

**SOSIAALITYÖN AMMATTILAISTEN TYYPILLISET
TYÖURAPOLUT JA URA-ANKKURIT**

Elina Lehtonen

Pro gradu-tutkielma

Sosiaalityö

Yhteiskuntatieteiden ja filosofian laitos

Jyväskylän yliopisto

Kevät 2012

TIIVISTELMÄ

Sosiaalityön ammattilaisten tyypilliset työurapolut ja ura-ankkurit

Elina Lehtonen

Jyväskylän yliopisto

Yhteiskuntatieteiden ja filosofian laitos

Sosiaalityö

Ohjaaja: Marjo Kuronen

Kevät 2012

147 sivua, liitteet 21 sivua

Tutkimuksen tavoitteena oli selvittää, minkälaisia ovat sosiaalityön ammattilaisten tyypilliset työurapolut ja miten erilaiset polut eroavat toisistaan urakehitykseen vaikuttavien ura-ankkureiden suhteen. Ura-ankkurit kuvaavat itse havaittuja kykyjä, motiiveja ja arvoja, jotka vaikuttavat työelämässä toimimiseen. Työurapolun etenemistä hahmotettiin erilaisten horisontaalisten ja vertikaalisten siirtymien kautta.

Tutkimus toteutettiin mixed methods -lähestymistapaa hyödyntäen. Siinä yhdistetään laadullisen ja määrällisen tutkimuksen elementtejä monipuolisemman kuvan saamiseksi aiheesta. Tässä tutkimuksessa kvalitatiivinen toimintahistoria-kysymys liitettiin kvantitatiiviseen kyselylomakkeeseen. Tutkimusaineisto kerättiin sähköisesti vuoden 2010 lopulla yli kymmenen vuotta urallaan työskennelleiltä, sosiaalityön tehtäviin päteviltä ammattilaisilta (N= 317). Toimintahistoriat analysoitiin tyyppitellen ja kvantitatiivisen aineiston analyysissä käytettiin ristiintaulukointia, korrelaatioita, t- ja u-testiä, yksi- ja kaksisuuntaista varianssianalyysia, Kruskal-Wallis -testiä sekä kovarianssianalyysia.

Sosiaalityön ammattilaisten tyypillisiä työurapolkuja olivat tutkimuksen mukaan 1) tasaiset, 2) hallintoon johtavat, 3) asiakasryhmään keskittyvät, 4) asiakasryhmältään vaihtelevat, 5) asemaltaan vaihtelevat, 6) asiakasryhmältään ja asemaltaan vaihtelevat sekä 7) erikoistehtäviä sisältävät työurat. Lisäksi urat jakautuivat edelleen katkoksellisiin ja eheisiin, sen mukaan oliko niiden aikana oltu poissa sosiaalityön tehtävistä. Kaikki sosiaalityön ammattilaiset pitivät ura-ankkureista tärkeänä eri elämänalueiden yhdentymistä sekä alalle omistautumista. Eri uratyypit myös erosivat toisistaan ankkureiden suhteen. Hallintoon johtavalla ja erikoistehtäviä sisältävällä uralla työskentelevillä korostuivat teknis-funktionaalinen pätevyys eli erityisammattitaito, johtamistaidollinen pätevyys, yrittäjäys sekä haasteellisuus. Erikoistehtäviä sisältävällä uralla pidettiin tärkeänä myös itsenäisyyttä ja riippumattomuutta, hallintoon johtavalla uralla turvallisuutta. Asiakasryhmältään ja asemaltaan vaihtelevalla työuralla työskentelevillä korostuivat myös hieman johtamistaidollinen pätevyys sekä yrittäjäys. Asiakasryhmään keskittyvällä uralla työskentelevillä ankkureista painottuivat teknis-funktionaalinen pätevyys ja turvallisuus. Turvallisuus oli tärkeää lisäksi tasaisella, asiakasryhmään keskittyvällä ja asemaltaan vaihtelevalla työuralla uralla työskenteleville. Asiakasryhmältään vaihtelevalla uralla työskentelevät eivät erottuneet ura-ankkureiltaan muista vastaajista. Katkoksellisella uralla työskentelevillä korostui eri elämänalueiden yhdentyminen ja eheällä työuralla työskentelevillä puolestaan johtamistaidollinen pätevyys.

Tutkimuksen tulokset osoittavat, että sosiaalityön työurat ovat hyvin vaihtelevia. Ura-ankkurit kuvasivat paremmin muihin kuin asiakastyön tehtäviin etenevien motivaatiota. Teoria ei tavoittanut sosiaalityölle tyypillisen asiakastyön tehtävistä toisiin siirtymisen motiiveja.

Avainsanat: mixed methods -tutkimus, sosiaalityö, työura, työurapolku, siirtymä, ura-ankkuri

SISÄLLYS

1. JOHDANTO.....	4
2. TYÖURAT JA TYÖURAPOLUT.....	8
2.1 Työuran määritelmät ja tutkiminen.....	8
2.2 Yksilöllinen työurapolku prosessina.....	9
2.2.1 Ulkoinen ja sisäinen ura-jaottelu.....	12
2.2.2 Siirtymistä rakentuvat ulkoiset työurapolut	12
2.2.3 Sisäisen uran ura-ankkurit.....	16
2.2.4 Ulkoisen ja sisäisen uran yhteenliittyminen.....	20
2.3 Työurapolut kontekstissaan	21
2.4 Naisten työurat	24
3. TYÖURAT SOSIAALITYÖN ALALLA	28
3.1 Sosiaalityö ammattina.....	28
3.2 Urakehitys sosiaalityössä.....	32
3.2.1 Työn vaihtaminen ja uupumus	35
3.2.2 Erikoistuminen	37
3.3 Sosiaalityön sukupuolittuminen ja sisäiset motiivit alalle.....	40
4. TUTKIMUSTEHTÄVÄ	43
5. TUTKIMUKSEN TOTEUTUS	45
5.1 Mixed methods -tutkimus	45
5.2 Tutkimusasetelma ja aineistonkeruu.....	48
5.3 Vastaaminen ja kato.....	54
5.4 Aineiston analyysimenetelmät.....	57
5.4.1 Tyypittely	57
5.4.2 Kvantitatiiviset analyysimenetelmät	60
5.5 Eettisiä pohdintoja	67
6. SOSIAALITYÖN AMMATTILAISTEN TYÖURAPOLUT	69
6.1 Tyypilliset työurapolut.....	69
6.1.1 Tasaiset työurapolut	71
6.1.2 Hallintoon johtavat työurapolut	73
6.1.3 Asiakasryhmään keskittyvät työurapolut	76
6.1.4 Asiakasryhmältään vaihtelevat työurapolut	78
6.1.5 Asemaltaan vaihtelevat työurapolut.....	80
6.1.6 Asiakasryhmältään ja asemaltaan vaihtelevat työurapolut.....	83
6.1.7 Erikoistehtäviä sisältävät työurapolut	85
6.2 Sosiaalityön ammattilaisten kirjo ja työuratyyppien väliset erot.....	88

6.3 Työurapolkujen luonne katkoksellisuuden ja eheyden kannalta tarkasteltuna	93
6.3.1 Poikkeamiset sosiaalityön urapolulta	97
6.3.2 Työttömyys työuran katkoksenä	99
7. SOSIAALITYÖN AMMATTILAISTEN URA-ANKKURIT JA NIIDEN MUUTOKSET	101
7.1 Eri ankkurit ja niiden muutokset uran aikana	101
7.1.1 Teknis-funktionaalinen pätevyys -ankkuri.....	101
7.1.2 Johtamistaidollinen pätevyys -ankkuri.....	103
7.1.3 Yrittäjäyys-ankkuri	106
7.1.4 Turvallisuus-ankkuri	109
7.1.5 Itsenäisyys ja riippumattomuus -ankkuri	111
7.1.6 Haasteellisuus-ankkuri	113
7.1.7 Eri elämänalueiden yhdentymisen -ankkuri	114
7.1.8 Alalle tai asialle omistautuminen -ankkuri	117
7.2 Yhteenveto työurapolkuihin vaikuttavista ura-ankkureista	119
7.3 Muut työuran siirtymiin vaikuttavat tekijät	123
8. SOSIAALITYÖN AMMATTILAISTEN OMAT KOKEMUKSET URAPOLUSTaan JA JATKOSUUNNITELMAT	126
9. JOHTOPÄÄTÖKSET	129
KIRJALLISUUS	137
LIITTEET	148
LIITE 1. Saatekirje.....	148
LIITE 2 Kyselylomake.....	149
LIITE 3. Ura-ankkurien vertailut	162

KUVIOT

KUVIO 1. Ulkoinen urapolku kuvattuna graafisesti (Varila ja Kallio 1992, 57).....	14
KUVIO 2. Tutkimusasetelmani.....	50
KUVIO 3. Sosiaalityön ammattilaisten koulutustaustat (N= 317).....	56
KUVIO 4. Valmistumisvuosien keskiarvot työuratyypeittäin.....	91
KUVIO 5. Teknis-funktionaalisen pätevyyden merkitys tarkasteltuna työuratyyppien ja työuran luonteen mukaan.....	102
KUVIO 6. Johtamistaidollisen pätevyyden merkitys tarkasteltuna työuratyyppien ja työuran luonteen mukaan.....	104
KUVIO 7. Yrittäjyyden merkitys tarkasteltuna työuratyyppien ja työuran luonteen mukaan.....	107
KUVIO 8. Turvallisuuden merkitys tarkasteltuna työuratyyppien ja työuran luonteen mukaan.....	109
KUVIO 9. Itsenäisyyden ja riippumattomuuden merkitys tarkasteltuna työuratyyppien ja työuran luonteen mukaan.....	112
KUVIO 10. Haasteellisuuden merkitys tarkasteltuna työuratyyppien ja työuran luonteen mukaan.....	113
KUVIO 11. Eri elämänaalueiden yhdentymisen merkitys tarkasteltuna työuratyyppien ja työuran luonteen mukaan.....	115
KUVIO 12. Alalle tai asialle omistautumisen merkitys tarkasteltuna työuratyyppien ja työuran luonteen mukaan.....	117

TAULUKOT

TAULUKKO 1. Ura-ankkureita kuvaavat väittämät, joista summamuuttujat on muodostettu sekä summamuuttujien Cronbachin alfa –kertoimet.....	63
TAULUKKO 2. Sosiaalityön ammattilaisten työuratyyppit, niiden määrät ja tyypittelyn kriteerit.....	69
TAULUKKO 3. Erikoistehtävien määrät vastaajilla.....	86
TAULUKKO 4. Vastaajien jakautuminen sukupuolittain työuratyyppien välillä.....	88
TAULUKKO 5. Vastaajien jakautuminen koulutuksittain koko aineistossa ja työuratyypeissä.....	90
TAULUKKO 6. Työurien luonteet työuratyypeittäin.....	95
TAULUKKO 7. Sosiaalityön tehtävistä poikkeaminen työuratyypeittäin.....	98
TAULUKKO 8. Työttömyys uran aikana työuratyypeittäin.....	99
TAULUKKO 9. Johtotehtäviin etenemisen merkityksen muutokset työuratyypeittäin.....	106
TAULUKKO 10. Työn kehittämisen ja uudistamisen merkityksen muutokset työuratyypeittäin.....	108
TAULUKKO 11. Turvallisen työsuhteen merkityksen muutokset työuratyypeittäin.....	110
TAULUKKO 12. Työn ja perheen välisen tasapainon merkityksen muutokset työuratyypeittäin.....	116
TAULUKKO 13. Sosiaalityön palvelutyö-merkityksen muutokset työuratyypeittäin.....	118

1. JOHDANTO

” Minulla on vierähtänyt 20 vuotta sosiaalialalla ja eläkeikään on vielä toiset 20 vuotta. Uskoisin, että en tee yhtään ylimääräistä työvuotta valtiovallan toiveista huolimatta. Sen verran mieltäni painaa sosiaalityön psyykkisesti kuluttava ihmissuhdetyö. Nyt eteeni on tullut pulma. Mitä sosiaalityötä ja missä työpaikassa haluaisin työskennellä seuraavat 20 vuotta. Töitä pätevälle sosiaalityöntekijälle on tarjolla paljon. [...] Olen nähnyt lastensuojelulaitokset. Työn sijaishuollossa koin antoisaksi. Työkokemusta on monesta sosiaalitoimistosta: ensiksi toimeentulotuessa, missä minulle sopi hoitaa asunnottomat juopot ja välitystiliasiakkaat. Sosiaalitoimistossakin työ muuttui. Tuli organisaatiomuutos ja tehtävärakennemuutos sekä kirjallinen hakumenettely. Asiakas unohtui ja työntekijältä vietiin mahdollisuus kohdata ja auttaa kaikkein vaikeimmassa elämäntilanteessa olevia. Seuraavaksi siirryin sosiaalityöntekijän työarvostushierarkiassa eteenpäin lastensuojeluun. Lastensuojelussa työ tuntui kaaokselta jo heti alkumetreiltä – kiireisiä sijoituksia, kriisejä ja vaillinaiset resurssit auttaa perheitä. Ajattelinkin ottaa askeleen uralla ja hankin perheneuvonnan erikoistumiskoulutuksen. Terapeuttinen työote perheneuvolassa oli mielekästä monta vuotta. [...] Sitten vaihtui johtaja ja tuli monenlaisia muutoksia. Hyvän työn tekemisen yllä leijui taas liikaa uhkia. Tein riskialttiin vaihdon terveydenhuoltoon. Tiesin sen tullessani lääketieteen arvostettuun maailmaan ja terveydenhuollon vanhoilliseen hierarkiseen tiimiin. ” (Palattaisiinko aikaan entiseen? 2010.)

Näin pohti työuraansa eräs sosiaalityöntekijä *Talentia*-lehden lukijapalstalla. Hän oli siirtynyt urallaan sosiaalityön eri sektoreilta toiselle, osin omasta halustaan, osin niin sanotusti olosuhteiden pakosta. Uransa suunnasta jatkossa hän ei ollut vielä varma. Tällainen julkinen keskustelu työurista on sosiaalityössä vielä melko harvinaista, eivätkä ura-ajattelu ja uralla eteneminen tule ehkä ensimmäisenä mieleen sosiaalityöstä puhuttaessa. Ne yhdistetään yleisesti siirtymiseen ylemmäs organisaatioshierarkiassa (Gunz & Peiperl 2007, 3), mikä on tyypillisempää elinkeinoelämässä. Työuratutkimusta onkin perinteisesti tehty taloustieteiden parissa (Suomessa mm. Lähteenmäki 1992; Ekonen 2007; Nykänen 2008). Näkemys urasta vain hierarkiassa ylöspäin suuntautuvana toimintana on kuitenkin kapea, sillä ura voi olla horisontaalisessa suunnassa etenevä ja silti arvostettu (Haapakorpi 1998, 188), kuten esimerkin sosiaalityöntekijällä.

Myös mahdollisuudet etenemiseen vaihtelevat eri alojen välillä. Sosiaalialalla etenemiseen ovat vaikuttaneet kelpoisuusvaatimukset (Asetus sosiaalihuollon ammatillisen henkilöstön kelpoisuusehdoista 838/1984; Asetus sosiaalihuollon ammatillisen henkilöstön kelpoisuusehdoista 804/1992; Laki sosiaalihuollon ammatillisen henkilöstön kelpoisuusvaatimuksista 272/2005), joiden vuoksi ei edes ole mahdollista edetä vertikaalisesti esimerkiksi lähihoitajasta sosiaalipalveluiden johtajaksi ilman asiaankuuluvaa koulutusta. Lisäksi työn organisatorinen konteksti vaikuttaa etenemiseen ja sen mahdollisuuksiin. Esimerkiksi julkisella sektorilla urakehitys on hitaampaa kuin yksityissektorilla (Haapakorpi 1994, 65).

Sosiaalialalla ja sosiaalityössä näkyy kuitenkin samantyyppisiä muutoksia, joita on havaittavissa yleisemmin työmarkkinoilla. Yksi tyypillinen piirre nykyajan yhteiskunnalle ja myös työmarkkinoille on jatkuva epävarmuus. 90-luvulla julkisesta sektoristakin tuli epävarmempi työllistäjä ja määräaikaiset työt tulivat sosiaalialalle (Julkunen 2004, 183; Kovalainen 2004, 193). Myös projektiajattelun kehittyminen ja hankevyöry sosiaalialalla sekä työvoiman käyttötavan muutos niukentuneiden resurssien, kovenevien tehokkuusvaatimusten ja kiristyvän kilpailun oloissa ovat tuoneet katkoksellisuutta työelämään (Kananaja ym. 2007, 208, 212; Julkunen 2004, 183; Raunio 2003, 90). Julkisen sektorin naisvaltaisuudesta johtuen muutokset ovat tuottaneet määräaikaisten työsuhteiden sukupuolittunutta rakennetta (Kovalainen 2004, 193). Tämä epävakaisuus merkitsee myös työn muotojen yhä laajenevaa joustavuutta ja vaihtelevuutta (Raunio 2003, 89–90). Näin myös työurat muodostuvat yksilöllisiksi.

Työuraansa lukijapalstalla pohtiva sosiaalityöntekijä näkee pätevän työntekijän työmahdollisuudet hyvinä. Tämän käänköpuolena on pula koulutetuista sosiaalityöntekijöistä, erityisesti kunnissa. Keväällä 2008 kuntien sosiaalityössä työskentelevistä sosiaalityöntekijöistä epäpäteviä oli 26,6 prosenttia. (Sarvimäki 2010, 317.) Se kertoo työvoimapulan laajuudesta. Työntekijäpula liitetään usein Etelä-Suomen isoihin kaupunkeihin, mutta myös pieniin maaseutu-maisiin kuntiin, joissa ei ehkä ole yhtään pätevää sosiaalityöntekijää (Karvinen-Niimikoski ym. 2005, 27; Sarvimäki 2010, 317). Tämä on oikeastaan eräänlainen ”ikuisuuskytymys” sosiaalityössä, koska jo 1980-luvulla oli vaikeuksia saada avoimiin virkoihin riittävästi päteviä hakijoita (Kemppainen 2006, 268; Raunio 2004, 42; Vuorikoski 1999, 163–176).

Pulan keskeiseksi syyksi on nimetty työntekijöiden heikko pysyvyys kunnallisen sosiaalityön tehtävissä (Kiireelliset toimenpiteet sosiaalityön vahvistamiseksi 2003). Myös tutkimuksin on todettu työntekijöiden vaihtuvuuden olevan suurta sosiaalityön toimipaikoissa ja sosiaalityön

ammattilaisten vaihtavan työpaikkoja ahkerasti (Jaakkola 2011; Matela 2009). Tähän ovat syynä muun muassa kuntien sosiaalityön työmäärien epäinhimillinen mitoitus, työn henkinen raskaus ja alhainen palkkataso suhteessa työntekijöiden koulutustasoon, työn raskauteen ja vaativuuteen (Raunio 2004, 42; Vuorikoski 1999, 163–176; Kiireelliset toimenpiteet sosiaalityön... 2003, 13–14). Tehokkuus- ja hyötynäkökohdat luovat paineita työntekijöille, jotka pyrkivät toimimaan sosiaalisten arvojensa mukaisesti ja ajamaan asiakkaan etuja (Raunio 2004, 77, 91–92). Kunnallinen sosiaalityö ei siis houkuttele koulutettuja sosiaalityöntekijöitä, ainakaan pitkiksi ajoiksi.

Pula pätevistä työntekijöistä tulee vielä lisääntymään sosiaalihuoltajakoulutuksen käyneiden sosiaalityön ammattilaisten eläköityessä (Sarvimäki 2010, 317; Vuorensyrjä ym. 2006, 24, 31). Koulutuksen lisäämiselle onkin todettu olevan tarvetta, tosin muutoksia tarvitaan myös työn tekemisen ehdoissa (Vuorensyrjä ym. 2006). Sosiaalityön työolojen parantaminen onkin ensisijaisen tärkeää, sillä työmarkkinajärjestöt hyväksyivät maaliskuussa 2012 työurien pidentämisen reilulla vuodella (Työmarkkinakeskusjärjestöjen työurasopimuksen linjaukset 2012).

Oma mielenkiintoni sosiaalityön työuria ja niiden kulkua kohtaan heräsi Sosiaalityön tutkimuksen päivillä Jyväskylässä vuonna 2010 pidetyn Sosiaalityö työnä ja urana -työryhmän myötä. Siellä esiteltiin aihepiirin aiempaa tutkimusta, jossa on käsitelty muun muassa lastensuojelutyössä jatkamisen tai siitä poisvaihtamisen teemoja (Forsman 2010), lastensuojelun johtajien uria (Pellinen 2009) sekä erikoistumiskouluttautumista ja sen vaikutuksia kouluttaneiden työuriin (Hietämäki & Kantola 2010). Tilanteessa, jossa pätevistä sosiaalityöntekijöistä on etenkin tietyillä alueilla ja työpaikoilla jatkuva pula sekä vaihtuvuus on suurta, on tärkeää saada tietoa siitä, miten sosiaalityöntekijöiden työurat kehittyvät ja mihin he työuransa aikana siirtyvät. Toisaalta on tärkeää tarkastella tilannetta nimenomaan sosiaalityöntekijän näkökulmasta: miten erilaiset tarjolla olevat mahdollisuudet ja työn kuormittavuus näyttäytyvät hänen kannaltaan. On siis tarpeen pohtia työuria sosiaalialalla ja sosiaalityössä.

Tutkin pro gradu -tutkielmassani sosiaalityön ammattilaisten tyypillisiä työurapolkuja ja sisäisiä motivaatiotekijöitä ura-ankkureiden kautta. Ura-ankkurit kuvaavat itse havaittuja kykyjä, motiiveja ja arvoja, jotka vaikuttavat työelämässä toimimiseen (Schein 1978, 125). Olen valinnut tarkastelun kohteeksi nämä sisäiset motivaatiotekijät, koska on mielenkiintoista tietää eroavatko eri tavoin urallaan etenevät sosiaalityön ammattilaiset motiiviansa suhteen toisistaan. Tutkin aihetta mixed methods -lähestymistapaa hyödyntäen. Tässä lähestymistavassa

yhdistetään laadullisen ja määrällisen tutkimuksen elementtejä monipuolisemman kuvan saamiseksi aiheesta (Tashakkori & Creswell 2007, 4; Creswell & Plano Clark 2007, 5–6; Robson 2002, 5).

Aloitan tarkastelun kuvaamalla työuratutkimuksen kenttää ja syvennyn yksilöllisen työurapolun ulkoisiin siirtymiin ja sisäisiin ura-ankkureihin. Tarkastelen hieman myös työuria kontekstissaan sekä naisten uria sosiaalityön ollessa hyvin naisvaltainen ammatti. Tämän jälkeen siirryn käsittelemään aiempaa tutkimusta sosiaalityön työurista. Luvussa neljä esitän tutkimustehtäväni, jonka jälkeen kuvaan tutkimuksen toteutuksen luvussa viisi. Seuraavat luvut keskittyvät tutkimukseni tulosten tarkasteluun ja lopuksi kokoaan viimeisessä luvussa johtopäätökseni sosiaalityön työurapoluista ja ura-ankkureista.

2. TYÖURAT JA TYÖURAPOLUT

2.1 Työuran määritelmät ja tutkiminen

Työ on keskeinen osa aikuisten ihmisten elämää, sillä työtehtävien parissa kuluu viikossa keskimäärin 40 tuntia. Elämän aikana tehdyistä erilaisista työtehtävistä voidaan katsoa koostuvaksi yksilön työura. Työuraan liittyy ajatus sen ammatillisesta luonteesta ja jonkinlaisesta edistymisestä (Gunz & Peiperl 2007, 3). Arthur, Hall ja Lawrence (1989, 8) ovat määritelleet työuran yksilön työkokemusten sarjaksi, joka kehittyy ajan myötä. Urapolku puolestaan voidaan määritellä peräkkäisten toimien sarjaksi (Lähteenmäki 1992, 44). Käsitteet työura ja työurapolku ovat siis näiden määritelmien mukaan oikeastaan synonyymeja, joissa molemmissa olennaista on erilaisista työtehtävistä muodostuva sarja, jatkumo. Työura on kuitenkin näistä yleisemmin kirjallisuudessa käytetty. Käytän tässä tutkimuksessa käsitteitä rinnakkain. Työurapolku-käsitteen olen valinnut tutkielman otsikkoon, sillä se kuvastaa mielestäni paremmin erilaisten työtehtävien aiheuttamaa vaihtelua yksilön työuran kulussa ja työuran prosessiluontoisuutta.

Työuria on tutkittu monien eri tieteenalojen piirissä, kuten psykologiassa, sosiaalipsykologiassa, sosiologiassa, antropologiassa, taloustieteissä, yhteiskuntapolitiikassa, historiassa sekä maantieteessä (Arthur ym. 1989, 9–10). Näillä kaikilla on oma tarkastelukulmansa aiheeseen lähtien yksilöstä organisaatiotason kautta aina yhteiskunnan tasolle saakka. Uratutkimuksessa keskeistä ovat vaikutukset, joita ihmisille syntyy ajankulussa. (Gunz & Peiperl 2007, 2–7.) Työuratutkimus on kehittynyt omaksi tutkimusalakseen 1970-luvun paikkeilla (emt., 1). Vahvimmat koulukunnat ovat olleet psykologinen sekä sosiologinen (Arthur ym. 1989, 9; Barley 1989), tosin uratutkimuksen kenttä on yhä hyvin hajanainen ja psykologinen sekä sosiologinen perinne ovat vielä yhdistymättä (Schein 2007, 573).

Uratutkimuksen historiasta voidaan erottaa viisi erilaista jännitettä. Niistä ensimmäinen on yksilön toimijuuden ja sosiaalisen determinismin välinen jännite, jossa vastakkain ovat yksilön oma rooli uransa rakentajana sekä sosiaalisten rakenteiden luomat mahdollisuudet ja rajoitteet. Toinen jännite on prosessimuotoisen työurapolun sekä yhteensopivuuden saavuttamisen (fit) välillä, joka tarkoittaa työn ja työntekijän yhteensopivuuden tavoittamista. Kolmannessa jännitteessä vastakkain ovat yhteensopivuus yksilön tai yhteisön näkökulmasta tarkas-

teltuna. Neljäs jännite liittyy työuran tarkoitukseen, joka voidaan nähdä joko yleisenä sosiaalisena ilmiönä tai yksilöllisenä elämäntarinana. Viimeisessä, viidennessä jännitteessä puolestaan vastakkain ovat työuratietämys teoreettisena ennusteena sekä uratietämys käytännön apuna yksilöille, jotka rakentavat työuriaan. (Moore ym. 2007, 30–33; Gunz 1989.) Oma tutkimukseni paikantuu työurapolun prosessimuotoisuutta korostavaan suuntaukseen. Taustaajatuksista on löydettävissä yhtymäkohtia myös yksilön omaa toimijuutta korostavaan suuntaukseen, koska ajattelen, että yksilö voi itse ratkaisullaan vaikuttaa työuransa kulkuun ja näissä erilaisissa ratkaisuissa voidaan nähdä kunkin yksilöllinen työuraprosessi, eli kokonaisuudesta muodostuu yksilön työurapolku.

Seuraavaksi esittelen tarkemmin työurapolkua prosessina kuvaavaa suuntausta. Työuraa voidaan tarkastella joko yksilön tai organisaation näkökulmasta (Varila & Kallio 1992, 55; Gunz & Peiperl 2007, 4; Baruch 2004, 2–3). Tässä tutkimuksessa keskityn yksilönäkökulmaan, vaikkei sitä voikaan täysin irrottaa organisaationäkökulmasta (emt.), sillä työtä tehdään yleensä jonkin organisaation puitteissa.

2.2 Yksilöllinen työurapolku prosessina

Työurapolku-näkökulma ohjaa tarkastelemaan työuraa pitkittäisestä perspektiivistä. Perinteisesti työura on mielletty kokoaikaiseksi työksi, jota tehdään katkeamattomasti ja pyritään koHoamaan uralla erilaisten ylennysten kautta, kunnes jääetään lopulta eläkkeelle (Valcour ym. 2007, 191). Tämän suuntainen ajatus on taustalla varhaisemmissa urakehityksen vaiheteorioissa, jotka tarkastelevat työurapolun rakentumista yksilönäkökulmasta. Teorioille on yhteistä se, että niissä yritetään määrittää kehityksen kulku ja keskeiset osa-alueet (Lähtenmäki 1992; Varila & Kallio 1992; Sullivan & Crocitto 2007). Esimerkiksi Superin (1957) vaihemallissa mallinetaan yksilön työurapolkua toisiaan seuraavina kehitysvaiheina. Nämä ovat tutkiminen, vakiinnuttaminen, säilyttäminen sekä luopuminen. Ne kuvaavat, kuinka ensin etsitään omaa paikkaa työelämässä, paikan löydyttyä se vakiinnutetaan ja sitä pidetään yllä, kunnes jääetään eläkkeelle ja poistutaan työelämästä. Tämä on kuitenkin hyvin suoraviivainen kuva työurasta ja Super päivittikin malliaan kuvaamaan vaihtelevampia työuria lisäämällä ajatuksen kierrättämisestä eli palaamisesta aikaisempiin urakehityksen vaiheisiin (Super, Zelkowitz & Thompson 1981, Sullivanin & Crocittin 2007, 290 mukaan). Varhaisissa kehitysteorioissa siis kuvataan yleisiä kehityssuuntia ja erilaisia kehitystehtäviä, joita yksilöt käyvät läpi työ-

elämässä. Ne antavat melko yksinkertaistetun kuvan yksilöistä työelämässä, vaikka niissä pyritäänkin ottamaan huomioon työurapolun vaihtelevuutta. Mallit myös korostavat pitkiä työsuhteita samassa organisaatiossa. Suurin osa teoreettisista malleista kuvaa organisaation sisällä tapahtuvaa urakehitystä, eikä organisaatioiden väliseen liikkeeseen ei ole niinkään keskitytty. (Cappelli & Hamori 2007, 332.) Varhaiset mallit nojautuvat lisäksi hyvin miehiseen näkemykseen, jonka mukaan yksilöllä ei ole työn ulkopuolisia vastuita, kuten perhe. Naisten työurissa tuleekin miehiä enemmän esille ajoituksen vaihtoehtoisuus. (Valcour ym. 2007, 194.) Naisten työuriin keskityn tarkemmin luvussa 2.4.

Postmodernit teoriat puolestaan korostavat yksilöllistä kokemusta sekä henkilökohtaista toimijuutta työurapolun kehityksessä. Myös epävarmuus ja ennustamattomuus tulevat niissä esille. (Kidd 2007, 101; Cohen ym. 2004, 408; Forrier ym. 2009, 739.) Normatiivisen kehityksen ohjaaman työuralla etenemisen malleista, joissa pitkät työsuhteet korostuvat, onkin siirrytty monen eri työtehtävän urapolkuihin. Yksi tällainen teoreettinen jäsenitys on riippumattoman työuran malli (boundaryless career concept), joka kuvaa fyysistä ja psyykkistä liikumista työurapolulla. Jäsennyksessä tulee esille, kuinka työtehtävät voivat vaihtua työuran aikana, ja ollaan siis riippumattomia organisaatiosta. Myös psyykkiset muutokset, kuten kouluttautuminen ja osaamisen kasvattaminen ovat keskeisiä eli ollaan riippumattomia ulkoisista rajoitteista ja ohjataan omaa työuraa itse. Lisäksi tietoisuus omista mahdollisuuksista tehdä siirtymiä työuralla painottuu. (Sullivan & Arthur 2006.) Perinteisten hierarkkisten työurien onkin nähty antavan tilaa vapaammille ja eri suuntiin kehittyville urapoluille, joissa yhdistyvät niin henkilökohtaisen kuin ammatillisen elämän osa-alueet (Ekonen 2007; Cohen ym. 2004, 408). Nykyään liikutaan työuralla myös kulttuurista toiseen sekä valtion sisäisesti ja niiden välillä (Thomas & Inkson 2007, 453; Airo ym. 2008, 10). Yksilöllisyys tulee siis uratutkimuksen kentällä yhä enemmän esille. Tutkittaessa uraa yksilön näkökulmasta voidaan ymmärtää paremmin, miten yksilöt itse näkevät ja jäsentävät uraansa, miten näkemykset urasta muuttuvat ajan ja kokemuksen myötä sekä miten yksilöiden omat tulkinnat vaikuttavat heidän uravalintoihinsa ja toimintaansa (Ekonen 2007, 30).

Työelämän muuttuminen epävarmemmaksi on ohjannut työuratutkimusta tähän uuteen suuntaan (Gunz & Peiperl 2007, 2). Työsuhteista on esimerkiksi tullut lyhytkestoisempia. Vakaat työsuhteet ovat vaihtuneet epävarmuuteen, joustavuuteen ja moninaiisiin siirtymisiin työelämässä. Katkoksellisuus, työttömyys ja riskialttius ovat lisääntyneet. Työpaikan vaihdokset ovat tihtyneet ja myös alalta toiselle tehdään vaihdoksia. Työnkuvat ovat lisäksi monipuo-

listuneet. (Airo ym. 2008, 22–23; Suikkanen ym. 2001; Lähteenmäki 1992, 11.) Kaiken kaikkiaan työelämästäkin on tullut yksilöllisempää (Airo ym. 2008, 13; Suikkanen ym. 2001). Onkin alettu puhua työnantajan ja työntekijän välisen psykologisen sopimuksen muuttumisesta. Aikaisemman psykologisen sopimuksen mukaan työnantajat pitivät työntekijöistään huolta ja takasivat pysyvän työpaikan, jolloin myös työntekijät pysyivät uskollisina työnantajaa kohtaan. Enää työnantajat eivät tarjoa varmuudella pitkiä työsuhteita, joten työntekijät panostavat uuden oppimiseen oman henkilökohtaisen uransa kannalta ja opitun osaamisen markkinointiin. (Sullivan 1999, 458.) Näiden teorioiden on esitetty vastaavan tietoyhteiskunnan tarpeisiin (Khapova ym. 2007, 121). Riippumattoman työuran mallin korostama yksilöllistyminen voisi kuvata tätä uusiin tarpeisiin vastaamista, sillä muita syitä nykytyöuran useammille siirtymille ei teoriassa varsinaisesti annetakaan.

Muutosta työurateorioissa voisi kuvata siten, että on ikään kuin vain siirrytty toisesta ääripäästä toiseen ja todellinen tilanne on jotakin näiden väliltä (Baruch 2006). Uudempia teorioita onkin kritisoitu yksilöllisen valinnan liiallisesta korostumisesta, sillä työuran rakentumiseen vaikuttavat myös muut tekijät (Forrier ym. 2009, 740; Thomas & Inkson 2007, 453). Niistä lisää luvussa 2.3. Siitäkin huolimatta, että tutkimus on monipuolistunut, perinteisen uratutkimuksen vaikutus on yhä voimakasta (Ekonen & Lämsä 2005, 132). Perinteiset organisaatiotkaan eivät ole vielä kadonneet, esimerkiksi julkisella sektorilla työurat ovat vielä hyvin tavanomaisia (McDonald ym 2005; Gunz ym. 2000, 48–51). Onkin mielenkiintoista, että varhaisempien teorioiden mukaan työurapolkua kuljetaan normatiivisesti sisäsyntyisten kehitystarpeiden ohjaamana, kun taas uudemmissa teorioissa yksilölliset valinnat muuttuneessa yhteiskunnassa ovat olennaisia. Tässä tulevat esille myös työuratutkimuksen psykologiset ja sosiologiset tarkastelukulmat.

Viimeaikaiset näkemykset työuran käsitteen määrittelemisestä edustavat yhä enenevässä määrin ajatusta, että subjektiivinen ja objektiivinen puoli on otettava uran käsitettä määriteltäessä huomioon (Cohen ym. 2004; Young & Collin 2004). Ajatus ei sinällään ole uusi, sillä Hughes totesi jo vuonna 1937 subjektiivisuuden ja objektiivisuuden olevan kolikon kaksi puolta (Hughes 1937).

2.2.1 Ulkoinen ja sisäinen ura-jaottelu

Yksilön näkökulmasta työura voidaan jakaa ulkoisesti havaittavaan uraan eli viralliseen asemaan sekä sisäiseen uraan tai sisäisiin tekijöihin. Voidaan puhua myös objektiivisesta ja subjektiivisesta työurasta. Tavallisimmin työura on nähty ulkoisena urana eli liikkumisena kronologisen ajan sekä yksilön ammatillisen aseman tai organisatorisen aseman suhteen. (Gunz & Peiperl 2007, 4; Ekonen & Lämsä 2005, 136–137; Baruch 2004, 26, 44; Varila & Kallio 1992, 55–56; Valcour & Tolbert 2003, 769.) Ulkoista työuraa voidaan havainnollistaa myös palkkatason kautta (Ekonen & Lämsä 2005, 137; Baruch 2004, 26, 44).

Subjektiivinen urakäsitys lähtee ajatuksesta, jonka mukaan yksilön omat kokemukset ja havainnot ovat uraa määrittäviä seikkoja (Gunz 1989). Subjektiivisen käsityksen mukaan uralla menestyminen tarkoittaa eri ihmisille eri asioita. Tällöin esimerkiksi organisaatiohierarkiassa etenemistä ei voi pitää kehityksen mittarina, vaan kehityksen tulkinta muotoutuu yksilön omien arvostusten ja valintojen pohjalta. Tärkeää on se, minkä yksilö kokee uraksi ja siinä menestymiseksi. Esimerkiksi mahdollisuus oman asiantuntijuuden lisääntyvään käyttöön voi olla urakehitystä yhdelle, mutta ei taas toiselle. (Ekonen & Lämsä 2005, 137.)

Sisäiseen uraan onkin liitetty hieman toisistaan poikkeavia sisältöjä, kuten yksilön minäkuva, koettu identiteetti, ammatillinen identiteetti sekä yksilön työuraan liittämät sisäiset pyrkimykset ja kokemukset. (Varila & Kallio 1992, 56–60; Lähteenmäki 1992, 48; Gunz & Peiperl 2007, 4; Baruch 2004, 26, 43.) Subjektiivisen työuraan on myös esitetty kuuluvaksi useampia ulottuvuuksia (Khapova ym. 2007, 115), jolloin nämä erilaiset määritelmät voisivat olla yhdistettävissä. Yhteistä näissä määritelmissä onkin se, että sisäisen uran tekijät kuvaavat yksilön omaa kokemusmaailmaa hänen toimiessaan ympäristössään, tässä työuralla. Sisäiset pyrkimykset määräävät periaatteellisen uralla liikkumisen suunnan (Varila & Kallio 1992, 58) ja niiden kautta voidaan selittää, miksi toiselle on tärkeää edetä johtotehtäviin, kun taas toinen kokee tärkeäksi ammattitaidon kehittämisen perustehtävien tasolla. Subjektiiivista työuraa kuvaan myöhemmin ura-ankkureiden kautta.

2.2.2 Siirtymistä rakentuvat ulkoiset työurapolut

Ulkoisen työurapolun voidaan katsoa rakentuvan erilaisista siirtymistä. Eräänlaisina perussiirtyminä voidaan ymmärtää siirtymä työvoimaan, pois työvoimasta, työllisyyteen, työttömyy-

teen, opiskelijaksi ja eläkkeelle (Suikkanen ym. 2001, 92). Näissä perussiirtymissä olennaista on siirtymisen suhde työelämässä toimimiseen: siirrytään joko työelämään tai sieltä pois.

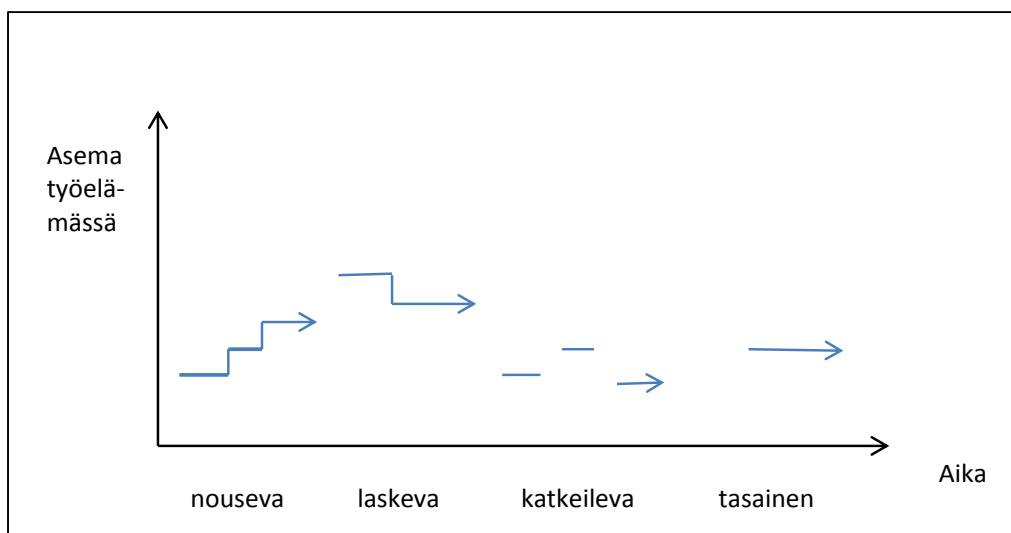
Perussiirtymiä spesifimpiä siirtymiä ovat puolestaan ammatillinen ja toimialakohtainen siirtymä sekä työvoimaan kuuluvien muutto paikkakunnalta toiselle ja pendelöinti eli työmatkaliikenne (Suikkanen ym. 2001, 92). Kaksi jälkimmäistä ovat epäolennaisia yksilön ulkoisen työuran kannalta, sillä niissä varsinainen siirtyminen tapahtuu maantieteellisesti. Ammatilliset ja toimialakohtaiset siirtymät puolestaan tulevat esille yksilöllisissä työurapoluissa. Niitä voitaisiin kuvata myös organisaation sisällä tai niiden välillä tapahtuviksi siirtymiksi (Femlee 1982, 145; Lähteenmäki 1992), koska ammatin tai työtehtävän vaihtuessa siirrot tehdään konkreettisesti tietyn organisaation sisäisinä vaihdoksina tai niiden välillä. Uraliikkuvuuden tutkimuksessa liikkuminen on jaettu samoin sisäiseen, työn sisällä tapahtuvaan, esimerkiksi työnjakoon liittyvään liikkuvuuteen ja ulkoiseen liikkuvuuteen, jolloin on kyse työpaikan vaihtamisesta (Lähteenmäki 1992, 57, 62). Yhdysvaltalaisessa tutkimuksessa on havaittu, että jos työntekijä liikkuu organisaation sisällä, ei ole todennäköistä liikkua niiden välillä, kun taas organisaatioiden välillä liikkuminen vähentää organisaation sisällä liikkumista (Valcour & Tolbert 2003, 776).

Tehtävän vaihtamiseen liittyvistä siirtymistä voidaan vielä erottaa aseman (position) vaihtoon liittyvät työurasiirtymät, jolloin tapahtuu vaihdos tehtävän vastuualueissa (Heppner 1998, 137). Tehtävää vaihdettaessa siirrytään organisaatiohierarkian samalla tasolla tehtävästä toiseen, kun taas asemaa vaihdettaessa siirrytään hierarkiassa tasoilta toisille. Lisäksi voidaan kuvata siirtymistä organisaation ydintä kohti, joka tarkoittaa luottamuksen lisääntymistä yksilöön ammattinsa, työnsä tai organisaationsa edustajana (Schein 1978, 37–39). Tässä siirtymisessä varsinaista ulkoisesti havaittavaa liikkumista ei tapahdu.

Työurasiirtymiä tai -muutoksia sekä ammatillisia muutoksia käytetään usein käsitteinä rinnakkain (interchangeable). On kuitenkin tarpeen tehdä ero uramuutoksen ja työpaikan vaihdon välillä, jolloin työpaikan vaihto tarkoittaa siirtymistä samanlaiseen työhön tai työhön, joka voidaan lukea osaksi normaalia urapolkua. Uramuutoksessa on kyse syvemmästä ammattialan vaihtamisesta. (Carless & Arnup 2011, 80, 85; Heppner 1998, 137.) Työurasiirtymien tutkimuksessa keskitytään tietyn ammattialan sisällä tehtyyn uraan ja sen muutoksiin.

Urasiirtymiä tapahtuu nykyään enemmän kuin ennen ja ne ovat yksilön itsensä alkuunpanemia, eivät niinkään osa organisaatioon sosiaalistumista tai urasuunnitteluprosesseja (Ibarra & Deshpande 2007, 269). Toisaalta myös työelämän muutoksesta aiheutuu siirtymiä yksilöille.

Siirtymistä syntyy erilaisia ulkoisia työurapolkuja. Niitä voidaan jaotella kuvion 1 mukaisesti ajan sekä ammatillisen aseman suhteen muun muassa tasaiseen, nousevaan ja laskevaan työuraan. Se, millaiseksi yksilön ura laajemmassa kokonaisuudessa hahmottuu, riippuu vertailukohdasta, esimerkiksi organisaatiosta, ammattiryhmästä, ikäluokasta tai sukupuolesta. (Varila & Kallio 1992, 57.) Yksittäisistä siirtymistä tai niiden puuttumisesta hahmotetaan siis laajemmalla aikavälillä tiettyjä suuntauksia. Työurapolku voi myös olla eri syistä johtuvien keskeytysten takia katkeileva tai yhtenäisempi (Kuvio 1). Tavallisemmin katkeilevan uran taustalla on opiskelua, työttömyyttä, lastenhoitoa tai sairautta. (emt.; Kivinen ym. 2002, 9.)



KUVIO 1. Ulkoinen urapolku kuvattuna graafisesti (Varila ja Kallio 1992, 57)

Nousevaa tai laskevaa uraa voitaisiin kutsua myös vertikaaliseksi urakehitykseksi (Ekonen & Lämsä 2005). Schein (1978, 37–39) käyttää nousevasta työurasta käsitettä hierarkkinen urakehitys. Alaspäin siirtyminen hierarkiassa ei liene kovin tavallista ja sitä on kutsuttu taantumiseksi uralla (Ekonen & Lämsä 2005). Tietynlaisen siirtymisen ihanne tulee nimeämisessäkin esille.

Schein (1978, 37–39; ks. myös Varila & Kallio 1992, 58–59) on yhdistänyt ajatuksen työssä oppimisesta ja urakehityksestä. Hän käyttää teknis-toiminnallisen ulottuvuuden suunnassa

tapahtuvan siirtymisen käsitettä viittaamaan ammatilliseen erikoistumiseen tai laaja-alaistumiseen. Siitä voidaan käyttää termiä horisontaalinen eteneminen (Schein 1978, 37–39). Suhteessa vertikaaliseen urakehitykseen horisontaalinen eteneminen tapahtuu samalla tasolla tehtävistä toisiin. Horisontaalisen kehityksen on nähty olevan tyypillistä naisille (Mainiero & Sullivan 2005; Sullivan 1999, 460–462). Tasainen työura on tyypillinen etenkin erilaisissa asiantuntija-ammateissa toimivilla, esimerkiksi julkishallinnossa (Varila & Kallio 1992, 56–57).

Tyypittelyjä ulkoisista työurista on tehnyt muun muassa Rouhelo (2008). Hän on tutkinut yliopiston yleissivistävästä koulutuksesta valmistuneiden urapolkuja ja jaotellut ne vakaaksi, liikkuvaksi, nousujohteiseksi, epävakaaksi ja poikkeavaksi työuratyyppiä. Vakaalla työuralla työskentelevillä vastaajilla oli pääasiassa yksi, pysyvä kokopäiväinen työsuhte eikä työttömyyttä. Liikkuvalla työuralla työskentelevillä oli useampia työsuhteita, joiden välillä he olivat liikkuneet horisontaalisesti ja näiden urien aikana oli koettu vain vähän työttömyyttä. Nousujohteisella työuralla siirtyminen oli hierarkkista ja työttömyys oli vähäistä. Epävakaalla uralla korostuivat useat työsuhteet, koulutustasoa alempi työ ja työttömyys. Poikkeavalla urala puolestaan työllisyys oli vähäistä ja työsuhteet lyhyitä. (Rouhelo 2008.)

Myös kansainvälisissä tutkimuksissa on tehty tyypittelyjä. Ranskalaisessa tutkimuksessa työllisten joukosta nousi esille viisi työuratyyppiä. Paikallaan pysyvällä uralla (sedentary) työskenneltiin perinteisesti tietyssä organisaatiossa ja siirryttiin mahdollisesti vertikaalisesti tehtävistä toisiin. Liikkuvalla (migrants) uralla työskentelevät tekivät työtä niin sanotulla jatkettulla organisaatiouralla ja he saattoivat siirtyä tehtävistä toisiin samalla työnantajalla tai organisaatiosta toiseen samaan tehtävään. Kiertävällä uralla (itinerants) työskentelevillä oli tasaisesti työnantajan vaihtoja samalla alalla ja erikoistuttiin johonkin. Rajanylittäjät (borderers) työllistivät itse itsensä, mutta heillä oli yhteyksiä myös organisaatioihin ja välillä voitiinkin työskennellä näiden palveluksessa. Kulkureilla (nomads) korostuivat radikaalit tai useat siirtymiset tehtävien välillä ja työ oli usein projektityötä. (Cadin ym. 2000.)

Näissä työuratyypeissä on nähtävissä perussiirtymiä eli siirtymiä työvoimaan ja sen ulkopuolelle, erityisesti työttömyyteen, mutta myös spesifejä siirtymiä työpaikkojen välillä sekä horisontaalisesti että vertikaalisesti. Siirtyminen uralla tai samassa tehtävässä pysyminen ei kuitenkaan suoranaisesti tarkoita tyytyväisyyttä tai menestystä uralla, eikä voida arvottaa siirtymien ”hyvyyttä tai huonoutta”. Siirtymissä on kyse urakulun ulkoisesta, objektiivisesta ha-

vaitsemisesta. Jos vaikkapa johtaja tekee ulkoisen siirtymisen alaspäin hierarkiassa rivityöntekijäksi ja kokee sen itse mielekkääksi muutokseksi työurallaan, ei sitä voida ulkoapäin arvioida epäonnistumiseksi. Sisäisen uran avulla voidaan kuvata näitä työuraan kohdistuvia motiiveja. Tähän yksilön sisäiseen uraan liittyvät ura-ankkurit (Lähtenmäki 1992).

