switch between languages is part of an artist's competence.</p> <p>According to the careers counsellors interviewed for this study, the hybridisation of the labour market is not uniform, but moves in different directions depending on the field and the organisation. There are signs of both specialisation and the combination of skills.</p> <p>To individuals who seek counselling when already exhausted, a complete career change may appear to be the only option. In such cases, the counsellor and client may consider less dramatic alternatives. Each person and situation calls for an individual solution. Speeding up counselling is difficult, since the client's reflective process cannot be accelerated or intensified.</p> <p>The background to hybridisation differed in these case studies. In the metal industry, hybridisation was clearly linked to the powerful trends in technology and the global markets, which are transforming professions. In the fields of art and wellbeing, the occupational changes are linked to individual career paths, identities and choices. One of the key observations of this study was the parallel nature of permanence and change. Technology, human action, social relations and art feature well-rooted core issues that form the basis for hybridisation. The hybridisation and the enduring qualities of occupations are closely interlinked.</p> <p>Contact person within the Ministry of Employment and the Economy: Knowledge and management department/Päivi Järvinieniemi, tel. + 358 29 504 8980</p>	
Asiasanat Nyckelord Key words occupations, education, labour market, labour policy, metal industry, occupations of welfare and arts	
Painettu julkaisu Inbunden publikation Printed publication ISSN 1797-3554	Verkkajulkaisu Nätpublikation Web publication ISSN 1797-3562
ISBN 978-952-227-893-7	ISBN 978-952-227-894-4
Kokonaissivumäärä Sidoantal Pages 100	Kieli Språk Language Suomi, Finska, Finnish
	Hinta Pris Price 22 €
Julkaisija Utgivare Published by Työ- ja elinkeinoministeriö Arbets- och näringsministeriet Ministry of Employment and the Economy	Kustantaja Förläggare Sold by Edita Publishing Oy / Ab / Ltd

Ammattien laaja-alaistuminen ja sen työpoliittinen merkitys

Tutkimuksen taustalla on työmarkkinoiden erilaistumisen tendenssien ja ammattien muutosten herättämä tutkimustarve. Raportissa tarkastellaan ammattien laaja-alaistumista metallialalla ja taide- ja hyvinvointialojen välisellä alueella. Tutkimusaineistoina ja menetelminä ovat työpaikehailmoitukset sekä fokusryhmä- ja yksilöhaastattelut.

Keskeinen tutkimustulos on pysyvyyden ja muutoksen rinnakkaisuus. Teknologiassa, ihmisen toiminnassa ja sosiaalisissa suhteissa sekä taiteessa on vakiintuneita ydinasioita, joihin laaja-alaistuminen perustuu. Ammattien laaja-alaistuminen ja ammattien pysyvyyden ilmiöt ovat sidoksissa keskenään.

Laaja-alaistumisen tausta on näissä tapaustutkimuksissa erilainen. Metallialalla laajentuminen liittyi selvästi teknologian ja globaalien markkinoiden kehityskulkuihin, jotka muuttavat ammatteja. Taide- ja hyvinvointialan ammatilliset muutokset kytkeytyvät yksilöiden urapolkuihin, identiteetteihin ja valintoihin. Ammattien laaja-alaistuminen haastaa koulutus- ja työpolitiikan pohtimaan keinoja, joilla vastataan oppimisen, ohjauksen ja työmarkkinoiden kestäväen kehityksen uusiin haasteisiin.

Tätä julkaisua myy:
Netmarket
Edita Publishing Oy
www.edita.fi/netmarket
asiakaspalvelu.publishing@edita.fi
Puhelin 020 450 05
Faksi 020 450 2380

Painettu
ISSN 1797-3554
ISBN 978-952-227-893-7

Verkojulkaisu
ISSN 1797-3562
ISBN 978-952-227-894-4



TYÖ- JA ELINKEINOMINISTERIÖ
ARBETS- OCH NÄRINGSMINISTERIET
MINISTRY OF EMPLOYMENT AND THE ECONOMY