2.2.3 Sisäisen uran ura-ankkurit

Schein'n ura-ankkuri -käsite perustuu hänen Massachusetts Institute of Technologyssa 1970-luvulla suorittamaansa opiskelijoiden uraa käsittelevään pitkittäistutkimukseen (Schein 1978). Edgar Schein edustaa sosiologista koulukuntaa ja sen toista aaltoa, joka keskittyi subjektiiviseen työuraan aiempien objektiivisten mittausten sijaan (Moore ym. 2007, 20–21). Hänen mukaansa ammatillinen minäkuva koostuu kolmesta komponentista, joista yhdessä käytetään nimitystä ura-ankkuri. Nämä komponentit ovat

1. Itse havaitut lahjakkuudet ja kyvyt, jotka perustuvat todellisiin onnistumisiin erilaisissa työtilanteissa.
2. Itse havaitut motiivit ja tarpeet, jotka perustuvat itsensä testaamismahdollisuuksiin ja itsen diagnosointiin todellisissa tilanteissa sekä toisilta saatuun palautteeseen.
3. Itse havaitut arvot ja asenteet, jotka perustuvat vastakkainasetteluihin minän ja organisaation tai työympäristön normien ja arvojen kanssa. (Schein 1978, 125.)

Ura-ankkurit siis kuvaavat työhön suuntautumista, työskentelyn syviä syitä ja sitä, miksi ihminen työskentelee (Juuti & Vuorela 2004, 44–47). Niillä tarkoitetaan yhdestä kymmeneen vuoden työkokemuksen myötä yksilölle selkiytyvää ammatillista minäkuva: mitä yksilö työllään ja uraltaan sisällöllisesti odottaa (Schein 1978, 43, 125–126; Varila & Kallio 1992, 70; Sipilä 1991, 152; Lähtenmäki 1995, 181). Niiden on esitetty olevan suhteellisen pysyviä, eikä niistä luovuta vaikeankaan valinnan hetkellä. Yksilö mieluummin pyrkii muovaamaan ristiriitatilanteissa ulkoista uraansa vastaamaan ura-ankkureitaan. (Schein 1978, 125–126; Sipilä 1991, 152; Lähtenmäki 1992, 64.) Ura-ankkurit ohjaavat urapäätöksiä (Lähtenmäki 1995, 175). Toisaalta niiden nähdään muuttuvan uran edetessä ja iän myötä (Juuti & Vuorela 2004, 44–47; Schein 1978, 126; Schein 1985, 46–47; Yarnall 1998). Painotukset voivat vaihtua, sillä vanhemmiten motivaatio tulee selektiivisemmäksi. Ihmiset tulevat kriittisemmäksi sen suhteen, mistä motivoituvat itsetuntemuksen lisääntymiseen liittyen. (Airo ym. 2008, 67.) Ankkurien eroavaisuudesta ikäryhmittäin on myös ristiriitaisia tutkimustuloksia (Salminen 1989, 96–98; Yarnall 1998).

Aluksi Schein esitti vain viisi ankkuria (1–5) (1978, 128–160), mutta tarkensi niitä myöhemmin. Ura-ankkurit on jaoteltu tarkennuksen jälkeen kahdeksaan eri ankkuriin (Schein 1985), jotka ovat

1. *Teknis-funktionaalinen pätevyys* (technical/ functional competence): Erityisammattitaito tietyssä tehtävässä korostuu ja työn sisältö on merkityksellinen. Työ on keskeinen osa yksilön identiteettiä. Asiantuntija-alaan liittyvät haasteet kiinnostavat ankkurin mukaan motivoitunutta työntekijää, ei niinkään johdolle tärkeä kokonaisnäkemys. Ylennykset eivät houkuttele teknis-funktionaalisesti orientoitunutta työntekijää, vaan halutaan olla mukana tekemisessä. Olennaista on halu käyttää osaamistaan, kykyjään ja taitojaan jollakin erityisalalla ja työntekijä on tyytyväinen, kun on haastetta ja kehittymismahdollisuuksia sekä mahdollisuuksia oppia uutta. Näin syntyy syvä tuntemus omasta asiantuntija-alasta.

2. *Johtamistaidollinen pätevyys* (general managerial competence): Organisaation kokonaisuuden painottuminen, kunnianhimo ja halu edetä uralla korostuvat. Näin motivoituneet työntekijät haluavat kytkeä yhteen organisaation eri toimintoja. Analyttiset kyvyt sekä ihmissuhdetaidot ovat tärkeitä johtamistaidollisen pätevyyden orientoitumisessa työskentelyyn, samoin kyky hallita ristiriitoja. Työntekijöillä on halu olla päättävässä asemassa ja johtaa muita. Heille päätöksenteko on helppoa, samoin ongelmien ratkaisu vajain tiedoin. Johtamistaidollisen pätevyyden ohjatussa painottuu vastuu organisaation kokonaistuloksesta.

3. *Yrittäjyys* (entrepreneurial/ creativity): Keskeistä on halu luoda uudenlaista organisaatiota, liiketoimintoja, palveluita ja tuotteita. Työntekijä aloittaa mieluummin uusia hankkeita kuin pyörittää jo olemassa olevia. Olennaista on saada omilla ponnistuksilla jotakin aikaan ja halu etsiä uusia mahdollisuuksia toteuttaa omaa linjaansa. Yrittäjyys-ankkurin mukaan ohjautuvilla työntekijöillä on korkea riskinsietokyky.

4. *Turvallisuus* (security/ stability): Vakaa asema, pysyvä ja turvallinen työsuhde korostuvat, ei niinkään uralla eteneminen. Vakaus, jatkuvuus ja ennakoitavuus koetaan tärkeäksi. Näin ollen työnantajaan sitoutuminen on voimakasta ja organisaation kautta määrittyvä identiteetti painottuu. Myös taloudellinen turvallisuus on keskeistä. Turvallisuus-ankkurin merkitys motivoivana tekijänä voi voimistua esimerkiksi kriisien yhteydessä.

5. *Itsenäisyys ja riippumattomuus* (autonomy/ independence): Työntekijällä on halu tehdä asiat omalla tavallaan ja ohjata omaa toimintaansa sekä määrittellä työnsä ja sen tekemisen muodot itse. Vapautuminen organisaation säännöistä ja rajoituksista on keskeistä. Näin orientoitunut työntekijä on valmis luopumaan mahdollisista ylennyksistä itsenäisyyden vuoksi ja

haluaa kehittyä ammatillisesti sekä ihmisenä. Olennaista on myös se, ettei tarvitse kantaa muiden tekemisistä vastuuta.

6. *Haasteellisuus* (pure challenge): Keskeistä on itsensä voittaminen sekä halu ponnistella osaamisen ja kykyjen ääri rajoilla. Erilaisten haasteiden voittaminen on tärkeää ja näin orientoituvaa työntekijä antaakin arvoa saavutuksille, ei niinkään tietylle asemalle. Vaativampiin ja haasteellisempiin tehtäviin hakeutuminen on olennaista, vaikka ulospäin tämä voikin näyttää poukkoilulta.

7. *Eri elämäntilanteiden tasapainoinen yhdentyminen* (life style): Näin orientoituvalla työntekijällä on halu saavuttaa tasapaino työn, perheen ja vapaa-ajan välillä, eikä joutua valitsemaan vain jotakin näistä.

8. *Alalle tai asialle omistautuminen* (service/ dedication): Olennaista on halu työskennellä alan ihanteiden mukaisesti ja edistää niitä sekä työskennellä niin, että omat arvot toteutuvat. Palvelunhalu, auttamisenhalu ja jonkin merkityksellisen aikaansaaminen on tärkeää. Alalle tai asialle omistautumisessa tulevat esille alan ihannointi ja humanit arvot. On myös esitetty, että tästä ankkurista pidetään kiinni, vaikka joutuisi sen vuoksi vaihtamaan työpaikkaa. (Schein 1978, 124–160; Schein 1985, 36–45; Salminen 1989, 62–68; Sipilä 1991, 153–155; Lähteenmäki 1995, 175–181.)

Kullakin on yksi hallitseva ankkuri, mutta myös eri ankkureiden sisältämiä tarpeita voi esiintyä (Lähteenmäki 1995, 176). Työelämässä tulee harvemmin vastaan sellaisia ääritilanteita, joissa vain pääasiallinen ankkuri selittää tehtyjä ratkaisuja ja normaalisti työelämässä voidaan toimia useammankin ankkurin mukaan, kun omia mieltymyksiä ei aseteta vastakkain (Schein 1985, 46). On esitetty myös näkemyksiä, että ura-ankkurit muodostavat eri yhdistelmiä (Juuti & Vuorela 2004, 44–47). Useita ankkureita voisi olla siksi, että ne kuvaavat eri puolia uraan suhtautumisesta. Onkin esitetty esimerkiksi jako taito-, tarve- ja arvoperustaisiin ankkureihin. Taitoperustaisia näistä ovat teknis-funktionaalinen pätevyys, johtamistaidollinen pätevyys ja yrittäjäisyys. Tarveperustaisia ovat puolestaan turvallisuus, itsenäisyys ja riippumattomuus sekä eri elämäntilanteiden tasapainoinen yhdentyminen. Arvoperustaisia ankkureita ovat haasteellisuus ja alalle tai asialle omistautuminen. (Feldman & Bolino 1996, 96–99.) Tutkimuksissa on havaittu, että työntekijät kokevat useamman ankkurin ohjaavan uraansa (Suutari & Taka 2004). Osa ankkureista liittyy selvästi yhteen, kuten yrittäjäisyys ja haasteellisuus, omistautuminen ja teknis-funktionaalinen pätevyys sekä turvallisuus ja eri elämäntilanteiden yhdentyminen. Toiset ankkurit taas eivät esiinny yhtä aikaa, kuten haasteellisuus ja turvallisuus. (Wils ym. 2010; Yarnall 1998.) On myös esitetty, että teknis-funktionaalinen pätevyys ja haasteellisuus

liittyvät yhteen (Yarnall 1998). Käytännön tilanteissa voi myös joutua työskentelemään vastoin omia ankkureitaan, esimerkiksi odottaessaan paremman paikan vapautumista (Salminen 1989, 70).

Ura-ankkureita on tutkittu ja niihin on viitattu Schein'n tukeutuen runsaasti (Varila & Kallio 1992, 70–71). Ankkuriteoria on saanut tutkimuksista myös tukea (Danziger ym. 2008). Alun perin ura-ankkurit perustuvat miehiin kohdistuneeseen tutkimukseen (Schein 1978, 170) ja siten ne voidaan ajatella sukupuolisidonnaisiksi. Ankkureita on kuitenkin tutkittu myös nais-työntekijöillä. Tutkimuksessa miehet ja naiset pitivät ankkureista yhtä tärkeinä teknis-funktionaalista pätevyyttä ja turvallisuutta. Naisilla puolestaan korostuivat enemmän alalle omistautuminen ja eri elämänalueiden yhdentyminen, kun taas miehillä painottuivat ankkureista enemmän johtamistaidollinen pätevyys, itsenäisyys ja riippumattomuus, yrittäjäyys sekä haasteellisuus. (Danziger & Valency 2006.) Toisaalta on myös tuloksia siitä, ettei miesten ja naisten ura-ankkureissa ole eroa (Yarnall 1998).

Eri alojen ja hierarkkisen aseman mukaan on havaittu eroja ankkureissa. Esimerkiksi elinkeinoelämässä korkealle sijoittuneilla ankkureista esille tuli haasteellisuus, joka oli johtotehtäviin pyrkimisen taustalla, kun taas perustyössä korostui teknis-funktionaalinen pätevyys. (Lähteenmäki 1995, 175–181.) Sairaalassa teknis-funktionaalinen pätevyys puolestaan painottui johtotason henkilöillä (Sipilä 1991, 156). Alalle omistautumisen on nähty vetävän ihmisiä hoiva-ammatteihin ja sosiaalialalle (Lähteenmäki 1995, 180; Salminen 1989, 66; Sipilä 1991, 154; Feldman & Bolino 1996, 101). Myös eri yhteiskunnissa vallitsevien arvojen välillä on havaittu eroja (ks. esim. Erdogmus 2004; Yarnall 1998).

Ura-ankkureiden tutkiminen ja erittely ei ole täysin ongelmaton, sillä useisiin ankkureihin kytkeytyy hyvin samankaltaisia sisällönodotuksia, eikä niitä ole välttämättä helppo eristää toisistaan (Lähteenmäki 1995, 176). Ankkureita on myös uuden tutkimuksen valossa jaettu, esimerkiksi yrittäjäyys ja luovuus on erotettu toisistaan (Danziger ym. 2008). Lisäksi uusia ankkureita on esitetty lisättäväksi jaotteluun, kuten vaihtelu ja valta (Salminen 1989, 69), työllistyminen ja hengellinen tarkoitus (Baruch 2004) sekä kansainvälisyys (Suutari & Taka 2004).

Schein itse (1996) on arvioinut ankkureita tultaessa 2000-luvulle ja todennut ne yhä käyttökelpoisiksi. Turvallisuus-ankkuriin liittyen hän tosin arvioi, että organisaatiot eivät voi enää

tarjota samanlaista turvaa kuin teorian kehittelyn aikoihin. Työmarkkinoilla puolestaan odotetaan erityisesti itsenäisyys ja riippumattomuus -ankkurin ohjaamana toimimista. Myös eri elämänalueiden yhdentyminen -ankkuri on korostunut, samoin kuin teknis-funktionaalinen pätevyys, sillä osaamista tulee päivittää yhä kiihtyvässä tahdissa. Lisäksi johtamistaidollista pätevyyttä tarvitaan hänen mukaansa yhä laajemmin ja useammilla tasoilla organisaatioissa, koska hierarkkisuutta on poistettu. Myös yrittäjyys-ankkurin mukaista orientaatiota tarvitaan nykytyöelämässä ja alalle omistautuminen korostuu. Työelämä tarjoaa yhä enemmän haasteita ja niinpä haasteellisuuskin painottuu. Kaikille ankkureille on siis työelämässä vielä tarvetta, pitää vain löytää työ, jossa voi hyödyntää omia resurssejaan parhaalla mahdollisella tavalla ja hallinnoida omaa työuraansa sen mukaan. (Schein 1996.) Myös työntekijöiden suhtautumisessa työhön, uraan ja työnantajiin on tapahtunut viime vuosikymmeninä hyvin nopeassa tahdissa useita suuria muutoksia. Moni haluaa nykyään työltään elannon sijasta itsensä toteuttamista, elämyksiä ja arvostusta. Ura ja työ ovat ottaneet suuremman osan ihmisten elämästä – valitettavan usein hyvän ja tasapainoisen elämän muiden osa-alueiden kustannuksella. (Airo ym. 2008, 10–11.)

2.2.4 Ulkoisen ja sisäisen uran yhteenliittyminen

Edellä olen kuvannut ulkoista uraa työuran siirtymien ja työuratyyppien kautta, sisäistä uraa olen esitellyt ura-ankkureiden kautta. Subjekttiivisen ja objektiivisen työuran välillä vallitsee keskinäinen riippuvuus eli yksilön omat tarpeet, arvot, preferenssit, motiivit ja niiden muutokset vaikuttavat työurasiirtymiin (Khapova ym. 2007, 115; Valcour ym. 2007, 192; Mainiero & Sullivan 2005; Cabrera 2007, 224). Esimerkiksi haasteellisuuden ankkuri vaikuttaa haluun hakea jatkuvasti uusia haastavia työtehtäviä, kun taas turvallisuus-ankkuri sitoo työntekijää tiettyyn organisaatioon, jolloin ulkoisesti tarkasteltuna työura saa erilaisen suunnan. Keskinäinen riippuvuus voi esiintyä toisinkin päin, jolloin esimerkiksi hierarkkiset erot ura-ankkureissa voivat olla seurausta erilaisista urapoluista (Yarnall 1998, 59; Khapova ym. 2007, 115). Usein siirtymien syynä on esitetty olevan työpaikan ja yksilön arvojen kohtaamattomuus (Quest & Sturges 2007, 311; Schein 2007, 575–576; Cabrera 2007, 225), mikä korostaa tietynlaista ulkoisen ja sisäisen uran yhteensopivuutta.

Psykologisten teorioiden mukaan subjektiivisen ja objektiivisen uran keskinäisriippuvuus esiintyy yksilön mielessä. Sosiaalipsykologisten näkemysten mukaan yhteys esiintyy puolestaan yksilön ja hänen jokapäiväisten työkokemustensa välillä. Sosiologisen näkökulman mu-

kaan taas yhteys tulee esille ajan kuluessa, kun yksilön urakäyttäytyminen vahvistaa tai muuttaa yleisiä sosiaalisia rakenteita. (Khapova ym. 2007, 118.) Edellä esittämäni työurasiirtymien ja ura-ankkurien yhteys on lähinnä sosiaalipsykologinen, sillä siirtymät näkyvät suoraan työn arjessa, samoin kuin ankkureiden toimivuus kyseisissä tehtävissä. Arjen kokemukset puolestaan vaikuttavat sekä mahdollisesti tarjoamalla uusia siirtymiä että mahdollisuuksia ankkureiden arvioimiseen.

Ulkoinen ja sisäinen ura voivat olla myös toisistaan poikkeavia (Varila & Kallio 1992, 58; Khapova ym. 2007, 115). Esimerkiksi ulkoisesti tarkasteltuna yksilö voi pysyä samassa työtehtävässä koko työuransa ajan, mutta kokee silti haasteellisuuden ohjaavan uraansa. Lisäksi aika-ulottuvuus liittyy subjektiivisen ja objektiivisen työuran väliseen suhteeseen ja monimutkaistaa niiden yhteyttä, sillä ne eivät välttämättä etene samanaikaisesti (Khapova ym. 2007, 115). Esimerkiksi haasteellisuuden ankkuri voi tulla esille yksilön sisäisessä urassa jo kauan ennen kuin tehdään ulkoisesti havaittavia siirtymisiä toisiin tehtäviin tai se ei näy lainkaan ulkoisessa urassa, jos vaikkapa ylennys jää saamatta.

Oman tutkimukseni taustalla olevan määritelmän työurista voisi tiivistää seuraavasti: Yksilön urakehityksestä muodostuu urapolku, joka koostuu yksittäisistä ura-askelista eli siirtymistä. Ura-ankkurit liittyvät läheisesti urapolkuun ja -askeliin, koska ankkurit ovat tekijöitä, jotka sekä määräävät yksilön arvovalinnat että vaikuttavat etenemiseen. Olen valinnut ulkoiset siirtymät ja sisäiset ura-ankkurit kuvaamaan työurapolun kokonaisuutta, koska siirtymissä tulee selkeästi esille työuran prosessimainen luonne, ura-ankkureissa puolestaan erilaiset vakiintuneet orientaatiot työhön ja uraan suhtautumisessa. Ura-ankkuriteorian pitkä historia ja käyttökelpoisuus vielä nykypäivänäkin vaikuttivat myös sen valintaan.

2.3 Työurapolut kontekstissaan

Työurat rakentuvat aina jossakin kontekstissa ja niiden muotoutuminen on monimutkaisten yksilöllisten, organisatoristen ja yhteiskunnallisten tekijöiden summa (Mayrhofer ym. 2007, 215; Varila & Kallio 1992, 40; Valcour ym. 2007, 192; Lähteenmäki 1995, 152, 250; Forrier ym. 2009). Edellä kuvatun sisäisen uran lisäksi myös yksilön ulkopuoliset tekijät muovaavat ulkoisesti havaittavaa työuraa. Monesti eri tekijät vaikuttavat yhtä aikaa ja yksilön ulkopuoliset muutosta synnyttävät tekijät kietoutuvat erottamattomasti sisäisten prosessien, muutos-

valmiuden tai -vastaisuuden, kanssa (Varila & Kallio 1992, 16–17). Vaikka tarkastelen työurapolkuja ja niihin vaikuttavia sisäisiä ankkureita, on silti huomioitava yksilö ympäristönsään. Siksi kokoon tässä lyhyesti myös muita työurapolun muotoutumiseen vaikuttavia tekijöitä.

Työuraan vaikuttavista ulkoisista tekijöistä yksi keskeisin on yksilön elämäntilanne, erityisesti perhetilanne ja parisuhde (Mayrhofer ym. 2007, 220; Valcour ym. 2007, 192; Cabrera 2007, 219; Valcour & Tolbert 2003, 770–771; Lähteenmäki 1995, 275; Whitmarsh ym. 2007, 232). Varsinkin lasten saamisella ja heistä huolehtimisella on merkitystä uran rakentumiselle. Mielienkiintoisen tutkimustuloksen mukaan lasten määrällä on ollut organisaation sisällä tapahtuneisiin siirtymiin miehille positiivinen ja naisille negatiivinen vaikutus (Valcour & Tolbert 2003, 782). Eli vaikutus ei ole yksiselitteinen. Sukupuoli on myös merkittävä työurapolkujen muotoutumiseen vaikuttava tekijä, sillä yleisemmin naiset tukevat miehen uran kehitystä. Tämä voi tarkoittaa muun muassa muuttamista miehen työn perässä. (Valcour ym. 2007, 198; Cabrera 2007, 219; Valcour & Tolbert 2003, 771, 783; Femlee 1982, 143; Eaton & Bailyn 2000, 177, 193.) Perheeltä saatu tuki on lisäksi työuran muutoksissa olennainen (Whitmarsh ym. 2007, 230).

Siirtyminen työuralla riippuu sekä halukkuudesta vaihtaa työtä että pääsystä työhön (Femlee 1982, 143). Verkostot säätelevät pääsyä työpaikkoihin, sillä niiden kautta yksilöllä on mahdollisuus tiedon ja suositusten saamiseen. Lisäksi verkostot voivat lisätä valtaa ja ylennyksen mahdollisuutta sekä nopeuttaa etenemistä. (Ibarra & Deshpande 2007, 268–269; Higgins 2001.) Verkostoilla on merkitystä myös tuen tarjoajana. Esimiehet ja työkaverit voivat toimia motivaattoreina siirtymissä (Whitmarsh ym. 2007, 230; Eaton & Bailyn 2000, 177, 193). Se voi olla keskeistä esimerkiksi siinä, että uskalletaan tehdä erilaisia urasiirtymiä. Sosiaalisten suhteiden verkostot ovat olennaiset urakehityksen kannalta myös yksilön identiteetin kehittymiseen vaikuttavana tekijänä (Ibarra & Deshpande 2007, 268–269; Forrier ym. 2009, 743) eli ne vaikuttavat myös ura-ankkureiden kehitykseen. Vaikuttavien tekijöiden monimutkainen yhteenkietoutuminen tulee tässäkin esille. Lisäksi uramuutoksien taustalla on usein ripaus sattumaa, olemista oikeaan aikaan oikeassa paikassa (Eaton & Bailyn 2000, 177, 193; Betsworth & Hansen 1996, 95).

Organisaatiollakin on merkitystä työuran muotoutumiselle. Esimerkiksi organisaatiomuutokset tai henkilöstövähennykset voivat olla syynä työurien siirtymiin (Sullivan ym. 2003, 37;

Cheremie ym. 2007, 363). Organisaatiot tarjoavat myös erilaisia mahdollisuuksia työntekijöilleen (Forrier ym. 2009, 740–747), ja organisaation koko sekä rakenne vaikuttavat etenemis mahdollisuuksiin (Cheremie ym. 2007, 366, 370; Lähteenmäki 1995, 258). Luonnollisesti organisaation tarjoamalla tuella, palkalla ja palautteella on merkitystä urakehitykselle, samoin kuin työolosuhteilla (Matela 2009; Cabrera 2007, 224; Whitmarsh ym. 2007, 230).

Yhteiskunnallisista tekijöistä yksilöiden työurapolkuihin vaikuttavat muun muassa yhteiskuntarakenne, kulttuuriset tekijät, kunkin toimialan kasvu- ja rakennetekijät sekä alan työllisyystilanne. Myös alueelliset erot ovat huomionarvoisia. (Lähteenmäki 1995, 251–252; Forrier ym. 2009, 740–747.) Lisäksi taloussuhdanteet ja maailmapolitiikan tapahtumat heijastelevat työuriin (Suikkanen ym. 2001, 93; Lähteenmäki 1995, 251). Konteksti, jossa uraa luodaan, vaikuttaa mahdollisiin siirtymiin.

Ammatillisten valintojen ja työurasiirtymien taustalla olevat tekijät voidaan kuvata myös henkilökohtaisen vetovoiman (pull) tai työnantajan työntövoiman (push) kautta (Savickas 2007, 88; Cohen ym. 2004, 414). Esimerkiksi työkokemus voi olla tällainen vetovoimatekijä ja vaikuttaa valitukseksi tulemiseen (Hurskainen 1998, 40–41). Myös muutoin eri tekijöitä voidaan eritellä vetäviksi tai työntäviksi voimiksi ja ne muodostavat yhdessä erilaisia vaikutuksia työuriin (Cabrera 2007, 219, 228). Siirtymät ovat näiden erilaisten työntävien ja vetävien tekijöiden yhteissumma. Monesti taustalla työntävänä tekijänä on tyytymättömyys vallitsevaan tilanteeseen (Carless & Arnup 2011, 84; Cabrera 2007, 225; Lähteenmäki 1995, 289–291). Esimerkiksi huono palkka suhteessa työntekijän panostukseen voi houkutella hakemaan muita töitä, jossa edutkin ovat kohdallaan (Cheremie ym. 2007, 362; Femlee 1982, 143, 147–148).

Toisaalta yksilön työuran muutoksia voidaan tarkastella valintoina tai pakkoina, jolloin toisessa ääripäässä korostuvat yksilön mahdollisuudet muovata uraansa ja toisessa rakenteellisten ehtojen määräämä urakulku (Suikkanen ym. 2001, 37, 93; Valcour ym. 2007, 189, 191; Varila & Kallio 1992, 57). Varsinkin vertikaalisen uralla etenemisen taustalla on usein oma valinta (Quest & Sturges 2007, 313). Työuran yksilöllinen rakentaminen ei kuitenkaan ole kaikille mahdollista samalla tavoin, esimerkiksi taloudelliset seikat voivat estää siirtymisen mielekkäämpään, mutta pienempipalkkaiseen työhön (Valcour ym. 2007, 189, 191). Koulustaustallakin on merkitystä valinnan mahdollisuuksiin, sillä korkeampi koulutus lisää siirtymien mahdollisuutta uralla (Cheremie ym. 2007, 369–370). Lisäksi toisilla tuntuu olevan suurempi taipumus tehdä erilaisia siirtymiä ja muutoksia työurallaan kuin toisilla (emt., 362)

ja siirtymisen todennäköisyys yleensä laskee, mitä pidempään ollaan yhdessä työpaikassa työskennelty (Femlee 1982, 144).

Yksilön työurapolku muodostuu monien eri tekijöiden, kuten sisäisen uran, perheen, työorganisaation sekä yhteiskunnallisen tilanteen muovaamana. Monet näistä tekijöistä vaikuttavat yhdessä yksilön työuran muotoutumiseen. Erilaisten tekijöiden vaikutukset urasiirtymiin voivat olla positiivisia tai negatiivisia (Forrier ym. 2009, 742). Sama tekijä voi toisella olla edistämässä siirtymistä tai toisella estämässä sitä.

2.4 Naisten työurat

Teoriat urakehityksestä on tehty miehiä tutkimalla ja varhaisemmat näkemykset ovat oletta-
neet, että mallit miesten työurista olisivat sovellettavissa myös naisten uriin. Myöhemmät
tutkimukset ovat kuitenkin osoittaneet, että naisten ja miesten urat eroavat toisistaan useilla
tavoilla. (Gallos 1989; Mavin 2001.) Myös naisten kokemukset työurasta eroavat miesten
kokemuksista (Ekonen 2007, 9).

Ehkä suurin ero sukupuolten välisissä urakokemuksissa liittyy lastenhankintaan ja naisten
suurempiin perhevelvoitteisiin. Naisille on tyypillisempää tulla myöhemmin työelämään ja
myös erilaiset katkokset työuran aikana ovat tyypillisempiä naisille kuin miehille. Näistä joh-
tuen naisten urat ovat vaikeammin ennustettavia kuin miesten. (Gallos 1989; Mavin 2001;
Ekonen 2007, 9.) Lastensaantiin liittyvistä katkoksista johtuen naiset jäävät miesten urakehi-
tyksestä jälkeen (Lähteenmäki 1995, 198; Colliander ym. 2009, 175). Erot naisten ja miesten
työurissa alkavat syntyä noin 30 vuoden iässä, jolloin miehet alkavat tehdä urasiirtoja. Tässä
vaiheessa monet naiset ovat jo olleet tai ovat pian jäämässä vanhempainvapaalle ja mahdolli-
selle hoitovapaalle, mikä puolestaan rajoittaa heidän mahdollisuuksiaan urasiirtoihin (Col-
liander ym. 2009, 176). Jopa 40 % suomalaisista korkeakoulutetuista naisista oli itsekin sitä
mieltä, että lapsen saaminen haittaa työuran kehitystä (Miettinen & Rotkirch 2008). Toisaalta
on esitetty myös kritiikkiä sille, että perheellä ja ihmissuhteilla olisi aina kaikkein suurin vai-
kutis vaikutus naisten urakehitystä ohjaavana tekijänä (O'Neil ym. 2004, 496–497).

Lastensaannin vaikutuksissa työuraan on havaittu myös kulttuuri- ja yhteiskuntaeroja. Vertai-
levan tutkimuksen mukaan Yhdysvalloissa työstä poissaolo lapsen vuoksi vaikeutti lyhyellä

aikavälillä siirtymistä ylempiin tehtäviin. Ruotsalaisilla äideillä poissaolo työelämästä ei puolestaan estänyt etenemistä uralla, mutta asemannousu oli todennäköisin, jos poissaolo oli lyhyempi. Saksassa pitkään kotona oleminen sekä nosti mahdollisuutta etenemiseen että riskiä aseman alentumiseen työelämässä eli lisäsi siirtymistä uusiin tehtäviin. Kaikissa maissa useamman lapsen äidin oli vaikeaa edetä urallaan, tosin korkeampi koulutus alensi riskiä. (Aisenbrey ym. 2009.) Poissaolon vaikutukset uraan riippuvat myös laajemmin yhteiskunnasta. Esimerkiksi Pohjoismaissa vanhempainvapaaajärjestelmät, jotka yleensä äiti hyödyntää) antavat kaikille mahdollisuuden lastenhoidon ja uran yhdistämiseen. Mielenkiintoista onkin, että urallaan katkoksia pitävät miehet saattavat kärsiä naisia enemmän negatiivisia seurauksia uralla etenemisessään (Valcour ym. 2007, 201) ja heidän täytyy selitellä etenemishakuisesta käyttäytymisestä poikkeamista naisia enemmän (Lähteenmäki 1995, 196).

Naisten ulkoisia uria on tutkittu erityisesti elinkeinoelämässä ja aloilla, jotka ovat hyvin miehisiä ja naiset ovat vähemmistönä. Elinkeinoelämässä naiset sijoittuvat monesti samalla koulustaustalla hierarkiassa miehiä alempiin tehtäviin jo ensimmäisessä työtehtävässään ja näin ollen miehet sijoittuvat korkeammalle myös jatkossa (Nykänen 2008, 39, 42–43). Toisen näkemyksen mukaan naiset törmäävät vasta uransa keskivaiheilla ensimmäistä kertaa esteisiin ja kohtaavat heistä riippumattomien tekijöiden vaikutuksen urakehitykseensä (Ekonen 2007, 123–127). Naiset olivat myös yhdysvaltalaisen pitkittäistutkimuksen mukaan päätyneet uransa keskivaiheilla hallinnossa alempiin tehtäviin kuin miehet, vaikka esimerkiksi ala, perherakenne, työn ja perheen merkitys, työkokemus ja työstä poissaolojaksot vakioitiin. Naiset olivat tutkimuksen mukaan kuitenkin yhtä tyytyväisiä uraansa kuin miehet. (Schneer & Reitman 1995.) Toisaalta taas naisenemmistöisissä julkisen sektorin lakisääteisissä ammattitoimissa, esimerkiksi opettajan tai lääkärin tehtävissä miehet eivät nousseet johtotehtäviin naisia useammin, vaan molemmilla korostuivat pysyvät työurat eli pysyminen samassa asemassa ja samoissa tehtävissä (Haapakorpi 1998, 192–196).

Onkin esitetty, että naiset kouluttautuvat miehiä useammin aloille, joissa uranäkymät ovat vähäiset (Vanttaja 2002, 48) ja miehisilläkin aloilla, esimerkiksi elinkeinoelämässä, naisvaltaiset tehtävät ovat selkeitä umpikujia, joista ei voi edetä (Nykänen 2008, 2–3, 13, 64). Miesten ja naisten välillä on havaittu eroja työpaikkojen välisessä liikkuvuudessa siten, että naiset vaihtavat miehiä useammin tehtävää työpaikkojen välillä, kun taas miehet siirtyvät useammin organisaation sisällä (Femlee 1982, 144, 149; Valcour & Tolbert 2003, 778). Naisten urapolut

ovatkin usein horisontaalisesti eteneviä (Mavin 2001, 187), kun taas miehillä eteneminen oli nousujohteisempaa (Rouhelo 2008; Mainiero & Sullivan 2005, 110).

Joidenkin tutkimusten mukaan naisilla hierarkkinen uralla eteneminen ei monestikaan ole työuran tavoitteena, vaan käsitykset urasta ja siinä menestymisestä ovat moninaisemmat (Ekonen & Lämsä 2005, 138). Mainiero ja Sullivan (2005, 111) kuvaavat naisten työuria suhteellisiksi (relational), sillä naiset ottavat huomioon työuran rakentamisessa heidän mukaansa monet asiat, ihmiset ja näkökohdat, joista muodostuu hienovarainen tasapaino. Naisille onkin tärkeää sovittaa yhteen eri elämänalueet ja perhe- ja työroolien välillä on monesti ristiriitaa (Mavin 2001). Naisten kohdalla subjektiiviset mittarit uralla menestymisessä ovat yhtä tärkeitä kuin objektiivisen menestymisen mittarit (Ekonen 2007,9). Tämä voi olla syy vähäisempään etenemiseen, mutta myös seurausta heikommiksi havaituista etenemismahdollisuuksista.

Naisten sisäisiä uria on myös tutkittu. Kaleidoskooppiura-käsite (Mainiero & Sullivan 2005) kuvaa vaihtelevuutta uralla, jolloin haasteiden etsiminen (challenge), tasapainon löytäminen (balance) ja autenttisuus (authencity) muuttuvat uran eri vaiheissa. Uran alussa olevilla naisilla haasteellisuus oli keskeistä, keskivaiheilla uraa painottui tasapainon löytäminen ja lopussa autenttisuus, jolloin pyrittiin olemaan rehellisiä itselleen ja etsimään sitä, mitä todella uralta halutaan. Muut kaksi elementtiä olivat myös mukana koko työuran ajan, mutta hieman taustalla. (Mainiero & Sullivan 2005, 114; ks. myös Cabrera 2007.)

Naisten työurien sisäisiä ja ulkoisia piirteitä tulee esille Ekosen (2007, 123–127) tyypittelyssä. Hänen tutkimuksen kohteena olivat hightech-alalla keskijohdossa toimivat naiset. Tulokset osoittivat, että naisjohtajien kerronnassa urakehityksestään voidaan erottaa neljä uratarinatyyppiä, joita ovat tasapainohakuinen, hierarkkinen, ideologinen ja vaakatasoinen. Tasapainohakuisessa uratarinassa työn ja perheen välinen tasapaino oli tärkeä ja perhe ohjasi urakehitystä, joka oli horisontaalista. Hierarkkisessa uratarinassa organisaatiomuutokset olivat vaikuttaneet urakehitykseen ja se eteni vertikaalisesti organisaatioshierarkiassa. Tässä tarinassa esimiestehtäviin oli menty heti uran alussa ja uraa ohjasivat määrätietoisuus ja urasuuntautuneisuus. Ideologisessa uratarinassa korostui sisäinen kutsumus henkilöstöjohtamiseen, eettiset toimintatavat ja henkilöstön hyvinvointi. Keskeistä oli tunne sisäisestä menestymisestä, ei niinkään, miten asema muuttuu ulkoisesti. Vaakatasoisessa uratarinassa edettiin mielenkiintoisten ja uusia näkökulmia tarjoavien tehtävien perässä, mutta kieltäydyttiin kuitenkin ylemmästä tarjotusta tehtävästä. Myös kansainvälisyys painottui tässä uratarinassa. Naisten johta-

misurat olivat siis monipuolisempia kuin yleisesti ajatellaan. (Ekonen 2007, 123–127.) Tulokset osoittavat, että myös saman sukupuolen edustajien kerronnan ja kokemusten välillä on eroja ja on olemassa erilaisia naisten uratyyppejä yhden vallitsevan mallin sijasta.

3. TYÖURAT SOSIAALITYÖN ALALLA

Sosiaalityö on Suomessa erityisesti julkisen sektorin naisammatti (ks. esim. Marjamäki ym. 1998, 5; Karvinen-Niinikoski ym. 2005, 20; Kananoja ym. 2007, 20–21, 76), jossa ura-ajattelu ja uralla eteneminen ei ole ollut niin keskeistä kuin vaikkapa edellä kuvatulla kaupallisella alalla. Varsinainen uratutkimus onkin sosiaalialalla vasta vähäistä (esim. Pellinen 2009, Siljander 2004). Työuralla etenemistä sivuavaa tutkimusta, esimerkiksi työn vaihtamiseen liittyen on kuitenkin tehty. Kokoan tässä luvussa aiemman tutkimuksen ja kirjallisuuden avulla näkemyksiä sosiaalityön urapoluista. Aluksi kuvaan hieman sosiaalityötä ammattina eli havainnollistan sosiaalityön ammattilaisten monipuolisia koulutustaustoja ja sosiaalityön laajaa tehtäväaluetta, jossa uria voidaan tehdä. Sitten siirryn esittelemään työuria ja niiden motiiveja.

3.1 Sosiaalityö ammattina

Sosiaalityö on Suomessa pääosiltaan hyvinvointivaltion ja tämän taustalla olevan julkisen organisaation varaan rakentuvaa ammatillista toimintaa, jonka asiakastasoinen työskentely tapahtuu kuntien sosiaalitoimistoissa ja näihin läheisesti liittyvissä yksiköissä. Valtio myös antaa sosiaalityössä tehtävälle ammatilliselle toiminnalle yleiset edellytykset ja valtuutuksen. (Raunio 2003, 11–12; Kananoja ym. 2007, 20–24, 49–52, 76; Sipilä 1996, 61; Henriksson & Wrede 2004, 9, 13; Kempainen ym. 1998, 12, 88.)

Sosiaalityöntekijät ovat olleet viimeisiä ammatillisessa kehityksessään sosiaalialan osalta, vaikka ammatin juuret ulottuvat jo 1800-luvun puolelle. Sosiaalityö on kehittynyt luottamusmiestoimintaan ja vapaaehtoistyöhön perustuneesta työstä hiljalleen ammatiksi. (Satka 1994; Urponen 1994.) Tutkijat ovat selittäneet kehityksen hitautta kouluttamattomien pääsyllä alalle. Lisäksi kunnallisen sosiaalihuollon autoritaarinen johtamistapa on vienyt tilaa ammatinharjoittamiselta. Sosiaalityöntekijän työn hajautuminen eri organisaatioihin on myös haitannut ammatillista kehitystä. Siitä on aiheutunut ammatillista epävarmuutta ja kilpailuasetelmaa vanhempiin ammattikuntiin, kuten lääkäreihin tai opettajiin nähden. (Satka 1994, 315–316.)

Sosiaalityön ammatin kehittyminen on perustunut vahvasti hyvinvointivaltion laajenemiseen, johon on liittynyt myös julkisen sektorin koulutusjärjestelmän laajeneminen ja koulutustason paraneminen (Vuorikoski 1999, 30–32, 46–47; Raunio 2004, 11, 31–38; Rauhala 1996, 21; Kröger 1995, 55–56). Julkinen sektori on tarjonnut sosiaalityölle ammatillista työtä sekä järjestänyt siihen vaadittavaa koulutusta.

Sosiaalityön ammatillistumisen Suomessa voidaan perustellusti väittää tapahtuneen 1950-luvulla, sillä vuoden 1950 laki sosiaalihuollon hallinnosta määritteli ensi kertaa huoltotyöntekijän pätevyyden. Koulutus mainittiin pätevyyden antavaksi tekijäksi, tosin myös kokemus tehtävien hoidosta riitti kelpoisuuden saamiseksi. (Satka 1994, 314.) Työn ammatillistuminen naisiksi ammattikunnan, koska koulutetut työntekijät olivat erityisesti naisia (Satka 1994, 322; Vuorikoski 1999, 118). Ammattikunta alkoi suosia sosiaalityöntekijä-nimitystä jo 60-luvulla, mutta sosiaalihuollon hallinnossa se vakiintui vasta 70-luvulla (Satka 2007a, 16; Satka 1994, 305). Sosiaalityö ammattina on melko nuori ja se on syntynyt valtion ottaessa kansalaisten hyvinvointia vastuulle ja alkaessa edellyttää työntekijöiltä koulutusta. Urakehityksen sosiaalityössä voisi ajatella mahdollistuneen ammatillistumisen myötä, kun vapaaehtoisuuteen perustuneesta toiminnasta tuli palkkatyötä, joka määriteltiin selvästi laissa.

Sosiaalihuoltajakoulutus oli Suomessa keskeinen sosiaalityöntekijöiden koulutusväylä ja se säilyi suhteellisen samanlaisena siihen saakka, kunnes 70- ja 80-lukujen taitteessa toteutettiin valtion ohjaamana uudistus ja sosiaalityön koulutus nostettiin ylemmän korkeakoulututkinnon tasoiseksi (Satka 1994, 332; Vuorikoski 1999, 17–18, 57). Vuonna 1984 astuivat voimaan sosiaalihuollon kokonaisuudistusta ohjaavat lait ja silloin sosiaalilainsäädännössä mainittiin ensimmäisen kerran sosiaalityö ja sosiaalityöntekijät sekä säädettiin heidän pätevyysvaatimuksensa (Urponen 1994, 255; Kempainen ym. 1998, 21). Sosiaalityö määriteltiin sosiaalipalvelun alueeksi, jota toteuttaa säädetyt ylemmän korkeakoulututkinnon suorittanut henkilöstö (Asetus sosiaalihuollon ammatillisen ...838/1984). Tämän vuoksi osa toimessa olevista sosiaalityöntekijöistä tuli epäpäteviksi ja 80-luvulla halukkaille järjestettiin pätevyyskoulutuksia (Satka 1994, 333). Osa, esimerkiksi virassa työskennelleistä, sai kelpoisuuden siirtymäsäännösten nojalla tai sosiaali- ja terveysministeriön, opetusministeriön tai valtioneuvoston erivapaudella (Marjamäki ym. 1998, 14).

Yliopistokoulutusta annettiin ensin sosiaali- tai yhteiskuntapolitiikan alaisella sosiaalihuollonlinjalla, kunnes 1990-luvulla sosiaalityö eriytettiin sosiaalipolitiikasta omaksi tieteenalaksi

(Marjamäki ym. 1998, 17; Raunio 2004, 35–36; Kemppainen ym. 1998, 27–33, 44; Kemppainen 2006, 234). Yhteiskuntatieteellinen ja sosiaalipoliittinen ymmärrys oli tärkeää sosiaalityön yliopistotasoisesta koulutuksesta alkuaikoina 1980-luvulla, mutta 90-luvulla alettiin edellyttää myös välittömämmin ammatilliseen käytäntöön liittyvää tieteellistä ymmärrystä (Raunio 2004, 35–36). Akateemisen koulutuksen myötä sosiaalityöntekijöiden ammatti-identiteetti näyttää vahvistuneen ja se on ollut merkittävää myös ammatin ulkoiselle statukselle (Kemppainen ym. 1998, 131; Matthies 1993, 106–107). Sittenkin kelpoisuusasetuksia on päivitetty ja lopulta laadittu lakitasoinen ohjaus koulutuksen kehittämisen myötä (Asetus sosiaalihuollon ammatillisen... 1992; Laki sosiaalihuollon ammatillisen... 272/2005). Sitä sovelletaan aikaisempiin kelpoisuusasetuksiin verrattuna kunnallisen sosiaalitoimen lisäksi myös valtiolliseen ja yksityiseen sosiaalihuoltoon riippumatta siitä, minkä hallintokunnan alaisuudessa toiminta on järjestetty (Kananoja ym. 2007, 191).

Koulutuksen kehittyminen kuvaa ammatin muotoutumista ja päivitettyillä pätevyysvaatimuksilla on vahvistettu koulutettujen sosiaalityön ammattilaisten asemaa työmarkkinoilla (Vuorikoski 1999, 46–47). Tämä on vaikuttanut myös urallaan työskennelleiden sosiaalityöntekijöiden urakulkuihin, kun tiettyihin tehtäviin pääsyä on tarkennettu. Pätevyyden puuttuminen on rajannut uralla etenemisen mahdollisuuksia tai edellyttänyt lisäkoulutusta.

Sosiaalialalle onkin ominaista useamman tutkinnon opiskelu alalta. Erityisesti tämä tapahtuu jatkamalla opintoja asteelta toiselle, sillä yli puolella vuosina 2006–2008 yliopistosta valmistuneista oli jo joku aiempi tutkinto suoritettuna. 16 %:lla oli suoritettuna sosionomi (AMK)-tutkinto, 12 %:lla alan opistotutkinto, 6 %:lla alan kouluasteen tutkinto ja 24 %:lla joku muu tutkinto, esimerkiksi sosiaalihuoltaja- tai sairaanhoitaja-tutkinto. (Tolonen 2009, 9-10; ks. myös Kemppainen 2006, 250–251.) Sosionomi (AMK)- ja sosiaalityöntekijäkyselyn mukaan sosionomeilla oli syynä useamman tutkinnon suorittamisen henkilökohtaisten syiden, työllistymisen ja horisontaalisen pätevoitymisen ohella vertikaalinen pätevoityminen (eteneminen ammattihierarkiassa). Eli kouluttautuminen liittyy osin kelpoisuuskysymyksiin. (Borgman 2006, 181–182.)

Sosiaalityön ja sosiaalityöntekijöiden rooliin on vaikuttanut myös muiden koulutusten kehittäminen. Sosionomit (AMK) ovat tulleet sosiaalialan työmarkkinoille 1995 lähtien ja heidän joukkonsa on kasvanut tasaisesti. Vasta 2005 kelpoisuuslainsäädännössä tämä ammattikunta huomioitiin tehtävärakenteissa, kelpoisuuksien näkökulmasta ja tarkennettiin työnjaot sosiaa-

lityöntekijöihin nähden. Jännite sosiaalityön koulutuksen ja sosionomi (AMK)- koulutuksen tuottamien kelpoisuuksien välillä ollut koulutusten lisäksi työelämässään, kun ammatillisia tehtäväjakoja ja hierarkioita on uusittu. (Borgman 2006, 159; Julkunen 2004, 174–175; Vuorikoski 1999.)

Sosiaalityön kenttä on laaja ajatellen uran rakentamista sen parissa. Sosiaalityö on ennen kaikkea asiakastyötä ja siihen liittyvää työtä (Kempainen 2006, 253–254; Karvinen-Niinikoski ym. 2005, 20). Kuntien sosiaalitoimistot työllistävät eniten sosiaalityöntekijöitä (Kananoja ym. 2007, 20–21, 76; Raunio 2004, 39–40; Karvinen-Niinikoski ym. 2005, 20; Kempainen 2006, 253, 276). Sosiaalityöntekijöitä työllistävät myös tiettyihin ongelmiin tai asiakasryhmiin keskittyvät toimipisteet, kuten kasvatus- ja perheneuvolat, a-klinikat, mielen-terveystoimistot ja koulut. Näihin erityistoimipisteisiin voidaan lukea myös sairaalat ja terveyskeskukset. (Raunio 2003, 42; Kananoja ym. 2007, 20–21; Karvinen-Niinikoski ym. 2005, 22; Kempainen 2006, 253.) Sosiaalityön koulutuksen saaneita sijoittuu lisäksi järjestöjen ja yksityisen sektorin palvelukseen sekä valtion tehtäviin, esimerkiksi työhallintoon ja kriminaalihuollon tehtäviin (Kananoja ym. 2007, 20–21; Karvinen-Niinikoski ym. 2005, 22; Raunio 2004, 39; Kempainen 2006, 253, 276). Seurakunnat ja uskonnolliset yhteisötkin työllistävät sosiaalityöntekijöitä (Raunio 2004, 48). Näiden muiden toimipaikkojen merkitys sosiaalityöntekijöiden työllistäjänä on kuitenkin toissijainen kuntien sosiaalitoimeen nähden (Marjamäki ym. 1998, 6-7; Raunio 2004, 39–40).

Asiakastyön lisäksi sosiaalityön koulutuksen saaneita työntekijöitä työskentelee hallinnollisissa tehtävissä sekä esimies- ja johtotehtävissä (Kananoja ym. 2007, 20; Kempainen 2006, 253; Kempainen ym. 1998, 46). Tutkimus- ja opetustyö sekä monet alan kehittämishankkeet ovat myös sosiaalityöntekijöiden sijoittumiskohteita (Kananoja ym. 2007, 210–228; Kempainen 2006, 253). Suomessa sosiaalityön yksityinen ammatinharjoittaminen on harvinaista. Joissakin muissa maissa sosiaalityön yksityisiä ammatinharjoittajia on enemmän esimerkiksi erilaisissa terapeuttisissa tehtävissä. (Kananoja ym. 2007, 21; Whitmarsh ym. 2007.) On myös muita lakisääteisiä tehtäviä, joissa sosiaalityön koulutuksen saaneet työskentelevät, esimerkiksi sosiaaliamiehen tehtävät. He antavat sosiaalihuollon asiakkaille neuvontaa ja ohjausta sosiaalihuollon asiakkuuteen liittyvistä oikeuksista ja velvollisuuksista. (Kananoja ym. 2007, 245–247.)

On vielä syytä erottaa käsitteellisesti toisistaan sosiaalityö ammatillisena työnä ja sosiaalityöntekijän tehtävät. Sosiaalityön koulutuksen saaneita henkilöitä toimii monenlaisissa yhteiskunnallisissa tehtävissä, kuten edellä olen esitellyt, eivätkä ne kaikki ole sosiaalityötä. (Kananoja ym. 2007, 18; Hughes & Wearing 2007, 20.) Tässä tutkimuksessa olen käyttänyt käsitettä sosiaalityön ammattilaiset, koska kaikki eivät työskentele sosiaalityöntekijän ammatinimikkeellä. Muilla nimikkeillä työskenteleviä on ollut 2000-luvulla tutkimuksesta riippuen 30 %:n molemmin puolin (Karvinen-Niinikoski ym. 2005, 20; Kemppainen 2006, 253). Tällä käsitevalinnalla olen myös halunnut korostaa eri tehtäviä, joissa sosiaalityön koulutuksen saaneet ammattilaiset voivat toimia.

3.2 Urakehitys sosiaalityössä

Urakehitystä sosiaalityössä voi tarkastella tiettyyn ammattiin valmistavan ja urasuuntautuneen koulutuksen jaottelun kautta. Nämä ovat toisensa poissulkevia polkuja, joista yhteiskuntatieteet (sosiologia, yhteiskuntapolitiikka) on perinteisesti mielletty urasuuntautuneiksi. Kasvatustieteet taas valmistavat tiettyyn ammattiin, opettajaksi, jolloin urakehitysmahdollisuudet ovat rajatut. (Kivinen ym. 2002, 46.) Sosiaalityö muistuttaa näiden kuvausten perusteella enemmän ammattiin valmistavaa koulutusta kuin muita yhteiskuntatieteitä (ks. myös Hurskainen 1998, 6–7). Se voisi selittää, miksi sosiaalityössä urasuuntautuneisuus on vierasta. Yhteiskuntatieteissä saattaa kuitenkin olla ongelmia hahmottaa, minkälaisiin töihin olisi järkevää hakea. Pääosa yhteiskuntatieteilijöistä, erityisesti naisista oli päätyneet julkiselle sektorille työhön. Yhteiskuntatieteilijöiden liikkuminen urallaan neljän ensimmäisen työvuotensa aikana on tyytety liikkuvaksi tai hetkelliseksi. Liikkuvalla uralla korostuivat määräaikaiset työsuhteet ja tutkittavana aikana vastaajilla oli ollut kaksi tai useampia työnantajan vaihtoja. Liikkuva työura oli kuitenkin yhtenäinen, eikä se sisältänyt toistuvaa työttömyyttä, koulutus- tai yrittäjyysjaksoja. Hetkellisellä uralla oli tilapäisten työpaikkojen vaihtojen välillä myös työttömyyttä. (Kivinen ym. 2002, 38, 43–44, 48.)

Urat sosiaalityössä alkavat puolestaan usein jo ennen valmistumista, sillä työntekeä opiskeluaikana on todella yleistä (Tolonen 2009, 11). Sosiaalityöhön työllistymisestä ja uran alkutai-paleesta on paljon tutkittua tietoa. Ammattijärjestö Talentia on tehnyt 90-luvulta lähtien säännöllisesti urapolku-selvityksiä, joissa on tutkittu vastavalmistuneiden jäsenten työllistymistä ja sijoittumista sosiaalityön kentälle (mm. Lindberg & Tolonen 2005; Tolonen 2007; Tolonen

2009). Sosiaalityön ammattilaiset työllistyvät pian valmistumisensa jälkeen (Lindberg & Tolonen 2005; Tolonen 2007; Tolonen 2009; Kempainen 2006, 250). Laajan tutkimuksen mukaan vain 0,4 prosenttia vastaajista oli jäänyt työttömäksi valmistuttuaan, mutta työllistynyt puolen vuoden sisällä (Kempainen 2006, 250). Vuoden 2009 selvityksen mukaan sosiaalityö pääaineenaan valmistuneista suurin osa työllistyi sosiaalityöntekijäksi tai vastaavaksi sosiaalityöntekijäksi. Lisäksi työllistettiin koulukuraattoriksi, projektitehtäviin, yrittäjäksi ja asiantuntijatehtäviin. Sosiaalityöntekijäksi työllistyneiden määrä oli vähentynyt kahden vuoden takaiseen selvitykseen verrattuna. Sosiaalityön maistereista suurin osa työllistyi kuntasektorille. Parin ensimmäisen työvuoden aikana noin kymmenesosa oli siirtynyt pois sosiaalityöntekijän tai vastaavan sosiaalityöntekijän tehtävistä koulukuraattoriksi, sosiaalijohtajaksi, laitoksen johtajaksi, projektipäälliköksi tai opettajaksi. (Tolonen 2009, 21–26.)

Koulutetuilla ja pätevillä sosiaalityöntekijöillä on hyvä työllisyystilanne. Vuonna 1998 valmistuneessa tutkimuksessa vain 3 % (n= 6) sosiaalityöntekijöistä oli työttömänä, vaikka toteutusajankohtana oli korkea työttömyysaste (Kempainen ym. 1998, 47). Vuonna 2004 työttömänä oli 1 % sosiaalityöntekijöistä (Kempainen 2006, 250). Sosiaalityön alalla työttömyys ei siis ole ongelmana, vaan koulutetut työntekijät saavat melkein päälle valita työtehtävänsä. Hyvä työllisyystilanne mahdollistaa uralla siirtymisen. Sosiaalityöntekijöiden urakehitysmahdollisuudet ovat kuitenkin melko rajalliset, jopa huonot (Kempainen 2006, 275; Kiireelliset toimenpiteet sosiaalityön... 2003, 14). Onkin kuvattu, että edessä on useimmiten siirtyminen hallintotehtäviin tai pois kunnan palveluksesta, jos sosiaalityöntekijä haluaa edetä urallaan (Kiireelliset toimenpiteet sosiaalityön... 2003, 14). Vastavalmistuneet sosiaalityöntekijät koki kuitenkin uralla etenemisen mahdollisuutensa myönteisinä (Tolonen 2009, 37).

Sosiaalityön urapolkuja on tutkittu erityisesti johtajien osalta tai tietyillä sektoreilla. Pellinen (2009) on tutkinut pro gradu -työssään sosiaalityöntekijöiden urapolkuja lastensuojelun johtaviksi sosiaalityöntekijöiksi. Johtajiksi siirryttiin tutkimuksen mukaan kahden erilaisen reitin kautta. Ensimmäisessä, perinteisemmässä urakehityksessä johtajalla oli takanaan pitkä nousujohteinen lastensuojelu-ura, joka piti sisällään useita eri tason työtehtäviä. Perinteinen urapolku oli ehyempi kokonaisuus, jossa eri työtehtävien jatkumo johti johtajuuteen. Se ei kuitenkaan tullut ilmi, haettiinko tehtävään vai tarjottiinko sitä. Toinen reitti johtajaksi oli suunnittematon urapolku, jossa sosiaalityöntekijä oli tullut johtajaksi sattumalta. Hänelle oli tarjoutunut tilaisuus toimia ensin esimerkiksi johtajan varahenkilönä ja myöhemmin virassa. Usein oli myös joku henkilö joka myötävaikutti etenemiseen joko painostuksen tai työn tarjoamisen

kautta. Kukaan tutkituista johtajista ei ollut itse suunnitellut uraansa, vaan sen kehittymiseen vaikuttivat muut tahot. (Pellinen 2009, 50–54.) Myös Konstikas sosiaalityö -tutkimuksen mukaan esimiehiksi tullaan kokemuksen kautta, sillä suurimmalla osalla on yli 10 vuoden työkokemus takanaan (Karvinen-Niinikoski ym. 2005, 48–50).

Pellinen (2009) selvitti tutkimuksessaan myös lastensuojelun johtajien ammatti-identiteettiä (sisäinen ura), jotka hän nimesi yksinäiseksi johtajaksi sekä kokonaisuuden näkeväksi asiantuntijaksi (”kuka tahansa sosiaalityön maisteri ei voi sitä tehdä (johtajan työtä)”). Kokonaisuuden näkevän asiantuntijan mukaan työssä tarvittiin kykyä hahmottaa kokonaisuuksia ja organisoida. (Pellinen 2009, 58.) Heillä siis korostui ura-ankkureista johtamistaidollinen pätevyys.

Siljander (2004) on tutkinut sosiaali- ja terveydenhuollon johtajien käsityksiä urakehityksestään ja siihen vaikuttaneita tekijöitä. Tutkimuksen mukaan urakehityksessä korostui koulutautuminen ja sen vaikutus uralla etenemiseen. Pitkä työkokemus ennen johtaja-asemaa oli tässäkin tutkimuksessa yleistä. Osaamisen kasvattaminen ja asiantuntijuuden kehittäminen näkyi johtajilla objektiivisesti tarkasteltuna liikkumisena uralla vertikaalisesti. Sosiaali- ja terveydenhuollon johtajilla esiintyi nousevan ja katkeilevan uran piirteitä. Katkeilun taustalla oli opiskelua, joskin suuri osa opiskelusta suoritettiin työn ohessa. Myös organisatorista urakehitystä oli nähtävissä. Puhdasta senioriperiaatteella etenemistä ei esiintynyt, mutta vapautuvia tehtäviä oli tarjottu johtajille. Tyypillistä oli samassa organisaatiossa koulutuksen ja pätevoitymisen kautta eteneminen. Ura-ankkureista tutkituilla johtajilla korostuivat eri elämänaluiden yhdentymisen ja haasteellisuus, vähiten tärkeitä olivat turvallisuus sekä itsenäisyys ja riippumattomuus. (Siljander 2004, 52–54, 73–74.)

Toisin kuin Pellisen (2009) tutkimilla johtajilla, urasuunnittelu koettiin Siljanderin (2004) tutkimuksen mukaan tärkeänä urakehityksen välineenä. Urakehitystä edistävinä tekijöinä painottuivat oma asenne: halu kehittyä ja etsiä haasteita, johdon ja sidosryhmien tuki ja kannustus sekä sattuma. Urakehitystä estävinä tekijöinä olivat johtajien toimintavalmiuksien eli koulutuksen puute, ylemmän johdon tuen puuttuminen sekä työn vähäinen mielekkyys. Tutkitut johtajat kokivat, että urasuunnittelu jäi omalle vastuulle, eikä sitä yhdistetty tehokkaasti organisaation tavoitteisiin. Organisaation tuki urasuunnittelussa rajoittui koulutuksen tarjoamiseen, kannustamiseen ja taloudelliseen tukemiseen. Varsinaista urajohtamista (liittyä henkilöstöresurssien johtamiseen) ei tutkimuksen mukaan esiintynyt. (Siljander 2004.)

Forsman (2010) on puolestaan tutkinut lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden uria. Sosiaalityöntekijöiden urat olivat edenneet siten, että lastensuojeluun oli usein tultu tilaisuuden tarjoutuessa. Työn rankkuus oli monesti pelottanut, mutta työssä toimiminen olikin usein positiivinen yllätys. Konkarit kuvasivat, että uran edetessä työssä selviämisen taidot, kuten elämän moninaisuuden hyväksyminen, kehittivät. He myös kokivat, että työstä oli voinut tehdä työnkuvan ja työmenetelmien suhteen oman näköisensä ja se ilahdutti. Samoin se ilahdutti, että oli säilyttänyt inhimillisyytensä. Urakehitys oli ollut pääasiassa oman työn ja osaamisen kehittämistä, ei etenemistä ylempiin tehtäviin. Tutkituilla työntekijöillä ei ollut toiveita edetä hierarkiassa, vaan ne liittyivät enemmänkin oman työn horisontaaliseen kehittämiseen. (Forsman 2010, 148–150.)

3.2.1 Työn vaihtaminen ja uupumus

Sosiaalityön työhyvinvointia ja työn vaihtamista tai vaihtuvuutta on tutkittu enemmän kuin uralla etenemistä. Kiireinen työtahti, liian suuret työ- ja asiakasmäärät sekä palkan pienuus muun muassa kuormittavat sosiaalitoimistojen työntekijöitä henkisesti (Sosiaalityö hyvinvointipolitiikan välineenä 2005; Karvinen-Niinikoski ym. 2005). Työntekijöiden suuri vaihtuvuus onkin todellisuutta monissa sosiaalihuollon organisaatioissa (Kananaja ym. 2007, 111). Koska sosiaalityö on naisten palkkatyönään tekemää huolenpitotyötä, työssä jaksamisen ja kestämisen sekä uhrautuvan huolenpidon ihanteet altistavat juuri naistryöntekijöitä uupumukselle (Petrelius 2005, 41).

Kovanen (1995) tutki pro gradussaan sosiaalityöntekijöiden työstä lähtemistä Helsingissä jo vuosina 1986–1987. Tutkimuksen mukaan kymmenen prosenttia kunnan sosiaalitoimesta eronneista työntekijöistä jätti työnsä alle vuoden jälkeen ja peräti 55 prosenttia eronneista alle viiden vuoden työskentelyn jälkeen. Kolmasosan mukaan ratkaisevana syynä oli työn psyykinen rasittavuus. Eroamispäätökseen oli noin puolella vaikuttanut voimakkaasti myös esimiehen tuen puuttuminen. Kaksi kolmesta kertoi huonon palkan vaikuttaneen jonkin verran tai jopa ratkaisevasti eropäätökseen. (Kovanen 1995, 24–28.) Heikon palkkauksen on myöhemminkin todettu olevan keskeinen alalla pysymisen harkintaan vaikuttava tekijä (Vuorensyrjä ym. 2006, 28). Alan vaihtamiseen liittyvät toiveetkaan eivät ole siis tavattomia. Ne kertovat siitä, että sosiaalityöntekijät eivät usko mahdollisuuksiinsa kehittää työtään paremmaksi (Raunio 2003, 55).

Alalla pysyvien osalta ikäryhmittäin tarkasteltuna nuorimmat sosiaalityöntekijät työskentelevät useimmin sosiaalitoimistoissa, kun taas vanhemmissa ikäryhmissä osuus laskee ja terveydenhuollon, perheneuvoloiden sekä A-klinikoiden osuus lisääntyy. Näyttää siltä, että ura aloitetaan sosiaalitoimistosta ja uran edetessä siirrytään terapeuttisempaan sosiaalityöhön erityistoimipisteisiin. (Karvinen-Niinikoski ym. 2005, 23.) Onkin esitetty, että pätevät ja työkokemusta omaavat työntekijät ”pelastautuvat” erikoistuneisiin yksiköihin tai projekti- ja tutkimustehtäviin, joissa on usein myös korkeampi palkka. Siellä työmäärä ei ole niin suuri kuin sosiaalitoimistossa ja voi paneutua enemmän asiakastilanteisiin sekä kehittää omaa osaamistaan. (Kemppainen 2006, 269–270.)

Konstikas sosiaalityö -tutkimuksessa vastaajien toiveena oli useimmiten pääsy projektityöhön. Syytä ei voitu selvittää, mutta oletuksena oli parempi palkka sekä vapaampi ja mielekkäämpi työn sisältö. Myös hallinnollisiin tehtäviin ja opettajaksi haluttiin. Kaiken kaikkiaan toiveena oli kevyempi, inhimillisempi työ ja rajatumpi työnkuva sekä ”muuta kuin perussosiaalityötä”. (Karvinen-Niinikoski ym. 2005, 36–37.) Ristiriitaista tosin on, että pätevien työntekijöiden saaminen projektitöihin koetaan vaikeaksi (Kananoja ym. 2007, 212). Sosiaalityöntekijöiden kokemuksen mukaan osaamiskeskuksiin, opetukseen, projekteihin ja vastaaviin töihin lähtevät eivät enää palaa perustyöhön. Myöskään lastensuojelutyöhön ei enää palata, jos sieltä lähdetään kerran pois. (Forsman 2010.)

Vuoden 2010 kunta-alan palkkatutkimuksen mukaan työpaikan vaihtajat löytyivät vammaishuollosta, sosiaalitoimesta ja koulun oppilashuollosta (Jaakkola 2011). Pisimpään samassa työssä viihtyneitä oli eniten perheneuvoloissa ja a-klinikoilla, lisäksi terveydenhuollossa korostuvat pitkät työsuhteet (Karvinen-Niinikoski ym. 2005, 32). Myös vuoden 2010 kunta-alan palkkatutkimuksen mukaan vähiten vaihtuvuutta oli ollut kasvatus- ja perheneuvoloiden tehtävistä ja lastensuojelun laitoshuollosta (Jaakkola 2011). Ura siis aloitetaan usein sosiaalitoimistossa ja siitä siirrytään erikoistehtäviin, joissa työskennellään pitkään. Toisaalta myös lastensuojelussa tehdään tutkimuksen mukaan pitkiä työuria (Forsman 2010, 65).

Kari Matela (2007, 12–18; 2009) onkin tutkinut lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden työssä pysymiseen ja työstä lähtemiseen vaikuttavia yksilöllisiä, työperäisiä ja organisatorisia tekijöitä. Hän on määritellyt pysyvien ja lähtevien perusprofiilit. Varttuneet ja pysyvät -profiiliin kuuluvilla oli pitkä työkokemus ja hyvä palkkaus. Työpaikalleen omistautuneilla oli myös

pitkä työkokemus ja he olivat työlleen omistautuneita ja hyvin koulutettuja. Tässä profiilissa työ koettiin haasteelliseksi ja työntekijöillä oli korkea ammattitaito. Alipalkatut lähtijät olivat vastaajakuntaa nuorempia keski-ikänsä ja heillä oli korkeintaan 5 vuoden työkokemus. Myös alipalkatuilla lähtijöillä oli hyvä koulutus, mutta alle keskiarvon jäänyt palkka. Etenemään lähtijöillä oli puolestaan korkeampi keski-ikä, vähäisempi lastensuojelun kokemus sekä työn vaatimustason ja palkkauksen epäsuhta. (Matela 2007.) Halu vaihtaa työtä oli yhteydessä organisaatiokulttuuriin, työtyytyväisyyteen, työn vuorovaikutussuhteisiin, lähijohtamiseen, työn hallittavuuteen, työn ennustettavuuteen, työn vaatimuksiin ja työn asettamiin odotuksiin (Matela 2009, 96).

Konstikas sosiaalityö -tutkimuksen mukaan työpaikan vaihtohalukkuus keskittyi maaseutu-maisiin kuntiin. Vaihtohalukkuus oli suurin myös niillä, jotka olivat olleet vähiten aikaa nykyisessä työssään. (Karvinen-Niinikoski ym. 2005, 33–34.) Vuoden 2010 kunta-alan palkkatutkimuksen mukaan edellisen vuoden aikana neljännes vastaajista oli vaihtanut työpaikkaa ja kolmanneksen työtehtävät olivat muuttuneet. Innokkaimpia työpaikan vaihtajia olivat alle 35-vuotiaat sosiaalityöntekijät. (Jaakkola 2011.) Työn vaihtaminen liittyy sosiaalityössä myös työyhteisöön, sillä on huomattu, että työtä vaihdetaan, jos työkaveritkin vaihtavat (Forsman 2010, 129–130). Se kertoo työyhteisön tuen merkityksestä työssä.

Henkilöstön pysyvyyden, samoin kuin innostuksen ja motivaation on nähty lisääntyvän, kun työn kehittäminen liittyy oleellisesti työntekijöiden tehtäviin ja he voivat itse vaikuttaa asiakasprosessien kehittämiseen. Onkin esitetty, että korkeasti koulutetut hakeutuvat mieluusti töihin sinne, missä imago on kehittämissuuntautunut ja moderni sekä tulevaisuudennäkymät ovat valoisat, sillä mahdollisuus oppia uutta, kehittyä ja vaikuttaa omaan työhön on ratkaisevan tärkeää. (Kananaja ym. 2007, 206, 210.) Olennaista on mahdollisuus käyttää omaa asiantuntijuuttaan.

3.2.2 Erikoistuminen

Erikoistuminen on myös yksi sosiaalityön urakehityksen piirre. Se tulee esille sekä työnjaossa että kouluttautumisena. 1980- luvulla ja 1990-luvun alkupuolella kuntien sosiaalitoimistoissa oli pyrkimyksenä työskennellä kokonaisvaltaisesti asiakkaan kanssa. Puhuttiin aluevastuisesta ja yhdennetystä sosiaalityöstä, jolloin sama sosiaalityöntekijä vastasi toimeentulotuen, lastensuojelun ja esimerkiksi päihdehuollon palveluista omalla alueellaan. Nyt se on kuitenkin

muuttunut pyrkimykseksi erikoistuneeseen työskentelyyn, koska yksittäisten asiakasryhmien ongelmat ovat muodostuneet niin monimutkaisiksi, että niiden käsittely vaatii erikoistuvaa osaamista. (Kempainen 2006, 254; Raunio 2004, 43–44; Raunio 2003, 28–29; Marjamäki ym. 1998, 9.) Siirtyminen yhdenmukaisesta työstä erikoistuneempaan työskentelyyn tarkoittaa lasten ja perheiden kanssa tehtävän sosiaalityön erottamista aikuissosiaalityöstä. Lisäksi vammaisten kanssa tehtävää työtä sekä päihdetyötä voidaan pitää omina erityisalueinaan. Työnteon erikoistuminen liittyy lähinnä suurempiin kaupunkikuntiin, joissa riittävän suuret asiakasmäärät ja organisaation resurssit mahdollistavat erikoistumisen. (Raunio 2004, 43–44.)

Eriytymisestä voi kuitenkin tulla jaottelu ammatillisesti vaativiin ja vähemmän vaativiin tehtäviin. Esimerkiksi lasten ja perheiden kanssa työskentelyä pidetään vaativampana kuin aikuissosiaalityötä. Sen käänköpuolena voi olla eri toimintayksiköiden välille syntyvät statuserot. (Raunio 2004, 45.)

Lisäksi ammatillinen erikoistuminen on tullut keskeiseksi ammatillisen asiantuntemuksen kehittämisen myötä (Raunio 2003, 38). Sosiaalityön koulutuksen uudistuessa yliopistojen maisteritason koulutukseksi 90-luvulla, sosiaalityön tutkimuksessa lähti käyntiin vahva kehitysaalto (Kananoja ym. 2007, 215). 2000-luvun alussa yliopistot perustivat esimerkiksi sosiaalityön lisensiaattitasoisen ammatillisen erikoistumiskoulutuksen. Se mahdollistaa sosiaalityöntekijöiden pätevyitä omien ammattikäytäntöjensä tutkijoiksi omalla erikoisalallaan ja tarjoaa erikoistumisen mahdollisuuksia sosiaalihuoltoon. (Mäntysaari 2010, 3; Satka 2007b, 186.) Osaan viroista, kuten kasvatus- ja perheneuvolojen virkoihin, on tosin jo pidempään edellytetty ammatillista erikoistumiskoulutusta (Marjamäki ym. 1998, 9).

Sosiaalityön lisensiaattikoulutukseen hakeutuneet tavoittelivat koulutuksella erityisesti oman työnsä ja ammattitaitonsa kehittämistä, kun taas uralla eteneminen, mielekkäämmät työtehtävät tai työpaikan vaihto eivät olleet niin keskeisiä tavoitteita. Toki niihinkin koulutuksella jonkin verran pyrittiin. (Hietamäki & Kantola 2010, 65–66.) Uralla eteneminen tuli ikään kuin ammattitaidon kehittämisen ohella, sillä yli puolet ammatillisen erikoistumiskoulutuksen arviointitutkimukseen osallistuneista oli vaihtanut työpaikkaa tai ammattiasemaa koulutuksen aloittamisen jälkeen. Siirtymät tapahtuivat asiakastyön tehtävistä sekä asiakastyötä lähellä olevista johtavan sosiaalityöntekijän tehtävistä sosiaalialan opetus-, projekti-, erityisasiantuntija-, tutkimus- ja ylempiin johtotehtäviin. (Emt., 86–89.) Monesti jatkokoulutuksen kautta työllistytään juuri alan opetus-, suunnittelu- tai johtotehtäviin (Kempainen 2006, 275). Työ-

paikkaa tai ammattiasemaa vaihtaneista suurin osa koki koulutuksen vaikuttaneen uralla etenemiseen (Hietamäki & Kantola 2010, 86–89).

Osin toisiin tehtäviin siirtymisessä oli lisensiaatintutkinnon suorittaneilla kyse siitä, ettei erikoistumista ja lisäkouluttautumista huomioitu työtehtävissä tai palkassa (Hietamäki & Kantola 2010). Kehittyneen ammatillisen osaamisen hyödyntämisessä onkin nähty olevan puutteita, sillä sosiaalitoimistojen toimintakulttuurit ja organisointitavat eivät anna mahdollisuutta uudistaa työkäytäntöjä ja hyödyntää koulutuksen antamia valmiuksia laaja-alaisesti (Kiireelliset toimenpiteet sosiaalityön... 2003). Sosiaalihuollon tehtävärakenteet ovat myös muuttuneet vain hitaasti vastaamaan työn haasteellisuuden kasvua ja henkilöstön osaamisen kehittymistä (Mäntysaari 2010, 3). Esimerkiksi erikoissosiaalityöntekijän vakansseja on perustettu vähän, mutta yllättäen niihin on ollut vaikeaa saada lisensiaatintutkinnon suorittaneita päteviä työntekijöitä (Hietamäki & Kantola 2010, 21).

Uralla etenemisen mahdollisuuksia on peräänkuulutettu sosiaalialalle yleisemminkin (Karvinen- Niinikoski ym 2005, 10). Mahdollisuuksia kaivataan myös horisontaaliseen etenemiseen (Matela 2009), sillä etenemissuunta on lähinnä hallintoon ja koulutukseen, jotka kumpikin vievät pois välittömän asiakastyön kehittämisestä työyhteisö- ja organisaatiotasolla. Tasaveroinen ja yhtäläillä palkitseva uralla eteneminen tulisikin olla mahdollista sekä hallinnollisen että asiakastyön suuntaan. (Westbrook, Ellis & Ellett 2006, 58–59, Matelan 2009, 24 mukaan.) Asiakaskontaktin katoamisen on nimenomaan havaittu olevan syynä siihen, ettei haluta edetä asiakastyöstä johtotehtäviin (Forsman 2010, 108).

Alan haasteiksi etenemisen kehittämisen suhteen on todettu kolme ongelmaa: sosiaalitoimistot sosiaalityön toimintaympäristönä, pienten kuntien sosiaalityö ja alan työvoimatilanne. Nämä kietoutuvat kysymykseksi: kuinka luoda sosiaalityön toimintaympäristöistä vetovoimaisia, asiantuntevat toimijansa alan kehittämiseen sitouttavia ja motivoivia sekä urakehitysmahdollisuuksia tarjoavia työpaikkoja? (Karvinen-Niinikoski ym. 2005, 10.)

Työmahdollisuudet ovat kuitenkin kehittymässä, sillä alueellisen yhteistyön kehittäminen synnyttää sosiaalityöhön uusia ammatillisia urapolkuja (Sosiaalityö hyvinvointipolitiikan välineenä 2005, 36, 56). Meneillään on kunta- ja palvelurakennemuutos (ns. Paras-hanke), jonka taustalla on olettamus, että sosiaalihuollon toimintojen organisointi väestöpohjaa laajempina kokonaisuuksina mahdollistaa toiminnan uudistamisen nykyistä taloudellisemmaksi ja

toiminnallisesti tehokkaammaksi. Sosiaalihuollon ja sosiaalityön kannalta merkittävä tavoite on porrastaa tehtäviä ja osaamista asiakastyön vaativuuden perusteella lähipalveluiksi ja laajemmalla väestöpohjalla toimiviksi erityispalveluiksi. (Kananoja ym. 2007, 29, 66–76.) Tämä tarkoittaa myös sosiaalityön organisaatioiden hierarkkisuuden lisääntymistä, koska laajempia palveluita hallitsemaan tarvitaan vastuuhenkilöitä. Lähijohtotehtävät puolestaan saattavat vähentyä kunnissa, kun niitä keskitetään suurempiin kokonaisuuksiin. (Lähteinen 2010, 114.) Sosiaalityöntekijöille se tarkoittaa, että ammatillisen osaamisen erikoistuminen korostuu, koska esimerkiksi pienissä kunnissa ei ole enää tarvetta tehdä kaikkea ja erityispalvelut voidaan siirtää koko ison alueen kesken hoidettavaksi (Kananoja ym. 2007, 90–92; Lähteinen 2010, 114). Uudistus on toki vasta meneillään ja sen vaikutukset työuriin näkyvät paremmin myöhemmin.

3.3 Sosiaalityön sukupuolittuminen ja sisäiset motiivit alalle

Sosiaalityön ammattilaisia on Petreliuksen (2005, 46) mukaan käsitelty sosiaalityön professionaalisissa puhe- ja jäsennystavoissa sukupuolineutraaleina toimijoina. Tämä on mielenkiintoista, sillä sosiaalityö on selvästi sukupuolittunut ammatti naisenemmistönsä vuoksi (ks. esim. Marjamäki ym. 1998, 5; Karvinen-Niinikoski ym. 2005, 20). Naisvaltaisuus on otettu ehkä ikään kuin itsestäänselvyytenä. Sukupuolittuminen näkyy kuitenkin myös ammattikentän sisäisessä työnjaossa, jossa ruohonjuuritason työ on naisten työtä ja johto-, kehittämis- ja tutkimustehtävät miesten aluetta (Petrelius 2003, 148). Tämä jako on perua jo varhaisesta sosiaalityön historiasta, jolloin miehet olivat kunnallisissa luottamustehtävissä ja naiset vapaaehtoistyössä. Myöhemmin miehet alkoivat johtaa alalle koulutettujen naisten tekemää asiakastyötä. (Satka 1994.) Jako on hyvin syvällä sosiaalityössä, sillä alan opiskelijoillakin oli ajatus siitä, että naiset sopivat paremmin emotionaalisesti latautuneeseen asiakastyöhön, kun taas miehet sopivat heidän mielestään paremmin asiakastyöstä irrotettuihin johto- ja asiantuntijatehtäviin. Opiskelijat kuitenkin kaipaivat miehiä alalle, eikä heidän siirtymistään johtotehtäviin pidetty pahana. Miesten määrän lisääntymisen alalla arveltiin nostavat arvostusta ja palkkoja. (Petrelius 2003, 148.) Miesvähemmistö koettiin siis merkitykselliseksi sosiaalityölle.

Hänninen (2004) on pienessä tutkimuksessaan (n= 15) selvittänyt vuosien 1980–2000 välillä Jyväskylän yliopistossa sosiaalityön opintokokonaisuuden suorittaneiden ja sosiaalityöhön

pätevöityneiden miesten työuria. Tutkitut miehet olivat sijoittuneet melko tasaisesti asiakastyöhön, sosiaalihuollon hallintoon sekä muihin hallinnollisiin ja johtotehtäviin. Puolet miehistä kuvasi urakehitystään nousujohteiseksi, puolella ammattiasemassa ei ollut tapahtunut muutoksia, eikä kenenkään ura ollut laskussa. Heidän aikaisempien työsuhteidensa lukumäärä vaihteli kahdesta seitsemään. Noin puolet miehistä oli työskennellyt nykyisessä työssään vasta vuoden ajan. Seitsemän vastaajan mielestä miessukupuolesta oli paljon tai jonkin verran hyötyä työuralla etenemisessä. Puolet vastaajista kertoi harkinneensa työpaikan vaihtamista. Asiakastyössä työskentelevistä yksi vastaaja ilmoitti halustaan siirtyä hallintoon, toinen opetustehtäviin. (Hänninen 2004, 90–92.)

Konstikas sosiaalityö -tutkimuksen mukaan miehistä vajaa puolet työskentelee sosiaalityöntekijän nimikkeellä, kun taas naisista kolme neljäsosaa. Miehiä oli suhteellisesti enemmän koulukuraattoreina, sosiaaliterapeutteina, projektityöntekijöinä tai johtajina. Miehistä johtajina oli reilu neljännes, naisista reilu kymmenesosa. (Karvinen-Niinikoski ym. 2005, 48.) Mirja Satka (julkaisematon, Sipilän 1996, 67 mukaan) on kiinnittänyt huomiota siihen, että naiskirjoittajat ovat kuvanneet sosiaalityötä auttamisena ja miehet kontrollina. Sipilän (1996, 67) mukaan tämä voi heijastaa sosiaalityön todellista työnjakoa, missä miehet näyttävät hakeutuvan tai joutuvan päihde- ja kriminaalihuollon sosiaalityöhön. Se saattaa tosin liittyä myös oman työtehtävän ymmärtämisen ja työotteen eroihin miesten ja naisten välillä. (Sipilä 1996, 67.)

Tulosten valossa miesten sijoittuminen vain johtotehtäviin ja vertikaalinen eteneminen eivät kuvaa kaikkien miesten työuria sosiaalityössä. Naisten ja miesten välillä on kuitenkin eroja uralla liikkumisessa ja mahdollisesti myös tavassa suhtautua työhönsä.

Naisvaltaista sosiaalityötä on kuvattu monesti kutsumusammattina. Tässä kutsumus tarkoittaa sitä, että työllä on yksilölle suurempi merkitys. Kutsumuksen myötä työlle tulee selvä tarkoitus ja se mahdollistaa henkilökohtaisten täyttymyksen kokemisen. (Hall & Chandler 2005.) Tämä kutsumus liittyy vahvasti sisäiseen uraan. Hyväntekeväisyystyöhön on perinteisesti liitetty ajatus kutsumuksesta, mutta myös sosiaalityössä sillä on ”perusteltu” muun muassa naisvaltaisen alan kiltteyttä ja selkeää tavoitteenasettelua huonosta taloustilanteesta huolimatta. (Emt. 166–167.) Antilan (2006, 62) mukaan monet sosiaalityön kaltaisissa ammateissa toimivat kokevat työnsä niin merkitykselliseksi, että ovat valmiita sietämään uupumista ja epätyytyttäviä työskentelyolosuhteita hyvinkin pitkään eikä siitä kovin helposti lähdetä ainaakaan vähemmän merkitykselliseksi koettavaan työhön. Merkityksellisyyden kokemuksen on

myös todettu lisäävän jaksamista työssä (Forsman 2010, 110, 123). Muiden auttamisen ras-
kaudesta kertoo kuitenkin se, että henkilöstöpuolella töissä olleiden naisten uratarinoissa tuli
esille halu pitää taukoa työnteosta – halu olla hetki olemassa vain itseään varten ja ladata ak-
kuja (Marshall 2000, 212–213).

Työ merkitsee sosiaalityöntekijöille paljon. He ovat sitoutuneet alalle ja heillä on taustalla
halu auttaa toisia. (Kemppainen 2006, 274; Kemppainen ym. 1998, 129.) Ura-ankkureista
tämä vastaa ammatille omistautumista. Erityisesti vanhemmilla työntekijöillä on todettu pai-
nottuvan asiakkaista ja työn sisällöstä nouseva motivaatio työhön (Forsman 2010, 146).

Vaikka monella on perusorientaationa halu auttaa, tutkitut lastensuojelun sosiaalityöntekijät
kuitenkin kiistivät olevansa kutsumusammattissa ja totesivat, ettei hyväntekeväisyysmentali-
teetti kannu pitkälle (Forsman 2010, 110–124). Sosiaalityöntekijöiden työskentelymotiiveissa
on havaittu korostuvan työn haasteellisuus (26 %) ja vasta sen jälkeen mahdollisuus auttaa
(22 %). Lisäksi työn kehittäminen on sosiaalityöntekijöille tärkeää (16 %). (Kemppainen ym.
1998, 126.) Eli auttamisenhalu ei yksin motivoi sosiaalityöntekijöitä. Työntekijöiden amma-
tillisten orientaatioiden, ajattelutapojen ja arvojen sukupuolittumista olisikin tärkeä pohtia
osana ammatillista keskustelua ammattikunnan piirissä (Petrelius 2005, 11).

4. TUTKIMUSTEHTÄVÄ

Tutkimukseni keskittyy sosiaalityön ammattilaisten työurapolkuihin ja niiden kulussa tapahtuneisiin siirtymiin sekä taustalla vaikuttaviin motiiveihin. Tutkimukseni kohteena olevan työuran määritelmän tiivistän seuraavasti: Yksilön urakehityksestä muodostuu urapolku, joka koostuu yksittäisistä ura-askelista eli siirtymistä. Ura-ankkurit liittyvät läheisesti urapolkuun ja -askeliin, koska ankkurit määräävät yksilön arvovalinnat sekä vaikuttavat etenemiseen.

Olen kiinnostunut tutkimaan, minkälaisia vertikaalisia siirtymiä sosiaalityön ammattilaiset ovat tehneet organisaatiohierarkian tasoilla sekä minkälaista horisontaalinen eteneminen on ollut. Mielenkiintoista onkin se, onko sosiaalityöntekijöiden työurissa nähtävissä uran aikana paljon vaihtelua eri asiakasryhmän parista toiseen, esimerkiksi lastensuojelusta aikuissosiaalityöhön vai onko kehitys pääasiassa saman kohderyhmän sisällä tapahtuvaa. Kiinnostavaa on myös se, tehdäänkö siirtoja tietyn organisaation sisällä vai työpaikasta toiseen. Nämä työpaikkojen ja työtehtävien välillä tapahtuvat siirtymiset ovat luvussa 2.2.2 esittämäni jaottelun mukaan spesifejä siirtymiä. En ole rajannut analyysiani vain sosiaalityöntekijä-nimikkeellä tehtyihin töihin, sillä sosiaalityön ammattilaiset työllistyvät laajemmin eri tehtäviin sosiaalialalla. Lisäksi olen kiinnostunut työuran aikana tehtävistä perussiirtymistä eli erilaisista syistä johtuvista siirtymistä pois palkkatyöstä ja siirtymisestä takaisin sinne. Niistä syntyy katkoksia uralle, kuten työttömyys-, perhevapaa-, virka- ja vuorotteluvapaa, sairausloma- tai koulutusvapajaksoja. Näistä erilaisista siirtymistä voidaan hahmottaa laajemmin ulkoisen työuran kulkua ja siksi olen valinnut juuri ne mukaan tutkimukseen.

Aiempien tutkimusten perusteella työuran kulku muodostuu monien eri tekijöiden yhteisvaikutuksessa. Sisäisen uran ankkureiden on esitetty olevan suhteellisen pysyviä (Schein 1978, 125–126; Sipilä 1991, 152; Lähteenmäki 1992, 64), siksi on mielenkiintoista tarkastella, miten ja missä määrin tällaiset vakaat ja melko muuttumattomana pysyvät tekijät vaikuttavat ulkoiseen urakulkuun.

Olen valinnut ulkoiset siirtymät ja sisäiset ura-ankkurit kuvaamaan työuran kokonaisuutta, koska siirtymissä tulee selkeästi esille työuran prosessimainen luonne, samoin kuin ura-ankkureissa erilaiset orientaatiot työhön ja uraan suhtautumisessa. Tutkimukseni paikantuukin työurapolun prosessimuotoisuutta korostavaan suuntaukseen. Tausta-ajatuksista on löydetä-

vissä yhtymäkohtia myös yksilön omaa toimijuutta korostavaan suuntaukseen, koska ajatellen, että yksilö voi itse ratkaisullaan vaikuttaa työuransa kulkuun ja näissä erilaisissa ratkaisuissa voidaan nähdä kunkin yksilöllinen työuraprosessi, eli kokonaisuudesta muodostuu yksilön työurapolku. Työurapolku-käsitteen olen valinnut, sillä se kuvastaa mielestäni paremmin tätä työuran prosessiluontoisuutta ja erilaisten työtehtävien aiheuttamaa vaihtelua yksilön työuran kulussa. Määritelmät ja käsite viittaavat yksilölliseen etenemiseen uralla, vaikka tutkin urapolkuja yleisemmällä tasolla. Yksilöllisistä poluista voidaan kuitenkin hahmottaa yleisempiä kulkua. Olen näillä valinnoilla halunnut kiinnittää tutkimukseni osaksi uratutkimuksen kenttää.

Varsinaisia tutkimuskysymyksiä on kaksi

1. Minkälaisia ovat sosiaalityön ammattilaisten tyypilliset työurapolut?
2. Miten erilaiset työurapolut eroavat toisistaan urakehitykseen vaikuttavien ura-
ankkureiden suhteen?

5. TUTKIMUKSEN TOTEUTUS

5.1 Mixed methods -tutkimus

Mixed methods on määritelty tutkimukseksi, jossa tutkija kerää ja analysoi aineistoa, yhdistelee tuloksia ja tekee päätelmiä käyttämällä sekä laadullisia että määrällisiä lähestymistapoja tai metodeja yhden tutkimuksen kokonaisuudessa (Tashakkori & Creswell 2007, 4; Creswell & Plano Clark 2007, 5–6; Robson 2002, 5). Mixed methods -tutkimuksessa on kyse nimenomaan laadullisen ja määrällisen tiedon yhteenkietoutumisesta, jolloin tutkittavasta asiasta saadaan kokonaisvaltaisempi kuva (Creswell & Plano Clark 2007, 7). Suuntaukselle ei ole vielä vakiintunut suomenkielistä nimitystä, siksi käytän myös tässä hieman kankeaa käsitettä mixed methods -tutkimus (ks. Jokivuori & Hietala 2007, 180–181).

Tutkimusta on mahdollista tehdä hyvin monella tavalla ja eri lähestymistapoja voidaan hyödyntää koko tutkimusprosessin kulussa. Yksi vaihtoehto on, että useampia metodeja käytetään samassa tutkimuksessa erityylisiin tutkimuskysymyksiin vastaamisessa eli erilaisia metodeja käytetään erilaisiin tarkoituksiin (Robson 2002, 371). Olennaista ei ole tiettyyn metodiin tukeutuminen, vaan sellaisten lähestymistapojen käyttäminen, joilla tutkimuskysymyksiin voidaan vastata (Tashakkori & Teddlie 1998, x, 5–6; Creswell & Plano Clark 2007, 5). Mixed methods -tutkimuksen nähdäänkin osin syntyneen tutkimuskysymysten kautta, joihin ei ole voitu vastata yksin kvantitatiivisten tai kvalitatiivisten lähestymistapojen avulla (Creswell & Plano Clark 2007, 13).

Sosiaalitieteissä on alettu viime vuosina tehdä yhä enemmän mixed methods -tutkimusta (Tashakkori & Teddlie 1998, ix; Creswell & Plano Clark 2007, xv). Tämän tutkimustavan juuret ulotetaan kuitenkin jo 1950-luvulle, jolloin alkoi kiinnostus yhdistää useampia metodeja tutkimuksen tekemisessä. Perinteisempi nimitys eri menetelmien yhdistämiselle on ollut triangulaatio, joka on keskittynyt samoihin tutkimuskysymyksiin vastaamiseen eri menetelmin. (Creswell & Plano Clark 2007, 13–14, 62.) Mixed methods -termi on tuorempi, sillä siitä on puhuttu vasta reilun vuosikymmenen ajan (Tashakkori & Teddlie 2003; Creswell & Plano Clark 2007, 1). Mixed methods -tutkimus onkin viime vuosina alkanut muotoutua omaksi tutkimustavakseen, ikään kuin kolmanneksi vaihtoehdoksi kvantitatiivisen ja kvalitatiivisen tutkimuksen oheen.

Kvantitatiivisen ja kvalitatiivisen tutkimuksen yhdistämisen mahdollistuminen on pitkän kehityksen tulosta. On puhuttu jopa paradigmasodasta sosiaali- ja käyttäytymistieteissä (Tashakkori & Teddlie 1998, 3–5). Viimeisen kolmen vuosikymmenen aikana ihmistieteellisessä tutkimuksessa on siirrytty perinteisestä kvantitatiivisen tutkimuksen traditiosta kvalitatiivisen tutkimuksen traditioon, melkein jopa kvantitatiivinen tutkimus unohtaen (Metsämuuronen 2009, 926; Jokivuori & Hietala 2007, 20). Kvantitatiivisen ja kvalitatiivisen tutkimuksen välillä on siirrytty voimakkaasti ääripäästä toiseen. Vuosituhannenvaihteen tienoilta yhteiskuntatieteissä kvantitatiivinen tutkimusperinne on kuitenkin noussut kvalitatiivisen rinnalle ja on ollut nähtävissä tutkimusperinteiden lähentyminen (Jokivuori & Hietala 2007, 21, 180). Suomessa Pertti Töttö on tehnyt näkyväksi ja kritisoinut määrällistä ja laadullista tutkimusta erottelleita kahtiajakoja, esimerkiksi pinnallisuuden ja syvällisyyden käsityksiä (Töttö 2000; Töttö 2004). Myös kansainvälisesti on purettu näitä jakoja (Tashakkori & Teddlie 1998, 4–5). Yhteiskuntatieteessäkin on menetelmän valinnan asemasta alettu korostaa ensisijaisesti tutkimusongelmaa ja menetelmän valitsemista sen perusteella (Jokivuori & Hietala 2007, 23; Töttö 2000, 14).

Mixed methods -lähestymistavan taustalla on esitetty olevan erilaisia paradigmoja tai on nähty olevan mahdollista käyttää useampia paradigmoja rinnakkain (Tashakkori & Teddlie 2003; Creswell & Plano Clark 2007, 26–28; Plano Clark & Creswell 2008). Useimmin mixed methods -tutkimuksen taustalla on esitetty olevan pragmatismia, joka on pluralistinen näkemys. Siinä keskitytään nimenomaan käytäntöön ja tutkimuskysymys on olennainen, ei niinkään menetelmät. Metodeihin suhtaudutaan enemmänkin ajatuksella ”what works”, jotta kysymyksiin saadaan vastauksia. (Creswell & Plano Clark 2007, 10, 23–24; Tashakkori & Teddlie 1998, 5–6, 12, 21.)

Mixed methods -tutkimuksesta on koottu erilaisia typologioita. Niissä on kuvattu, kuinka kvantitatiivista ja kvalitatiivista tutkimusta voidaan yhdistää (mix). Olennaisia ovat ajoitukset, painotukset ja yhteenkietoutuminen. Tiedonkeruuta voidaan tehdä yhtä aikaa, peräkkäin, painottaen kvalitatiivista tai kvantitatiivista dataa sekä yhdistellä niitä eri tavoin analyysissä ja tulkinnessa. (Creswell & Plano Clark 2007; Creswell ym. 2003; Tashakkori & Teddlie 1998.)

Eräänlaisena yhdistelmänä monista typologioista voidaan esittää seuraava jaottelu: perinteinen triangulaatioasetelma (triangulation design), sulautettu asetelma (embedded design), selit-

tävä asetelma (explanatory design) ja tutkiva asetelma (exploratory design). Triangulaatioasetelmassa tiettyyn ilmiöön haetaan selvyyttä muun muassa yhdistämällä kvalitatiivista ja kvantitatiivista tietoa samanarvoisesti, vertailemalla kvalitatiivista ja kvantitatiivista aineistoa samasta tutkimuskysymyksestä tai validoimalla kvantitatiivisia tuloksia kvalitatiivisilla tuloksilla. Laadullinen ja määrällinen aineisto siis kerätään ja analysoidaan erikseen, jotta tutkimusongelmasta saadaan kattavampi kuva. Sulautetussa asetelmassa toinen aineisto ja sen kerääminen on täydentävässä asemassa, sulautettuna toiseen asetelmaan ja vastaamassa hieman toisentyypiseen tutkimuskysymykseen kuin mihin ensisijaisella asetelmalla pystytään vastaamaan. Sulautetussa asetelmassa laadullisen ja määrällisen yhteenkietoutuminen tapahtuu jo aineistonkeruuvaiheessa. Selittävässä asetelmassa tietoa kerätään kahdessa vaiheessa, jolloin pääasiassa kvalitatiivista tietoa kerätään selittämään kvantitatiivisia tuloksia. Tällöin määrällinen tieto on hallitsevassa asemassa. Tutkiva asetelma on myös kaksiosainen. Siinä kerätään ja analysoidaan ensin laadullinen tieto, jota hyödynnetään esimerkiksi määrällisen mittarin rakentamisessa tai laadullisia tuloksia testataan määrällisellä asetelmalla. (Creswell & Plano Clark 2007, 59–79.)

Mixed methods -lähestymistapaa on myös kritisoitu. Kritiikkiä on esitetty erityisesti kvantitatiivisen ja kvalitatiivisen tutkimuksen erilaisista todellisuuskäsityksistä ja niistä johtuen myös erilaisista lähestymistavoista tutkimukseen, joita ei koeta voitavan yhdistää yhden tutkimuksen kokonaisuudessa (Creswell & Plano Clark 2007, 15, 22). Onkin totta, että positivistisen käsityksen mukaisen yhden todellisuuden ja konstruktionistisen ajattelun mukaisten erilaisten todellisuuksien yhdistäminen tuntuu hankalalta. Mixed methods -tutkimuksessa kvantitatiivista ja kvalitatiivista tutkimusta ei kuitenkaan nähdä tällaisina vastapoleina, vaan ennemminkin jatkumona, jolloin niiden yhdistäminen on mahdollista (Tashakkori & Teddlie 1998, 32). Tutkimusotteiden eroavaisuuksien vuoksi on myös ehdotettu jommankumman otteen valitsemista pääasialliseksi tutkimusotteeksi (Metsämuuronen 2009, 266). Mixed methods -tutkimuksen haasteena voi lisäksi olla, että molemmat lähestymistavat jäävät puolittaisiksi, koska tutkimuksen tekeminen huolella vaatii paljon aikaa ja resursseja. Ongelmana voi myös olla se, että eri menetelmillä saadaan ristiriitaista tietoa samasta asiasta. (Robson 2002, 373.)

5.2 Tutkimusasetelma ja aineistonkeruu

Mixed methods -tutkimuksen mukaisesti lähdin liikkeelle tutkimuskysymysteni johdattamana ja rakensin tutkimusasetelmani sitä tukemaan. Asetelmani ei ole suoraan mikään kirjallisuudessa esitelty tyyppi (Creswell & Plano Clark 2007; Creswell ym. 2003; Tashakkori & Teddlie 1998), vaan siinä on yhdistetty hieman eri elementtejä.

Työurat ovat sosiaalialalla melko tutkimaton aihe ja halusin saada niistä laajasti tietoa. Tutkimuskysymysten muotoilun jälkeen lähdin kartoittamaan aihetta ja suoritin laadullisen esitutkimuksen, jossa haastattelin kokenutta sosiaalityöntekijää työuraan liittyen. Tämä haastattelu eteni strukturoimattomasti, mutta otin myös aiemmin mainittuja teoreettisia jäsennyksiä teemoina esille (Creswell & Plano Clark 2007, 76). En ole käyttänyt haastattelua varsinaisena tutkimusaineistona, vaan se on ollut taustatukena varsinaisen tutkimusasetelman rakentamisessa.

Valitsin tutkimuksen asetelmaksi kvantitatiivisen lähestymistavan ja aineistonkeruutavaksi kyselyn, sillä toivoin tavoittavani mahdollisimman paljon sosiaalityön ammattilaisia. Survey-menetelmän vahvana puolena onkin tehokkuus ja taloudellisuus silloin, kun halutaan tavoittaa suuria ihmismääriä ja kerätä tietoa heidän toiminnastaan, asenteistaan tai mielipiteistään (Alkula ym. 1995, 119; Heikkilä 2005, 19; Robson 2002, 233). Tässä tutkimuksessa mielsin työuran yksilön toiminnaksi ja siksi menetelmä on käyttökelpoinen. Survey-menetelmää on kritisoitu saatavan tiedon pinnallisuudesta, koska tutkittavat valitsevat valmiista vaihtoehdoista, eikä tutkijalla ole mahdollisuutta perehtyä tarkemmin vastaajien ajattelutapaan tai siihen, miten he ovat kysymyksiä tulkinneet (Alkula ym. 1995, 121). Tämä on kyselylomaketutkimuksen ehdoton puute, mutta olen tehnyt valintani tästä tietoisena.

Sosiaalityön ammattilaisten työurien ja niiden aikana tehtyjen siirtymien selvittäminen (tutkimuskysymys 1) kyselylomakkeen avulla osoittautui haastavaksi. Aiemmista työuratutkimuksista löysin kuitenkin esimerkkejä, kuinka työurapolkua oli selvitetty työ- tai toimintahistorian avulla (mm. Rouhelo 2008; Lähteenmäki 1992). Nämä olivat taulukkomuotoon rakennettuja kysymyspatteristoja, joissa vastaajan tuli eritellä työtehtäviään ja poissaolojaan työelämästä valmistumisesta kyselyhetkeen. Sitä voisi kuvata taulukkomuotoiseksi retrospektiiviseksi kysymystyypiksi. Tämä menetelmä sopii hyvin dynaamisia urapolkua selvittävään

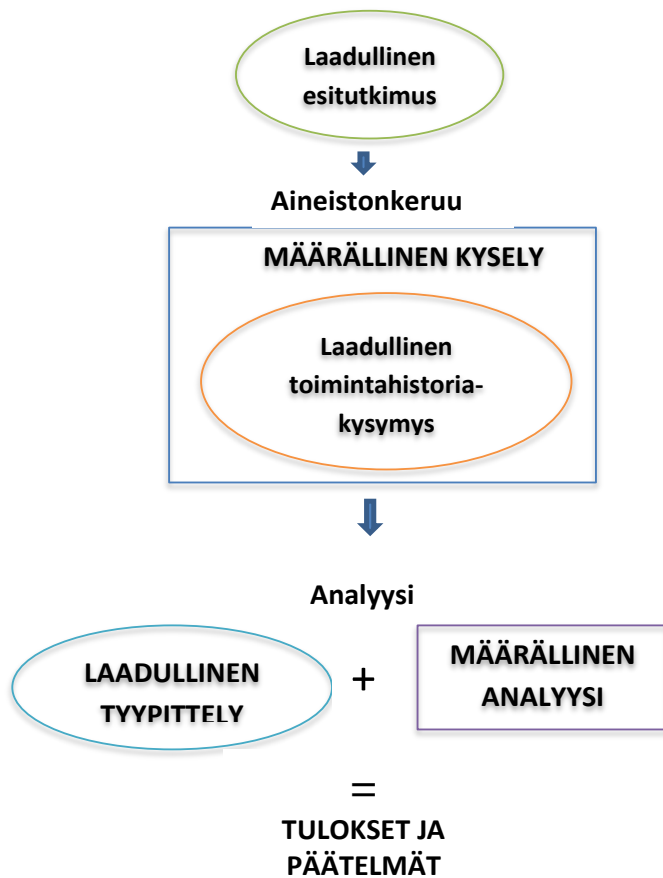
tutkimukseen. (Rouhelo 2008, 104–106.) Ulkoisen uran operationaalisisena vastineena on käytetty vastaajan tähänastisten työtehtävien ketjua (Lähteenmäki 1992, 48).

Urapolkua kuvaava taulukkomuotoinen toimintahistoria-kysymys ei ole perinteinen kyselylomakkeiden kysymysmuoto, eikä se edusta selkeästi kumpaakaan tutkimustapaa, määrällistä tai laadullista, vaan sen voidaan nähdä sijoittuvan näiden välimaastoon (Rouhelo 2008, 107). Toiminta- tai työhistoriakysymystä voisi ajatella jonkinlaisena laajana, mutta tarkasti rajattuna avoimena kysymyksenä. Rouhelon (2008, 103) mukaan työuran muisteleminen paperille parantaa tutkimuksen luotettavuutta verrattuna haastattelutilanteeseen. Hän kuitenkin arvioi toimintahistoria-kysymykseen vastaamisen vaativan tarkkuutta ja aikaa. Vastaamisessa olikin ilmennyt hänen tutkimuksessaan hieman hankaluutta ja vaikeuksia. (Emt., 108–110, 116–117.) Puutteistaan huolimatta valitsin tämän kysymystyyppin kartoittamaan työuran kulkua, koska siinä tulee kaipaamani ajallinen jänne hyvin mukaan.

Tutkimusasetelmakseni muodostui sulautettu asetelma, jossa kvantitatiivinen menetelmä on hallitseva ja kvalitatiivinen on sulautettu sen sisään (Creswell & Plano Clark 2007, 67–71). Se on kuvattuna kuviossa 2. Yleensä asetelmaa on käytetty laadullisen tiedon keräämiseen määrällisen asetelman puitteissa, kuten kokeelliseen tutkimukseen osallistuvien kokemusten tutkimiseen haastattelulla. Tällöin sulautetulla tutkimusmenetelmällä kerätään täydentävää tietoa. Omassa tutkimuksessani sulautin kvalitatiivisemmän lähestymistavan kvantitatiivisen asetelman lisäksi kvantitatiiviseen menetelmään ja keräsin sanallista tietoa kyselyn sisällä. (Emt., 63–69.) Erona oli myös se, ettei laadullisesti kerätty tieto ollut täydentävää, vaan pyrin sen avulla vastaamaan ensimmäiseen tutkimuskysymykseen. Laadullista tietoa tarvittiin tutkittavien työrapolkujen selvittämiseksi ja mielestäni sen kerääminen onnistui parhaiten määrälliseen kyselyyn sulautettuna. Toiseen tutkimuskysymykseen puolestaan vastasin ensimmäisten tulosten ja kvantitatiivisen datan pohjalta (ks. Tashakkori & Teddlie 1998, 126–127, 133). Menetelmät olivat tasa-arvoisia tutkimuksessani ja niiden yhteenkietoutuminen tuli esille myös analyysissa.

Laadullisuus ei tullut tämän tutkimuksen aineistonkeruussa perinteisellä tavalla esille, sillä keräsin tutkittavilta vain hyvin rajatusti tietoa heidän työuristaan verrattuna esimerkiksi vapaamuotoiseen kuvaukseen haastattelussa. Toimintahistoria-kysymyksen rakenne vaikutti myös analysointiin (Rouhelo 2008, 107), sillä se rajasi kerättyä tietoa. Sanallisen tiedon ana-

lysoinnin toteutin perinteisestä kvalitatiivista otetta, tyypittelyä, hyödyntäen (Kuvio 2). Ker-
ron siitä ja kvantitatiivisesta analyysistä lisää luvussa 5.4.



KUVIO 2. Tutkimusasetelmani

Kyselylomakkeen rakentaminen

Laadin kyselylomakkeen (Liite 2) pääosin itse, lukuun ottamatta toimintahistoria-kysymystä (Rouhelo 2008; Lähteenmäki 1992). Tätäkin tosin muokkasin omiin tarpeisiini sopivaksi. Taustatieto-kysymysten laatimisessa käytin apuna aiempia sosiaalityöntekijöille tehtyjä kyselytutkimuksia (Kemppainen ym.1998; Karvinen-Niinikoski ym. 2005). Työuraa ohjaavia sisäisiä tekijöitä kuvaamaan valitsin Schein'n teorian ura-ankkureista (Schein 1978; Schein 1985) ja laatimani kirjallisuuskatsaus oli jäsenyyksenä kysymysten taustalla. Selvitin ura-ankkureita kyselylomakkeessa erilaisten väittämien avulla. Kutakin ankkuria kuvasi 4 väitettä, joihin vastattiin 5-portaisella Likert-asteikolla. Schein'n uraorientaatiotesti (1985) on rakennettu samoin väitepatteristoista, vaikka en pääosin voinutkaan sitä hyödyntää, sillä testi keskittyy nykyhetken orientaatioiden selvittämiseen (Testiä hyödynnetty mm. Feldman & Bolino

1996; Danziger ym. 2008). Tässä tutkimuksessa selvitin orientaatioita koko sosiaalityön parissa toimitun työuran aikana. Olen hyödyntänyt kyselylomakkeen rakentamisessa lisäksi tekemääni esitutkimusta.

Survey-menetelmän käyttö edellyttää, että tutkittavista asioista on olemassa jäsentyneitä käsitteitä (Alkula ym. 1995, 120). Metsämuuronen (2009, 53, 118) kuvaa, kuinka käsitteiden perustalta muokataan mittari, jolla pyritään mittaamaan olemassa olevaa ilmiötä. Tällöin tutkimuksen luotettavuus on täsmälleen sama kuin mittarin luotettavuus. Mittarin luotettavuus on puolestaan sama kuin käsitteiden operationalisoinnin onnistuminen. (Metsämuuronen 2009, 53, 118; myös Alkula ym. 1995, 89.) Siksi olen pyrkinyt laatimaan kyselylomakkeen huolellisesti.

Kyselylomake etenee siten, että ensin siinä kartoitetaan taustatietoja, koulutusta ja aiempaa työkokemusta. Tämän jälkeen tulee toimintahistoria-kysymys, jossa selvitetään vastaajien työurapolkuja. Koko työuran kuvaamisen jälkeen tarkennetaan muutamien kysymyksin vielä hieman jatkokoulutusta, määräaikaista töitä ja osa-aikatyötä. Tämän jälkeen kysytään ura-ankkureista erilaisten väittämien avulla sekä ura-ankkureissa työuran aikana mahdollisesti tapahtuneista muutoksista. Sitten työuran siirtymien syistä kysytään hieman sisäisiä ura-ankkureita laajemmin. Kyselyn lopussa on vielä kokoavia kysymyksiä koko työuraa koskien.

Olen hakenut pitkästä aikajännestä tutkiessani koko työuraa. Se on ollut hieman ongelmallista yhden kyselylomakkeen puitteissa, mutta olen pyrkinyt muotoilemaan kysymykset kattamaan koko työuraa. Siinä menetetään yksityiskohtaisuutta ja viimeisimmät siirtymät tai muutokset työuralla saattavat korostua aiempien kustannuksella, joista on saattanut kulua jo kauankin aikaa. Vastaajien muistaminen siis vaikuttaa kyselyvastauksiin (Robson 2002, 233). Toisaalta taas kokonaisuuden hahmottaminen sosiaalityön ammattilaisten työurista on ollut tavoitteena. Testasin kyselylomaketta ennen varsinaista aineistonkeruuta ja siinä kokonaisuus todettiin toimivaksi.

Kyselytutkimuksen toteutus

Suuren vastaajajoukon tavoittamiseksi sähköinen kysely vaikutti kustannustehokkaalta. Se onkin nopea ja edullinen tapa kerätä tietoa ja tavoittaa laajoja vastaajajoukkoja (Plowright 2011, 80–81; Shannon ym. 2002; Solomon 2001; Heikkilä 2005, 69). Internet-kysely luodaan siihen suunnitellulla ohjelmalla ja julkaistaan verkossa. Vastaukset tallentuvat tietokantaan,

josta ne saa siirrettyä suoraan tilasto-ohjelmaan (Heikkilä 2005, 20). Verkkokyselyjä käytetään yhä enemmän myös sosiaalitutkimuksessa (Plowright 2011, 80–81; Shannon ym. 2002; Solomon 2001). Suomessa sosiaalityön alalla sähköisiä kyselyjä ovat käyttäneet muun muassa Matela (2009), Hietamäki ja Kantola (2010) sekä Forsman (2010).

Vastaukset kyselyyn saadaan nopeasti, mutta vastausprosentti riippuu kohdejoukosta (Heikkilä 2005, 20). Sen on kuvattu olevan matalampi kuin postikyselyissä (Solomon 2001) ja tutkijan ”näkyttömyys” alentaa sitä entisestään. Tosin näin on myös postikyselyissä. (Robson 2002, 231.) Kadon on kuvattu lisääntyvän kysymysten määrän lisääntyessä eli liian pitkä lomake vie vastaajia (Heikkilä 2005, 20). Haasteena ovat myös luottamuksellisuus ja tietoturvakysymykset. Sähköpostitse välitettävä tutkimuspyyntö voi lisäksi hukkaa roskapostiin tai muun postin joukkoon. (Shannon ym. 2002.) Haasteistaan huolimatta sähköinen kysely on käyttökelpoinen menetelmä tutkimusaineiston keräämiseen.

Otin aineistonkeruun toteuttamiseksi yhteyttä Sosiaalialan korkeakoulutettujen ammattijärjestö Talentia ry:een, koska sen jäseninä on yli 20 000 sosiaalialan korkeakoulutettua (Talentia 2011). Näin tavoitin kerralla suuren määrän sosiaalityön ammattilaisia. Toki kaikki eivät ole järjestäytyneet ammattijärjestöihin tai Talentiaan, esimerkiksi opetus- tai johtotehtävissä toimivat voivat olla jäseninä muissa liitoissa. Talentia on kuitenkin keskeisin sosiaalialan korkeakoulutettuja kokoava taho. Olin järjestöön ensin yhteydessä puhelimitse ja tutkimuslupahakemuksen heidän jäsenrekisterinsä hyödyntämisestä toimitin kesäkuussa 2010. Tutkimuslupa hyväksyttiin elokuussa 2010.

Tutkittavat rajattiin laatimieni hakuehtojen perusteella ammattijärjestö Talentian jäsenrekisteristä ja rajauksen toteuttivat järjestön työntekijät. Talentiaan kuuluu sosiaalityöntekijöiden lisäksi muun muassa ammattikorkeakoulututkinnon suorittaneita sosionomeja, sosiaaliohjaajia ja lastentarhanopettajia. Halusin rajata jäsenistöstä mukaan sellaiset jäsenet, joilla on pätevyys työskennellä sosiaalityön tehtävissä. Järjestö ei pidä rekisteriä jäsentensä pätevyyksistä, joten rajaus tehtiin koulutustaustan perusteella. Tämä oli melko haastavaa, sillä sosiaalityön ammattilaisilla on hyvin monenlaisia koulutustaustoja ja pätevyysvaatimukset ovat vaihdelleet vuosikymmenten aikana. Tässä tutkimuksessa koulutuksen perusteella jäsenistöstä otettiin mukaan tohtorin tai lisensiaatin tutkinnon suorittaneet, ylemmän korkeakoulututkinnon suorittaneet, joilla opintoihin on sisältynyt tai lisäksi on hankittu sosiaalityön koulutus sekä muut ylemmän korkeakoulututkinnon suorittaneet, sosiaalihuoltajatutkinnon suorittaneet, muun

alemman korkeakoulututkinnon suorittaneet sekä ruotsinkielisestä koulutusohjelmasta sionom examen -tutkinnon hankkineet suomenkieliset jäsenet, sillä kysely toteutettiin suomeksi. Tämä ryhmä ei välttämättä pidä sisällään kaikkia niitä ammattijärjestön jäseniä, joilla on pätevyys toimia sosiaalityön tehtävissä, mutta näin välttiin postittamasta kyselyä jäsenille, jotka eivät kuulu tutkimuksen kohderyhmään. Tutkittavaa joukkoa rajattiin myös järjestön varsinaisiin jäseniin, eli he eivät ole enää opiskelijoita, mutta eivät ole vielä eläkkeellä. Tällä rajauksella tarkoitukseni oli kohdentaa tutkittavaa joukkoa niihin sosiaalityön ammattilaisiin, jotka ovat työrapolullaan. Myös tällä hetkellä työstä poissaolevat eli perhevapaalla, vuorotteluvapaalla, koulutuksessa tai työttömänä olevat kuuluivat mukaan tutkittavaan joukkoon, koska he ovat yhä työurallaan, vaikkakin hetkellisesti poissa sieltä. Lisäksi mukaan valittiin vain ne jäsenet, jotka ovat valmistuneet koulutuksestaan vuonna 2000 tai sitä aiemmin. Näin siksi, jotta heillä olisi jo työurapolkua takanaan ja myös siksi, että tutkittavan joukon työkokemusvuosissa ei olisi liian suurta hajontaa. Sähköisen kyselyn vaatimuksena oli vielä voimassa oleva sähköpostiosoite ja näin rajaten tutkimuksen kohdejoukoksi tuli 1248 jäsentä. Ammattijärjestö toimitti näille jäsenilleen sähköpostiviestinä saatteen (Liite 1), joka sisälsi linkin kyselyyn.

Tutkimuksen perusjoukkona ovat pätevät suomalaiset sosiaalityön ammattilaiset (sosiaalityöntekijät), jotka olleet työurallaan yli 10 vuotta. Suomessa on muutamia vuosia sitten arvioitu olevan noin 6238 sosiaalityöntekijää (Kemppainen 2006, 276). Aiemmissä tutkimuksissa heitä on lähestytty muun muassa sosiaali- ja terveysministeriön, lääninhallitusten, Stakesin, Suomen Kuntaliiton ja Sosiaalityöntekijäin liiton yhteistyönä (Marjamäki ym. 1998) sekä Talentian kautta (Karvinen-Niinikoski ym. 2005, Vuorensyrjä ym. 2006).

Halusin varmistaa otannan onnistumisen, sillä se on suorassa suhteessa ulkoiseen validiteettiin ja tulosten yleistettävyyteen (Robson 2002, 260). Otin huomioon kyselytutkimuksessa joskus suureksikin nousevan kadon (Heikkilä 2005, 30, 43). Lisäksi tarvitsin paljon vastaajia, sillä oletin sosiaalityön työurapolkujen olevan vaihtelevia ja tarkoitukseni oli jakaa aineisto ryhmiin, jolloin kaikkien ryhmien oli oltava riittävän suuria. On määriteltävä, että vastaajamäärän tulisi olla 200–300, jos perusjoukossa on ryhmiä, joiden välisiin vertailuihin tutkimus keskittyy. Jokaisessa ryhmässä tulisi olla ainakin 30 tilastoyksikköä. (Emt, 33, 42, 45.) Tämän vuoksi päädyin lähettämään kyselyn kaikille kohderyhmään kuuluville Talentian jäsenille. Toteutin kyselyn marras-joulukuun 2010 vaihteessa sähköisenä kyselynä MrInterview-ohjelman avulla.

Tutkimukseen osallistumispyyntö lähetettiin jäsenistölle vain kerran, sillä Talentian liittovaltuusto on linjannut, ettei muistutusviestejä lähetetä. Se olisi ollut vaikeaa senkin vuoksi, etten ollut liittänyt kyselyyn mitään tunnistetietoja. En siis olisi pystynyt yksilöimään, ketkä olivat jo vastanneet. Vastausaikaa oli noin 2,5 viikkoa.

5.3 Vastaaminen ja kato

Vastauksia kirjautui yhteensä 493 kappaletta (vastausprosentti 39,5). Vastaajista kuitenkin vain 322 oli täyttänyt koko lomakkeen. Vajaasti täytettyjä lomakkeita kirjautui 171 kappaletta, joista yhden otin mukaan analyysiin, koska siinä oli vastattu kaikkiin muihin, paitsi muutama viimeiseen täydentävään kysymykseen. Pysin taustatyöllä kohdentamaan kyselyn selkäläisille Talentia ry:n jäsenille, jotka ovat lain (608/2005) mukaan kelpoisia työskentelemään sosiaalityön tehtävissä. Vastaajista neljällä ei ollut sosiaalityöntekijän pätevyyttä. Heistä kaikilla oli tutkimuksen rajauksesta johtuen työuraa takanaan ennen vuonna 2005 voimaan tulleita uusia kelpoisuusvaatimuksia, mutta päädyin silti jättämään heidät pois analyysistä, sillä lain voimaantumisen jälkeen heidän ei ole ollut mahdollista rakentaa työuraansa samoin kuin pätevien kollegoidensa. Lisäksi kaksi vastaajaa oli jo kokoaikaisesti eläkkeellä ja siksi jätin heidät pois analyysistä. Näin ollen tutkimuksen lopulliseksi vastaajamääräksi tuli 317 ja vastausprosentiksi 25,4.

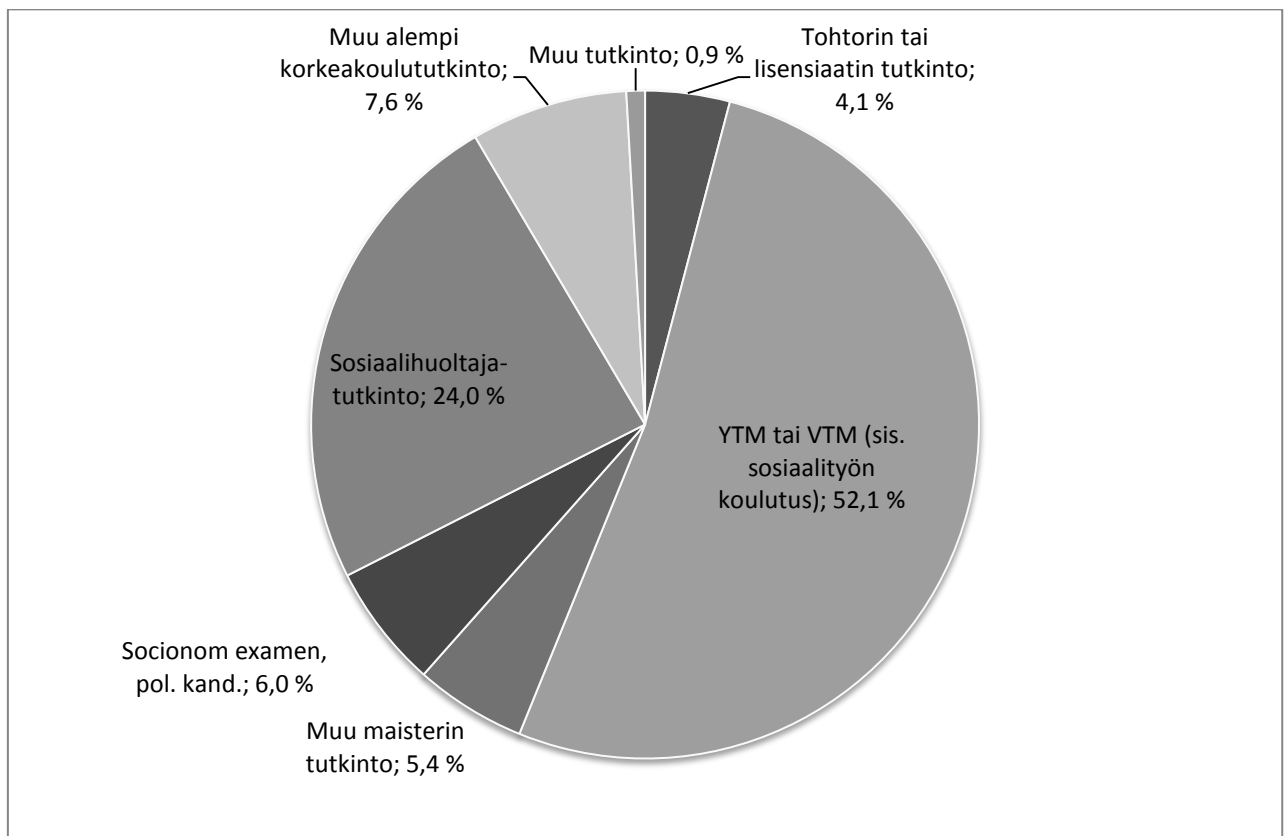
Vastausprosentti jäi melko alhaiseksi, vaikka vastaajamäärä sinällään oli varsin korkea. Vastausprosenttia laskivat vajaasti täytetyt lomakkeet. Lomake olikin melko pitkä ja suuritöinen täyttää. Sosiaalityöntekijät ovat kiireisiä työssään ja se voi olla tähän syynä. Tarkastelin vajaasti täytettyjä lomakkeita huolella mahdollisten syiden selvittämiseksi. Oletin, että toimintahistoria-kysymys olisi työläydessään ollut syynä vastaamisen kesken jättämiseen, mutta näin ei ollut. Suurin osa näistä vastaajista oli lopettanut vastaamisen taustakysymyksiin. Se voisi kertoa siitä, että kyselyyn käytiin tutustumassa, mutta aikaa tai kiinnostusta vastaamiselle ei sitten ollutkaan. MrInterview-ohjelma kuitenkin tallensi automaattisesti kaikki vastaukset, joita lomakkeesta käytiin valitsemassa. Lomakkeeseen ei voinut palata myöhemmin vastaamaan samasta kohdasta, joka sekin saattoi vaikuttaa suureen määrään kesken jääneitä lomakkeita. Joku saattoi käydä ensin katsomassa kyselyä ja palasi vastaamaan myöhemmin uudelleen, jolloin ohjelmaan kirjautui kaksi vastausta.

Toisaalta yli puolet otoksesta ei käynyt lainkaan tutustumassa kyselyyn, joten varsinainen syy alhaiseen vastausprosenttiin oli toisaalla. Ajankohtana marraskuun loppu oli hieman huono kyselyn toteuttamiseen, sillä kyselyjä ei suositella suoritettavaksi joulun alla (Hirsjärvi ym. 2009, 204). Olen pohtinut myös sosiaalityöntekijöiden motivaatiota osallistua tutkimukseeni. Sosiaalityöntekijöille tulee varmasti työnkin puolesta paljon erilaisia kyselyitä, joihin toivotaan osallistumista, mikä saattaa aiheuttaa väsymystä kyselyihin vastaamisessa. Tässä kyselyssä ei oltu kiinnostuneita sosiaalityöntekijöiden työn sisällöstä, vaan heistä itsestään ja heidän työurastaan, joka olisi saatettu kokea myönteisenä vaihteluna ja voinut lisätä mielenkiintoa osallistua. Toisaalta sähköpostitulvassa viesti on saattanut jäädä huomaamatta. Vastausprosenttia olisi voinut nostaa etukäteen postitse tai sähköpostitse lähetetty tieto tulevasta tutkimuksesta (Couper 2008, 306–308; Shannon ym. 2002).

Arvioin kadon jo etukäteen suureksi, joten halusin lähettää kyselyn mahdollisimman monelle. Olisi kuitenkin ollut parempi saada vastausprosentti korkeammaksi kuin kasvattaa otoskokoja, sillä se ei korvaa aineiston edustavuutta (Heikkilä 2005, 44). Tutkinkin otokseni edustavuutta tämän varmistamiseksi (Robson 2002, 233; Heikkilä 2005, 189). Talentialta saamieni tietojen mukaan tutkimukseen osallistuneet vastaavat aiemmin mainittujen ehtojen mukaan rajattua otostani varsin hyvin sukupuolen, koulutuksen ja valmistumisvuoden mukaan tarkasteltuna. Eli vastanneet eivät poikkeaa vastaamatta jättäneistä, vaikka vastausprosentti jäikin hieman matalaksi.

Naisia oli vastaajista 87,4 % (n= 277) ja miehiä 12,6 % (n= 40). Luotettavien tulosten saamiseksi on myös varmistettava, että otos edustaa koko tutkittavaa perusjoukkoa (Heikkilä 2005, 30, 33). Vuonna 1998 suoritettun kunnallisen kokonaiskyselyn mukaan miehiä on ollut sosiaalityön tehtävissä 11 % ja vuonna 2003 kerätyssä aineistossa 6,4 % (Marjamäki ym. 1998, 5; Karvinen-Niinikoski ym. 2005, 20). Tähän kyselyyn osallistui miehiä hieman keskimääräistä enemmän.

Vastaajat olivat iältään 35 vuodesta 64 vuoteen. Keski-ikä vastaajilla oli 52 vuotta (s.d= 7, 232). Marjamäen, Mäntysaaren ja Ristimäen (1998, 5) kokonaistutkimuksessa keski-ikä oli puolestaan 42,5 vuotta. Tässä tutkimuksessa vastaajien keski-ikä oli noin 10 vuotta korkeampi, mutta on huomioitava, että tässä aineistossa ei ole mukana alle 10 vuotta sitten valmistuneita, jolloin keski-ikä on väistämättä korkeampi.



KUVIO 3. Sosiaalityön ammattilaisten koulutustaustat (N= 317)

Kuviossa 3 vastaajat on jaoteltu ylimmän suoritetun tutkinnon mukaan. YTM- tai VTM-tutkinto, johon sisältyy tai on lisäksi hankittu sosiaalityön koulutus, oli yleisin koulutus tässä aineistossa. Sosiaalihoitajatutkinto oli seuraavaksi yleisin. Muu maisterin tutkinto oli 5,4 %:lla vastaajista. Muita pääaineita olivat kasvatustiede, erityispedagogiikka, uskontotiede, sosiologia, sosiaalipolitiikka ja sosiaalietiikka. Muu alempi korkeakoulututkinto puolestaan oli 7,6 %:lla vastaajista. Näitä tutkintoja olivat yhteiskunnallinen tutkinto Tampereen yliopistossa/sosionomi, hum. kand., nuorisotyön tutkinto ja yleinen vakuutustutkinto. Muu tutkinto oli 0,9 %:lla vastaajista. Näitä koulutuksia olivat Ruotsissa suoritettu sosiaalialan tutkinto, lastenhoitaja-tutkinto ja diakonin tutkinto. Tässä tulee selkeästi esille sosiaalityön pätevien ammattilaisten koulutuksellinen kirjo.

Vastanneiden koulutusjakauma vastaa aika lailla aiempien tutkimusten tuloksia. Tässä aineistossa ylemmän korkeakoulututkinnon ja akateemisen jatkotutkinnon suorittaneita oli noin 6 % enemmän sekä sosiaalihoitajatutkinnon suorittaneita oli 4 % enemmän. Muun tutkinnon suorittaneita oli vastaavasti hieman vähemmän. (vrt. Kempainen 2006, 251.)

5.4 Aineiston analyysimenetelmät

Olen kuvannut kuviossa 2 tutkimusasetelmani. Tässä luvussa kerron tarkemmin, miten olen toteuttanut aineiston analyysin hyödyntämällä mixed methods -lähestymistapaa. Mixed methods -tutkimuksen tulosten analysoinnista on esitetty, että erilaisia tuloksia voidaan yhdistää typologioiden luomisen avulla (tyypittely). Siinä kvalitatiivinen data tyypitellään ja muodostetut ryhmät otetaan mukaan kvantitatiivisen aineiston analyysiin. (Tashakkori & Teddlie, 1998, 126–127, 133; Caracelli & Greene 2008, 234–238; myös Robson 2002, 257–258.) Näin tein myös tässä tutkimuksessa, jossa tyypiteltävä data oli kvalitatiivista, kirjallista dataa. Aluksi kuvaan tarkemmin aineiston tyypittelyä eli laadullista analysointia ja sitten siirryn kertomaan tarkemmin käyttämistäni kvantitatiivisista menetelmistä, joita olen käyttänyt tyypittelyllä muodostettujen ryhmien sekä kvantitatiivisen aineiston, numeerisen datan, analyysissa.

5.4.1 Tyypittely

Kyselylomakkeen toimintahistoria-kysymys (Liite 2, kysymys 15) muodosti laadullisen aineiston tässä tutkimuksessa. Siinä vastaajien tuli kirjata työhistoriansa sosiaalityöhön pätevästä koulutuksesta valmistumisestaan nykyhetkeen sekä myös poissaolot työelämästä. Analysoin nämä toimintahistoriat tyypittelemällä. Pyrin kuvaamaan tekemäni tyypittelyn tarkasti, koska kielellinen data on monitulkintaista ja tutkijan niistä tekemät valinnat ovat subjektiivisia näkemyksiä (Plowright 2011, 120).

Tyypittelyn tavoitteena on ryhmitellä samankaltaisia vastauksia, jolloin aineisto tiivistyy yksinkertaisempaan muotoon (Eskola & Suoranta 1998, 182–183). Tyypittelystä on pyrittävä siihen, että mahdollisimman vähän olennaista tietoa jää hyödyntämättä (Robson 2002, 257–258). Parhaimmillaan tyypittelyn kautta muodostuneet ryhmät kuvaavat laajasti ja mielenkiintoisesti, mutta samalla taloudellisesti aineistoa (Vanttaja 2002, 238–239; Eskola & Suoranta 1998, 182–183).

Toimintahistoria-kysymykseen ei ollut vastattu kaikilta osin, kuten olin ohjeistanut. Erityisesti vastausten tarkkuudessa oli eroja, sillä toiset vastasivat tarkemmin kuin mitä olin edellyttänyt ja toiset taas suurpiirteisemmin. Esimerkiksi osa perheellisistä oli jättänyt perhevapaita kir-

jaamatta. Kaiken kaikkiaan työurat tulivat kuitenkin esille vastauksista, vaikka kysymys oli hieman monimutkainen.

Rouhelo (2008, 165) kokoaa, että keskeinen tekijä suomalaisissa työuratyypin luokitteluissa on ollut työttömyys, jonka perusteella työuria on luokiteltu vakaiksi tai epävakaiksi. Lisäksi epätyypillisten työsuhteiden lisääntymisen myötä työsuhteen määräaikaisuus tai pysyvyys on tullut keskeiseksi luokittelukriteeriksi. (Emt.; ks. esim. Vanttaja 2002.) Itse sen sijaan lähdin liikkeelle työn sisällöstä sekä horisontaalisesta ja vertikaalisesta liikkumisesta työsuhteissa (ks. esim. Haapakorpi 1998), koska tässä tutkimuksessa oli olennaista, oliko työpaikka pysynyt samana vai vaihtunut ja millaista tämä siirtyminen oli ollut.

Kävin toimintahistorioita läpi useaan kertaan ja kokeilin erilaisia tyypittelyjä. Analysoin työurapolkuja siten, että pyrin löytämään niistä keskeisimmän työuraa kuvaavan kehityssuunnan. Jaoin vastaajien urat eri tyyppisiin sosiaalityön asiakastyön, hallinnon ja johtamisen sekä muiden sosiaalityön tehtävien erottelun avulla. Erottelin siis työurista olivatko ne tehty asiakastyön parissa, oliko asiakastyöstä siirrytty hallinnollisiin tehtäviin tai oliko siirrytty muunlaisiin tehtäviin sosiaalityön kentällä. Lisäksi huomioin sosiaalityön eri sektorit ja asiakasryhmät tyypittelyssä siten, että jaottelin uratyypeissä työn saman sektorin tai asiakasryhmän parissa sekä vaihtelun näiden välillä. Myös organisaation otin huomioon samassa organisaatiossa pysymisen tai organisaation vaihtamisen kautta. Suhteutin työuria tyypittelyssä toisiinsa. Lopuksi vielä koettelin kriteerieni toimivuutta jaottelussa ja tarkastelin jo tyypiteltäviä uria uudelleen testaten jaottelua.

Rouhelo (2008) on esimerkiksi hyödyntänyt toimintahistoria-kysymyksensä analysoinnissa kolmivuotiskausia, joiden mukaan hän jaotteli vastaajia. Hänellä tosin tarkasteltava ajanjakso oli lyhyempi kuin omassa tutkimuksessani. Itse suhteutin työuralla tapahtuneita muutoksia koko työuran kulkuun, muun muassa tarkastelemalla eri uravaiheita prosentuaalisina osuuksina koko urasta. Tällöin pystyin vertailemaan eripituisia uria luotettavammin keskenään.

Analyysissä tarkastelin sosiaalityön ammattilaisia työurapolkutyyppittäin. Tällä tavoin huomioin myös tutkittavien anonymiteetin suojaamisen (Kuula 2006, 124). Keskeisen työuran suunnan määrittämisessä lähes jokaista työuraa piti yksinkertaistaa. Tällöin en esimerkiksi huomionnut mahdollisesti työuran alussa tapahtuvaa oman paikan hakemista työelämässä, jolloin kokeillaan eri tehtäviä (Super 1957), jos se ei ollut pitkäkestoista tai muutoin tullut

selvästi uralla esille. Myöskään päätoimisen työn ohella tehtyjä muita töitä en ottanut tyypittelyssä huomioon, koska tällaisia töitä ilmoitti tehneensä vain muutama vastaajista. Varsinaisen työn ohella tehtäviä töitä olivat olleet opetus- ja työnohjaustyöt sekä erilaiset projektityöt. Sivutoimisia töitä ei ollut listattu niin tarkasti kuin varsinaisia työtehtäviä, mutta kaikilla niitä tehneillä kyse vaikutti olevan useampien vuosien mittaisesta ”tavasta” tehdä erilaisia sivutoimisia töitä. Tyypittelyssä jätin huomiotta myös muutamien kuukausien sijaisuudet, työtehtävät ja virkavapaalla tehdyt muut työt, jos ne eivät selvästi vaikuttaneet työuran kulkuun ja suuntaan. Olennaista tyypittelyssä oli tietynlaisen suunnan ja kokonaisuuden hahmottaminen.

Työuran sisältöön liittyvien tyypittelyjen lisäksi erottelin urat eheyden tai katkoksellisuuden suhteen (ks. esim. Rouhelo 2008; Vanttaja 2002). Katkokselliseksi määrittelin työurat, joiden aikana työelämästä oli oltu poissa esimerkiksi hoitovapaalla, työttömänä, opiskelemassa tai vuorotteluvapaalla. Virkavapaan huomioin katkoksenä, jos sen aikana ei ollut tehty toista työtä. Perhevapaista huomioin katkoksenä vain noin yli vuoden kestäneet poissaolot (vanhempainvapaan pituus), sillä alan naisvaltaisuudesta johtuen tällaisia katkoksia oli suurimmalla osalla naistyöntekijöistä. Kuten aiemmin toin esille, toimintahistoria-kysymyksen vastauksissa ei välttämättä ollut mainittu äitiyslomaa, vaikka vastaajalla oli lapsia. Tällöin oletin, että kyseessä oli noin vuoden poissaolo työelämästä, koska muuta ei ollut mainittu. Muut poissaolot huomioin sellaisenaan. Katkoksesta ei ollut välttämättä kyse työsuhteen päättymisestä vaan poissaolosta työelämästä. Määrittelin uran eheäksi silloin, kun edellä mainittuja katkoksia ei ollut. Osa-aikaista työtä työuran aikana en huomioinut katkokseksi, koska kyselyssä ei selvitetty miten osa-aikajärjestelyt oli toteutettu. Kiinnitin vastausten analysoinnissa huomiota myös poikkeamisiin sosiaalityön työuralta eli siihen, että oli työskennelty välillä toisella alalla. Määrittelin ne katkokseksi sosiaalityön uralla, vaikkei sinä aikana todellisuudessa oltu poissa työelämästä.

Keskityin siis kuvaamaan tyypittelyssä työskentelyn sisältöä ja tarkastelin katkoksia erikseen, koska niillä ei vaikuttanut olevan suurempaa merkitystä työuran kulkuun. Tämä oli useista testaamistani luokituksista ainoa, johon sain kaikki vastaajat tyypiteltä ongelmitta, eikä tyyppeihin tullut päällekkäisyyksiä.

Sosiaalityön ammattilaisen toimintahistoria saattoi esimerkiksi olla seuraavanlainen:

Sosiaalityöntekijä, lastensuojelu, kunta, 6 kuukautta
Sosiaalityöntekijä, päihdehuolto, järjestö, 2 kuukautta

Sosiaalityöntekijä, aikuissosiaalityö, kunta, 5 vuotta
Perhevapaa 1 vuosi
Sosiaalityöntekijä, aikuissosiaalityö, sama, 5 vuotta

Tässä toimintahistoriassa keskeisin piirre oli kymmenen vuoden jakso aikuissosiaalityössä (viisi vuotta ennen ja jälkeen perhevapaan) ja tyypittelin uran sen mukaan. Uran aikana ei ollut pidempiä katkoja, joten se oli eheä. Kuvaan tulosten yhteydessä työuratyyppejä myös vastaavien esimerkkien avulla. Se selkeyttää ja auttaa arvioimaan tyypittelyni onnistumista. Tutkimuseettisistä syistä en esittele suoraan kenenkään tutkimukseen vastanneen sosiaalityön ammattilaisen työurapolkua, vaan olen muokannut esimerkit.

Tutkijan rooli eroaa hieman kvantitatiivisessa ja kvalitatiivisessa tutkimuksessa. Laadullinen tutkimus sisältää enemmän tutkijan tulkintaa ja on tärkeää eritellä omia taustojaan, jotka vaikuttavat tehtyihin tulkintoihin. Määrällisessä tutkimuksessa tutkija pysyttelee enemmän taustalla. (Creswell & Plano Clark 2007, 31.) Tämän tyypittelyn osalta oma roolini suhteessa tutkittaviin nousikin selvemmin esille. Erityisesti minua mietitytti tutkijan ja tutkittavien valtasuhde (Moilanen 2007; Robson 2002, 65–69, 73; Piispa 2006, 152–154), sillä tutkin vastaavalmistuvana sosiaalityöntekijänä sosiaalityön konkareiden työuria. Varsinkin aluksi koin vain ihmetteleväni työurien kirjoa ja pituutta, ja minun oli vaikea löytää analyttistä otetta niihin. Mitä enemmän työuriin tutustuin, alkoi niistä hahmottua myös eroja ja tarkempia yksityiskohtia. Koko analyysin ajan kuitenkin koin, että urapolkuja oli tulkittava kunnioittaen.

5.4.2 Kvantitatiiviset analyysimenetelmät

Analysoin aineistoa muilta osin kvantitatiivisesti. Varsinaisten kyselylomakkeen kysymysten lisäksi muodostin myös uusia muuttujia toimintahistoria-kysymykseen annettujen vastausten perusteella (Liite 2, kysymys 15). Määrittelin vastauksista kunkin työuratyypin mukaista urala etenemistä tarkemmin kuvaavia muuttujia. Jaottelin esimerkiksi eri toimipaikkoja, joissa vastaajat olivat urallaan työskennelleet. Lisäksi muodostin joistakin 5-portaisista Likertasteikollisista muuttujista kolmiluokkaisia selkeyttääkseni tarkastelua. Esimerkiksi uran jatkoon liittyvissä kysymyksissä tiivistin asteikkoa yhdistämällä vaihtoehtoja.

Käytin aineistoni analysoinnissa sekä parametrisia että parametrittomia menetelmiä. Parametrisiin menetelmiin liittyy erilaisia oletuksia perusjoukon tunnusluvuista ja muuttujien jakaumien muodoista. Parametrittomat menetelmät ovat puolestaan vapaampia näistä oletuksista. (Metsämuuronen 2009; Nummenmaa 2009; Heikkilä 2005.) Käytin parametrittomia vasti-

neita, kun nämä oletukset eivät toteutuneet. Parametrittomat menetelmät eivät kuitenkaan havaitse aineistosta niin hyvin voimakkuudeltaan pienempiä ilmiöitä kuin parametriset menetelmät (Nummenmaa 2009, 248). Käytin aineiston analysoinnissa IBM PASW/ SPSS Statistics 18.0 -ohjelmaa.

Ristiintaulukointi

Ristiintaulukoinnilla selvitetään kahden luokitteluasteikollisen muuttujan välistä yhteyttä ja sitä miten ne vaikuttavat toisiinsa (Heikkilä 2005, 210; Metsämuuronen 2009, 563). Käytin χ^2 -riippumattomuustestiä ja Fisherin tarkan todennäköisyyden testiä tutkiessani kahden tällaisen muuttujan välistä riippuvuutta. χ^2 -riippumattomuustestissä verrataan havaittuja sekä odotettuja frekvenssejä keskenään, eli tutkimuksen tuloksena saatuja frekvenssejä sekä sellaisia frekvenssejä, jolloin muuttujien välillä ei olisi lainkaan riippuvuutta. Oletuksena on, että teoreettiset (odotetut) frekvenssit eivät saa olla liian pieniä. Korkeintaan 20 % niistä saa olla alle 5:n ja kaikkien täytyy olla vähintään 1. Lisäksi havaintoja on oltava tarpeeksi (vähintään 50). (Ernvall ym. 2002, 112; Heikkilä 2005, 212–213; Metsämuuronen 2009, 358–360.)

Fisherin testiä käytetään nelikenttäisissä riippumattomuustesteissä, kun otokset ovat niin pieniä, ettei ole edellytyksiä χ^2 -testin käyttöön (Ernvall ym. 2002, 116). Se perustuu ideaan, että lasketaan suoraan todennäköisyys saada nimenomaan tällainen tai sitä äärevämpi nelikenttä, kun reunajakaumat oletetaan kiinteiksi (Metsämuuronen 2009, 362, 1061). Eli lasketaan tiettyjen reunajakaumien mahdollistamien eri nelikenttien todennäköisyydet. Testi yleistyy koskemaan myös laajempia kuin 2x2-tilukkoja (emt., 1063).

Käytin ristiintaulukointia tarkastellessani esimerkiksi työuratyypin ja sukupuolen, koulutuksen sekä jatko- tai täydennyskoulutuksen yhteyttä. Testeistä valitsin sopivan oletusten toteutumisen perusteella.

Korrelaatio

Analysoin aineistoa myös Pearsonin korrelaatiokertoimen eli tulomomenttikertoimen avulla. Se mittaa lineaarisen riippuvuuden voimakkuutta välimatka- ja suhdelukuasteikoisille muuttujille. Korrelaatiokerroin (r) vaihtelee -1 ja 1 välillä, ja kertoimen arvo 0 kertoo, ettei riippuvuutta ole. (Metsämuuronen 2009: 369–370; Heikkilä 2005, 90–92.) Jotta korrelaatiokerroin olisi kohtuullinen, tulisi sen olla yli 0,4, mieluummin kuitenkin yli 0,6 (Metsämuuronen 2009,

371). Tutkin korrelaation avulla esimerkiksi iän ja valmistumisvuoden yhteyttä vastaajien ura-
ankkureihin.

T-testi ja U-testi

T-testillä (Independent-Samples T-test) voidaan verrata kahden toisistaan riippumattoman
ryhmän keskiarvoja. Tätä voidaan käyttää vähintään välimatka-asteikollisille muuttujille. T-
testiä voidaan käyttää sekä yhtä suurten että eri suurten varianssien tapauksessa, tulosten tul-
kinnat vain eroavat. Lisäksi testin oletuksena on, että otos on peräisin ainakin kohtuullisen
normaalisti jakautuneesta populaatiosta. (Metsämuuronen 2009, 390- 396; Nummenmaa
2009, 161–164; Heikkilä 2005, 230.)

U-testi on T-testin parametriton vastine, jossa populaation jakautumisesta ei tehdä oletuksia
(Metsämuuronen 2009, 385–386, 1102–1103; Heikkilä 2005, 234). Käytin analyysissäni
Mannin-Whitneyn U-testiä. Sen ideana on, että aineisto järjestetään suuruusjärjestykseen tut-
kittavan muuttujan suhteen ja jokaiselle muuttujalle annetaan oma järjestysnumero ja tarkas-
tellaan näiden jakautumista (emt.).

Hyödynsin testejä muun muassa tarkastellessani sukupuolen ja ura-ankkureiden yhteyksiä.
Lisäksi tutkin niiden avulla työuran eheän ja katkoksellisen luonteen eroja suhteessa ura-
ankkureihin, vastaajien ikään ja valmistumisvuoteen.

Summamuuttujat

Summamuuttujat olivat olennainen osa analyysiani. Niiden tarkoituksena on tiivistää yhteen
muuttujaan useamman samankaltaista ominaisuutta mittaavan muuttujan sisältämä tieto
(Nummenmaa 2009, 151). Yhdistettävien muuttujien sisäisen johdonmukaisuuden tulee olla
riittävän vahva, jotta yhdistäminen on järkevää eli summamuuttujan reliabiliteettia on tarkas-
teltava. Cronbachin alfa -kerroin (α) kuvaa tätä summattavien muuttujien sisäistä homogenei-
suutta. Kerroin perustuu summamuuttujien osioiden keskinäisiin korrelaatioihin ja osioiden
lukumäärään. Kerroin vaihtelee välillä 0 ja 1, ja mitä lähempänä 1:tä ollaan sitä paremmin
yhdistettävät muuttujat korreloivat keskenään. Yleensä alfan arvoa 0,6 suurempia arvoja pide-
tään riittävinä summamuuttujan luomiselle, toisinaan raja-arvoksi on esitetty myös 0,5. (Ern-
vall ym. 2002, 158; Metsämuuronen 2009, 544–549; Jokivuori & Hietala 2007, 103–104.)

Summamuuttujan muodostamiseen on kaksi tapaa. Ensimmäisessä lasketaan kaikki yhdistettävien muuttujien havaintoarvot yhteen. Toisessa tavassa lasketaan muuttujien havaintoarvoista keskiarvo, jolloin keskiarvomuuttujan asteikko pysyy samana. (Ernvall ym. 2002, 157–158; Nummenmaa 2009, 151; Metsämuuronen 2009, 557–562; Jokivuori & Hietala 2007, 116.) Keskiarvomuuttujan laskeminen on käytännöllisempää ja sitä myös suositellaan (Metsämuuronen 2009, 558, 562; Jokivuori & Hietala 2007, 116), joten käytin sitä analyysissäni.

Käytin summamuuttujia ura-ankkureiden analyysissä vastatakseni 2. tutkimuskysymykseen. Selvitin ura-ankkureita kyselylomakkeessa erilaisten väittämien avulla, joihin vastattiin 5-portaisella Likert-asteikolla (Liite 2: kysymys 23). Ennen summamuuttujien rakentamista käänsin vielä kaikki väittämien vastausasteikot päinvastaisiksi kuin mitä ne olivat kyselylomakkeella (1= täysin eri mieltä ... 5= täysin samaa mieltä) (Ernvall ym. 2002, 158; Metsämuuronen 2009, 541). Tällöin analyysissä summamuuttujan arvo suureni, mitä enemmän asiasta oltiin samaa mieltä ja tulkinta oli selkeämpi.

TAULUKKO 1. Ura-ankkureita kuvaavat väittämät, joista summamuuttujat on muodostettu sekä summamuuttujien Cronbachin alfa -kertoimet

Ankkuri	Väittämät	Cronbachin alfa
Teknis-funktionaalinen pätevyys	1. Työ on keskeinen osa identiteettiäni 2. Minulle on tärkeää kasvattaa ammattitaitoani sillä sosiaaliryhmän toiminta-alueella, jolla toimin 3. Uuden oppiminen on minulle tärkeää työelämässä toimiessani	0,585
Johtamistaidollinen pätevyys	1. Olen kiinnostunut hallinnollisista tehtävistä 2. Olen kiinnostunut johtotehtävistä 3. Haluan edetä työurallani ylöspäin organisaatiohierarkiassa 4. Kokonaisuuksien hallitseminen organisaatiossa on minulle tärkeämpää kuin erityisammattitaidon kehittäminen	0,827
Yrittäjyys	1. Haluan kehittää uutta sosiaalialalle, esim. oman yrityksen 2. Olen kiinnostunut työssä enemmän uuden luomisesta kuin olemassa olevien asioiden parissa toimimisesta 3. Haluan ottaa riskejä työelämässä toimiessani 4. Olen kiinnostunut uusien toiminta- ja työskentelytapojen luomisesta	0,733
		(jatkuu)

TAULUKKO 1. (jatkuu)		
Turvallisuus	1. Pysyvä ja turvallinen työsuhte on minulle tärkeää 2. Ennakoitavuus on minulle keskeistä työelämässä 3. Jatkuvuus on minulle tärkeää työelämässä 4. Pysyn mieluummin tutussa työssä kuin hakeudun uusiin tehtäviin	0,716
Itsenäisyys ja riippumattomuus	1. Haluan toimia työelämässä omilla ehdoillani, en muiden sääntöjen mukaan 2. Haluan olla työssäni itsenäisesti toimiva ja riippumaton muiden tekemisistä 3. Haluan määritellä työni ja tekemiseni tavat itse 4. Minulle on tärkeää olla vapaa organisaation asettamista rajoitteista	0,803
Haasteellisuus	1. Erilaisten esteiden voittaminen on minulle tärkeää työelämässä toimiessani 2. Haluan ponnistella osaamiseni ja kykyjeni ääri rajoilla 3. Haasteellisuus on minulle tärkeää työssä 4. Haluan hakeutua työelämässä vaativampiin tehtäviin	0,703
Eri elämäntilanteiden yhdyntäminen	1. Minulle on tärkeää saavuttaa tasapaino työni ja perheeni välille 2. Minulle on tärkeää pitää työ ja vapaa-aika tasapainossa 3. Minulle on tärkeää saavuttaa tasapaino työn ja yksityiselämän välille	0,802
Alalle tai asialle omistautuminen	1. Minulle on tärkeää työskennellä sosiaalityön arvojen mukaisesti 2. Olen omistautunut sosiaalityössä työskentelemiselle 3. Koen sosiaalityön auttamistehtävän merkitykselliseksi 4. Pidän kiinni sosiaalityön keskeisistä arvoista, vaikka joutuisin sen vuoksi vaihtamaan työpaikkaa	0,621

Taulukosta 1 on nähtävissä, kuinka muodostin väittämistä summamuuttujat. Ura-ankkureissa yrittäjäyys, itsenäisyys ja riippumattomuus sekä haasteellisuus oli mukana kaikki neljä kutakin kuvaavaa väittämää, koska niissä alfa oli suurimmillaan, kun otin ne kaikki mukaan. Johtamistaidollinen pätevyys -ankkurissa väittämän ”kokonaisuuksien hallitseminen organisaatiossa on minulle tärkeämpää kuin erityisammattitaidon kehittäminen” poisjättäminen olisi nostanut alfan arvoksi 0,884, mutta päätin pitää väittämän mukana, koska alfa oli jo sellaisenaan korkea. Samoin turvallisuus-ankkuria kuvaavan väittämän ”ennakoitavuus on minulle kes-

keistä työelämässä” poisjättäminen olisi nostanut alfan arvoksi 0,721, mutta nousu oli niin vaatimaton, että pidin kaikki väittämät mukana. Alalle tai asialle omistautuminen -ankkurissa väittämän ”olen omistautunut sosiaalityössä työskentelemiselle” poistaminen olisi nostanut alfan arvoksi 0,645, mutta päädyin pitämään sen mukana, sillä se kuvaa niin oleellisesti ankkurin sisältöä.

Teknis-funktionaalinen pätevyys -summamuuttujasta jätin pois väittämän ”asiakastyö on minulle keskeinen työn sisältö”, koska sen mukaan ottaminen laski alfan arvoa (0,363). Väittäminen oli liian yleisluontoinen kuvaamaan ankkuria ja siksi jätin sen pois. Myös väittämän ”työ on keskeinen osa identiteettiäni” poisjättäminen olisi nostanut alfan arvoon 0,734, mutta päädyin pitämään sen mukana summamuuttujassa, koska se kuului sisällöllisesti olennaisesti ankkurin kuvaukseen. Lisäksi alfan arvo oli sen kanssakin lähellä 0,6:tta. Myös eri elämänalueiden yhdyntyminen -summamuuttujasta päädyin jättämään yhden väittämän ”en ole valmis uhraamaan vapaa-aikaani työlle” pois, sillä se laski alfan arvoa (0,747) ja se oli sisällöltään hieman huonompi kuvaamaan ankkuria kuin muut väittämät. Poisjätetyt muuttujat eivät erotelleet vastaajia riittävän hyvin (Metsämuuronen 2009, 549) ja laskivat siksi alfan arvoa.

Varianssianalyysi ja Kruskal-Wallis-testi

Varianssianalyysi testaa eroja tiettyjen ryhmien välisissä keskiarvoissa (Ernvall ym. 2002, 162; Heikkilä 2005, 224; Jokivuori & Hietala 2007, 153; Nummenmaa 2009, 173; Metsämuuronen 2009, 781). Se eroaa t-testistä siten, että tässä vertailtavia ryhmiä on enemmän kuin kaksi. Muuttujien arvojen vaihtelua arvioidaan variansseilla (keskihajontojen neliöllä) ja analyysi perustuu ryhmien välisen ja ryhmien sisäisen vaihtelun vertaamiseen (Heikkilä 2005, 224). Kun luokittelevia muuttujia on yksi, kyse on yksisuuntaisesta varianssianalyysistä (One-Way ANOVA) ja kun luokittelevia muuttujia on kaksi, kaksisuuntaisesta varianssianalyysistä (Two-Way ANOVA) (Nummenmaa 2009, 201; Metsämuuronen 2009, 781; Heikkilä 2005, 224). Kaksisuuntaisella varianssianalyysillä voidaan tarkastella luokittelevien muuttujien päävaikutusten lisäksi myös niiden yhdysvaikutusta (interaktiovaikutus) (Jokivuori & Hietala 2007, 135, 154; Heikkilä 2005, 252; Nummenmaa 2009, 202–204). Käytin aineistoni analysoinnissa molempia varianssianalyyseja. Yksisuuntaista varianssianalyysia käytin esimerkiksi työuratyypin sekä vastaajien iän, valmistumisvuoden ja työvuosien yhteyksien tutkimiseen. Kaksisuuntaisella varianssianalyysillä tutkin työuratyypin ja työuran luonteen (katkellinen/eheä) yhteyttä summamuuttujilla muodostettuihin ura-ankkureihin.

Varianssianalyysin oletuksena on, että selitettävä muuttuja on vähintään välimatkaasteikollinen. Lisäksi selitettävän muuttujan on jakauduttava ainakin suurin piirtein normaalisti kussakin vertailtavassa ryhmässä sekä oletuksena on myös varianssien yhtäsuuruus. (Ernvall ym. 2002, 162; Heikkilä 2005, 225; Nummenmaa 2009, 182; Metsämuuronen 2009, 783–784.) Normaalisuutta tutkivilla testeillä (kuten tässä käyttämälläni Kolmogorov-Smirovin testillä) on taipumus hylätä normaalijakaumaoletus liian herkästi, jos havaintoja on paljon (Metsämuuronen 2009, 645). Suurilla otoksilla ($N > 30$) voidaan normaalisti jakautumisessa turvautua keskeiseen raja-arvolauseeseen. Sen mukaan otoskeskiarvon jakauma noudattaa likimain normaalijakaumaa riippumatta siitä, millaisesta jakaumasta otos poimitaan. Lauseen mukaan on siis todennäköistä, että keskiarvon jakauma on normaali, vaikkei muuttujan alkuperäisten arvojen jakauma sitä olisikaan. (Heikkilä 2005, 225; Nummenmaa 2009, 132–133.) Aineistoni oli suuri ja olisin voinut nojautua raja-arvolauseeseen, mutta varmistin jakaumien normalisuuden vielä graafisesti, jos normaalijakaumaoletus ei Kolmogorov-Smirnov-testin mukaan täyttynyt (Metsämuuronen 2009, 784).

Varianssianalyysi testaa eron ryhmien keskiarvoissa, mutta se ei vielä kerro, mitkä ryhmät eroavat toisistaan. Parittaisilla post-hoc-vertailuilla voidaan tutkia eroja ryhmien välillä eli selvittää mitkä ryhmät eroavat toisistaan tilastollisesti merkitsevästi (Heikkilä 2005, 228–229, Nummenmaa 2009, 196; Metsämuuronen 2009, 791). Käytin tähän vertailuun Tukeyn testiä (Nummenmaa 2009, 196; Metsämuuronen 2009, 791, 818).

Kruskall-Wallis testin on yksisuuntaisen varianssianalyysin parametrin vastine (Nummenmaa 2009, 255). Käytin tätä, kun varianssianalyysin oletukset eivät täytyneet verratessani esimerkiksi työuratyyppisiä ja ura-ankkureita. Useampisuuntaiselle varianssianalyysille ei löydy parametrin vastinetta SPSS:tä (Nummenmaa 2009, 256).

Kovarianssianalyysi

Kovarianssianalyysi (ANalysis of COVariance, ANCOVA) on varianssianalyysin laajennus, oikeastaan regressioanalyysin ja varianssianalyysin yhdistelmä. Siinä on mukana luokiteltujen selittävien muuttujien lisäksi selittäviä jatkuvia muuttujia. Ajatuksena on regressiotyyppisesti vakioita mallista pois jatkuvien selittävien muuttujien vaikutus, jotta nähtäisiin, mikä on luokiteltujen selittäjien oma puhdas vaikutus selitettävään muuttujaan. (Jokivuori & Hietala 2007, 142–143; Metsämuuronen 2009, 810.) Vakioin kovarianssianalyysin avulla ura-ankkuritarkastelussa iän vaikutuksen.

Kovarianssianalyysin oletukset ovat samat kuin varianssianalyysissa, mutta regressioanalyysistä seuraa vielä oletus, että saadun mallin selittymättä jäänyt osa eli residuaalit ovat normaalisti jakautuneita ja niiden hajonta on tasainen eli homoskedastinen. Lisäksi koko ANCOVA-mallitus perustuu oletukselle, että kovariaatin ja vastemuuttujan välillä tulee olla lineaarinen yhteys, joka on samansuuruinen kaikissa ryhmissä. Useamman kovariaatin tapauksessa kovariaattien välillä ei myöskään saa olla multikollineaarisuutta eli ne eivät saa korreloida keskenään. (Metsämuuronen 2009, 631, 811–812.) En kuitenkaan käyttänyt tässä tutkimuksessa kuin yhtä kovariaattia. Singulaarisuutta ei myöskään saa esiintyä eli yhtä tai useampaa analyysiin tulevaa muuttujaa ei saa olla kuvattavissa jonkun tai joidenkin muuttujien kombinaationa (emt.).

Näiden eri kvantitatiivisten menetelmien avulla tutkin sosiaalityön ammattilaisten urapolkuja ja ura-ankkureita laajasti ja monipuolisesti. Esitän näistä kuitenkin vain tämän tutkimuksen kannalta olennaiset ja merkitykselliset tulokset luvuissa 6–8.

5.5 Eettisiä pohdintoja

Eettisyys on tutkimuksessa kaiken läpäisevä periaate, joka on läsnä tutkijan jokaisessa valinnassa. Jo aiheen ja sitä kuvaavien käsitteiden valinnassa on tarpeen ottaa eettisen näkökohdat huomioon. (Pohjola 2007, 11–12; Moilanen 2007.) Työurat eivät ole perinteinen sosiaalityöntutkimuksen aihe ja työura-käsitettä käytetään muun muassa taloustieteissä. Mielestäni sosiaalityön työurista ei kuitenkaan tiedetä vielä tarpeeksi ja siksi koin tärkeäksi tarttua aiheeseen. Ura-käsitteen valinta ohjaa helposti ajattelemaan nousujohteista siirtymistä organisaatiohierarkian huippua kohti ja arvottaa tietynlaisen etenemisen toisia paremmaksi. Toisaalta uratutkimuksessa käsite saa laajemman merkityksen ja kattaa tasaisemman ja jopa laskevan etenemisen työsuhteiden välillä (Arthur ym.1989, 8; Varila & Kallio 1992). Työura-käsitteen valinnalla olen halunnut kiinnittyä uratutkimuksen perinteeseen. Olen kyselyn saatekirjeessä (Liite 1) pyrkinyt avaamaan uran laajempaa merkitystä kyselyyn vastaajille ja kertonut myös omista motiiveistani aiheen valinnan suhteen. Näin he ovat voineet punnita tutkimukseen osallistumistaan (Clarkeburn & Mustajoki 2007, 44; Kuula 2006, 124–125).

Tietosuojakysymykset ja tietojen luottamuksellisuuden turvaaminen ovat keskeisiä, erityisesti Internet-ympäristössä toteutettavassa kyselyssä (Kuula 2006, 124; Aaltonen 2006, 284). Valitsin kyselyn toteuttamiseen Jyväskylän yliopiston tarjoaman MrInterview-ohjelman, jota on käytetty paljon sähköisten kyselyiden tekemisessä. Arvioin sen olevan luotettava. Kyselyn verkko-osoite oli saatavilla ainoastaan sähköpostina lähetetyssä saatteessa, eikä se ollut ulkopuolisten tiedossa. Huolehdin myös omalta osaltani laitteistoni ajanmukaisesta tietoturvasta, mutta verkkoympäristössä annettujen tietojen luottamuksellisuus riippuu osin myös vastaajasta itsestään (Aaltonen 2006, 284), esimerkiksi tietokoneen turvallisuusasetuksista. Oletan kuitenkin, että vastaajat olivat arvioineet tämän kohdallaan. Pyrin omalta osaltani estämään tietojen pääsyn ulkopuolisille (Kuula 2006, 127).

Tutkittavien yksityisyyden suojaaminen on ollut minulle tutkimuksen teossa ehdottoman tärkeää (Moilanen 2007; Kuula 2006, 124, 127, 133; Piispa 2006, 151). Otin tämän yksityisyyden suojaamisen huomioon jo kyselyä laatiessani. Esimerkiksi toimintahistoria-kysymyksessä (Liite 2, kysymys 15) pyysin työhistoriatietoja hyvin yleisellä tasolla, koska en varsinaisesti tarvinnut analyysiin työpaikkojen tarkkoja tietoja, kuten kaupunkien tai toimipisteiden nimiä. Minulla ei missään vaiheessa tutkimusta ollut vastaajien suoria tunnistetietoja, vaan Talentia toimitti kyselyn jäsenilleen. Painotin luottamuksellisuutta myös saatekirjeessä, jossa kerroin aineiston käyttötarkoituksesta, käyttäjästä ja käsittelystä (Kuula 2006, 131). Olen pyrkinyt varmistamaan huolellisesti, ettei yksittäistä vastaajaa voi tunnistaa tuloksista (Heikkilä 2005, 31). Säilytin aineiston myös asianmukaisesti (Kuula 2006, 131).

Kaiken kaikkiaan olen pyrkinyt toimimaan koko tutkimusprosessin ajan huolellisesti ja kuvaamaan tätä prosessia mahdollisimman avoimesti, jotta sitä voidaan arvioida (Clarkeburn & Mustajoki 2007, 43). Myös tulosten raportoinnissa pohdin tarkasti, miten esitän sosiaalityön ammattilaisten työurien etenemisen ja ura-ankkurit, että en aiheuta tutkittaville vahinkoa (ks. Moilanen 2007).

6. SOSIAALITYÖN AMMATTILAISTEN TYÖURAPOLUT

Sosiaalityön ammattilaisten työurapolut olivat vastausten mukaan hyvin moninaisia ja vaihtelevia. Tutkittavilla oli aineistonkeruuseen liittyvästä rajauksestani johtuen valmistumisestaan vähintään kymmenen vuotta, mutta sosiaalityön urallaan he olivat työskennelleet yhdestä vuodesta aina 41 vuoteen saakka (ka.= 23,15 vuotta, s.d.= 8,315). Työurissa tuli esille sosiaalityön toimintakentän laajuus ja monipuolisuus, sillä sosiaalityötä oli tehty esimerkiksi perinteisestä kunnallisesta sosiaalityöstä erilaisiin projekteihin ja yksityisiin laitoksiin. Sosiaalityön asiakasryhmät tulivat myös esille vauvasta vaariin. Tässä luvussa kuvaan sosiaalityön ammattilaisten urapolkujen etenemistä.

6.1 Tyypilliset työurapolut

Sosiaalityön ammattilaisten tyypillisiä työuria olivat 1) tasaiset, 2) hallintoon johtavat, 3) tiettyyn asiakasryhmään keskittyvät, 4) asiakasryhmältään vaihtelevat, 5) asemaltaan vaihtelevat, 6) asiakasryhmältään ja asemaltaan vaihtelevat sekä 7) erikoistehtäviä sisältävät työurapolut. Taulukossa 2 kuvaan tarkemmin tyypillisten urapolkujen esiintymisen aineistossa ja tyypittelyni kriteerit.

TAULUKKO 2. Sosiaalityön ammattilaisten työuratyyppit, niiden määrät ja tyypittelyn kriteerit

Työuratyyppi	%	n	Tyypittelyn kriteerit
Tasainen työura	14,8 %	47	Suurin osa työurasta (yli 70 % uran pituudesta) työskennelty samassa työpaikassa
Hallintoon johtava työura	18,0 %	57	Työuran edetessä siirrytty pysyvästi hallinnollisiin tehtäviin
Asiakasryhmään keskittyvä työura	13,2 %	42	Siirrytty työuralla tehtävistä toiseen tietyn asiakasryhmän tai sosiaalityön sektorin parissa
Asiakasryhmältään vaihteleva työura	14,8 %	47	Siirrytty työuralla eri asiakasryhmien ja sektorien välillä työtehtävistä toisiin asiakastyössä

(jatkuu)

TAULUKKO 2. (jatkuu)			
Asemaltaan vaihteleva työura	8,5 %	27	Siirrytty työuralla asiakastyön ja hallinnollisten tehtävien välillä tehtävistä toisiin asiakasryhmän pysyessä samana asiakastyön tehtävissä
Asiakasryhmältään ja asemaltaan vaihteleva työura	9,8 %	31	Siirrytty sekä erilaisten asiakasryhmien että asiakastyön ja hallinnollisten tehtävien välillä työuran aikana
Erikoistehtäviä sisältävä työura	20,8 %	66	Työskennelty työuran aikana erikoistehtävissä, kuten opettajana tai kehittämistyössä

Työuratyypeistä yleisin oli erikoistehtäviä sisältävä urapolku. Vastaajista noin viidennes työskenteli sellaisella. Toiseksi eniten vastaajia työskenteli hallinnollisella uralla (18,0 %). Tasaisella sekä asiakasryhmältään vaihtelevalla uralla työskenteli molemmilla 14,8 prosenttia vastaajista. (Taulukko 2.)

Sosiaalityö on ennen kaikkea asiakastyötä (Kemppainen 2006, 253–254; Karvinen-Niinikoski ym. 2005, 20), joten erikoistehtävien ja hallinnon korostuminen oli yllättävää. Ura-käsitte mielletään kuitenkin helposti kuvaamaan etenemistä, joka tulee perinteisesti esille juuri johtaja- ja erikoistehtäviin siirtymisenä. Erikoistehtäviä sisältävien työurien suuri määrä johtuu myös tekemästani tyypittelystä, sillä sijoitin tähän tyyppiin kaikki vastaajat, joilla oli työurallaan erikoistehtäviä. Näin ollen erikoistehtäviä sisältävällä työuralla oli työskennelty lisäksi muissakin sosiaalityön tehtävissä. Tällä valinnalla halusin ottaa erikoistehtävät erityisen tarkastelun alle, enkä häivyttää niitä osaksi esimerkiksi asiakasryhmältään vaihtelevaa työuraa. Toisaalta myös mahdollisuudet työskennellä tällaisissa tehtävissä ovat lisääntyneet (Kananen ym. 2007), joten niiden korostuminen aineistossa voi kertoa sosiaalityön tehtäväkentän laajenemisesta.

Vaikka erikoistehtävät ja hallintoon siirtyminen painottuivat, asiakastyössä työuransa tehneitä oli vastaajista silti lähes puolet, 42,8 prosenttia (Taulukko 2: tasaiset, asiakasryhmään keskittyvät ja asiakasryhmältään vaihtelevat työurat). Asiakastyön tehtävissä työskennelleet olivat edenneet urallaan horisontaalisesti tehtävistä toisiin. Tulosten perusteella oli hieman yleisempää edetä tietyn asiakasryhmän parissa, esimerkiksi lastensuojelussa tehtävistä toisiin kuin vaihtaa niiden välillä. Tasaisessa työuratyyppissä korostuvan tiettyssä tehtävässä työskentelyn

on havaittu olevan yleistä professioammateissa (ks. esim. Haapakorpi 1998, 194), jollaiseksi sosiaalityökin mielletään (Vuorikoski 1999).

Sosiaalityön ammattilaisten työuratyypeissä on yhtäläisyyksiä myös aiempiin työuratyyppiteltyihin. Esimerkiksi yliopiston yleissivistävästä koulutuksesta valmistuneiden urapolkujen alkuvuosien tyypeistä nousujohteinen muistuttaa tämän tutkimuksen hallintoon johtavaa uratyyppiä, vakaa ura tasaista tyyppiä sekä liikkuva asiakasryhmään keskittyvää ja asiakasryhmältään vaihtelevaa työuratyyppiä (Rouhelo 2008). Sosiaalityön ammattilaisten pidemmällä uralla hallintoon johtava uratyyppi korostui hieman enemmän, tasainen hieman vähemmän ja horisontaalinen liikkuminen yhtä paljon. Tyyppien tarkempi vertailu on kuitenkin hankalaa, sillä tyypittelyn kriteerit vaihtelevat. Rouhelon (2008) tyypittelyssä esimerkiksi työttömyys on keskeistä, mutta aseman vaihtaminen puolestaan ei ole.

Seuraavaksi esittelen tarkemmin sosiaalityön tyypillisten työurapolkujen etenemistä. Kuvaan kutakin urapolkua myös esimerkin avulla.

6.1.1 Tasaiset työurapolut

Tasaisia työurapolkua oli aineistossa 14,8 prosenttia (n= 47). Niille yhteistä oli se, että suurin osa, yli 70 % työurasta oli työskennelty samassa työpaikassa. Mahdollisten työuran alkuun sijoittuvien lyhyiden työsuhteiden jälkeen oli siis päädytty tiettyyn työpaikkaan ja työskennelty tässä organisaatiossa kyselyhetkeen saakka. Erilaisten sosiaalityön työmahdollisuuksien kokeilua oli uran alussa enintään noin kolmannes koko uran pituudesta. Tasaisella työurapolulla työskennelleet eivät olleet vaihtaneet pitkäaikaista työpaikkaansa, mutta pitkän työsuhteen aikana virkavapauden mahdollistamana oli saatettu tehdä hetki (alle vuosi) töitä toisaalla (4,3 %, n= 2).

Tasainen urapolku eteni esimerkiksi seuraavalla tavalla:

Sosiaalityöntekijä, yhdennetty sosiaalityö, sosiaalitoimisto, 3 kuukautta

Sosiaalityöntekijä, sairaalan sosiaalityö, sairaala, 1 vuosi

Äitiysloma ja perhevapaa, 2 vuotta

Sosiaalityöntekijä-Lastenvalvoja, lastensuojelu ja lastenvalvojan tehtävät, sosiaalitoimisto, 16 vuotta

Tasaiset työurapolut olivat muodostuneet pääasiassa samassa työtehtävässä toimimisesta (68,1 %, n= 32). Noin kolmannes vastaajista (31,9 %, n= 15) oli sen sijaan tehnyt töitä pit-

kään yhdessä organisaatiossa ja uralla oli tapahtunut siirtymistä organisaation sisällä, esimerkiksi organisaatiomuutoksista johtuvia tehtävälueiden vaihtumisia. Kaikki tehdyt siirtymät olivat horisontaalisia eli oli siirrytty asiakastyössä toisiin tehtäviin.

Tasaisia työuria oli tehty eniten sosiaalitoimistoissa (42,6 %, n= 20) ja terveydenhuollon organisaatioissa (27,7 %, n= 13). Lisäksi tasaisia työuria oli tehty mielenterveyspalveluissa (8,5 %, n= 4) ja koulun sosiaalityössä (8,5 %, n= 4). Yksittäisiä vastaajia työskenteli myös päihdepalveluissa, perheneuvolassa, vanhustenhuollossa ja järjestöissä. Aiempien tutkimusten mukaan pitkiä työuria tehdään erityisesti perheneuvoloissa, a-klinikoilla, terveydenhuollossa sekä lastensuojelussa ja sen laitoshuollossa (Karvinen-Niinikoski ym. 2005, 32; Jaakkola 2011; Forsman 2010). Tässä aineistossa erityispalveluista korostui terveydenhuolto.

Sosiaalitoimistojen merkitys tasaisten työurien työllistäjänä ei ole yllättävä, sillä sosiaalitoimistoissa työskentelee eniten sosiaalityöntekijöitä (ks. esim. Karvinen-Niinikoski ym. 2005, 22). Tuloksista ei kuitenkaan voi vetää suoraa johtopäätöksiä eri toimipaikkojen työoloista ja työsuhteiden kestosta, sillä tasaistenkin työurien pituudet vaihtelivat koko aineiston lailla suuresti. Tasaisten työurapolkujen määrittävät työsuhteet olivat pituudeltaan puolesta vuodesta 35 vuoteen (ka.= 18,7 vuotta), eikä toimipaikkojen välillä ollut tilastollisesti merkitseviä eroja niiden kestossa.

Suoraan valmistumisen jälkeen nykyiseen työpaikkaansa tulleita oli yli neljäsosa tasaisella uralla työskentelevistä (27,7 %, n= 13). Noin puolet (51,1 %, n=24) oli sen sijaan tehnyt ensin joitakin muita töitä ja tullut sitten nykyiseen työpaikkaansa. Aikaisempien työsuhteiden kesto vaihteli näillä vastaajilla kolmesta kuukaudesta viiteen vuoteen (keskimäärin 2,3 vuotta). Noin viidesosa (21,3 %, n= 10) oli tullut tasaiselle uralleen poikkeuksellisten tehtävien kautta tai tehnyt uransa aikana sosiaalityöstä poikkeavia töitä, kuten toiminut ohjaajana laitoksessa. Näistä lisää myöhemmin luvussa 6.3.1.

Toimipaikkojen välillä oli eroja siinä, miten tasaisen työurapolun määrittävään pitkäaikaiseen työhön oli tultu. Tasaiselle työuralle päädyttiin sosiaalitoimistoissa usein suoraan opintojen jälkeen (62,5 %, n= 10), kun taas muissa toimipisteissä työskentelevät olivat tehneet ennen nykyiseen tehtäväänsä päätymistään muita alan töitä (85,7 %, n= 18). Toimipaikkojen välinen ero oli tilastollisesti merkitsevä ($\chi^2= 9,261$, $p= .002$). Aiempien tutkimustenkin mukaan sosiaalitoimistoihin työllistytään usein valmistumisen jälkeen (ks. esim. Tolonen 2009, 21–26;

Karvinen-Niinikoski ym. 2005, 23). Toisaalta tasaisella työuralla työskentelevät jatkoivat sosiaalityössä työskentelyä valmistumisestaan kyselyhetkeen.

Toimipaikoittain tarkasteltuna sosiaalityössä työskentelevillä työtehtävät olivat vaihdelleet enemmän (65,0 %, n= 13) kuin terveydenhuollossa ja sairaaloissa (7,7 %, n= 1) tai muissa toimipaikoissa (7,1 %, n= 1). Ero oli tilastollisesti erittäin merkitsevä (p= .000). Tätä voi selittää se, että kunnallisessa sosiaalityössä on eri osa-alueita tai sektoreita, mutta toisaalta esimerkiksi sairaalassakin on eri osastoja ja potilasryhmiä, joiden parissa voi tehdä sosiaalityötä. Osaksi tätä eroa voi myös selittää kunnallisen sosiaalityön muutokset yhdenmisen ja eriytetyn työn välillä. Pitkän työuran samassa toimipaikassa tehneet olivat läpieläneet tätä muutosta ja siten heidän työurissaan oli nähtävissä vaihdoksia. Vaikuttaisi siltä, ettei tasaisen uran aikana koeta suuremmin tarvetta vaihtaa työtehtäviä organisaation sisällä.

Tasaisella urapolulla etenemisessä ei ollut eroja sukupuolten välillä. Naiset ja miehet olivat edenneet siis tasaisella urallaan samalla tavoin.

6.1.2 Hallintoon johtavat työurapolut

Hallintoon johtavia työurapolkuja oli tutkituista 18,0 prosentilla (n= 57). Niissä keskeisin piirre oli siirtyminen organisaatiohierarkiassa ylöspäin hallinnollisiin tehtäviin tai johtajaksi ja työskentely siellä. Tyypittelin hallintoon johtaviksi työurapoluiksi myös sellaisiin tehtäviin siirtymisen, jotka sisälsivät esimerkiksi puolet hallinnollisia tehtäviä ja puolet asiakastyötä.

Hallintoon johtava urapolku eteni esimerkiksi seuraavasti:

Sosiaalityöntekijä, yhdenmisen sosiaalityö, sosiaalityö, 1 vuosi
Sosiaalityöntekijä, sairaalan sosiaalityö, sairaala, 3 vuotta
Perhevapaa 1 vuosi
Sosiaalityöntekijä, lastensuojelu, sosiaalityö, 2 vuotta
Perhevapaa 1 vuosi
Sosiaalityöntekijä, lastensuojelu, sama, 5 vuotta
Johtava sosiaalityöntekijä, hallinto + asiakastyö, sama, 3 vuotta
Sosiaalityöntekijä, hallinto, sama, 5 vuotta.

Hallintoon johtavalla uralla työskenteleville oli yleisempää siirtyä hallinnollisiin tehtäviin vasta, kun ensin oli hankittu vuosia työkokemusta perussosiaalityöstä tai muista tehtävistä sosiaalityön kentällä (70,2 %, n= 40). Hallintoon johtavalla työuralla suorittavan tason tehtävät toimivat ikään kuin perehdytyksenä kentälle. Myös aiempien tutkimusten mukaan esimie-

hiksi tullaan kokemuksen kautta (Karvinen-Niinikoski ym. 2005, 48–50; Pellinen 2009, 50–54; Siljander 2004). Aiemmat asiakastyöntekijät ovat voineet olla myös tutustumista sosiaalityön kenttään ja oman paikan etsimistä. Vajaa kolmannes hallintoon johtavalla uralla työskentelevistä kuitenkin siirtyi johtotehtäviin jo heti työuransa alussa (29,8 %, n= 17). Uran alkupuolella tapahtuneiksi siirtymisiksi hallintoon määrittelin noin viiden ensimmäisen työvuoden aikana tapahtuneet siirtymiset. Kukaan hallinnollisella työurapolulla työskentelevä ei ollut työllistynyt suoraan valmistuttuaan johtotehtäviin.

Tyypillistä hallintoon johtavalle urapolulle oli, että saman organisaation sisällä nousiin perustehtävistä johtotehtäviin (71,9 %, n= 41). Uuteen sosiaalityön organisaatioon johtajaksi siirtyi vajaa kolmannes hallintoon johtavalla työuralla työskentelevistä vastaajista (28,1 %, n= 16). Yli puolella ensimmäinen hallinnollinen tehtävä oli kunnallisen sosiaalityön organisaatiossa (56,1 %, n= 32), muun muassa yhdennetyssä sosiaalityössä, aikuissosiaalityössä, lastensuojelussa, vammaispalveluissa tai maahanmuuttajapalveluissa. Moni työllistyi myös erilaisien laitosten, asemien ja keskusten johtotehtäviin (15,8 %, n= 9). Loput työllistyivät päihdepalveluiden, terveydenhuollon organisaatioiden, perheneuvoloiden ja järjestöjen hallintoon.

Hallintoon johtavalla työurapolulla työskentelevistä reilu puolet (54,4 %, n= 31) oli siirtynyt ensimmäisen hallinnollisen tehtävänsä jälkeen vielä uusiin hallinnollisiin tehtäviin. Vastaajat olivat siirtyneet esimerkiksi ylemmäs organisaatiohierarkiassa (58,1 %, n= 18). Siirtymistä oli tapahtunut myös sosiaalityön sektoreilta ja organisaatioista toiselle (51,6 %, n= 16). Nämä eivät kuitenkaan olleet toisensa poissulkevia, sillä joillakin vastaajilla oli molempia siirtymiä. Kunnallisen sosiaalityön korostuessa ensimmäisen johtotehtävän organisaationa, esille tuli myös siirtymistä kunnallisesta sosiaalityöstä muihin organisaatioihin. Tämä voisi kuvata sitä, että muilla sosiaalityön sektoreilla johtamistehtävistä käydään kilpailua ja siksi kokemus kunnallisista johtotehtävistä on tärkeää. Muutamat vastaajat olivat tehneet lyhyitä sijaisuuksia korkeammalla organisaatiohierarkiassa ja palanneet sitten omaan johtotehtäväänsä (11,1 %, n= 2). Uusiin hallinnollisiin tehtäviin siirtymisen suhteen ei ollut eroa siinä, oliko siirtyminen hallintoon tehty jo pian valmistumisen jälkeen vai vasta myöhemmin. Hallinnollisista tehtävistä hankittu kokemus ei siis suuremmin vaikuttanut uusiin hallinnollisiin tehtäviin siirtymiseen.

Sosiaalitoimistoissa oli tyypillisempää siirtyä hallinnollisiin tehtäviin organisaation sisältä perustehtävistä (84,4 %, n= 27) kuin muissa toimipaikoissa (56,0 %, n= 14) ($\chi^2= 5,597$, $p= .018$). Kaikissa toimipaikoissa se kuitenkin oli yleisempää kuin tulla organisaation ulkopuolelta hallinnollisiin tehtäviin. Varsinkin sosiaalitoimistoissa vaikuttaisi olevan tarpeellista hallita myös asiakastyön tehtäviä ennen hallintoon siirtymistä. Toisaalta esimerkiksi laitoksissa varsinainen asiakastason työ voi olla ohjaajan työtä, jolloin sosiaalityö keskittyy enemmän hallintointiin, eikä näin ollen samanlaista asiakastyöstä hallintoon siirtymistä esiinny kuin sosiaalityön asiakastyön organisaatioissa.

Hallintoon johtavalla uralla työskentelevistä naisia oli 87,7 % (n= 50) ja miehiä 12,3 % (n= 7). Sukupuolten välillä ei ollut tilastollisesti merkitseviä eroja hallintoon johtavalla uralla etenemisessä. Prosentuaalisesti tarkasteltuna miesten ja naisten etenemisessä urallaan oli kuitenkin eroja. Miehistä suhteellisesti suurempi osa oli esimerkiksi siirtynyt hallinnollisiin tehtäviin jo uransa alusta (42,9 %, n= 3) ja naisista selvästi suurin osa vasta myöhemmin urallaan (72,0 %, n= 36). Naisilla ensimmäisen hallinnollisen tehtävän organisaationa oli yleisimmin sosiaalitoimisto (58,0 %, n= 29), miehillä jokin muu sosiaalityön toimipaikoista (57,1 %, n= 4). Naisista hallinnossa jatkosiirtymiä uusiin tehtäviin teki 52,0 % (n= 26) ja miehistä 71,4 % (n= 5). Miesten määrä oli kuitenkin niin pieni, ettei näistä voi tehdä suurempia johtopäätöksiä.

Hallintoon johtavalla uralla työskentelevistä suurimmalla osalla (86,0 %, n= 49) oli lapsia. Perheellisten tai lapsettomien hallinnollisella urapolulla työskentelevien vastaajien välillä ei ollut eroa uralla etenemisessä. Perheellisyys ei siis ainakaan sosiaalityössä estä etenemistä hallinnollisiin tehtäviin (ks. esim. O'Neil ym. 2004, 496–497; vrt. Colliander ym. 2009, 176). Toisaalta se olisikin erikoista sosiaalityönkaltaisessa naisvaltaisessa ammatissa, jossa perheen perustamiseen liittyvät poissaolot ja erilaiset perhejoukot koskettavat suurinta osaa alalla.

Jonkinlaiseen jatko- tai täydennyskoulutukseen oli osallistunut 75,4 % hallinnollisella urapolulla työskentelevistä (n= 43). Koulutuksen käyneistä suurin osa oli vaihtanut työtehtäviä hallinnossa (65,1 %, n= 28), kun taas jatko- tai täydennyskoulutusta suorittamattomista suurin osa ei ollut siirtynyt hallinnossa uusiin tehtäviin (78,6 %, n= 11). Ero oli tilastollisesti merkitsevä ($\chi^2= 8,126$, $p= .004$). Se, oliko koulutuksia suoritettu ennen vai jälkeen uuteen työtehtävään siirtymisen, ei ollut tässä selvitetävissä. Uuteen hallinnolliseen tehtävään siirtyminen edellyttää kuitenkin lisäkouluttautumista tämän aineiston perusteella. Kouluttautumisen ja

vertikaalisen uralla etenemisen yhteys on todettu sosiaalityössä aiemminkin (Siljander 2004; Hietamäki & Kantola 2010).

6.1.3 Asiakasryhmään keskittyvät työurapolut

Asiakasryhmään keskittyviksi työurapoluiksi tyypittelin urat, jotka sisälsivät horisontaalisia siirtymiä organisaatiosta tai työpisteestä toiseen asiakasryhmän tai sektorin pysyessä samana. Tällaisia olivat esimerkiksi siirtymiset toisen työnantajan palvelukseen asiakasryhmän pysyessä samana tai erikoistuminen perheneuvolan sosiaalityöhön. Tähän ryhmään tyypittelin myös sellaiset vastaajat, jotka olivat vielä pitkän työsuhteen jälkeen siirtyneet uuteen toimipisteeseen saman asiakasryhmän pariin, koska siirtyminen tehtiin saman ryhmän piirissä. Erona tasaiseen työuraan oli, että yhdessä työpaikassa ei ollut tehty työtä yli 70 % työurasta ja saman asiakasryhmän tai toimialueen parissa olevia tehtäviä oli useampia peräkkäin. Tasaisella työuralla työskentelevillä aiemmat työt olivat eri sektorilta, jos niitä oli. Asiakasryhmään keskittyvässä työurapolussa työura nivoutui saman asiakasryhmän parissa toimimiseen, osalla myös lyhyemmät työsuhteet esimerkiksi uran alussa.

Asiakasryhmään keskittyvä urapolku eteni esimerkiksi seuraavasti:

Sosiaalityöntekijä, yhdennetty sosiaalityö, sosiaalitoimisto 2 vuotta

Koulukuraattori, koulun sosiaalityö, koulutoimisto, 2 vuotta

Perhevapaa, 1 vuosi

Koulukuraattori, koulun sosiaalityö, sama, 1 vuosi

Perhevapaa, 1 vuosi

Sosiaalityöntekijä-lastenvalvoja, lastensuojelu ja lastenvalvojan tehtävät, sosiaalitoimisto, 5 vuotta

Erikoistuva sosiaalityöntekijä, perheneuvola, 9 kuukautta

Sosiaalityöntekijä, perheneuvolan sosiaalityö, perheneuvola, 7 vuotta

Asiakasryhmään keskittyviä työurapolkuja oli vastaajista 13,2 prosentilla (n= 42). Keskittymistä tapahtui erityisesti lasten, nuorten ja perheiden palveluiden piirissä (64,3 %, n= 27), mutta myös terveydenhuollon ja kuntoutuspalveluiden sosiaalityön piirissä (11,9 %, n= 5). Muut-luokkaan asiakasryhmään keskittyvistä sijoittui yhteensä 23,8 % vastaajista (n= 10) ja se jakautui tarkemmin mielenterveyspalveluihin, kehitysvammahuoltoon, vanhustenpalveluihin ja päihdepalveluihin sekä aikuissosiaalityöhön.

Missä vaiheessa uraa sitten oli nähtävissä, että sitä luodaan tietyn asiakasryhmän tai tietynlaisien tehtävien parissa? Jaottelin urat sen mukaan, oliko niiden alusta saakka nähtävissä hakeu-

tuminen tietynlaisiin tehtäviin vai oliko tehty työtä myös toisten ryhmien tai tehtävien parissa ennen hakeutumista tietyn asiakasryhmän piiriin. Käytin tässäkin jaottelussa aikarajana noin viittä vuotta. Suurin osa asiakasryhmään keskittyvällä uralla olevista oli työskennellyt uransa alusta lähtien tämän tietyn ryhmän parissa (76,2 %, n= 32), eikä eri sektoreiden tai asiakasryhmien välillä ollut tässä eroja. Asiakasryhmään keskittyvällä uralla työskentelevillä oma suuntaus alalle oli ollut jo varhain selvillä.

Tehtäviä vastaajilla oli ollut saman asiakasryhmän tai alueen parissa kahdesta kuuteen (keskiarvo 2,9 työtehtävää). Tämän määrittelyssä laskin mukaan sosiaalitoimiston yhdenntyn työn vain, jos sen jälkeen oli vielä vaihdettu työpaikkaa tietyn asiakasryhmän pariin. Asiakasryhmään keskittyvällä urapolulla työskentelevät olivat vaihtaneet tehtävää samassakin työpai- kassa, kuten tasaisella työuralla. Erona oli, että asiakasryhmään keskittyvällä uralla työskente- levät siirtyvät työstä toiseen aina saman asiakassektorin sisällä. Toimipaikkojen määrän suh- teen asiakasryhmien välillä oli hieman eroa, sillä lasten, nuorten ja perheiden parissa toimivil- la oli yleisimmin ollut kolme tai useampia työtehtäviä tämän asiakasryhmän parissa (77,8 %, n= 21), mutta terveydenhuollon ja kuntoutuksen sosiaalityössä toimivilla pääosin kaksi (60,0 %, n= 3), samoin kuin muiden ryhmien parissa toimivilla (70,0 %, n= 7). Ero oli tilastollisesti melkein merkitsevä ($p = .017$). Perheiden eri palveluita on sosiaalityön kentällä tarjolla myös ehkä hieman näitä muita enemmän, mikä saattaisi selittää suurempaa tehtävämäärää. Sillä, milloin asiakasryhmän pariin oli päädytty, ei näyttänyt olevan vaikutusta työtehtävien luku- määrään. Vaihtelu tehtävien välillä ei tapahtunut tietyissä ajanjaksoissa, vaan siirtymiä oli tehty hyvin yksilöllisesti sekä lyhyiden että pidempien työsuhteiden jälkeen.

Asiakasryhmään keskittyvällä uralla työskentelevistä naisia oli lähes kaikki (95,2 %, n= 40) ja miehiä vain muutama prosentti (4,8 %, n= 2). Naisista suurin osa oli keskittynyt lasten, nuor- ten ja perheiden parissa toimimiseen (67,5 %, n= 27). Terveydenhuollon ja kuntoutuksen pa- rissa naisista työskenteli noin joka kymmenes (12,5 %, n=5) ja viidesosa (20,0 %, n= 8) työs- kenteli muiden ryhmien parissa. Miehistä molemmat työskentelivät muiden ryhmien parissa, tarkemmin mielenterveyspalveluissa ($p = .064$). Muita eroja uran etenemisessä ei sukupuolten välillä ollut. Naisten keskittyminen perheiden palveluihin oli odotettavissa (ks. esim. Sipilä 1996, 67). Miehet puolestaan työskentelivät mielenterveyspalveluissa, joka on ehkä perheiden palveluihin verrattuna enemmän yksilötyötä. Se voisi liittyä työotteen eroihin miesten ja nais- ten välillä (Sipilä 1996, 67), mutta miesten vähäisestä määrästä johtuen päätelmä on hyvin varovainen.

6.1.4 Asiakasryhmältään vaihtelevat työurapolut

Asiakasryhmältään vaihtelevia työurapolkuja oli aineistossa 14,8 prosenttia (n= 47). Niissä keskeistä olivat horisontaaliset siirtymät työuralla eri asiakasryhmien tai sosiaalityön sektoreiden välillä, esimerkiksi aikuissosiaalityöstä lasten ja perheiden kanssa työskentelyyn tai päihdehuollosta sosiaalipäivystykseen. Erona asiakasryhmän parissa tehtyihin työuriin oli se, etteivät tähän luokkaan tyypitellyt vastaajat olleet siirtyneet peräkkäin samalle sosiaalityön sektorille tai asiakasryhmän pariin, vaan ne olivat vaihtuneet työpaikkojen mukana. Tässä työuratyyppissä erilaisten asiakasryhmien parissa tehtävän työn vaihtelu kuvasi koko työuraa, ei esimerkiksi pelkästään uran alkua, kuten tasaisella uralla.

Asiakasryhmältään vaihteleva urapolku oli edennyt esimerkiksi seuraavasti:

Sosiaalityöntekijä, yhdennetty sosiaalityö, sosiaalitoimisto, 2 vuotta

Sosiaalityöntekijä, sairaalan sosiaalityö, yliopistollinen sairaala, 1,5 vuotta

Perhevapaa, 2 vuotta

Sosiaalityöntekijä, sairaalan sosiaalityö, sama, 1 vuosi

Koulukuraattori, ala- ja yläkoulujen sosiaalityö, kunta, 0,5 vuotta

Perhevapaa, 3 vuotta

Sosiaaliterapeutti, päihdekuntoutus, A-klinikka, 8 vuotta

Sosiaalityöntekijä, vammaispalvelut, sosiaalitoimisto, 2 vuotta

Aikaisempiin työurapolkuihin verrattuna asiakasryhmältään vaihtelevalla urapolulla etenemisessä oli nähtävissä tasaista työuraa muistuttava asettuminen tiettyyn tehtävään, vaihtelu asiakasryhmien välillä uran alussa oli kestänyt kuitenkin pidempään kuin kolmanneksen koko uran pituudesta. Vajaa neljäsosa asiakasryhmältään vaihtelevalla uralla työskentelevistä oli edennyt urapolullaan näin (23,4 %, n= 11). Uralla oli edetty myös siten, että tietyin väliajoin, reilun viiden vuoden sykleissä, tehtiin siirtymiä asiakasryhmän parista toiseen. Tällaista oli 38,3 %:n (n= 18) eteneminen asiakasryhmien välillä. Aineistossa ei oikeastaan ollut sellaisia vastaajia, jotka olisivat vaihtaneet koko ajan työtä lyhyen työsuhteen jälkeen, vaan niilläkin joilla oli enemmän lyhyitä työsuhteita, oli myös yksi selvästi muita pidempi työsuhte takanaan. Heitä oli 38,3 prosenttia (n= 18).

Asiakasryhmältään vaihtelevissa työurapoluissa tuli esille sosiaalityön koko kirjo. Sosiaalitoimiston sosiaalityö korostui sektoreista. Tämä jakautui tarkemmin siten, että yhdennettyä sosiaalityötä oli tehnyt 53,2 % vastaajista (n= 25) ja eriytettyä työtä eri asiakasryhmien parissa jokainen asiakasryhmältään vaihtelevalla uralla työskennellyt (n= 47). Sairaalan tai terveyskeskuksen sosiaalityössä oli työskennellyt noin puolet (48,9 %, n= 23) vastaajista ja mielen-

terveyspalveluissa oli työskennellyt hieman vajaa puolet (46,8 %, n= 22). Päihdehuollossa oli työskennellyt 23,4 % asiakasryhmältään vaihtelevalla uralla työskentelevistä vastaajista (n= 11) ja koulun sosiaalityössä 21,3 % (n= 10). Lisäksi asiakasryhmältään vaihtelevalla uralla työskentelevät olivat tehneet töitä muun muassa kuntoutuksessa, sosiaalipäivystyksessä, järjestöjen sosiaalityössä, perhepäivähoidon ohjauksessa, kriminaalihuollossa ja työllistämispalveluissa. Laskin kunkin asiakasryhmän työurasta vain kerran, vaikka vastaaja olisikin työskennellyt samalla sektorilla vielä myöhemmin urallaan. Sosiaalitoimen yhdennetyn sosiaalityön laskin myös vain yhdeksi asiakasryhmäksi, jos työtä oli vaihdettu saman organisaation sisällä eriytettyihin tehtäviin, mutta jos työtä oli vaihdettu yhdenntetystä työstä uuteen organisaatioon eriytettyihin tehtäviin, laskin molemmat eri asiakasryhmiksi.

Asiakasryhmältään vaihtelevalla uralla työskentelevillä oli ollut vaihtelua kaiken kaikkiaan 2 – 8 eri sektorin tai asiakasryhmän välillä (ka.= 4). Korkeintaan kolmella sektorilla työskennelleitä oli asiakasryhmältään vaihtelevalla urapolulle luokitelluista hieman vajaa puolet (48,9 %, n= 23) ja yli kolmella sektorilla tai asiakasryhmän parissa työskennelleitä oli hieman yli puolet vastaajista (51,1 %, n= 24). Vastaajilla oli siis hyvin laaja kokemus sosiaalityön tehtävistä.

Asiakasryhmältään vaihtelevalla uralla etenemisessä ei ollut sukupuolieroja. Muutoinkin eroja oli vain uralla etenemisen tavassa, ei niinkään asiakasryhmissä. Ylemmän korkeakoulututkinnon tai akateemisen jatkotutkinnon suorittaneet olivat vaihtaneet asiakasryhmää eniten siten, että heillä useampia lyhyitä työsuhteita sekä yksi selvästi muita pidempi työsuhte (46,7 %, n= 14). Sosiaalihuoltajatutkinnon suorittaneista suurin osa oli vaihtanut sosiaalityön sektoria yli viiden vuoden sykleissä (45,5 %, n= 5) ja muun alemman korkeakoulututkinnon suorittaneista kaikki olivat edenneet urallaan näissä viiden vuoden sykleissä (n= 6). Erot koulutusten välillä olivat tilastollisesti melkein merkitseviä (p=. 016). Tämä voi kertoa työelämän muutoksesta, sillä varhaisemmista koulutusmuodoista valmistuneet olivat vaihtaneet asiakasryhmää pidemmissä sykleissä, kun taas uudemman tutkinnon suorittaneilla oli kokemusta lyhyistäkin työsuhteista. Tietysti on myös mahdollista, että nämä työntekijät ovat itse halunneet kokeilla eri sektoreilla työskentelyä ja työsuhteet ovat jääneet lyhyiksi sellaisilla sektoreilla, jotka eivät ole tuntuneet omilta.

Jatko- tai täydennyskoulutukseen oli osallistunut eniten sellaisia vastaajia, jotka olivat vaihtaneet asiakasryhmää erimittaisissa sykleissä koko uransa ajan (83,3 %, n= 15). Työuransa alussa vaihtaneista, mutta sitten asettuneista suurin osa ei ollut osallistunut jatko- tai täydennys-

koulutukseen (63,6 %, n=7) (p= .015). Jatkokouluttautuminen ja työpaikan vaihtaminen sektorilta toiseen koko uran ajan liittyvät siis tässä aineistossa yhteen. Sitä tosin ei voi sanoa, kumpi seuraa kumpaa, mutta asiantuntijuutta kasvatettiin laajasti.

6.1.5 Asemaltaan vaihtelevat työurapolut

Asemaltaan vaihtelevissa työurapoluissa korostui vertikaalinen siirtyminen sekä ylös- että alaspäin organisaatiohierarkiassa asiakastyöstä hallintoon ja johtotehtäviin sekä toisinpäin. Tällaisia siirtymiä olivat esimerkiksi samassa organisaatiossa tehdyt sijaisuudet johtotehtävissä ja niistä paluu omaan vakinaiseen työhön. Tällaisia työuria oli koko vastaajajoukosta 8,5 prosentilla (n= 27). Erona hallintoon johtavaan työuraan oli se, että asemaltaan vaihtelevissa työurapoluissa ei jääty pysyvästi hallinnollisiin tehtäviin ensimmäisen johtotehtävän jälkeen, vaan oli siirrytty välillä takaisin asiakastyöhön. Mielenkiintoinen ero oli myös se, että pysyvästi hallintoon siirtyneistä kukaan ei ollut aloittanut työuraansa valmistumisen jälkeen suoraan hallinnollisista tehtävistä, mutta asemaltaan vaihtelevalla uralla työskentelevistä 14,8 % (n= 4) oli aloittanut uransa johtotehtävillä. Tämä siirtyminen perustyöhön voisi kertoa siitä, että suoraan johtotehtäviin työllistyminen ja siellä jatkaminen on ainakin tämän aineiston mukaan hyvin harvinaista. Huomionarvoista oli, että työurapoluissa ei ollut havaittavissa niin sanottua laskevaa työuraa, jolloin hallinnollisista tehtävistä olisi siirrytty pysyvästi esimerkiksi sosiaalityöntekijän tehtäviin. Jos asemaltaan vaihteleva työura oli aloitettu johtotehtävillä ja niistä oli siirrytty asiakastyöhön, oli myöhemmin tehty kuitenkin siirtymisiä takaisin johto- ja hallintotasolle.

Asemaltaan vaihteleva urapolku eteni esimerkiksi seuraavasti:

Sosiaalityöntekijä, yhdennetty sosiaalityö, sosiaalitoimisto, 0,5 vuotta

Sosiaalityöntekijä, lastensuojelu, sosiaalitoimisto, 3 vuotta

Perhevapaa, 1 vuosi

Sosiaalityöntekijä, lastensuojelu, sama, 1 vuosi

Perhevapaa, 3 vuotta

Sosiaalityöntekijä, lastensuojelu, sama, 4,5 vuotta

Johtava sosiaalityöntekijä, lastensuojelu, sama, 6 vuotta

Sosiaalityöntekijä, lapsiperheiden sosiaalityö, perheneuvola, 3 vuotta

Asemaltaan vaihtelevalla uralla työskentelevät olivat siirtyneet hallinnollisiin tehtäviin ensimmäisen kerran yleensä tutussa organisaatiossa (59,3 %, n= 16). Noin neljäsosa oli siirtynyt hallintoon toisen organisaation palvelukseen (25,9 %, n= 7). Lisäksi vielä nämä aiemmin mainitut 14,8 % (n= 4) aloittivat uransa valmistumisen jälkeen suoraan hallinnollisilla tehtä-

villä. Pysyvästi hallinnollisiin tehtäviin etenevillä työurilla oli hieman yleisempää siirtyä johtotehtäviin tutussa organisaatiossa kuin asemaltaan vaihtelevilla urilla. Ero työuratyyppien välillä aiheutuu todennäköisesti siitä, että asemaltaan vaihtelevalla uralla osa oli aloittanut jo suoraan hallinnosta, kun taas hallintoon johtavalla uralla näin ei ollut.

Hieman yli puolet asemaltaan vaihtelevalla työuralla työskentelevistä oli tehnyt yhtä tiettyä hallinnollista tehtävää uransa aikana (51,9 %, n= 14). Tässä yhdessä tietyssä hallinnollisessa tehtävässä työskennelleet olivat tehneet sitä joko yhtäjaksoisesti pidempään (78,6 %, n= 11) tai useampana lyhyenä jaksena (21,4 %, n= 3). Vajaa puolet oli työskennellyt useammassa johtotehtävässä (48,1 %, n= 13). Näitä tehtäviä oli ollut keskimäärin 3,5 (vaihteluväli 2–6). Kaikki ne (n= 4), jotka olivat aloittaneet valmistumisen jälkeisen uransa hallinnollisilla tehtävillä, olivat tehneet urallaan useampia hallinnollisia tehtäviä, kun taas asiakastyön tehtävillä aloittaneista vain 39,1 % (n= 9) oli tehnyt urallaan useampia johtotehtäviä (p= .041). Hallinnosta uransa aloittaneilla vaikutti olevan suurempi kiinnostus johtotehtäviin myös myöhemmin urallaan.

Toisille hallinnossa työskentely oli ollut selvästi väliaikaista ja kyseessä oli ollut sijaisuus, mutta toiset taas olivat olleet vakinaisesti hallinnollisissa tehtävissä ja siirtyneet sieltä asiakastyöhön. En pyytänyt erittelemään kyselylomakkeessa tarkemmin, oliko tehtävä sijaisuus vai vakinainen, joten tässä ei ollut mahdollisuutta tutkia hallinnollisen työsuhteen luonteen merkitystä näissä asemaltaan vaihtelevissa urissa.

Suurimmalla osalla asemaltaan vaihtelevalla urapolulla työskentelevistä ensimmäinen hallinnollinen tehtävä oli ollut sosiaalitoimistossa (70,4 %, n= 19). Vajaa viidesosa (18,5 %:a, n= 5) oli aloittanut hallinnolliset tehtävät jonkin laitoksen johdossa ja reilu kymmenesosa (11,1 %, n= 3) oli aloittanut erityispalveluiden, kuten perheneuvolan hallinnossa. Verrattuna hallintoon johtavalla uralla työskenteleviin, asemaltaan vaihtelevalla uralla korostui sosiaalitoimisto ensimmäisen hallinnollisen tehtävän organisaationa. Samassa organisaatiossa ensimmäiseen hallinnolliseen tehtävään siirryttiin tyypillisesti sosiaalitoimistoissa (87,5 %, n= 14). Samoin suoraan hallinnollisiin tehtäviin heti uran alussa lähdettiin erityisesti sosiaalitoimistoihin (75,0 %, n= 3). Uuden organisaation hallinnollisiin tehtäviin siirryttiin laitoksiin (57,1 %, n= 4). Erot olivat tilastollisesti merkitsevät (p= .009). Samanlainen ero oli nähtävissä myös hallintoon johtavilla urilla. Kaiken kaikkiaan asemaltaan vaihtelevalla uralla työskentelevistä 85,2 % (n= 23) oli työskennellyt sosiaalitoimiston hallinnossa (pääasiassa johtavana sosiaalityön-

tekijänä tai sosiaalihoitajana), 40,7 % (n= 11) oli työskennellyt jonkin laitoksen johtotehtävissä ja 22,2 % (n= 6) oli työskennellyt erityispalveluiden hallinnossa.

Vaikka aseman vaihtaminen luonnehti tätä uratyyppeä suhteessa koko aineistoon, olivat asemaltaan vaihtelevalla uralla työskentelevät tehneet valtaosan urastaan asiakastyössä. Välillä tehtiin lyhyempikestoisia siirtymiä hallinnollisiin tehtäviin. Mielenkiintoista oli, että asiakastyö keskittyi tietyille sosiaalityön sektorille. Asemaltaan vaihtelevalla työurapolulla toimivista suurin osa työskenteli asiakastyössä lasten, nuorten ja perheiden sosiaalityössä (44,4 %, n= 12). Yhdennettyä ja aikuissosiaalityötä teki neljäsosa (25,9 %, n= 7). Lisäksi asiakastyötä tehtiin vanhus- ja vammaispalvelussa, päihdetyössä sekä sairaalan sosiaalityössä. Asiakastyön osalta uratyyppeä muistutti asiakasryhmään keskittävää uraa, mutta tässä aseman vaihtelu toi lisämuutoksia uralle. Kyselyyn vastaamishetkellä suurin osa asemaltaan vaihtelevalla uralla työskentelevistä oli asiakastyön tehtävissä (77,8 %, n= 21) ja vajaa neljäsosa (22,2 %, n= 6) oli työssä hallinnossa.

Aloittain tarkasteltuna erityisesti lasten, nuorten ja perheiden parissa asiakastyötä tehneet olivat siirtyneet hallinnollisiin tehtäviin ensimmäisen kerran sosiaalitoimistossa (83,3 %, n= 10). Yleistä se oli myös yhdennettyä ja aikuissosiaalityötä tehneille (100%, n= 7). Päihdepalvelussa asiakastyötä tehneiden osalta hallinnon organisaatiot jakautuivat aika lailla tasan sosiaalitoimiston, erityispalveluiden ja laitosten kesken, samoin kuin sairaalan sosiaalityötä tehneillä. Vanhus- ja vammaispalvelussa asiakastyössä työskennelleet sen sijaan siirtyivät hallintoon erityisesti laitoksiin (75,0 %, n= 3). Erot olivat tilastollisesti merkitseviä (p= .002). Erot vaikuttavat myös hyvin luontevilta sen suhteen, että sosiaalitoimiston hallinnollisissa tehtävissä painottuvat nimenomaan yhdennetyn, aikuissosiaalityön ja lastensuojelun kysymykset. Vanhus- ja vammaispalveluista taas oli siirrytty erikoistuneempiin laitoksiin.

Asemaltaan vaihtelevalla uralla etenemisessä ei ollut sukupuolieroja. Pohjakoulutuksittain sen sijaan oli eroja, sillä sosiaalihuoltajatutkinnon suorittaneilla korostuivat useammat hallinnolliset tehtävät verrattuna muun koulutuksen suorittaneisiin (p= .033). Sosiaalihuoltajatutkinnon suorittaneilla vaikuttaisi siis olleen kiinnostusta kokeilla erilaisia hallinnollisia tehtäviä. Pysyvästi hallintoon siirtyneissä sosiaalihuoltajakoulutuksen suorittaneet sen sijaan eivät korostuneet.

6.1.6 Asiakasryhmältään ja asemaltaan vaihtelevat työurapolut

Asiakasryhmältään ja asemaltaan vaihtelevaksi tyypittelemiäni työuria oli kaikkiaan 9,8 prosentilla vastaajista (n= 31). Näissä työurissa siirtymistä oli tapahtunut sekä horisontaalisesti sosiaalityön eri sektoreiden ja asiakasryhmien välillä että vertikaalisesti asiakastyön ja hallinnon välillä. Vaihtelu näiden välillä leimasi koko työuraa. Tällaisella uralla työskentelevistä lähes kaikki (93,5 %, n= 29) olivat aloittaneet uransa perustehtävissä, vain 6,5 % (n= 2) oli aloittanut hallinnollisilla tehtävillä. Kyselyhetkellä perustehtävissä työskenteli 77,4 % (n= 24) ja hallinnossa reilu viidennes (22,6 %, n= 7).

Asiakasryhmältään ja asemaltaan vaihteleva urapolku eteni esimerkiksi seuraavasti:

Sosiaalityöntekijä, yhdennetty sosiaalityö, sosiaalitoimisto, 1,5 vuotta

Perhevapaa, 1 vuosi

Sosiaalityöntekijä, yhdennetty sosiaalityö, sama, 1 vuosi

Perhevapaa, 1 vuosi

Johtava sosiaalityöntekijä, lastensuojelu, sosiaalitoimisto, 2 vuotta

Sosiaalityöntekijä, sosiaalityön tehtävät, perheneuvola, 4 vuotta

Johtaja, hallinto ja esimiestehtävät, päihdehuollon laitos, 1 vuosi

Sosiaalityöntekijä, vanhustenhuolto, kunta, 5 vuotta

Asiakasryhmältään ja asemaltaan vaihtelevalla työurapolulla työskentelevillä asiakastyönsektorit vaihtelivat määrällisesti 2 ja 6 välillä (ka.= 3,5 sektoria). Perustehtävissä toimiessaan vastaajista suurin osa (74,2 %, n= 23) oli työskennellyt kolmella tai useammalla eri sosiaalityön sektorilla, kahdella eri sektorilla perustyössä oli toiminut neljäsosa (25,8 %, n= 8). Verrattuna asiakasryhmältään vaihtelevalla työuralla työskenteleviin vastaajiin, asiakasryhmää ja asemaa työurallaan vaihtaneilla oli kokemusta hieman vähemmistä asiakastyön sektoreista. Tämä vaikuttaa ymmärrettävältä, sillä asiakasryhmien lisäksi aseman vaihtaminen toi urille siirtymiä.

Sektoreittain tarkasteltuna asiakasryhmältään ja asemaltaan vaihtelevalla uralla työskentelevistä yhdennettyä sosiaalityötä oli urallaan tehnyt yli puolet vastaajista (58,1 %, n= 18). Sairaalan tai terveydenhuollon sosiaalityössä oli työskennellyt kolmannes (35,5 %, n= 11), samoin perheneuvolassa (35,5 %, n= 11). Päihdepalveluissa ja vanhustenhuollossa oli molemmissa työskennellyt vajaa kolmannes asiakasryhmältään ja asemaltaan vaihtelevalla uralla edenneistä (32,2 %, n= 10). Lisäksi vastaajat olivat työskennelleet muun muassa eriytetyn sosiaalityön tehtävissä sosiaalitoimistoissa, mielenterveyspalveluissa, koulun sosiaalityössä sekä kriminaalihuollossa. Sektorit erosivat hieman asiakasryhmältään vaihtelevalla uralla

työskennelleistä, joilla korostuivat eriytetyn sosiaalityön tehtävät. Vanhustenhuolto, joka painottui tässä työuratyypissä, sen sijaan ei tullut esille heidän urissaan.

Asiakasryhmältään ja asemaltaan vaihtelevalla työuralla työskentelevistä vajaa puolet (48,4 %, n= 15) oli työskennellyt yhdessä, tietyssä hallinnollisessa tehtävässä. Tällöin se oli tyypillisimmin tietty työpätkä (87 %, n= 13), eikä niinkään palattu aika ajoin lyhyiksi työjaksoiksi hallinnollisiin tehtäviin (13 %, n= 2) kuten asemaltaan vaihtelevalla uralla. Yli puolet (51,6 %, n= 16) asiakasryhmältään ja asemaltaan vaihtelevalla uralla oli työskennellyt useammissa hallinnollisissa tehtävissä. Nämä tehtävät vaihtelivat lukumäärältään 2 ja 4 välillä (ka.= 2,6). Hallinnollisia tehtäviä oli tässä työuratyypissä vähemmän kuin asemaltaan vaihtelevassa uratyypissä. Ero selittyy varmasti samoin kuin vähempien asiakastyön tehtävien lukumäärä suhteessa asiakasryhmältään vaihteleviin uriin.

Asiakasryhmältään ja asemaltaan vaihtelevalla työurapolulla työskentelevistä noin viidennes (19,4 %, n= 6) oli siirtynyt hallinnollisiin tehtäviin samassa organisaatiossa, vajaa puolet (48,4 %, n= 15) oli siirtynyt aina uuteen organisaatioon hallinnollisiin tehtäviin ja neljäsosa (25,8 %, n= 8) oli siirtynyt hallintoon sekä samassa että uudessa organisaatiossa uransa aikana. 6,5 prosenttia (n= 2) oli aloittanut työuransa johtotehtävistä, mutta molemmat heistä olivat vaihtaneet vielä myöhemmin hallinnollisiin tehtäviin sekä samassa että toisessa organisaatiossa.

Missä toimipaikoissa sitten oli työskennelty hallinnollisissa tehtävissä? Suurin osa oli työskennellyt sosiaalitoimiston hallinnossa (77,4 %, n= 24). Erilaisissa laitoksissa, keskuksissa tai järjestöissä oli työskennellyt vajaa kolmannes (29,0 %, n= 9) ja päihdepalveluissa oli työskennellyt reilu kymmenesosa (12,9 %, n= 4). Lisäksi muutamat vastaajat olivat työskennelleet perheneuvolan, terveydenhuollon, erityishuoltopiirin ja kriminaalihuollon hallinnollisissa tehtävissä. Kyselyhetkellä asiakastyötehtävissä työskentelevistä suurin osa (62,5 %, n= 15) oli työskennellyt urallaan yhdessä tietyssä hallinnollisessa tehtävässä, kun taas kaikilla (100 %, n= 7) kyselyhetkellä hallinnollisissa tehtävissä työskentelevällä oli kokemusta useista hallinnollisista tehtävistä ($p = .007$). Ero voi selittyä sillä, miten useammat hallinnolliset tehtävät jakautuvat uralle. Toisaalta se osoittaa myös sitä, kuinka näillä vastaajilla hallinnolliset tehtävät kuvaavat selvemmin koko työuraa kuin yhdessä hallinnollisessa tehtävässä työskennelleillä.

Asiakasryhmältään ja asemaltaan vaihtelevalla urapolulla etenemisessä ei ollut sukupuolieroja. Vastaajien pohjakoulutuksen suhteenkaan ei ollut eroja etenemisessä.

6.1.7 Erikoistehtäviä sisältävät työurapolut

Erikoistehtäviä sisältäviksi työurapoluiksi tyypittelin sellaiset työurat, joiden aikana oli työskennelty tehtävissä, jotka eivät olleet asiakastyötä eivätkä hallintoa. Tällaisia tehtäviä olivat esimerkiksi erilaiset kehittämis- ja asiantuntijatehtävät, suunnittelu-, koulutus-, opetus- ja tutkimustehtävät sekä työnohjaus ja sosiaalialan yrittäjäyys. Monesti näitä tehtäviä oli erilaisissa projekteissa ja hankkeissa, mutta organisaatio tai taustajärjestelmä ei ollut kuitenkaan merkityksellinen tyypittelyssäni. Erikoistehtäviä sisältävät työurapolut erosivat muista työuratyypeistä siten, että koko uraa ei ollut välttämättä työskennelty erikoistehtävissä, mutta uran aikana oli kuitenkin tehty niitä. Tyypittelin ryhmän erikseen myös sen vuoksi, että aikaisemmassa tutkimuksessa oli havaittu korkeammin koulutettujen sosiaalityöntekijöiden siirtyvän tällaisiin tehtäviin (Hietamäki & Kantola 2010).

Erikoistehtäviä sisältävä urapolku eteni esimerkiksi seuraavasti:

Sosiaalityöntekijä, sairaalan sosiaalityö, sairaala, 1 vuosi
Sosiaalityöntekijä, yhdennetty sosiaalityö, sosiaalitoimisto, 0,5 vuotta
Perhevapaa, 1 vuosi
Sosiaalityöntekijä, yhdennetty sosiaalityö, sosiaalitoimisto, 3 vuotta
Johtava sosiaalityöntekijä, hallinto ja esimiestehtävät, sosiaalitoimisto, 5 vuotta
Suunnittelija, kehitystyö, projekti, 3 vuotta
Johtava sosiaalityöntekijä, hallinto, sosiaalitoimisto, 2 vuotta
Lehtori, opetustyö, sosiaalialan oppilaitos, 1 vuosi

Kyselyyn vastanneista 20,8 prosenttia työskenteli erikoistehtäviä sisältävällä työurapolulla (n= 66). Erikoistehtävien määrät vaihtelivat vastaajilla taulukon 3 mukaisesti ja suurimmalla osalla oli ollut työuransa aikana useampia erikoistehtäväksi määriteltyjä töitä. Nämä työt olivat monenlaisia. Kolmannes vastaajista oli työskennellyt erikoissuunnittelijana (33,3 %, n= 22). Neljäsosa oli työskennellyt projektipäällikkönä tai -koordinaattorina (25,8 %, n= 17), samoin opettajana tai lehtorina oli työskennellyt neljäsosa (25,8 %, n= 17). Erityisasiantuntijana, esimerkiksi erityissosiaalityöntekijänä oli työskennellyt 16,7 % (n= 11) vastaajista, kuten myös kehittäjänä (16,7 %, n= 11). Lisäksi vastaajat olivat työskennelleet muun muassa konsulttina, tutkijana, työnohjaajana sekä luottamusmies- ja asiamiestehtävissä. Sosiaali- ja potilasasiamiehen tehtävät sekä pääluottamusmiehen tehtävät tyypittelin myös erikoistehtä-

viksi, koska ne eroavat tavoitteeltaan perusasiakastyöstä ja ovat siten erityisiä sosiaalityön tehtäviä.

TAULUKKO 3. Erikoistehtävien määrät vastaajilla

Erikoistehtävien määrä	%	n
Yksi tietty tehtävä	43,9	29
Kaksi tehtävää	30,3	20
Kolme tehtävää	18,2	12
Neljä tai useampia tehtäviä	7,6	5
Yhteensä	100	66

Erikoistehtävät sijoittuivat vastaajien uralla usein edenneempiin vaiheisiin, sillä suurin osa (69,7 %, n= 46) oli työskennellyt erikoistehtävissä yli viisi vuotta sosiaalityössä toimittuaan. Uransa alussa (noin viisi vuotta valmistumisesta) erikoistehtävissä oli työskennellyt alle kymmenesosa vastaajista (7,6 %, n= 5). Yli viidenneksellä koko työuraa määrittivät erikoistehtävissä tehdyt työt (22,7 %, n= 15). Tällaisia erikoistehtäviä voisi verrata hallinnollisiin tehtäviin, joihin siirrytään kokemuksen kautta (ks. esim. Karvinen-Niinikoski ym. 2005, 48–50; Pellinen 2009; Siljander 2004). Toisaalta on myös esitetty, että nimenomaan tällaisiin erikoistehtäviin siirrytään tai niihin siirtymistä toivotaan uran edetessä (Kemppainen 2006, 269–270; Karvinen-Niinikoski ym. 2005, 36–37). Kyselyyn vastaamisen hetkellä 62,1 % (n= 41) oli erikoistehtävissä, reilu viidennes hallinnollisissa tehtävissä (21,2 %, n= 14) ja vajaa viidesosa asiakastyön tehtävissä (16,7 %, n= 11).

Erikoistehtävien lisäksi noin kolmasosa (34,8 %, n= 23) oli työskennellyt työurallaan asiakastyön tehtävissä. 4,5 prosentilla (n= 3) oli urallaan erikoistehtävien lisäksi vain hallinnollisia tehtäviä. He olivat aloittaneet uransa johtotehtävillä ja mahdollisesti palanneet niihin erikoistehtävien jälkeen, mikäli eivät yhä kyselyyn vastaamishetkellä olleet erikoistehtävissä. Suurimmalla osalla vastaajista (59,1 %, n= 39) oli erikoistehtävien lisäksi kokemusta sekä asiakastyöstä että hallinnollisista tehtävistä. Yksi vastaaja oli työskennellyt urallaan ainoastaan erikoistehtävissä. Myös nämä tulokset viittaavat siihen, että hallinnollisilla tehtävillä ja erikoistehtävillä on yhteyttä.

Asiakastyötä oli tehty sekä ennen että jälkeen erikoistehtävien. Yli puolet asiakastyötä tehneistä oli työskennellyt yhdenyhdessä sosiaalityössä (54,5 %, n= 36) ja hieman alle puolet

vastaajista oli työskennellyt eriytetyn sosiaalityön tehtävissä sosiaalitoimistossa (48,5 %, n= 32). Sairaalan sosiaalityötä oli tehnyt vajaa viidennes (18,2 %, n= 12), järjestössä tai yhdistyksessä oli työskennellyt 16,7 % (n= 11) ja koulukuraattorina toiminut 15,2 % (n= 10) vastaajista. Lisäksi työtä oli tehty esimerkiksi kuntoutuksessa, päihdepalveluissa ja perheneuvolassa. Asiakastyön osalta erikoistehtäviä sisältävät urat muistuttivat eniten asiakasryhmältään vaihtelevia työuria, sillä noin puolella asiakastyön sektorit vaihtelivat uran aikana. Reilulla neljänneksellä asiakastyö keskittyi tietyn asiakasryhmän pariin kuten asiakasryhmään keskittyvällä uralla ja vajaalla neljäsosalla oli tietty asiakastyön tehtävä kuten tasaisella uralla.

Hallinnollisista tehtävistä uransa oli aloittanut 7,6 % (n= 5) vastaajista, jotka olivat työskennelleet urapolullaan hallinnossa ja erikoistehtävissä. Hallinnollisia tehtäviä oli tehty eniten sosiaalitoimistoissa (42,4 %, n= 28). Lisäksi niitä oli tehty muun muassa laitoksissa, päiväkodeissa ja erilaisissa keskuksissa (15,2 %, n= 10) sekä järjestöissä (7,6 %, n= 5). Näiden hallinnollisten töiden osalta erikoistehtäviä sisältävillä urilla työskentelevät vastasivat hallintoon johtavalla, asemaltaan vaihtelevalla sekä asiakasryhmältään ja asemaltaan vaihtelevalla uralla työskennelleitä.

Niillä vastaajilla, joilla erikoistehtävät kuvasivat koko työuraa, oli kokemusta useammista erikoistehtävistä verrattuna vastaajiin, jotka olivat siirtyneet vasta myöhemmin urallaan erikoistehtäviin tai tehneet varhaiseen uraan sijoittuneiden erikoistehtävien lisäksi myös asiakastyön ja hallinnollisia tehtäviä ($p = .012$). Tämä oli hyvin ymmärrettävä ero. Heti uransa alussa erikoistehtävissä työtä tehneistä kukaan ei työskennellyt kyselyhetkellä niissä. Hieman myöhemmin urallaan erikoistehtäviin siirtyneistä (67,4 %, n= 31) sekä koko uransa ajan eri vaiheissa erikoistehtävissä työskennelleistä (66,7 %, n= 10) suurin osa työskenteli kyselyhetkelläkin erikoistehtävissä ($p = .003$). Vaikuttaisi siltä, että nämä myöhemmin urallaan erikoistehtäviin siirtyneet työskentelisivät pidempikestoisissa erikoistehtävissä kuin koko urallaan niitä tehneet, koska moni työskenteli niissä yhä, vaikka tehtävien määrä oli vähäisempi. Se voisi kertoa muun sosiaalityön kokemuksen merkityksestä työllistymisessä erilaisiin erikoistehtäviin. Ero tosin voi syntyä myös muista syistä, kuten henkilökohtaisista valinnoista uralla. Erikoistehtäviä sisältävillä urapolulla työskennelleiden etenemisessä ei ollut sukupuolieroja.

Seuraavaksi esittelen hieman tarkemmin, minkälaisia sosiaalityön ammattilaisia tämän tutkimuksen vastaajat ovat. Tarkastelen myös mahdollisia eroja työuratyyppien välillä.

6.2 Sosiaalityön ammattilaisten kirjo ja työuratyyppien väliset erot

Koko aineistossa naisia oli 87,4 % (n= 277) eli miehet olivat selvänä vähemmistönä (12,6 %, n= 40). Sukupuolittain tarkasteltuna miesten ja naisten välillä ei ollut havaittavissa tilastollisesti merkitsevää eroa jakautumisessa työuratyypeihin. Mielenkiintoista oli kuitenkin tarkastella, millaisille työurapoluille vähemmistönä olevat miehet sekä myös enemmistönä olevat naiset olivat sijoittuneet. Taulukosta 4 on nähtävissä, että prosentuaalisesti tarkasteltuna miehet työskentelivät yleisimmin erikoistehtäviä sisältävällä uralla sekä tasaisilla ja hallintoon johtavilla urilla. Naiset työskentelivät myös yleisimmin erikoistehtäviä sisältävillä sekä hallintoon johtavilla urilla. Tämän tutkimuksen mukaan miesten ja naisten välillä ei siis ole eroa johtotehtävissä työskentelyn osalta (vrt. Petrelius 2003, 148). Sukupuolten välillä oli eroa sen sijaan siinä, että naisista suurempi osuus työskenteli asiakasryhmään keskittyvällä työuralla, jossa miehiä oli vähiten. Asiakasryhmältään ja asemaltaan vaihtelevalla työuralla työskenteli puolestaan eniten miehiä ja vastaavasti naisista vähemmistö. Naisille vaikuttaisi olevan hieman tyypillisempää vaihtaa työtä tietyn asiakasryhmän parissa, kun taas miehet vaihtavat asiakasryhmää sekä asemaa työuralla ollessaan. Ero ei kuitenkaan ollut tilastollisesti merkitsevä.

TAULUKKO 4 Vastaajien jakautuminen sukupuolittain työuratyyppien välillä

Sukupuoli	Tasainen		Hallintoon johtava		Asiakasryhmään keskittyvä		Asiakasryhmältään vaihteleva		Asemaltaan vaihteleva		Asiakasryhmältään ja asemaltaan vaihteleva		Erikoistehtäviä sisältävä		Yhteensä	
	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n
Nainen	14,4	40	18,1	50	14,4	40	15,2	42	8,7	24	9,0	25	20,2	56	100	277
Mies	17,5	7	17,5	7	5,0	2	12,5	5	7,5	3	15,0	6	25,0	10	100	40

Koko aineistossa keski-ikä oli 51,7 vuotta. Työuratyyppit erosivat toisistaan vastaajien iän suhteen tilastollisesti merkitsevästi ($\chi^2(6) = 18,404, p = .005$). Asemaltaan vaihtelevalla työuralla olevilla vastaajilla oli korkein keski-ikä (55,5 vuotta), kun taas asiakasryhmään keskittyvällä työuralla keski-ikä oli matalin (50,0 vuotta). Mielenkiintoista oli, että asemaltaan vaihtelevilla työurilla työskentelevillä oli korkeampi keski-ikä kuin hallinnollisella uralla työskentelevillä (51,0 vuotta). Myös asiakasryhmältään ja asemaltaan vaihtelevalla uralla työskentelevillä oli

pysyvästi hallinnossa työskenteleviä korkeampi keski-ikä (54,7 vuotta). Kyse voisi olla siitä, että hallinnolliselle uralle suuntaavat siirtyvät uralleen jo varhaisemmin ja se laskee heidän keski-ikänsä. Toisaalta asemalta vaihtelevilla urilla työskentelevissä oli sellaisia vastaajia, jotka olivat aloittaneet uransa hallinnosta ja hallinnollisilla urilla tätä ei tapahtunut. Ehkä vanhemmille työntekijöille on tyypillisempää edetä asemaa vaihtaen. Tässä ei tullut korostuneesti esille sitä, että vanhemmat työntekijät siirtyisivät erityistoimipisteisiin, kuten perheneuvoloihin (vrt. Karvinen-Niinikoski ym. 2005, 23), sillä monesti ainakin perheneuvoloihin siirryttiin asiakasryhmään keskittyvällä uralla, missä keski-ikä oli matalin. Aineistossa naiset erosivat iältään miehistä tilastollisesti melkein merkitsevästi ($t(315) = -2,427, p = .016$). Miesten keski-ikä oli 3 vuotta korkeampi kuin naisten.

Vastaajista suurimmalla osalla oli lapsia (82,6 %, $n = 262$). Lasten lukumäärä vaihteli yhdestä lapsesta kuuteen lapseen. Tyypillisimmin vastaajilla oli kaksi lasta ($n = 125, 39,4$ %). Lasten iät vaihtelivat alle vuoden vanhasta 40-vuotiaaseen. Työuratyypeittäin tarkasteltuna ei kuitenkaan ollut tilastollisesti merkitsevää eroa, oliko vastaajalla lapsia vai ei. Lasten ikien suhteen ei myöskään vaikuttanut olevan suurempia eroja työuratyypeittäin. Perheellisyys ei näyttäisi vaikuttavan suuremmin sosiaalityön työurilla etenemiseen (ks. esim. O'Neil ym. 2004, 496–497; vrt. Colliander ym. 2009, 176).

Vastaajien koulutuksen suhteen tarkasteltuna tohtorin tai lisensiaatin tutkinnon suorittaneista suurin osa (61,5 %, $n = 8$) oli sijoittunut erikoistehtäviä sisältävälle työuralle, loput (38,5 %, $n = 5$) olivat sijoittuneet tasaiselle, hallintoon johtavalle ja asiakasryhmältään vaihtelevalle työuralle. Tämä voisi kertoa siitä, että erikoistehtävissä tarvitaan korkeampaa koulutusta alalta. Aiemminkin on todettu, että jatkokouluttautuneet työllistyvät usein erikoistehtäviin (ks. Hietamäki & Kantola 2010, 86–89; Kempainen 2006, 275). YTM- ja VTM-tutkinnon (sis. sosiaalityön koulutus) suorittaneista myös enemmistö työskenteli erikoistehtäviä sisältävällä työuralla (25,6 %, $n = 42$). Muun maisterintutkinnon suorittaneita työskenteli eniten asiakasryhmään keskittyvällä työuralla (29,4 %, $n = 5$). Nämä kokosin yhteen tohtorin-, lisensiaatin- tai maisterintutkinnon suorittaneiksi jatkotarkasteluja varten. Socionom examen/pol.kand.-tutkinnon suorittaneista enemmistö työskenteli hallintoon johtavalla työuralla (38,9 %, $n = 7$). Muu alempi korkeakoulututkinto-ryhmän vastaajista prosentuaalisesti suurin osa työskenteli asiakasryhmältään ja asemaltaan vaihtelevalla sekä erikoistehtäviä sisältävällä uralla (molemmat 20,8 %, $n = 5$). Muun tutkinnon suorittaneet olivat puolestaan jakautuneet tasaisesti eri työuratyypeihin. Luokittelin nämä tutkinnot uudelleen muun alemman korkeakoulututkinnon

suorittaneiksi. Sosiaalihuoltajatutkinnon suorittaneet otin tarkasteluun omana ryhmänään, sillä sen suorittaneita oli vastaajista noin neljäsosa ja oli mielenkiintoista tarkastella heidän sijoitumistaan omana ryhmänään.

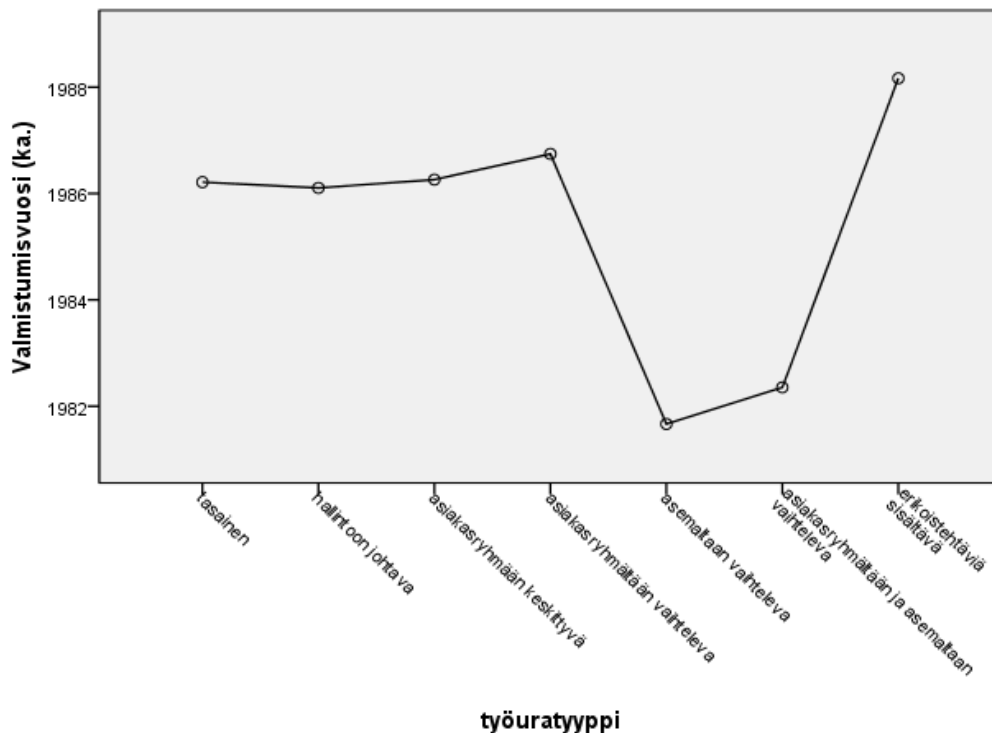
TAULUKKO 5. Vastaajien jakautuminen koulutuksittain koko aineistossa ja työuratyypeissä

Koulutus	Koko aineisto		Tasainen		Hallintoon johtava		Asiakasryhmään keskittyvä		Asiakasryhmältään vaihteleva		Asemaltaan vaihteleva		Asiakasryhmältään ja asemaltaan vaihteleva		Erikoistehtäviä sisältävä	
	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n
Tohtori, lisensiaatti, maisteri	61,5	195	59,6	28	61,4	35	59,5	25	63,8	30	44,4	12	41,9	13	78,8	52
Sosiaalihuoltajatutkinto	24,0	76	25,5	12	21,1	12	31,0	13	23,4	11	37,0	10	38,7	12	9,1	6
Muu alempi korkeakoulututkinto	14,5	46	14,9	7	17,5	10	9,5	4	12,8	6	18,5	5	19,4	6	12,1	8
Yhteensä	100	317	100	47	100	57	100	42	100	47	100	27	100	31	100	66

Taulukon 5 mukaan tohtorin-, lisensiaatin- ja maisterintutkinnon suorittaneet olivat koko aineistoon verrattuna lukuisammin edustettuna erikoistehtäviä sisältävällä työuralla (78,8 %) ja sosiaalihuoltajatutkinnon sekä muun alemman korkeakoulututkinnon suorittaneita työskenteli eniten asemaltaan (55,5 %) sekä asiakasryhmältään ja asemaltaan vaihtelevilla työurilla (58,1 %). Erot olivat kuitenkin vain tilastollisesti suuntaa antavia ($\chi^2= 20,691$, $p= .055$) ja lukuun ottamatta erikoistehtäviä sisältävää työuratyyppiä, kaikissa muissa työuratyypeissä työskentelevillä yleisin koulutus oli ylempi korkeakoulututkinto tai akateeminen jatkotutkinto ja vähiten oli muun alemman korkeakoulututkinnon suorittaneita. Sosiaalihuoltajatutkinnon sekä muiden alempien korkeakoulututkintojen painottuminen selittää osaltaan myös asemaltaan sekä asiakasryhmältään ja asemaltaan vaihtelevalla uralla työuralla työskentelevien korkeampaa keski-ikä, sillä näistä koulutuksista on valmistuttu aiemmin. Naisten ja miesten koulutus-taustoissa ei ollut tilastollisesti merkitsevää eroa.

Vastaajat olivat valmistuneet koulutuksestaan vuosien 1970 ja 2000 välillä (ka.= 1986, s.d.= 8,144). Työuratyyppien välillä oli tilastollisesti merkitsevä ero valmistumisvuosissa ($\chi^2(6)= 19,374$, $p= .004$). Kuviosta 4 on nähtävissä, että ero samansuuntainen kuin aiemmissa ikä- ja

koulutustarkasteluissa eli asemaltaan sekä asiakasryhmältään ja asemaltaan vaihtelevalla työuralla työskentelevät olivat valmistuneet keskimäärin muita aikaisemmin. Vertailua sekoittaa hieman se, että osa vastaajista oli jatkokouluttautunut sosiaalityössä työskennellessään, suorittanut siis korkeampia tutkintoja sosiaaalialalta. Tässä valmistumisvuosien tarkastelussa kyseessä oli tutkinto, jolla vastaajat olivat tulleet sosiaalityöhön, mutta edellä tarkastelin ylimpiä suoritettuja tutkintoja.



KUVIO 4. Valmistumisvuosien keskiarvot työuratyypeittäin

Kyselyyn vastanneet olivat työskennelleet sosiaalityön tehtävissä 1 vuodesta 41 vuoteen (ka.= 23,2 vuotta, s.d.= 8,315). Työurien kestot erosivat työuratyypeittäin tilastollisesti melkein merkitsevästi ($F_{6,310} = 2,664$, $p = .016$) ja erot olivat ikä- ja valmistumisvuosierojen kaltaiset. Naisten ja miesten työurien pituuksissa ei ollut eroa, vaikka miehet olivat hieman naisia vanhempia. Tätä voisi selittää se, että miehet olivat aloittaneet uransa hieman naisia myöhemmin, esimerkiksi asepalveluksen vuoksi.

Kymmenesosa vastaajista oli kouluttautunut uransa aikana korkeampaan sosiaalityön tutkintoon (10,1 %, $n = 32$). Heistä 38,7 % ($n = 12$) oli tullut sosiaalityöhön töihin sosiaalihuoltajatai sosionomitutkinnolla ja jatkanut kouluttautumista maisterintutkintoon. Maisterintutkinnos-

ta akateemiseen jatkotutkintoon uransa aikana kouluttautuneita oli vajaa kolmannes (29,0 %, n= 9). Loput 32,2 % (n= 10) kouluttautuneista olivat tulleet sosiaalityön uralleen erilaisilla alemmilla korkeakoulututkinnoilla ja kouluttautuneet työuransa aikana maisteriksi. Lisäksi yksi sosiaalihuoltajatutkinnon suorittanut oli suorittanut ylemmän AMK-tutkinnon. Kaikki työuransa aikana korkeamman tutkinnon suorittaneista olivat suorittaneet ylempiä korkeakoulututkintoja tai akateemisia jatkotutkintoja. Varsinkin työn ohessa suoritettujen maisteritutkin-
tojen suuri määrä, 71,0 %, voisi kertoa siitä, että kouluttautuminen liittyy osin pätevyysvaati-
musten muutoksiin, joissa on edellytetty ylempää korkeakoulututkintoa. Jatkotutkinnon tai
täydentävän tutkinnon suorittaminen samalta alalta jakautui työuratyypeittäin melko tasaisesti,
sillä erot eivät olleet tilastollisesti merkitseviä. Myöskään sukupuolittain tarkasteltuna ei ollut
eroja.

Lisäksi 7,9 % (n= 25) sosiaalityön ammattilaisista oli suorittanut aiemman sosiaalialan tutkin-
non ennen siirtymistään sosiaalityöhön pätevöittävään koulutukseen. Erona aiempiin korke-
amman tutkinnon sosiaalialalta suorittaneisiin oli se, että nämä vastaajat eivät olleet työsken-
nelleet sosiaalityön tehtävissä aiemmalla sosiaalialan tutkinnolla. Tulokset vahvistavat sen,
että sosiaalialalla on yleistä jatkaa opintoja asteelta toiselle (ks. Tolonen 2009, 9; Kemppainen
2006, 250–251), sillä kaikkiaan 18,0 % (n= 57) tutkimukseen osallistuneista oli jatkanut opin-
tojaan sosiaalialalla.

Opiskeluaikanaan tai ennen valmistumistaan alaa vastaavia töitä oli tehnyt 70,7 % vastaajista
(n= 224). Työnteko ennen valmistumista oli hyvin yleistä (ks. myös Tolonen 2009, 11). Yh-
teiskuntatieteellisellä alalla yliopistossa opiskelleista vain reilu neljäsosa teki opiskeluaika-
naan alaan liittyviä töitä (Kivinen ym. 2002, 33–34). Sosiaalityössä urat alkavat selvästi muita
yhteiskuntatieteitä useammin jo opiskeluaikana. Työnteossa ei ollut eroja työuratyyppien vä-
lillä. Myöskään naisten ja miesten välillä ei ollut eroa ennen valmistumista tehtyjen töiden
suhteen. Suurimmalla osalla ennen valmistumista tehty työ oli noin vuoden mittainen pätkä,
toki joukossa oli myös yksittäinen vastaaja jolla oli jo 16 vuotta työkokemusta sosiaalityöstä
ennen valmistumistaan. Rajaus valmistumisen jälkeiseen sosiaalityöhön antaa siis melko lailla
oikean kuvan työurista.

Akateemiseen jatko- tai muuhun pidempiaikaiseen täydennyskoulutukseen oli osallistunut
uransa aikana 77,3 % (n= 245) vastaajista. Erilaisia koulutuksia oli suoritettu paljon ja yhdellä
vastaajalla oli yleensä useampia koulutuksia suoritettuna (ks. myös Hietamäki & Kantola

2010, 59–61). Tästä voisi päätellä, että oman ammattitaidon kehittäminen kasaantuu ja tietyt sosiaalityöntekijät kehittävät itseään jatkuvasti. Koulutusten erilaisten sisältöjen ja kestojen kannalta ei ollut mielekästä laskea erilaisten koulutusten määriä ja vertailla niitä. Tässä aineistossa suoritetuimpia täydennyskoulutuksia olivat eri sosiaalityön sektoreille suunnatut erikoistumis- ja täydennyskoulutukset (32,2 %, n= 79). Terapiakoulutuksen oli käynyt noin neljäsosa vastaajista (25,7 %, n= 63) ja työnohjaajakoulutuksen vajaa neljännes (24,1 %, n= 59). Lisäksi vastaajat olivat suorittaneet muun muassa johtamiskoulutuksia, kasvatus- ja perheneuvolan erikoistumiskoulutuksia ja erilaisia menetelmäkoulutuksia. Työuratyyppeihin luokiteltuna vastaajat eivät eronneet tilastollisesti merkittävästi toisistaan jatko- ja täydennyskoulutautumisen suhteen. Naisten ja miesten välillä ei ollut eroa jatkokoulutuksen suorittamisessa.

Sosiaalityön ammattilaiset olivat siis taustoiltaan hyvin moninainen ryhmä. Uralla etenemisessä sen sijaan ei ollut suuria eroja tästä huolimatta. Sukupuolten välillä ei ollut eroja uralla etenemisessä. Koulutuksittain tohtorin-, lisensiaatin- ja maisterintutkinnon suorittaneet vastaajat korostuivat erikoistehtäviä sisältävällä työuralla. Sosiaalihuoltajatutkinnon ja muun alemman korkeakoulututkinnon suorittaneita työskenteli eniten asemaltaan sekä asiakasryhmältään ja asemaltaan vaihtelevalla työuralla. Näissä jälkimmäisissä työuratyypeissä työskentelevät olivat myös keskimäärin vanhempia ja toimineet urallaan pisimpään.

6.3 Työurapolkujen luonne katkoksellisuuden ja eheyden kannalta tarkasteltuna

Monissa aiemmissa työuratutkimuksissa (ks. esim. Rouhelo 2008; Vanttaja 2002) uran vakaus on ollut olennainen kriteeri tyypittelyssä. Kuvasin aiemmin (luku 5.4.1), kuinka halusin keskittyä tyypittelyssäni ennen kaikkea työurapolkujen sisällölliseen puoleen ja siksi en ottanut uran vakautta mukaan. Kun tarkastelin erikseen vastaajien työurien luonnetta vakauden näkökulmasta, vastaajista noin puolella oli erilaisia katkoksia urallaan (50,5 %, n= 160). Katkoksellisuutta aiheuttivat työttömyys, poikkeamiset sosiaalityön tehtävistä ja muut syyt (lastenhoito noin vuoden perhevapaata pidempänä ajanjaksona ja erilaiset virkavapaat). Vastaajien urista 49,5 % (n= 157) oli eheitä. Eheällä urallaan työskentelevistä valtaosalla (79,0 %, n= 124) oli ollut silti noin vuoden mittaisen perhevapaan taukoja työskentelyssään. Kaikki vastaajat eivät olleet kirjanneet näitä perhevapaitaan toimintahistoriaansa ja silloin oletin niiden olleen noin vuoden mittaisia. Poissaoloihin työelämästä eli katkoksiin oli kiinnitetty vastaa-

misessa vähemmän huomioita ja näin ne saattavat antaa hieman vääristynyttä kuvaa työurien luonteesta. Oletan kuitenkin, että pidemmät ja merkittävimmät poissaolot työelämästä oli muistettu kirjata.

Yksittäisistä syistä eniten katkoksia työuraan vastaajilla tekivät perheeseen ja lapsiin liittyvät poissaolot työstä (26,9 %, n= 43). Noin joka kymmenes (11,3 %:a, n= 18) katkoksellisella urapolulla työskentelevistä oli ollut poissa työstä virkavapaan, eläkejärjestelyn tai vastaavan turvin. Huomioin siis virka- tai vuorotteluvapaan katkoksen vain silloin, jos sen aikana oli oltu poissa työstä, eikä toisessa työpaikassa. Poikkeaminen sosiaalityön uralta toiselle alalle näkyi 9,4 %:n (n= 15) uralla katkoksenä. Opiskelujen vuoksi työstä poissa oli ollut 5,6 % (n= 9), samoin kuin työttömänä. Sairauden vuoksi katkos oli tullut yhden vastaajan uraan (0,6 %). Katkokset eivät sosiaalityön alalla useinkaan johdu työttömyydestä, kuten monissa muissa tyypittelyissä (ks. esim. Rouhelo 2008).

Mielenkiintoista oli, että katkoksellisella urapolulla työskentelevistä jopa 41,9 %:n (n= 67) uraan oli tullut katkoksia useammista syistä. Syiden määrä vaihteli kahdesta neljään ja suurimmalla osalla (74,6 %, n= 50) oli ollut urallaan kaksi katkokseksi luokiteltua poissaoloa työstä. Laskin samasta syystä aiheutuneet poissaolot, esimerkiksi kaksi pitkää perhevapaata, yhdeksi poissaoloksi työelämästä. Näin halusin varmistaa, että lasten määrä ei korostu tarkastelussa. Monesta syystä työstä poissaolleilla perhe ja lastenhoito olivatkin yleisin syy poissaololle (67,2 %, n= 45). Lisäksi vuorotteluvapaalla oli ollut reilut puolet (55,2 %, n= 37), opiskelemassa vajaa kolmasosa (29,9 %, n= 20) ja työttömänä neljäsosa (25,4 %, n= 17) useamman syyn vuoksi poissa olleista. Sairauden vuoksi uraan oli tullut katkos noin viidennekselle (20,9 %, n= 14), samoin kuin sosiaalityön tehtävistä toiselle alalle poikkeamisen vuoksi (19,4 %, n= 13).

Kestoltaan yksittäiset katkokset vaihtelivat muutamasta kuukaudesta jopa noin 20 vuoteen. Luokittelin poissaolot niiden keston mukaan alle puolen vuoden (30,6 %, n= 49), puolesta vuodesta vuoteen (31,3 %, n= 50) ja yli vuoden (38,1 %, n= 61) kestoisiin. Jos vastaajalla oli useampia eripituisia poissaoloja, luokittelin ne keskimääräisen pituuden mukaan. Vanhempainvapaan jatkona olleen hoitovapaan laskin vain hoitovapaan keston mukaan. Yli vuoden kestäneet poissaolot sosiaalityön tehtävistä oli hieman yleisempiä kuin lyhyemmät poissaolot. Sosiaalityön uraltaan toiselle alalle poikenneilla, opintovapaata pitäneillä sekä useamman syyn vuoksi uraltaan poissa olleilla syitä oli eniten yli vuoden poissaoloja, kun taas työttömä-

nä ja perhevapaalla olleilla katkokset kestivät usein alle puoli vuotta. Vuorotteluvapaalla oli usein noin vuoden pituisia jaksoja. Erot olivat tilastollisesti merkitseviä ($p = .007$). Vaikuttaisi siltä, että sosiaalityön uralla kaivataan taukoja ja niin sanotut vapaaehtoiset poissaolot työelämästä ovat pidempiä kuin esimerkiksi työttömyyden aiheuttamat poissaolot. Tämä voi kertoa alan raskaudesta, että välillä kaivataan hengähdystaukoja.

Työuran luonne eri työuratyypeissä on kuvattuna taulukossa 6. Hallintoon johtavalla, asiakasryhmiin keskittyvällä, asemaltaan vaihtelevalla, asiakasryhmältään ja asemaltaan vaihtelevalla uralla sekä erikoistehtäviä sisältävällä uralla työskentelevillä korostui uran eheä luonne. Kun taas tasaisella ja asiakasryhmältään vaihtelevalla uralla työskentelevistä suurimmalla osalla oli katkoksellinen työura. Erot työuratyyppien välillä olivat tilastollisesti merkitseviä ($\chi^2 = 15,972$, $p = .014$). Koska syyt katkoksiin olivat pääosin vapaaehtoisia, vaikuttaisi tasaisella ja asiakasryhmältään vaihtelevalla uralla työskentelevillä olevan suurempi halu pitää taukoa työnteosta sosiaalityössä. Tämä voi johtua työhön liittyvistä syistä, mutta toisaalta näin urallaan etenevillä voi olla muita vastaajia enemmän työn ulkopuolisia velvoitteita tai kiinnostuksen kohteita, mikä selittäisi poissaoloja.

TAULUKKO 6. Työurien luonteet työuratyypeittäin

Työuratyyppi	Työuran luonne				Yhteensä	
	Eheä		Katkoksellinen			
	%	n	%	n	%	n
Tasainen	34,0	16	66,0	31	100	47
Hallintoon johtava	54,4	31	45,6	26	100	57
Asiakasryhmään keskittyvä	52,4	22	47,6	20	100	42
Asiakasryhmältään vaihteleva	34,0	16	66,0	31	100	47
Asemaltaan vaihteleva	51,9	14	48,1	13	100	27
Asiakasryhmältään ja asemaltaan vaihteleva	71,0	22	29,0	9	100	31
Erikoistehtäviä sisältävä	54,5	36	45,5	30	100	66

Katkoksellinen työuran luonne ei kuitenkaan vaikuttaisi estävän uralla etenemistä omien toiveiden mukaisesti, sillä esimerkiksi 65,4 %:lla ($n = 17$) katkoksellisella hallintoon johtavalla uralla työskentelevistä vastaajista oli katkoksia ennen johtotehtäviä. Tosin oli tyypillisempää siirtyä hallinnossa toisiin tehtäviin, jos ura oli eheä (64,5 %, $n = 20$). Katkoksellisella uralla puolestaan oli tyypillisempää pysyä ensimmäisessä hallinnollisessa tehtävässä, johon on työ-

listytty (57,7 %, n= 15) ($\chi^2= 2,811$ p= .094). Uran aikana olleet katkokset siis hankaloittaisivat hallinnollisia siirtymiä vasta, kun hallintoon on päästy. Kyse voi olla myös esimerkiksi perhesyistä johtuvista katkoksista, jolloin ei ehkä ole haluttukaan siirtyä toisiin hallinnollisiin tehtäviin. Myös erikoistehtäviin siirtyminen oli mahdollista katkosten jälkeen. 66,7 %:lla (n= 20) katkoksellisella erikoistehtäviä sisältävällä uralla työskentelevistä oli katkoksia urallaan ennen erikoistehtäviin siirtymistään.

Katkoksellisuus näyttäytyi tässä aineistossa erityisesti naisten työurille tyypillisenä. Naisista yli puolet (53,4 %, n= 148) työskenteli katkoksellisella uralla, kun taas miehistä vajaa kolmasosa (30,0 %, n= 12) ($\chi^2= 7,676$, p= .006). Toisaalta on huomattava, että aineisto oli hyvin naisvaltainen, mutta se toki kuvaa sosiaalialaa muutoinkin. Yksittäisistä syistä perheeseen ja lapsiin liittyvät syyt olivat erityisesti naisilla katkosten taustalla (28,4 %, n= 42). Miehillä yksittäisistä syistä painottui poikkeaminen sosiaalityön tehtävistä (33,3 %, n= 4) (p= .056). Naisten perheeseen liittyvät poissaolot eivät ole yllättäviä, mutta on mielenkiintoista, että miehet ovat poissa sosiaalityön tehtävistä nimenomaan muissa töissä. Tarkastelen näitä sosiaalityön uralta poikkeamia seuraavassa luvussa.

Tutkinnoittain tarkasteltuna vastaajien välillä oli jonkin verran eroja työuran luonteessa. Tohtorin tai lisensiaatin tutkinnon suorittaneista enemmistö (76,9 %, n= 10) työskenteli eheällä työuralla. Näin ollen korkeamman tutkinnon suorittaminen ei aiheuttanut suurimmalle osalle katkosta työuraan. Myös muun maisterintutkinnon (58,8 %, n= 10), socionom examen -tutkinnon (63,2 %, n= 12) sekä sosiaalihuoltajatutkinnon suorittaneista (52,6 %, n= 40) suurin osa työskenteli eheällä uralla. YTM- tai VTM- tutkinnon (sis. sosiaalityön opinnot) suorittaneista runsas puolet sen sijaan työskenteli katkoksellisella työuralla (55,2 %, n= 91), samoin kuin muun alemman korkeakoulututkinnon suorittaneista (54,2 %, n= 13) sekä kaikki jonkin muun tutkinnon suorittaneet (n= 3) ($\chi^2= 10,716$, p= .098). Erot olivat tilastollisesti suuntaa antavat. YTM- ja VTM- tutkinnon suorittaneet ovat vastaajista viimeisimmäksi valmistuneista, kun taas muun alemman korkeakoulututkinnon tai muun tutkinnon suorittaneet ovat todennäköisesti valmistuneet jo aiemmin. Vastaajien valmistumisvuoden mukaan tarkasteltuna ei kuitenkaan ollut eroa työuran luonteessa. Työelämän muutokset eivät siis selittäisi katkoksellisuutta uralla. Ne sen sijaan selittävät kylläkin määräaikaisten työsuhteiden yleistymistä ($\chi^2=37,120$, p= .000).

Sosiaalityön ammattilaisten työuran katkokset olivat johtuneet pääasiassa hoitovapaista, vuorotteluvapaista ja vastaavista, sillä työttömyysjaksot olivat olleet tutkittavan joukon parissa

harvinaisia. Sosiaalityön uralla vakaus on paljolti kiinni työntekijästä itsestään verrattuna muiden alojen työuriin (vrt. esim. Rouhelo 2008).

6.3.1 Poikkeamiset sosiaalityön urapolulta

Poikkeamisia sosiaalityön työurapolulta on tarkasteltava vielä erikseen. Niissä sosiaalityön kentältä oltiin hetkellisesti poissa ja työskenneltiin toisella alalla. Tämä oli mielenkiintoinen piirre sosiaalityön urapoluissa, sillä pääasiassa on puhuttu vain sosiaalityön kentältä poistumisesta tai halusta siihen (Kovanen 1995; Kempainen ym. 1998; Matela 2009), muttei ole otettu huomioon palaamisen mahdollisuutta. Poikkeamiset muihin töihin kertovat urapolkujen yksilöllisistä luonteista ja eri alojen parissa tapahtuvista rinnakkaisista urista, siksi käsittelen niitä lyhyesti. Olen tyypitellyt nämä poikkeamiset katkokseksi sosiaalityön uralta, vaikka työnteke tosiasiallisesti ei ole katkennut. Sosiaalityön alalla työskentely on kuitenkin katkennut. Olen luokitellut poikkeamisena sosiaalityön uralta myös ohjaajan työt ja vastaavat, joihin vastaajilla oli usein koulutus. Se, että kyse ei ollut sosiaalityöstä, oli olennaista luokittelussani.

Vajaa kymmenesosa vastaajista oli tehnyt poikkeamisen sosiaalityön urapolultaan (8,8 %, n=28). Poikkeamisia oli tehty pääasiassa sosiaalityöhön läheisesti liittyvillä aloilla (68,9 %, n=20), kuten ohjaajan töissä lastensuojelussa, lastenhoidossa ja vapaa-ajanohjauksessa sekä opetuslalla. Lisäksi yksittäiset vastaajat olivat työskennelleet muun muassa matkailu-, media-, puutarha- ja lääkealalla. Kaksi vastaajaa ei ollut maininnut, millä alalla oli työskennellyt sosiaalityöstä poissaolonsa ajan. Muutama vastaaja (n=4) oli työskennellyt useammalla sosiaalityöstä poikkeavalla alalla, mutta olen koonnut tähän ne alat, joilla he ovat työskennelleet pitempään. Poikkeamisten kesto vaihteli noin vuodesta jopa 25 vuoteen, keskimäärin toisella alalla työskenneltiin noin 6,5 vuotta. Poikkeamisten kestot olivat yllättävän pitkiä. Tällaisen muihin tehtäviin poikkeamisen voisi ajatella kertovan alan raskaudesta, jolloin muilla tehtävillä haettaisiin hieman vaihtelua ja kevennystä uralla. Toisaalta moni on kuitenkin vaihtanut läheisesti sosiaalityöhön liittyviin töihin. Erityisesti sosiaalialan tehtävissä oli vaihdettu niin sanotusti alemmas tehtävähierarkiassa, käytännönläheisempiin töihin. Lastenhoitotyö liittyi selvästi omaan perhetilanteeseen, sillä omien lasten syntymän jälkeen oli jääty kotiin ja ryhtytty perhepäivähoitajaksi.

Tyypittelin sosiaalityön urapolulta poikenneet aineistossa sosiaalityön parissa tehdyn työuran-
sa mukaan ja heitä työskenteli kaikissa uratyypeissä. Tasaisilta työurilta löytyi eniten poikke-
uksellisia töitä tehneitä (39,3 %). Myös erikoistehtäviä sisältävällä urapolulla työskenteli pal-
jon poikkeuksellisia töitä tehneitä (25,0 %) (Taulukko 7). Erot työuratyyppien välillä olivat
tilastollisesti merkitsevät ($p = .008$). Tasaisella uralla sosiaalityön tehtävistä poikkeaminen
voisi kertoa vaihtelunhalusta. Näistä tasaisella uralla työskentelevistä kuitenkin lähes kaikki
(90,9 %, $n = 10$) olivat aloittaneet uransa sosiaalityöstä poikkeavissa tehtävissä. Näin ollen
ajatus tasaisen uran vaihtelunhalusta ei tule todennettua.

TAULUKKO 7. Sosiaalityön tehtävistä poikkeaminen työuratyypeittäin

Työuratyyppi	Poikkeaminen sosiaalityön tehtävistä			
	Kyllä		Ei	
	%	n	%	n
Tasainen	39,3	11	12,5	36
Hallintoon johtava	3,6	1	19,4	56
Asiakasryhmään keskittyvä	14,3	4	13,1	38
Asiakasryhmältään vaihteleva	7,1	2	15,6	45
Asemaltaan vaihteleva	3,6	1	9,0	26
Asiakasryhmältään ja asemal- taan vaihteleva	7,1	2	10,0	29
Erikoistehtäviä sisältävä	25,0	7	20,4	59
Yhteensä	100	28	100,0	289

Kuten aiemmin tuli esille, sosiaalityön tehtävistä poikenneista prosentuaalisesti suurempi osa
oli miehiä. Heistä vajaa viidennes (17,5 %, $n = 7$) oli työskennellyt välillä toisella alalla, mutta
naisista vain vajaa kymmenesosa (7,9 %, $n = 22$) ($p = .072$). Urapolulta poikkeamisen tehneet
olivat keskimäärin hieman vanhempia kuin ne vastaajat, jotka olivat työskennelleet koko
uransa sosiaalityön tehtävissä ($U = 2993,5$, $p = .012$).

Koulutuksittain tarkasteltuna poikkeamisen tehneitä oli prosentuaalisesti eniten muun alem-
man korkeakoulututkinnon suorittaneissa (19,6 %, $n = 9$). Sosiaalihuoltajatutkinnon suoritta-
neista (6,6 %, $n = 5$) ja maisterintutkinnon suorittaneista (7,7 %, $n = 15$) vain muutama prosent-
ti oli tehnyt poikkeamisen sosiaalityön urapolulta. Kukaan poikenneista ei ollut suorittanut
tohtorin tai lisensiaatin tutkintoa. Erot olivat tilastollisesti melkein merkitsevät ($\chi^2 = 7,107$, $p =$
.029). Koulutustausta voisi selittää tehtyjä poikkeamia esimerkiksi ohjaajan tehtäviin, sillä

monella oli suoritettuna muun muassa nuorisotyön tutkinto. Näin ollen siirtyminen vaikuttaa luonteelta.

6.3.2 Työttömyys työuran katkoksenä

Työttömyys ei ollut yleistä sosiaalityön ammattilaisille. Työttömänä jossakin vaiheessa työuraansa oli ollut vajaa kymmenennes vastaajista (9,1 %, n= 29). Pääosin työttömänä oli oltu vain kerran koko työuran aikana (72,4 %, n= 21). Reilu neljännes (27,5 %, n= 8) oli ollut useammin työttömänä. Työttömyys ei kuitenkaan näyttänyt liittyvän työuran alkuun, sillä vain 13,7 %:lla (n= 4) vastaajista työttömyysjakso sijoittui heti työuran alkuun. Työttömyysjaksot kestivät noin kuukaudesta 4 vuoteen. Työttömyysjaksojen kokonaiskesto oli korkeintaan puoli vuotta enemmistöllä työttömänä olleista vastaajista (69,0 %, n= 20) ja yli puolen vuoden mittainen 31,0 %:lla (n= 9). Yksi vastaajista oli työttömänä vastaamishetkellä.

TAULUKKO 8. Työttömyys uran aikana työuratyypeittäin

Työuratyyppi	Työttömyys uran aikana				Yhteensä	
	Kyllä		Ei			
	%	n	%	n	%	n
Tasainen	10,6	5	89,4	42	100	47
Hallintoon johtava	1,8	1	98,2	56	100	57
Asiakasryhmään keskittyvä	9,5	4	90,5	38	100	42
Asiakasryhmältään vaihteleva	17,0	8	83,0	39	100	47
Asemaltaan vaihteleva	3,7	1	96,3	26	100	27
Asiakasryhmältään ja asemaltaan vaihteleva	3,2	1	96,8	30	100	31
Erikoistehtäviä sisältävä	13,6	9	86,4	57	100	66

Työuratyypeittäin tarkasteltuna prosentuaalisesti eniten työttömänä uransa aikana olivat olleet asiakasryhmältään vaihtelevalla työuralla työskentelevät vastaajat (17,0 %). Myös erikoistehtäviä sisältävällä uralla työskentelevistä 13,6 % oli ollut joskus urallaan työttömänä. (Taulukko 8.) Tästä voisi päätellä, että asiakasryhmän vaihtojen väliin jää useammin työttömyyttä kuin muiden siirtymien väliin. On myös mahdollista, että esimerkiksi asiakasryhmän vaihtaminen johtuisi työttömäksi jäämisestä, jos siirryttäisiin mihin tahansa mahdollisimman pian vapautuvaan tehtävään sosiaalityön kentällä. Asiakasryhmältään vaihtelevalla uralla työskentelevillä oli kuitenkin kokemusta keskimäärin neljästä eri sosiaalityön sektorista, joten näin tuskin on. Mielenkiintoista on, että myös tasaisella uralla työskentelevistäkin kymmenennes

oli ollut jossakin vaiheessa työttömänä, käytännössä ennen tätä pitkää työsuhdettaan. Erot työuratyyppeiden välillä olivat tilastollisesti vain suuntaa antavia ($p = .067$).

Erikoistehtäviä sisältävät työurat olivat lukumäärällisesti suurimmin edustettuna työttömyyden kokeneiden joukossa. Sen voisi ajatella kuvaavan erikoistehtävien luonnetta muun muassa projekteissa, sillä heistä suurimman osan (55,6 %, $n = 5$) työttömyysjakso sijoittuu erikoistehtävien tai erikoistehtävän ja perussosiaalityön tehtävien väliin. Lopuilla erikoistehtäviä sisältävällä uralla olevista työttömyysjakso sijoittuu asiakastehtävien välille. Syy työttömyysjaksolle voi olla tosin muu kuin määräaikaisen työsuhteen päättymisen, kuten paikkakunnalta muutto, jonka vuoksi väliin on jäänyt lyhyt työttömyysjakso ennen uuden työn löytymistä, sillä en kysynyt työttömyyden syistä tarkemmin.

Määräaikaisesti työskenteleminen ja työttömyys liittyvät sosiaalityön ammattilaisilla selvästi ja luonnollisesti yhteen ($\chi^2 = 13,571$, $p = .000$). Työttömyyden kokemisessa ei ollut sukupuolieroja tai merkittäviä eroja eri koulutuksesta valmistuneiden vastaajien välillä. Työttömyyden kokemisessa ei myöskään ollut eroja vastaajien valmistumisvuoden mukaan tarkasteltuna. Erojen puuttumista saattaa selittää se, että työttömyys oli melko harvinaista sosiaalityön ammattilaisilla. Sen sijaan tulokset kertovat siitä, että työelämän muutos ei ole tuonut sosiaalityön alalle lisää työttömyyttä, mutta kylläkin määräaikaisia työsuhteita.

Työttömyys oli erityisesti lapsettomien vastaajien kokemaa, sillä heistä työttömänä oli ollut 16,4 % ($n = 9$) ja perheellisistä 7,6 % ($n = 20$). Ero oli tilastollisesti melkein merkitsevä ($\chi^2 = 4,168$, $p = .041$). Tämä voisi kuvata sitä, että lapsettoman on esimerkiksi taloudellisesti mahdollista olla hetki työttömänä, jos mielenkiintoisia töitä ei ole juuri tarjolla, sillä työttömyyden kokemisessa ei ollut ikäeroja, eikä työuralla eteneminen eronnut perheellisten ja lapsettomien välillä. Myös aiemmin on todettu, että työttömyys johtuu sosiaalityöntekijöillä siitä, ettei sopivia töitä ole tarjolla (Tolonen 2009, 15). Sosiaalityöntekijät saattavat siis valita itselleen sopivia töitä ja tällainen valikoiminen vaikuttaisi olevan yleisempää perheettömillä.

Tässä luvussa olen kuvannut, kuinka sosiaalityön ammattilaisten ulkoiset työurapolut etenivät sisällöllisten tyypittelyjen sekä työuran luonteen suhteen. Seuraavaksi siirryn tarkastelemaan vastaajien sisäisiä uria.

7. SOSIAALITYÖN AMMATILAISTEN URA- ANKKURIT JA NIIDEN MUUTOKSET

Ura-ankkurit kuvaavat yksilön sisäistä uraa eli sitä mitä yksilö työltään ja uraltaan sisällöllisesti odottaa (Schein 1978, 43, 125–126; Varila & Kallio 1992, 70; Sipilä 1991, 152; Lähteenmäki 1995, 175, 181). Tässä luvussa erittelen, minkälaiset ura-ankkurit sosiaalityön ammattilaisilla korostuivat ja minkälaisia muutoksia niissä mahdollisesti oli tapahtunut uran aikana.

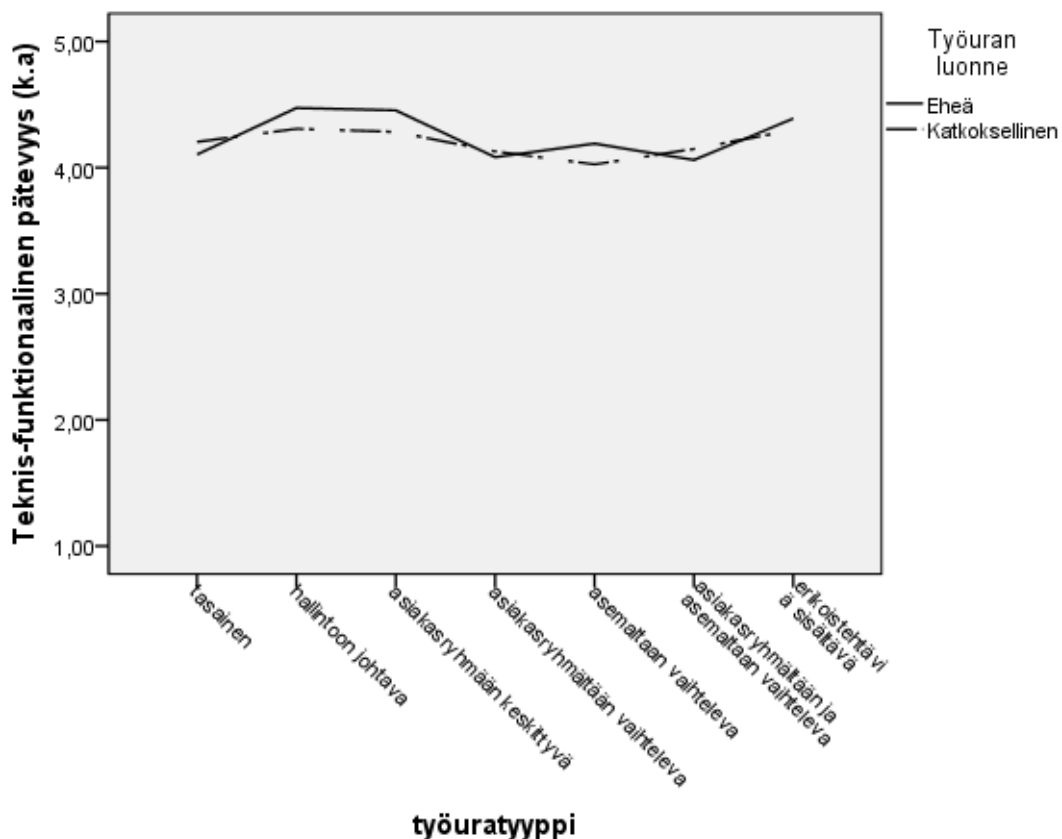
7.1 Eri ankkurit ja niiden muutokset uran aikana

Tarkastelin ura-ankkureita suhteessa työuratyyppeihin ja työuran luonteeseen. Tutkin kunkin ankkurin kohdalta näiden yhdysvaikutuksia, mutta oleellisia yhdysvaikutuksia ei löytynyt. Se tarkoittaa, että sosiaalityön ammattilaisten ura-ankkurit eivät eronneet merkittävästi työuratyypin ja työuran luonteen yhdistävässä tarkastelussa. Näin ollen työntekijöiden sisäinen ura ja sen ankkurit eivät vaikuta sosiaalityön alalla yhteisesti työuralla etenemisen tapaan ja vakauteen tai toisinpäin uralla etenemisen suunta ja vakaus eivät vaikuta yhdessä sisäiseen uraan ja ura-ankkureihin, sillä sisäisen ja ulkoisen uran yhteenkietoutuminen voi esiintyä molemmin päin (ks. Yarnall 1998, 59; Khapova ym. 2007, 115). Tulos yhdysvaikutuksen puuttumisesta vahvistaa myös sen, että tein oikean valinnan tarkastellessani työuratyyppejä ja työuran luonnetta erikseen (vrt. esim. Rouhelo 2008). Esittelenkin seuraavissa luvuissa työuratyypien ja työuran luonteen mahdollisia erillisiä päävaikutuksia ura-ankkureilla. Tarkastelin eroja myös ikä vakioiden, sillä aiemmissa tutkimuksissa ikä on vaikuttanut eri ura-ankkureiden korostumiseen (Mainiero & Sullivan 2005; Cabrera 2007). Pyrin löytämään myös muita tekijöitä, jotka selittäisivät mahdollisesti eroja sosiaalityön ammattilaisten ura-ankkureissa. Raportoin nämä tulokset vain, jos ne olivat merkitykselliset. Kuvaan ensin erilaiset vaikutukset ura-ankkureittain. Lopuksi kokoan nämä tulokset yhteen ja pohdin uralla etenemistä ja ura-ankkureita sosiaalityössä.

7.1.1 Teknis-funktionaalinen pätevyys -ankkuri

Teknis-funktionaalinen pätevyys tarkoittaa erityisammattitaidon korostumista tietyssä tehtävässä. Työntekijällä on syvä tuntemus omasta aiheestaan ja työn sisältö on merkityksel-

linen. Asiantuntija-alaan liittyvät haasteet kiinnostavat näin orientoitunutta työntekijää, ei niinkään johdolle tärkeä kokonaisnäkemys. Oppiminen on myös tärkeää. (Schein 1978, 129–160-134; Schein 1985, 40–42; Salminen 1989, 64–65; Sipilä 1991, 153.) Teknis-funktionaalinen pätevyys -ankkurin painottuessa asiantuntijuuden kehittäminen omassa työtehtävässä on keskeistä.



KUVIO 5. Teknis-funktionaalisen pätevyyden merkitys tarkasteltuna työuratyyppien ja työuran luonteen mukaan

Kuviosta 5 nähdään, että teknis-funktionaalinen pätevyys oli korostunut sosiaalityön ammattilaisten sisäisissä urissa. Kaikissa työuratyypeissä vastaukset painoutuivat asteikon yläpäähän, yli arvon 4 asteikolla 1–5 ja erot niiden välillä olivat melko pienet. Työuratyyppillä oli kuitenkin päävaikutus erityisammattitaidon vaihtelussa ($\chi^2(6) = 19,848, p = .003$) eli ne selittivät teknis-funktionaalisen pätevyyden vaihtelua tilastollisesti merkitsevästi. Erityisammattitaidon kokivat kuvion 5 mukaisesti tärkeimmäksi hallintoon johtavalla (ka.= 4,40), asiakasryhmään keskittyvällä (ka.= 4,37) sekä erikoistehtäviä sisältävällä urapolulla työskentelevät (ka.= 4,35)

(Liite 3: Taulukko 1). On mielenkiintoista, että erityisesti hallintoon johtavalla uralla työskentelevillä korostui teknis-funktionaalinen pätevyys, jossa ei niinkään painotu johdolle tärkeää kokonaisnäkemys. Ehkä tämä piirre ei tule sosiaalityön ammattilaisilla niin esille, vaan teknis-funktionaalisen pätevyyden syväallinen alan tuntemus korostuu.

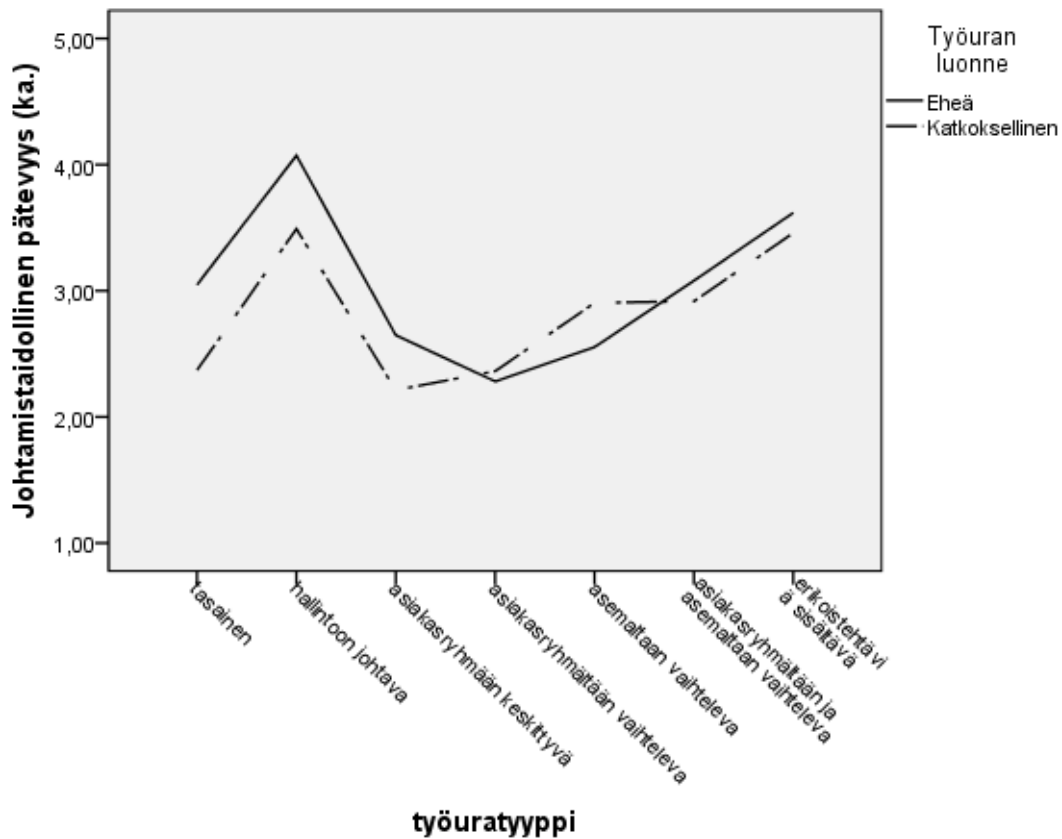
Erot työuran luonteessa työuratyypeittäin olivat sen sijaan hyvin pieniä. Eheidän ja katkokselisten urapolkujen keskiarvoerot vaihtelivat hallintoon johtavan sekä asiakasryhmään keskittyvän urapolun 0,17:stä asiakasryhmältään vaihtelevan urapolun 0,04:ään (Kuvio 5). Työuran luonteella ei ollutkaan vaikutusta teknis-funktionaalisen pätevyyden vaihteluun vastaajilla.

Jatko- tai täydennyskouluttautuneilla erityisammattitaidon merkitys korostui tilastollisesti merkitsevästi verrattuna kouluttautumattomiin ($U = 6803,500$, $p = .003$). On varsin selkeää, että asiantuntijuuden merkitys painottuu lisäkoulutusta hankkineiden sisäisissä urissa.

Oliko teknis-funktionaalisen pätevyyden merkitys sitten muuttunut jotenkin vastaajien uran aikana? Lähes puolella oman asiantuntijuuden kehittämisen merkitys oli lisääntynyt uran aikana (47,0 %, $n = 149$) ja vain 4,1 prosentilla sen merkitys oli vähentynyt ($n = 13$). Noin kolmasosalla teknis-funktionaalisen pätevyyden merkitys oli pysynyt samana (29,3 %, $n = 93$) ja viidenneksellä sen merkitys oli vaihdellut uran kuluessa (19,6 %, $n = 62$). Työuratyypeittäin tarkasteltuna tai työuran luonteen suhteen ei ollut eroja asiantuntijuuden kehittämisen merkityksen muuttumisessa uran aikana. Myöskään jatko- ja täydennyskoulutuksen osalta ei ollut eroja teknis-funktionaalisen pätevyyden merkityksen muuttumisessa. Se saattaisi kuvata sitä, että lisäkoulutusta hankkineet ovat aina olleet ammattitaidon kehittämiseen suuntautuneita.

7.1.2 Johtamistaidollinen pätevyys -ankkuri

Johtamistaidollisessa pätevyudessa korostuvat organisaation kokonaisuuden painottuminen, kunnianhimo ja halu edetä uralla. Olennaista on myös halu kytkeä yhteen organisaation eri toimintoja. (Schein 1978, 134–145; Schein 1985, 42–44; Salminen 1989, 65–66; Sipilä 1991, 153.) Johtamistaidollinen pätevyys -ankkuri kuvaa hierarkkisen etenemisen merkitystä sisäisessä urassa.



KUVIO 6. Johtamistaidollisen pätevyyden merkitys tarkasteltuna työuratyypin ja työuran luonteen mukaan

Kuviosta 6 nähdään kuinka johtamistaidollinen pätevyys vaihteli työuratyypeittäin ja työuran luonteen mukaan. Sen merkityksessä sosiaalityön ammattilaisten sisäisiin uriin oli selvästikin eroja. Työuratyypin oli voimakkaasti yhteydessä johtamistaidollisen pätevyyden vaihteluun, mutta työuran luonteella sen sijaan ei ollut yhtä suurta vaikutusta (Kuvio 6). Työuratyypillä oli tilastollisesti erittäin merkitsevä päävaikutus johtamistaidollisen pätevyyden vaihteluun ($F_{6,302} = 23,858$, $p = .000$, $\eta_p^2 = .322$). Myös työuran luonteella oli päävaikutus ($F_{1,302} = 5,417$, $p = .021$, $\eta_p^2 = .018$). Iän vakioiminen korosti tätä vielä lisää ja työuran luonteen päävaikutus nousi tilastollisesti merkitseväksi ($F_{1,308} = 8,326$, $p = .004$, $\eta_p^2 = .026$). Työuratyypin päävaikutus johtamistaidollisen pätevyyden vaihtelussa oli iän vakioinnin jälkeen edelleen tilastollisesti erittäin merkitsevä ($F_{6,308} = 23,717$, $p = .000$, $\eta_p^2 = .316$) Ikä vaikutti siis enemmän työuran luonteeseen. Työuratyypin selitti johtamistaidollisen pätevyyden vaihtelusta 31,6 %, mutta työuran luonne vain 2,6 %.

Hallintoon johtavalla työuralla (ka.= 3,81), erikoistehtäviä sisältävällä uralla (ka.= 3,55) sekä myös jonkin verran asiakasryhmältään ja asemaltaan vaihtelevalla työuralla (ka.= 3,03) työskentelevät kokivat johtamistaidollisen pätevyyden tärkeämmäksi kuin muissa uratyypeissä työskentelevät. (Liite 3: Taulukko 2.) Tämä ero on nähtävissä myös kuviosta 6.

Työuran eheän ja katkoksellisen luonteen erot vaihtelivat työuratyypeittäin tasaisen työuran 0,68:sta asiakasryhmältään vaihtelevan uran 0,08:aan (Kuvio 6). Työuran luonteen suhteen eheällä työuralla työskentelevillä johtamistaidollinen pätevyys korostui enemmän (ka.= 3,207, s.d.= 0,977) kuin katkoksellisella uralla työskentelevillä (ka.= 2,809, s.d.= 0,963)(p= .004).

län vakioiminen lisäsi työuran luonteen päävaikutusta, mutta se vaikutti itsessäänkin tilastollisesti merkitsevästi johtamistaidollisen pätevyyden vaihteluun (r= -.137, p= .010). Nuoremmat kokivat johtamistaidollisen pätevyyden tärkeämmäksi kuin vanhemmat vastaajat. Koulutuksittain oli havaittavissa samansuuntainen ero, sillä ylemmän korkeakoulututkinnon tai akateemisen jatkotutkinnon suorittaneiden sisäisessä urassa johtamistaidollinen pätevyys oli hie- man merkityksellisempää (ka.= 3,1, n= 195) kuin muun alemman korkeakoulututkinnon (ka.= 2,9, n= 46) tai sosiaalihuoltajatutkinnon suorittaneiden urassa (ka.= 2,7, n= 76) ($F_{2,314}= 6,011$, p= .003). Nämä ylemmän korkeakoulututkinnon suorittaneet ovat nuorempia kuin alempia korkeakoulututkintoja suorittaneet, johtuen sosiaalityön koulutuksen uudistamisista.

Johtotehtäviin etenemisen merkitys oli pysynyt noin kolmanneksella samana koko uran ajan 31,5 %, n= 100), vajaalla neljänneksellä se oli vähentynyt (24,6 %, n= 78) ja 16,1 prosentilla se oli lisääntynyt (n= 51). Lisäksi johtamistaidollisen pätevyyden merkitys oli vaihdellut va- jaalla kolmanneksella vastaajista uran aikana (27,8 %, n= 88).

Työuran luonteen suhteen katkoksellisella uralla työskennelleillä johtotehtäviin etenemisen merkitys oli pysynyt useammilla samana (38,8 %, n= 62) kuin eheällä uralla työskennelleillä (24,2 %, n= 38). Eheällä uralla työskentelevillä johtotehtäviin etenemisen merkitys sen sijaan oli lisääntynyt useammin (21,7 %, n= 34) kuin katkoksellisella uralla työskentelevillä (10,6 %, n= 17). Ero oli tilastollisesti merkitsevä ($\chi^2= 12,332$, p= .006) ja se vaikuttaa hyvin luonte- valta. Työuratyypeittäin johtotehtäviin etenemisen merkityksen muuttuminen uran aikana erosi tilastollisesti erittäin merkitsevästi ($\chi^2= 111,069$, p= .000). Se on kuvattuna taulukossa 9. Hallintoon johtavalla uralla työskentelevillä johtotehtäviin etenemisen merkityksen lisäänty- minen oli selvästi muissa uratyypeissä työskenteleviä yleisempää (43,9 %). Samana merkitys

oli pysynyt erityisesti tasaisella työuralla (57,4 %) asiakasryhmään keskittyvällä uralla (50,0 %) ja asiakasryhmältään vaihtelevalla uralla työskentelevillä (51,1 %). Asemaltaan vaihtelevalla uralla työskentelevillä johtotehtäviin etenemisen merkitys oli vaihdellut (48,1 %) samoin kuin erikoistehtäviä sisältävällä uralla (39,4 %). Tätä voi selittää näissä uratyypeissä vaihdellut hallinnollisissa tehtävissä työskentely. Asiakasryhmältään ja asemaltaan vaihtelevalla uralla korostuivat sekä merkityksen vaihtelu (45,2 %) että sen väheneminen (41,9 %).

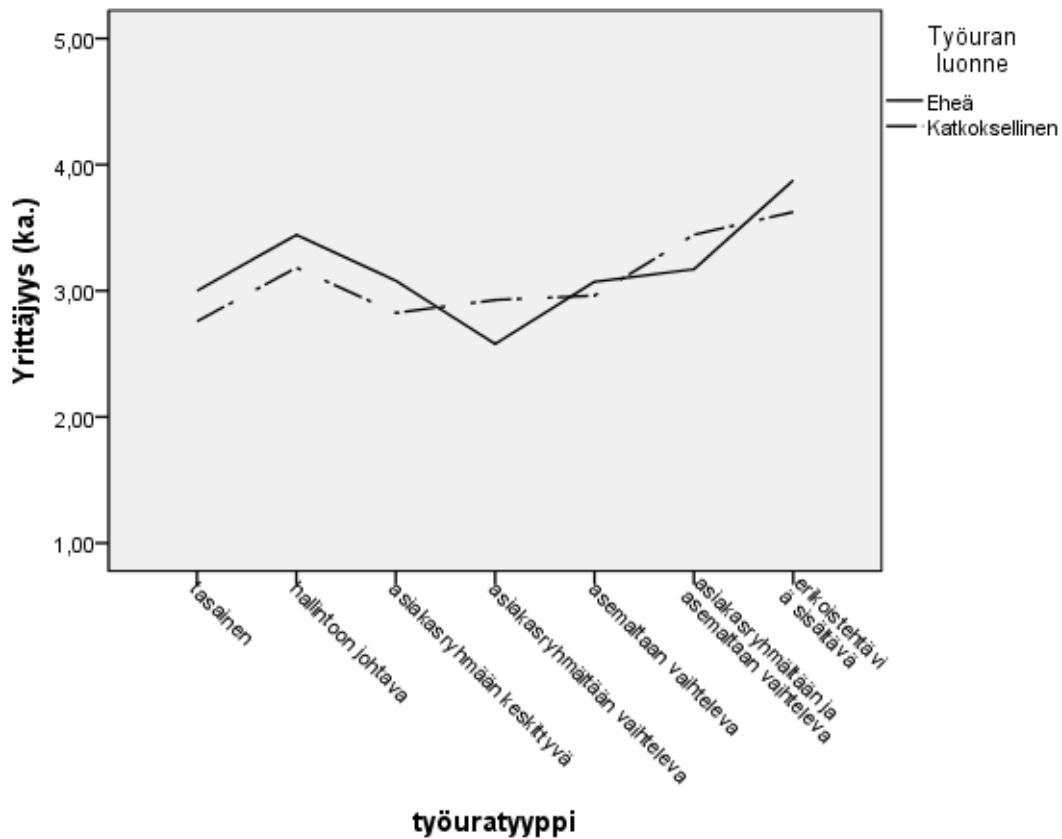
TAULUKKO 9. Johtotehtäviin etenemisen merkityksen muutokset työuratyypeittäin

Työuratyyppi	Johtotehtäviin etenemisen merkitys minulle...									
	on pysynyt samana (tärkeänä tai ei) työurani aikana		on vähentynyt työurani aikana		on vaihdellut työurani aikana		on lisääntynyt työurani aikana		Yhteensä	
	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n
Tasainen	57,4	27	17,0	8	17,0	8	8,5	4	100	47
Hallintoon johtava	26,3	15	7,0	4	22,8	13	43,9	25	100	57
Asiakasryhmään keskittyvä	50,0	21	31,0	13	14,3	6	4,8	2	100	42
Asiakasryhmältään vaihteleva	51,1	24	27,7	13	17,0	8	4,3	2	100	47
Asemaltaan vaihteleva	14,8	4	33,3	9	48,1	13	3,7	1	100	27
Asiakasryhmältään ja asemaltaan vaihteleva	0	0	41,9	13	45,2	14	12,9	4	100	31
Erikoistehtäviä sisältävä	13,6	9	27,3	18	39,4	26	19,7	13	100	66

Nuorempien vastaajien kokiessa johtamistaidollisen pätevyyden vanhempia vastaajia tärkeämmäksi oli eroa myös merkityksen muuttumisessa uran aikana. Nuoremmilla johtotehtäviin etenemisen merkitys oli lisääntynyt uran aikana ja vanhemmilla puolestaan vähentynyt. ($F_{3,313} = 2,064$, $p = .105$).

7.1.3 Yrittäjyys-ankkuri

Yrittäjyudessa keskeistä on halu luoda uudenlaisia organisaatioita, liiketoimintoja ja palveluita. Toiveena on mieluummin aloittaa hankkeita kuin pyörittää jo olemassa olevia. Tähän tarvitaan korkeaa riskinsietokykyä. (Schein 1978, 149–156; Schein 1985, 39–40; Salminen 1989, 63–64; Sipilä 1991, 155.) Yrittäjyys-ankkurin painottuessa uuden kehittäminen on keskeistä.



KUVIO 7. Yrittäjyyden merkitys tarkasteltuna työuratyyppien ja työuran luonteen mukaan

Kuviosta 7 nähdään, kuinka yrittäjyyden merkitys vaihteli sosiaalityön ammattilaisten sisäisissä urissa. Siinä oli eroja työuratyyppien välillä, mutta työuran luonteen suhteen erot olivat pieniä. Työuratyyppit erosivat toisistaan yrittäjyyden suhteen tilastollisesti erittäin merkitsevästi ($F_{6,303} = 12,703$, $p = .000$, $\eta_p^2 = .201$). Työuratyyppi selitti yrittäjyyden merkityksen vaihtelusta noin 20 %. Yrittäjyys korostui erikoistehtäviä sisältävällä urapolulla (ka.= 3,76), hallintoon johtavalla työurapolulla (ka.= 3,33) sekä jonkin verran asiakasryhmältään ja asemaltaan vaihtelevalla työurapolulla työskentelevillä (ka.= 3,25) verrattuna muissa uratyypeissä työskenteleviin (Liite 3: Taulukko 3).

Erot yrittäjyyden merkityksessä työuran eheyden ja katkoksellisuuden suhteen olivat työuratyypeittäin melko pienet, suurimmillaan asiakasryhmältään vaihtelevalla uralla (ka-ero= 0,3) (Kuvio 7). Työuran luonteella ei ollutkaan päävaikutusta yrittäjyyden vaihteluun.

Miehillä yrittäjyys korostui hieman enemmän kuin naisilla ($U = 4025,000$, $p = .005$). Samoin jatko- tai täydennyskoulutukseen osallistuneiden sisäisessä urassa yrittäjyys oli merkittävämpää kuin koulutukseen osallistumattomilla ($t(315) = 3,712$, $p = .000$).

Työn kehittämisen ja uudistamisen merkitys oli lisääntynyt työuran aikana yli kolmasosalla tutkittavista (36,9 %, $n = 117$), vähentynyt se oli vain 6,0 prosentilla ($n = 19$). Yrittäjyyden merkitys oli pysynyt samana reilulle neljäsosalle vastaajista (26,8 %, $n = 85$) ja se oli vaihdellut noin kolmasosalla uran aikana (30,3 %, $n = 96$).

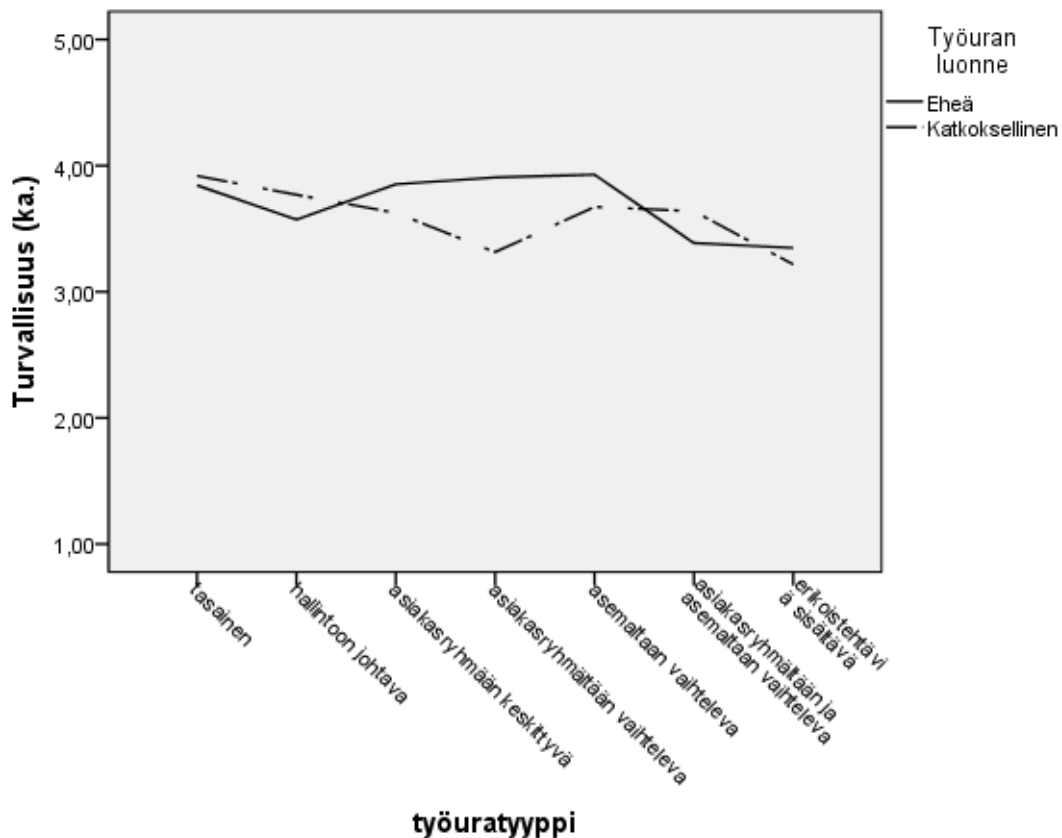
Työuratyyppien välillä oli tilastollisesti melkein merkitsevä ero yrittäjyyden merkityksen muuttumisessa ($p = .043$) ja se on kuvattuna taulukossa 10. Uudistamisen ja kehittämisen merkitys oli lisääntynyt eniten hallintoon johtavilla (43,9 %), asiakasryhmään keskittyvillä (40,5 %) ja erikoistehtäviä sisältävillä työurilla työskentelevillä (47,0 %). Varsinkin hallinnossa ja erikoistehtävissä kehittäminen on keskeistä, mutta toisaalta asiantuntijuuden kasvattaminen tietyn asiakasryhmän parissa voi tarjota mahdollisuuksia olla mukana myös erilaisessa työn kehittämisessä. Tasaisilla työurilla yleisintä oli merkityksen pysyminen samana (42,6 %). Asiakasryhmältään vaihtelevilla (40,4 %) sekä asiakasryhmältään ja asemaltaan vaihtelevilla urilla (38,7 %) korostui merkityksen vaihtelevuus uran kuluessa. Asemaltaan vaihtelevalla uralla painottuivat sekä merkityksen vaihtelevuus (33,3 %) että merkityksen lisääntyminen (37,0 %). Työuran luonteen suhteen ei ollut eroja yrittäjyyden merkityksen muutoksissa uran aikana.

TAULUKKO 10. Työn kehittämisen ja uudistamisen merkityksen muutokset työuratyypeittäin

Työni kehittämisen ja uudistamisen merkitys minulle...										
Työuratyyppi	on pysynyt samana (tärkeänä tai ei) työurani aikana		on vähentynyt työurani aikana		on vaihdellut työurani aikana		on lisääntynyt työurani aikana		Yhteensä	
	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n
Tasainen	42,6	20	4,3	2	27,7	13	25,5	12	100	47
Hallintoon johtava	17,5	10	1,8	1	36,8	21	43,9	25	100	57
Asiakasryhmään keskittyvä	26,2	11	7,1	3	26,2	11	40,5	17	100	42
Asiakasryhmältään vaihteleva	23,4	11	8,5	4	40,4	19	27,7	13	100	47
Asemaltaan vaihteleva	18,5	5	11,1	3	33,3	9	37,0	10	100	27
Asiakasryhmältään ja asemaltaan vaihteleva	19,4	6	12,9	4	38,7	12	29,0	9	100	31
Erikoistehtäviä sisältävä	33,3	22	3,0	2	16,7	11	47,0	31	100	66

7.1.4 Turvallisuus-ankkuri

Turvallisuus-ankkurissa korostuu vakaa asema sekä pysyvä ja turvallinen työsuhde, ei niinkään eteneminen uralla (Schein 1978, 147–149; Schein 1985, 37; Salminen 1989, 63; Sipilä 1991, 154). Ankkuri kuvaa siis turvallisen työsuhteen merkitystä sisäisessä urassa.



KUVIO 8. Turvallisuuden merkitys tarkasteltuna työuratyyppien ja työuran luonteen mukaan

Sosiaalityön ammattilaiset kokivat turvallisuuden olevan melko tärkeää sisäisessä urassaan (Kuvio 8). Turvallisuuden merkitys vaihteli työuratyypeittäin jonkin verran ja työuratyyppillä oli tilastollisesti erittäin merkitsevä päävaikutus turvallisuus-ankkurin vaihteluun ($F_{6,303} = 4,505$, $p = .000$, $\eta_p^2 = .082$). Tasaisella (ka. = 3,89), asemaltaan vaihtelevalla (ka. = 3,81), asiakasryhmään keskittyvällä (ka. = 3,74) sekä hallintoon johtavalla urapolulla (ka. = 3,66) työs-

kentelevillä korostui turvallisuuden merkitys muissa uratyypeissä työskenteleviä enemmän (Liite 3: Taulukko 4).

Työuratyypeittäin tarkasteltuna erot työurien luonteessa olivat melko pienet, lukuun ottamatta asiakasryhmältään vaihtelevaa uratyyppiä (ka-ero= 0,6) (Kuvio 8). Työuran luonteella ei ollutkaan päävaikutusta turvallisuus-ankkurin vaihteluun.

Ikä vaikutti turvallisuuden merkityksen vaihteluun vastaajien sisäisessä urassa tilastollisesti merkitsevästi ($r = .158$, $p = .005$). Vanhemmat vastaajat kokivat turvallisuuden tärkeämmäksi kuin nuoremmat vastaajat. Mielenkiintoista oli, että määräaikaaisesti työskennelleet eivät kokeneet turvallisuutta aivan niin tärkeäksi kuin ne vastaajat, jotka eivät olleet työskennelleet määräaikaaisesti ($U = 9955,000$, $p = .004$). Tämä saattaisi selittyä ikäerolla, sillä määräaikaaiset työsuhteet ovat yleistyneet ja se on vaikuttanut enemmän nuorempien uriin. Toisaalta turvallisuuden tärkeäksi kokevat ovat myös voineet pyrkiä työskentelemään erityisesti vakituisissa työsuhteissa. Lisäksi turvallisuus oli keskeisempi osa jatko- tai täydennyskoulutusta käymättömien vastaajien sisäistä uraa kuin kouluttautuneiden ($U = 7184,000$, $p = .016$).

Turvallisen työsuhteen merkitys oli pysynyt samana noin puolelle vastaajista (47,3 %, $n = 150$). Reilulla viidenneksellä sen merkitys oli vaihdellut uran aikana (22,7 %, $n = 72$). Turvallisuuden merkitys oli puolestaan lisääntynyt 17,7 prosentilla vastaajista ($n = 56$) ja vähentynyt 12,3 prosentilla ($n = 39$).

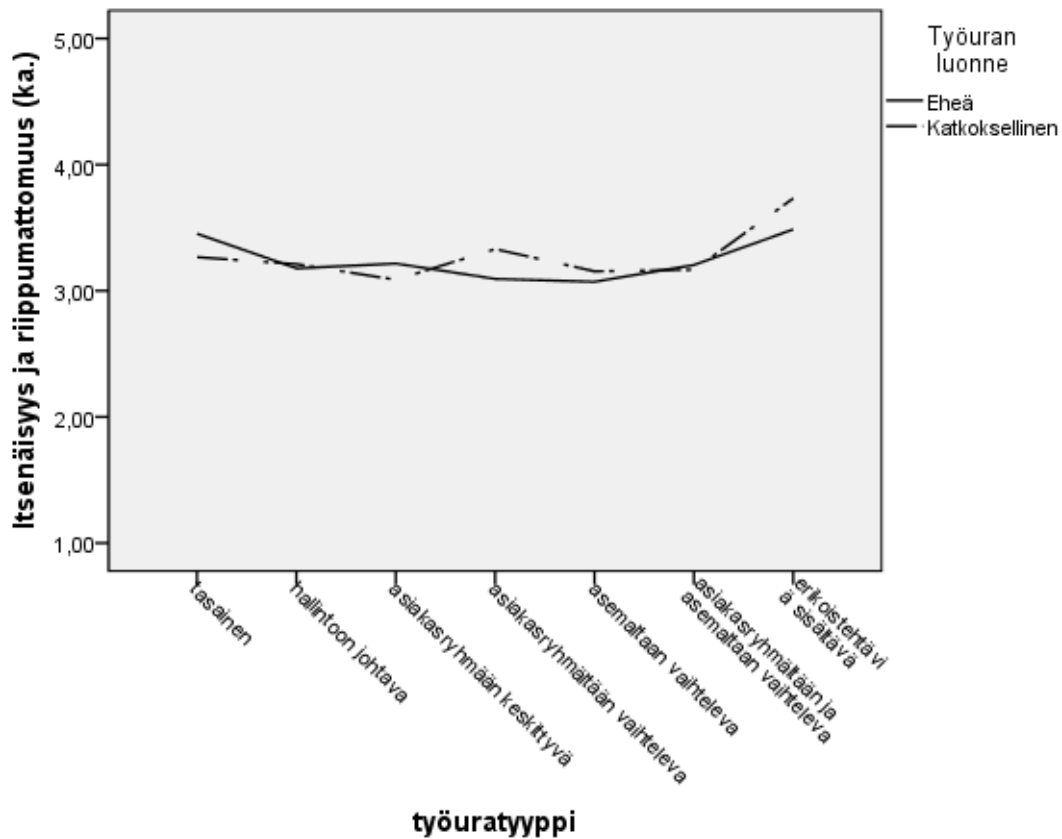
TAULUKKO 11. Turvallisen työsuhteen merkityksen muutokset työuratyypeittäin

Turvallisen työsuhteen merkitys minulle...										
Työuratyyppi	on pysynyt samana (tärkeänä tai ei työurani aikana)		on vähentynyt työurani aikana		on vaihdellut työurani aikana		on lisääntynyt työurani aikana		Yhteensä	
	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n
Tasainen	53,2	25	6,4	3	14,9	7	25,5	12	100	47
Hallintoon johtava	56,1	32	14,0	8	19,3	11	10,5	6	100	57
Asiakasryhmään keskittyvä	45,2	19	9,5	4	31,0	13	14,3	6	100	42
Asiakasryhmältään vaihteleva	55,3	26	8,5	4	14,9	7	21,3	10	100	47
Asemaltaan vaihteleva	59,3	16	3,7	1	14,8	4	22,2	6	100	27
Asiakasryhmältään ja asemaltaan vaihteleva	41,9	13	16,1	5	19,4	6	22,6	7	100	31
Erikoistehtäviä sisältävä	28,8	19	21,2	14	36,4	24	13,6	9	100	66

Turvallisen työsuhteen merkityksen muutokset uran aikana on kuvattu taulukossa 11 työuratyypin suhteen. Turvallisuuden merkityksen pysyminen samana korostui tasaisella (53,2 %), hallintoon johtavalla (56,1 %), asiakasryhmältään vaihtelevalla (55,3 %) ja asemaltaan vaihtelevalla urapolulla työskentelevillä (59,3 %). Turvallisuuden merkitys oli puolestaan vähentynyt työuratyypeistä eniten erikoistehtäviä sisältävällä urapolulla työskentelevillä (21,2 %). Tämä voi kuvata erikoistehtävien määräaikaista tai muutoin epävakaampaa luonnetta. Turvallisuuden merkityksen vaihtelua oli eniten myös erikoistehtäviä sisältävillä (36,4 %) ja asiakasryhmään keskittyvillä urilla työskentelevillä (31,0 %). Merkityksen lisääntymistä oli työuratyypeistä eniten tasaisella (25,5 %), asiakasryhmältään vaihtelevalla (21,3 %), asemaltaan vaihtelevalla (22,2 %) sekä asiakasryhmältään ja asemaltaan vaihtelevalla uralla työskentelevillä (22,6 %). Erot työuratyypin välillä olivat tilastollisesti melkein merkitsevät ($\chi^2=31,934$, $p=.022$). Työuran luonteen suhteen ei ollut eroja turvallisuuden merkityksen muuttumisessa uran aikana.

7.1.5 Itsenäisyys ja riippumattomuus -ankkuri

Itsenäisyys ja riippumattomuus -ankkurissa olennaista on halu tehdä asiat omalla tavallaan ja ohjata omaa toimintaansa. Tärkeää on myös saada määritellä työn ja sen tekemisen muodot itse, eikä niinkään sopeutua sääntöihin. (Schein 1978, 156–160; Schein 1985, 37–39; Salmi-
nen 1989, 63; Sipilä 1991, 153.)



KUVIO 9. Itsenäisyyden ja riippumattomuuden merkitys tarkasteltuna työuratyyppien ja työuran luonteen mukaan

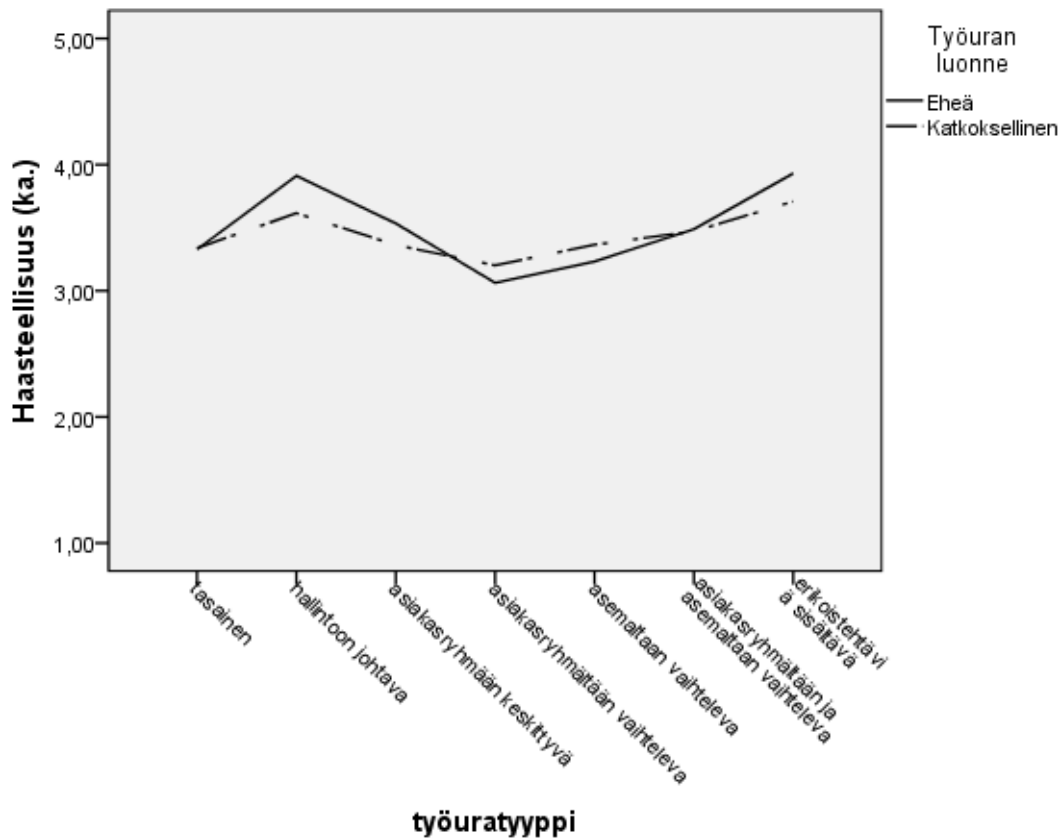
Kuviosta 9 on nähtävissä, että itsenäisyys ja riippumattomuuden merkitys ei vaihdellut merkittävästi sosiaalityön ammattilaisten sisäisissä urissa. Työuratyyppillä oli tilastollisesti melkein merkitsevä yhteys ankkurin vaihteluun ($F_{6,303} = 2,589$, $p = .018$, $\eta_p^2 = .049$) ja erikoistettavia sisältävällä urapolulla työskentelevillä korostui itsenäisyyden ja riippumattomuuden merkitys hieman muita enemmän (ka. = 3,60) (Liite 3: Taulukko 5). Työuratyyppi siis selittää ankkurin vaihtelua, mutta vain noin 5 % siitä. Työuran luonteen suhteenkaan ei ollut suuria eroja (Kuvio 9), eikä sillä ollut päävaikutusta itsenäisyyden ja riippumattomuuden vaihteluun.

Itsenäisyyden ja riippumattomuuden merkitys työssä oli vajaalla puolella vastaajista pysynyt samana koko uran ajan (42,9 %, $n = 136$). Noin kolmasosalla niiden merkitys oli lisääntynyt (29,7 %, $n = 94$), neljänneksellä vaihdellut (25,2 %, $n = 80$) ja vain 2,2 prosentilla niiden merkitys oli vähentynyt uran aikana ($n = 7$). Työuran luonteen suhteen ei ollut merkittäviä eroja

itsenäisyyden ja riippumattomuuden merkityksen muutoksissa uran aikana. Myöskään työuratyypin välillä ei ollut mainittavia eroja.

7.1.6 Haasteellisuus-ankkuri

Haasteellisuus-ankkurissa korostuvat itsensä voittamisen tärkeys sekä hakeutuminen vaativampiin ja haasteellisempiin tehtäviin. Keskeistä on myös halu ponnistella osaamisen, kykyjen ääri rajoilla. (Schein 1985, 44–45; Salminen 1989, 67; Sipilä 1991, 154.) Ankkurin mukaan työhön orientoituvalla on olennaista haastaa itseään työelämässä.



KUVIO 10. Haasteellisuuden merkitys tarkasteltuna työuratyyppien ja työuran luonteen mukaan

Kuviosta 10 on nähtävissä, että haasteellisuuden merkitys vaihteli työuratyypeittäin ja erot niiden välillä olivat tilastollisesti erittäin merkitseviä ($F_{6,303} = 6,508$, $p = .000$, $\eta_p^2 = .114$). Työuratyyppit selittivät ankkurin arvojen vaihtelusta 11,4 %. Työtehtävien haasteellisuuden merki-

tys painottui hallintoon johtavalla uralla työskentelevillä (ka.= 3,78) sekä erikoistehtäviä sisältävällä työurapolulla työskentelevillä (ka.= 3,52) verrattuna muissa työuratyypeissä työskenteleviin (Liite 3: Taulukko 6).

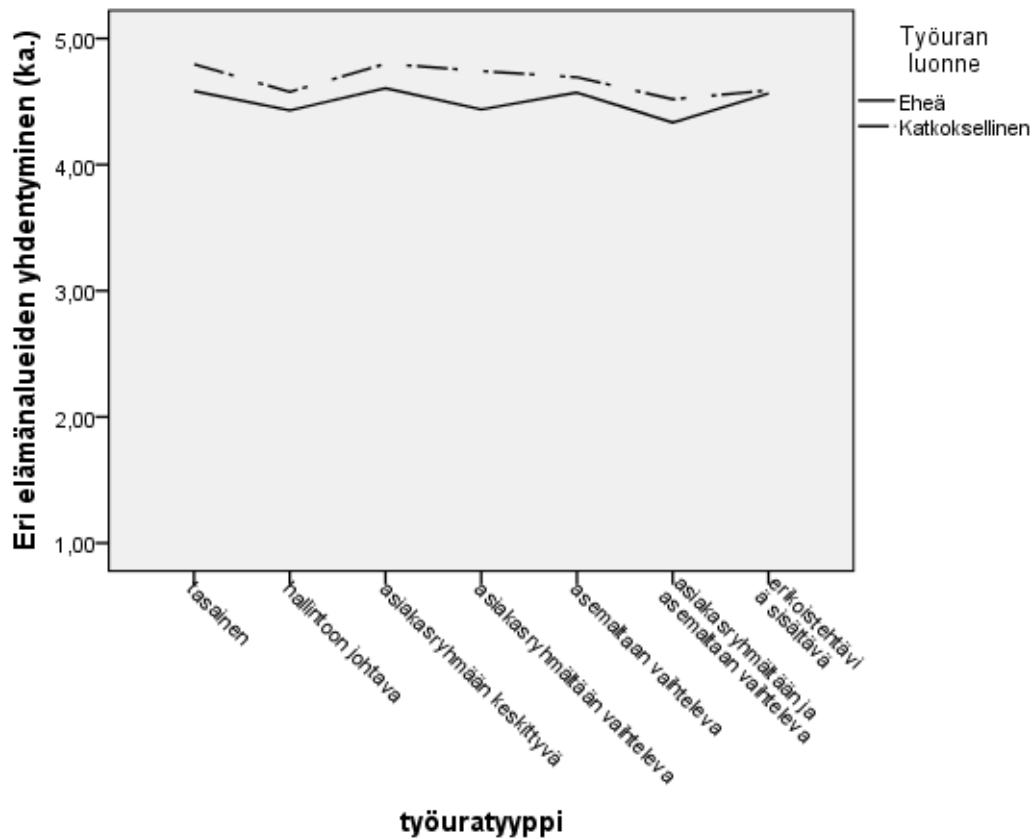
Erot työuran eheän ja katkoksellisen luonteen välillä olivat hyvin pieniä, suurimmillaan hallintoon johtavalla uralla (ka-ero =0,30) (Kuvio 10). Työuran luonteella ei ollutkaan päävaikutusta haasteellisuus-ankkurin vaihtelussa.

Koska työuratyyppi ei selittänyt eroja enempää, tarkastelin myös muiden muuttujien vaikutuksia haasteellisuuden vaihteluun. Jatko- ja täydennyskoulutus selitti eroja tilastollisesti merkitsevästi ($t(315) = 3,135$, $p = .002$), sillä jatko- tai täydennyskoulutuneille haasteellisuus oli tärkeämpää (ka.= 3,586, n= 245) kuin koulutuksia käymättömille (ka.= 3,285, n= 72).

Haasteellisten työtehtävien merkitys oli lisääntynyt vajaa kolmanneksella vastaajista (30,9 %, n= 98), samoin niiden merkitys oli pysynyt samana vajaa kolmannekselle (30,9 %, n= 98). Niiden merkitys oli vaihdellut reilun neljänneksen uran aikana (27,8 %, n= 88) ja vähentynyt kymmenesosalla (10,4 %, n= 33). Työuran luonteen suhteen ei ollut suurempia eroja haasteellisuuden merkityksen muutoksissa uran aikana. Eroa ei ollut myöskään työuratyyppien suhteen tarkasteltuna.

7.1.7 Eri elämänalueiden yhdentymisen -ankkuri

Eri elämänalueiden tasapainoinen yhdentymisen kuvaa halua saavuttaa tasapaino työn, perheen ja vapaa-ajan välille, että ei jouduta valitsemaan vain jotakin näistä (Schein 1985, 45; Salminen 1989, 67–68; Sipilä 1991, 154–155). Ankkurissa korostuu siis elämän eri osa-alueiden yhteensovittaminen.



KUVIO 11. Eri elämänaalueiden yhdentymisen merkitys tarkasteltuna työuratyyppien ja työuran luonteen mukaan

Kuviosta 11 nähdään, että sosiaalityön ammattilaiset kokivat kaiken kaikkiaan eri elämänaalueiden yhdentymisen hyvin tärkeäksi. Katkoksellisella uralla työskenteleville (ka.= 4,69) elämänaalueiden yhdentymisen oli hieman tärkeämpää kuin eheällä uralla työskenteleville (ka.= 4,50). Ero oli tilastollisesti merkitsevä ($U= 10449,000$, $p= .005$). Työuratyyppien suhteen sen sijaan ei ollut eroja eri elämänaalueiden yhdentymisen merkityksissä. (Liite 3: Taulukko 7.)

län suhteen tarkasteltuna eri elämänaalueiden yhdentymisen oli tärkeämpää nuoremmille vastaajille ($r= -.164$, $p= .003$). Kyselyhetken perhetilanne ja lasten ikä saattavat selittää tätä, vaikka itse perheellisyyden suhteen ei ollutkaan eroa.

Kyselylomakkeessa selvitin eri elämänaalueiden yhdentymistä erityisesti työn ja perheen välisen tasapainon kautta. Reilu kolmannes koki tasapainon merkityksen pysyneen samana uran ajan (38,8 %, $n= 123$), mutta kolmasosalla se oli myös lisääntynyt (33,8 %, $n= 107$). Viides-

osalla tasapainon merkitys oli vaihdellut uran aikana (22,1 %, n= 70). Vain 5,4 %:lla se oli vähentynyt uran aikana (n= 17).

Työuran luonteen suhteen ei ollut eroja työn ja perheen välisen tasapainon merkityksen vaihtelussa uran aikana, vaikka katkoksellisella uralla tasapaino koettiin tärkeämmäksi. Työuratyypin välillä sen sijaan oli tilastollisesti melkein merkitsevä ero siinä (p= .030), miten tasapainon merkitys oli vastaajilla vaihdellut (Taulukko 12). Merkityksen pysyminen samana korostui tasaisilla urilla työskentelevillä (57,4 %). Merkityksen lisääntyminen oli yleisintä asiakasryhmään keskittyvällä uralla työskentelevillä (42,9 %) ja asemaltaan vaihtelevalla urilla työskentelevillä (40,7 %). Asiakasryhmältään vaihtelevilla urilla painottuivat sekä samana pysyminen että merkityksen lisääntyminen (42,6 %). Merkityksen vaihtelu tuli työuratyyppisestä eniten esille erikoistehtäviä sisältävällä uralla työskentelevillä (33,3 %). Asiakasryhmältään ja asemaltaan vaihtelevalla uralla työskentelevät olivat kokeneet työuratyypeistä prosentuaalisesti eniten tasapainon merkityksen vähenemistä (12,9 %).

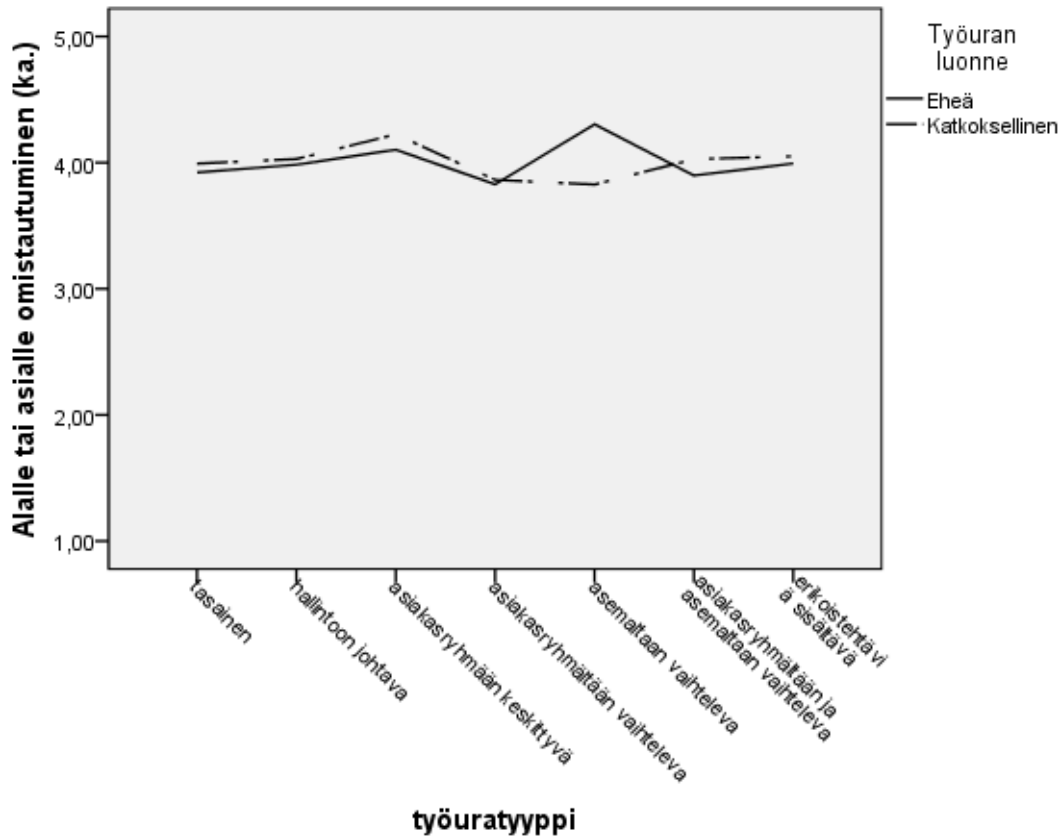
TAULUKKO 12. Työn ja perheen välisen tasapainon merkityksen muutokset työuratyypeittäin

Työuratyppi	Työn ja perheen välisen tasapainon merkitys minulle...									
	on pysynyt samana (tärkeänä tai ei) työurani aikana		on vähentynyt työurani aikana		on vaihdellut työurani aikana		on lisääntynyt työurani aikana		Yhteensä	
	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n
Tasainen	57,4	27	6,4	3	8,5	4	27,7	13	100	47
Hallintoon johtava	38,6	22	3,5	2	28,1	16	29,8	17	100	57
Asiakasryhmään keskittyvä	40,5	17	4,8	2	11,9	5	42,9	18	100	42
Asiakasryhmältään vaihteleva	42,6	20	0,0	0	14,9	7	42,6	20	100	47
Asemaltaan vaihteleva	29,6	8	7,4	2	22,2	6	40,7	11	100	27
Asiakasryhmältään ja asemaltaan vaihteleva	29,0	9	12,9	4	32,3	10	25,8	8	100	31
Erikoistehtäviä sisältävä	30,3	20	6,1	4	33,3	22	30,3	20	100	66

län suhteen tarkasteltuna vanhemmilla vastaajilla työn ja perheen välisen tasapainon merkitys oli vähentynyt, kun taas nuoremmilla se oli lisääntynyt ($\chi^2(3)= 30,194$, p= .000). Ero kertoo todennäköisesti aiemmin mainituista perhetilanteista.

7.1.8 Alalle tai asialle omistautuminen -ankkuri

Alalle tai asialle omistautumisessa korostuu halu työskennellä alan ihanteiden mukaisesti ja edistää niitä. Myös alan ihannointi sekä palvelun- ja auttamisenhalu ovat keskeisiä. (Schein 1985, 44; Salminen 1989, 66–67; Sipilä 1991, 154.)



KUVIO 12. Alalle tai asialle omistautumisen merkitys tarkasteltuna työuratyyppien ja työuran luonteen mukaan

Alalle tai asialle omistautuminen tuli aineistossa esille kuvion 12 mukaisesti ja oli sosiaalityön ammattilaisille tärkeää. Työuratyyppillä tai työuran luonteella ei ollut kummallakaan päävaikutusta omistautumisen vaihtelussa (Liite 3: Taulukko 8). Ikä sen sijaan selitti hieman omistautumisen vaihtelua aineistossa ($r = .166$ $p = .003$), ja iän myötä omistautumisen merkitys hieman lisääntyi. Selitysosuus oli tosin vain 2,8 %.

Sosiaalityön merkitys palvelutyönä oli pysynyt koko uran ajan samana yli puolella vastaajista (55,5 %, $n = 176$). Uran aikana sen merkitys oli vaihdellut viidesosalle vastaajista (19,9 %, $n =$

63) ja lisääntynyt vajaalle viidennekselle (17,4 %, n= 55). Sosiaalityön merkitys palvelutyönä oli vähentynyt vastaajista 7,3 prosentilla uran aikana (n= 23).

Työuran luonteen suhteen ei ollut eroja palvelutyön merkityksen pysymisessä samana tai muuttumisessa. Työuratyypeittäin sen sijaan oli eroja (p= .014) (Taulukko 13). Sosiaalityön palvelutyö-merkityksen pysyminen samana eli tärkeänä koko uran ajan oli yleisintä kaikissa uratyypeissä, mutta se korostui erityisesti tasaisilla (63,8 %) ja asiakasryhmään keskittyvillä työurilla työskentelevillä (73,8 %). Merkityksen vähenemistä oli tapahtunut työuratyypeistä eniten erikoistehtäviä sisältävällä uralla työskentelevillä (15,2 %) ja hallinnollisella uralla työskentelevillä (8,8 %). Vaihtelua omistautumisen merkityksessä oli eniten asiakasryhmältään ja asemaltaan vaihtelevalla uralla työskentelevillä (35,5 %). Palvelutyön merkitys oli lisääntynyt uran aikana eniten asemaltaan vaihtelevalla uralla työskentelevillä (29,6 %) ja tasaisella uralla työskentelevillä (23,4 %). Palvelutyön merkitys oli siis laskenut eniten työuratyypeissä, joissa ei varsinaisesti tehdä asiakastyötä ja vaihdellut silloin, kun asiakastyö ja hallinnollinen työkin ovat vaihdelleet. Asemaltaan vaihtelevalla uralla sen sijaan merkitys oli lisääntynyt. Voisikin olla, että hallinnollisen työn jaksot ovat vahvistaneet omistautumista sisäisessä urassa.

TAULUKKO 13. Sosiaalityön palvelutyö-merkityksen muutokset työuratyypeittäin

Sosiaalityön merkitys minulle palvelutyönä ...										
Työuratyyppi	on pysynyt samana (tärkeänä tai ei) työurani aikana		on vähentynyt työurani aikana		on vaihdellut työurani aikana		on lisääntynyt työurani aikana		Yhteensä	
	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n
Tasainen	63,8	30	4,3	2	8,5	4	23,4	11	100	47
Hallintoon johtava	54,4	31	8,8	5	19,3	11	17,5	10	100	57
Asiakasryhmään keskittyvä	73,8	31	2,4	1	9,4	4	14,3	6	100	42
Asiakasryhmältään vaihteleva	48,9	23	6,4	3	25,5	12	19,1	9	100	47
Asemaltaan vaihteleva	55,6	15	0,0	0	14,8	4	29,6	8	100	27
Asiakasryhmältään ja asemaltaan vaihteleva	54,8	17	6,5	2	35,5	11	3,2	1	100	31
Erikoistehtäviä sisältävä	43,9	29	15,2	10	25,8	17	15,2	10	100	66

7.2 Yhteenveto työurapolkuihin vaikuttavista ura-ankkureista

Tutkimukseen osallistuneilla sosiaalityön ammattilaisilla esiintyi kaikkia kahdeksaa ura-ankkuria. Tämä kertoo siitä, että sosiaalityö tarjoaa monenlaisia tehtäviä ja sisältöjä eri tavoin motivoituneille ja orientoituneille tekijöilleen. Ankkureista tärkeimmäksi koettiin eri elämänalueiden yhdentyminen (ka. = 4,60), mikä on hyvin luontevaa naisvaltaisella alalla (ks. myös Kivinen ym. 2002, 69). Toisena ääripäänä oli johtamistaidollinen pätevyys (ka.= 3,01). Se voisi kertoa sosiaalityön luonteesta ennen kaikkea asiakastyönä.

Vaihtelu ura-ankkureissa oli melko pientä työuratyypeittäin. Oletetusti kaikkien sosiaalityön ammattilaisten sisäisessä urassa korostui asialle tai alalle omistautuminen. Tulos vastaa aiempia havaintoja, joiden mukaan sosiaalityössä auttamisenhalu on keskeistä ja sosiaalityöntekijät ovat sitoutuneet alalle (Kemppainen 2006, 274; Kemppainen ym. 1998, 129). Kaikissa uratyypeissä painottui myös eri elämänalueiden yhdentyminen.

Ankkureiden esiintymisessä oli tilastollisesti merkitseviä erojakin. Hallintoon johtavalla sekä erikoistehtäviä sisältävällä uralla työskentelevillä korostui useampia ankkureita. Näillä urapoluilla työskentelevillä painottuivat teknis-funktionaalinen pätevyys, johtamistaidollinen pätevyys, yrittäjyys ja haasteellisuus. Lisäksi hallintoon johtavalla uralla työskentelevät pitivät turvallisuutta tärkeänä. Erikoistehtäviä sisältävällä uralla työskentelevillä korostui itsenäisyys ja riippumattomuus. Yhtäläisyydet ankkureissa tulevat siis esille urapoluilla, joissa siirrytään pois asiakastyön tehtävistä. Toisaalta suuri osa erikoistehtäviä tehneistä sosiaalityön ammattilaisista oli tehnyt myös hallinnollisia tehtäviä, mikä saattaa selittää yhdenmukaisuutta ankkureissa. Aiempien tutkimusten mukaan sosiaalialan johtajilla ovat painottuneet eri elämänalueiden yhdentyminen, haasteellisuus sekä johtamistaidollinen pätevyys (Siljander 2004, 52–54; Pellinen 2009). Yrittäjyyden korostuminen erikoistehtäviä sisältävillä urapoluilla työskentelevillä voisi kuvata riskinottoa ja turvattomuutta, jota esimerkiksi tutkimustyössä on (Haapakorpi 1998, 191). Myös hallinnollisissa tehtävissä työskentelevien on kyettävä ottamaan riskejä ja visioitava tulevaisuuteen.

Muista työuratyypeistä asiakasryhmään keskittyvällä uralla työskentelevillä painottuivat ankkureista teknis-funktionaalinen pätevyys eli erityisammattitaito sekä turvallisuus. Asiakasryhmältään ja asemaltaan vaihtelevalla uralla työskentelevillä tulivat esille erityisesti johtamistaidollinen pätevyys ja yrittäjyys. Nämä ankkurit tulivat esille myös hallinnossa työskentelevillä ja vaikuttaisi siltä, että asiakasryhmältään ja asemaltaan vaihtelevalla uralla työskente-

levät ovat motivoituneet erityisesti hallinnollisiin tehtäviin. Tasaisella uralla sekä asemaltaan vaihtelevalla uralla työskentelevillä ankkureista korostui turvallisuus. On mielenkiintoista, että asemaltaan vaihtelevalla uralla työskentelevät eroavat ankkureitaan näin selkeästi muista hallinnollisissa tehtävissä työskennelleistä. Se voisi kuvata sitä, että he motivoituvat erityisesti asiakastyön tehtävistä. Asiakasryhmältään vaihtelevalla uralla ankkureista eivät korostuneet muut kuin omistautuminen ja eri elämänalueiden tasapaino, jotka olivat kaikille uratyypeille yhteisiä. Asiakasryhmään keskittyvällä uralla työskenteleviin verrattuna asiakasryhmältään vaihtelevalla uralla työskenteleviä ei siis motivoinut erikoisammattitaidon kehittäminen, mikä on sinänsä luontevaa, sillä heillä oli laajemmin asiantuntijuutta ja kokemusta sosiaalityön eri sektoreista.

Sosiaalityön ammattilaisten työuratyypit erosivat ura-ankkureiden määrässä selvästi toisistaan, sillä hallintoon johtavalla ja erikoistehtäviä sisältävällä uralla työskentelevillä korostui yhteensä seitsemän eri ankkuria, eli lähes kaikki niistä. Muissa työuratyypeissä ankkureita tuli esille korkeintaan neljä. Ankkurit vaikuttaisivat kuvaavan erityisesti hierarkkista etenemistä sosiaalityön alalla. Sosiaalialalle läheisen terveydenhuoltoalan hallinnossa on havaittu myös useampia ankkureita. Sairaalan johtotason henkilöillä painottuivat teknis-funktionaalinen pätevyys sekä omalle ammatilleen ja palvelulle omistautuminen. Turvallisuus ankkurikin tuli jonkin verran esille, samoin eri elämänalueiden tasapaino sekä itsenäisyys. Johtajuus ja liikkeenjohdollinen pätevyys korostuivat vain niukasti ja myös itsenäisyys tuli vähän esille. (Sipilä 1991, 156.) Ankkurit kuvaavat selkeämmin työuria, joissa edetään hallintoon tai vastaaviin tehtäviin kuin asiakastyössä etenemistä. Samat ankkurit tulevat esille myös muilla aloilla hierarkian ylimmissä tehtävissä (ks. esim. Suutari & Taka 2004; Lähteenmäki 1995, 175–181; Yarnall 1998). Erona on kuitenkin se, että sosiaalityön hallinnossa ja erikoistehtävissä painotuu teknis-funktionaalinen pätevyys, kun muilla aloilla se tulee esille perustyötä tekeville (vrt. esim. Lähteenmäki 1995, 175–181; Yarnall 1998). Ero voisi kuvata sosiaalityön hallinnollisten tehtävien ja erikoistehtävien kiinteää suhdetta asiakastyöhön (ks. Haapakorpi 1994, 64). Muilla aloilla, esimerkiksi elinkeinoelämässä organisaatiohierarkiat voivat olla monitasoisempia ja näin ollen hallinnolliset tehtävät kauempana perustyöstä.

Tulokset kertovat kuitenkin siitä, että työelämässä voidaan toimia useammankin ankkurin mukaan, kun omia mieltymyksiä ei aseteta vastakkain (Schein 1985, 46; Suutari & Taka 2004). Myös tiettyjen ankkureiden korostuminen yhtä aikaa tuli esille (ks. esim. Wils ym. 2010; Yarnall 1998). Hallintoon johtavalla, erikoistehtäviä sisältävällä sekä asiakasryhmäl-

tään ja asemaltaan vaihtelevalla uralla työskentelevillä esiintyi erityisesti taitoperustaisia ankkureita. Muissa uratyypeissä tuli esille enemmän tarveperustaisia ankkureita ja kaikilla sosiaalityön ammattilaisilla painottui arvoperustainen ankkuri – alalle omistautuminen. (ks. Feldman & Bolino 1996, 96–99.)

Vaikka työuratyyppien välillä oli eroja sisäisissä motivaatiotekijöissä, tyyppien selitysosuudet vaihtelivat itsenäisyys ja riippumattomuus -ankkurin 4,9 prosentista johtamistaidollinen pätevyys -ankkurin 31,6 prosenttiin. Suurin osa eroista motivaatiotekijöissä johtui siis joistakin muista syistä.

Työuran luonteen suhteen ei ollut yhtä suuria eroja kuin työuratyyppien välillä. Katkoksellisella uralla työskentelevillä korostui eri elämänalueiden yhdentyminen. Eheällä työuralla työskentelevillä puolestaan painottui johtamistaidollinen pätevyys. Erot vaikuttavat melko luontevilta, sillä muihin elämänalueisiin panostaminen voi vaatia poissaoloa työstä ja ylenemistavoitteet sitovat työntekijää tiukemmin työntekoon. Tulkinnassa on kuitenkin huomioitava, että ankkurit voivat selittää uran luonnetta, mutta yhteys voi olla myös toisinpäin, jolloin erot motiiveissa syntyvät uran kulusta. Työuran luonteen suhteen ei ollut muita eroja motivaatiotekijöissä.

Työuratyypeillä ja työuran luonteella ei ollut yhdysvaikutuksia ura-ankkureiden vaihtelussa. Näin ollen sosiaalityön ammattilaisten sisäisen uran ankkurit eivät vaikuttaneet työuralla etenemisen tapaan ja vakauteen tai toisinpäin uralla etenemisen suunta ja vakaus eivät vaikuttaneet yhdessä sisäiseen uraan ja ura-ankkureihin. Yhdysvaikutusten puuttumista saattaa selittää se, että naisvaltaisella alalla poissaolo työelämästä varsinkin perhesyistä on hyvin tyypillistä. Uralla eteneminen halutulla tavalla on siis mahdollista poissaolojen jälkeenkin. Työuratyypeillä sen sijaan oli päävaikutuksia useamman ankkurin vaihteluun, eli sisäisen uran motivaatiotekijöiden vaihtelu ja uralla etenemisen suunta olivat yhteydessä. Työuran luonteella oli päävaikutus vain kahden ankkurin vaihtelussa.

Sosiaalityön ammattilaisten ura-ankkureissa oli eroja myös muiden tekijöiden suhteen. Ikä oli yksi tällainen tekijä. Se vaikutti asialle tai alalle omistautumisen ankkurin merkitykseen vastaajille. Erityisesti vanhemmilla työntekijöillä on todettu korostuvan asiakkaista ja työn sisällystä nouseva motivaatio työhön (Forsman 2010, 146) ja myös tässä havaittu yhteys oli samansuuntainen. Turvallisuuden merkityskin painottui vanhemmilla vastaajilla. Eri elämänalueiden yhdentyminen sekä johtamistaidollinen pätevyys olivat puolestaan tärkeämpiä nuorem-

mille vastaajille. Eri elämänalueiden yhdentymisen selittyy todennäköisesti jo aiemmin mainitulla perhetilanteella eli nuoremmilla vastaajilla on pienempiä lapsia ja siten heille on tärkeämpää, että työ ja perhe ovat tasapainossa. Johtamistaidollisen pätevyyden korostuminen nuoremmilla voisi kertoa urakehityshaaveista, jotka iän ja työkokemuksen myötä vaihtuvat toiveisiin turvallisesta työpaikasta. Naisten sisäisistä urista onkin havaittu, että uran alussa haasteellisuus on keskeistä, keskivaiheilla uraa painottuu tasapainon löytäminen ja lopussa autenttisuus, jolloin pyritään olemaan rehellisiä itselleen ja etsimään sitä, mitä todella uralta halutaan (Mainiero & Sullivan 2005, 114; Cabrera 2007). On toki myös mahdollista, että vanhemmilla ikäluokilla erilaiset motiivit ovat tärkeämpiä, eikä kyse on olekaan ikääntymisen vaikutuksista. Tällöin esimerkiksi alalle omistautuminen olisi tietyille ikäluokalle tyypillistä, kun taas nuoremmissa ikäluokissa muut motiivit painottuvat. Tällainen muutos voisi johtua esimerkiksi työelämän muuttumisesta epävakammaksi, jolloin on huolehdittava omasta kilpailukyvästä työmarkkinoilla.

Sukupuolen suhteen oli eroja vain yrittäjyys-ankkurilla, sillä miehet pitivät yrittäjyyttä naisia merkityksellisempänä. Tulos on yhtenevä aiemman tutkimuksen kanssa, mutta siinä sukupuoli-eroja havaittiin myös muilla ankkureilla (Danziger & Valency 2006). Tässä muita sukupuoli-eroja ei ollut (ks. myös Yarnall 1998). Motiivien samankaltaisuus liittyy todennäköisesti tässä tutkimuksessa havaittuun työuralla etenemisen yhtenäisyyteen miehillä ja naisilla.

Jatko- tai täydennyskoulutuksen käyneillä vastaajilla korostui teknis-funktionaalisen pätevyyden, haasteellisuuden sekä yrittäjyyden merkitys verrattuna näitä koulutuksia käymättömiin. Turvallisuuden merkitys sen sijaan oli tärkeää sellaisille vastaajille, jotka eivät olleet jatko- tai täydennyskouluttautuneet uransa aikana. Vaikuttaa hyvin luontevalta, että kouluttautuneilla painottuu erityisammattitaito ja uusien haasteiden etsiminen. Mielenkiintoinen ero sen sijaan on se, että kouluttautuneet ovat valmiita ottamaan riskejä ja kouluttautumattomat ovat turvallisuusorientoituneempia. Ero saattaa selittyä osin koulutusten sisällöllä, sillä moni vastaaja oli käynyt erilaisia terapia- ja työnohjauskoulutuksia. Tällaisissa tehtävissä toimivat ovat usein yrittäjiä.

Kuinka eri ankkureiden merkitys sitten oli muuttunut uran aikana vai oliko se muuttunut? Sosiaalityön merkitys palvelutyönä oli pysynyt yli puolella vastaajista samana koko uran ajan, samoin turvallisuuden merkitys oli pysynyt samana hieman vajaalla puolella. Nämä molemmat olivat olleet vastaajille tärkeitä. Johtamistaidollisen pätevyyden merkitys vastaajille sen

sijaan oli vähentynyt ankkureista eniten. Yrittäjyyden merkitys puolestaan oli vaihdellut vastaajilla useimmin uran aikana. Teknis-funktionaalisen pätevyyden merkitys vastaajille oli lisääntynyt ankkureista eniten. Tulos vahvistaa päätelmää siitä, että ylenemistoiveet liittyvät erityisesti uran alkuun. Erityisammattitaidon merkityksen lisääntyminen voi kertoa asiantuntijuuden kasvusta uran aikana.

Kaikissa ura-ankkureissa tuli esille se, että ne vastaajat, jotka kokivat merkityksen lisääntyneet, kokivat myös ankkurin tärkeämmäksi kuin ne vastaajat, joilla sen merkitys oli vähentynyt, vaihdellut tai pysynyt samana uran aikana ($p = .000$). Tämä viittaa siihen, että ura-ankkureiden merkityksessä korostui nykytilanne. Toisaalta ankkureiden ja työuratyyppien tarkastelussa ei kuitenkaan tullut esille suuria epäjohdonmukaisuuksia, joten muutokset ankkureissa eivät varmasti olleet merkittäviä. Todennäköisesti tietynlaiset motiivit vaikuttavat uran edetessä hieman eri painotuksin, mutta niissä ei tapahdu radikaaleja käännteitä. On myös huomioitava, että tärkeänä pidetyt asiat eivät aina näyttäyty suoraan ulkoisessa urassa (Varila & Kallio 1992, 58; Khapova ym. 2007, 115; ks. myös Kivinen ym. 2002, 69). Eli sisäisen ja ulkoisen työuran vertailu on haastavaa.

Vaikka työuratyyppien ja työuran luonteen suhteen oli eroja sisäisen uran ankkureissa, vaikuttaa urapolun rakentumiseen myös muita tekijöitä. Seuraavassa kokoan lyhyesti näitä urasiirtymien taustalla vaikuttavia syitä.

7.3 Muut työuran siirtymiin vaikuttavat tekijät

Vastaajista lähes kaikki (95,9 %, $n = 304$) olivat vaihtaneet työuransa aikana työpaikkaa tai työtehtävää eli tehneet siirtymiä sosiaalityön alalla. Niistä vastaajista, jotka eivät olleet vaihtaneet työpaikkaa, suurin osa (69,2 %, $n = 9$) työskenteli tasaisella työuralla. Vain 30,8 % ($n = 4$) työskenteli muun tyyppisellä urapolulla ($p = .000$). Heillä siirtyminen oli tapahtunut saman organisaation sisällä toisiin tehtäviin, joten siksi he eivät todennäköisesti kokeneet vaihtaneensa työpaikkaa. Seuraavissa tarkasteluissa ei siis ole mukana näitä 13 vastaajaa, jotka olivat pääosin tasaisella työuralla työskenteleviä sosiaalityön ammattilaisia, eivätkä olleet siirtyneet urallaan toimipaikasta toiseen.

Uudet mahdollisuudet (87,2 %, $n = 265$), vaihtelunhalu (68,8 %, $n = 209$), työssä jaksaminen (62,5 %, $n = 190$) sekä tyytymättömyys työolosuhteisiin (esim. liiallinen työmäärä, liian pienet

resurssit ja työturvallisuus)(50,0 %, n= 152) olivat ohjanneet sosiaalityön ammattilaisia siirtymään uuteen työhön. Sen sijaan irtisanominen (2,0 %, n= 6), määräaikainen työsuhde (20,4 %, n= 62), tyytymättömyys sosiaaliin suhteisiin työpaikalla (25,0 %, n= 76) tai ristiriita omien arvojen ja työpaikan arvojen välillä (31,6 %, n= 96) olivat olleet harvemmin siirtymien taustalla. Vaikuttaisi siltä, että työtä on vaihdettu hyvinkin omien toiveiden ja mieltymysten vuoksi, ei niinkään pakon edessä. Sosiaalityön hyvä työtilanne on mahdollistanut pätevien työntekijöiden liikkumisen urallaan (Kemppainen ym. 1998, 47; Kemppainen 2006, 250; Sarvimäki 2010, 317).

Vaihtelunhalu oli siirtymien taustalla erityisesti erikoistehtäviä sisältävällä (56,1 %, n= 37) ja asemaltaan vaihtelevalla urapolulla työskentelevillä (46,2 %, n= 12) verrattuna muihin uratyyppeihin ($p = .006$). Uuden tarjoutuneen työn mahdollisuuksiin olivat halunneet tarttua muita useammin erikoistehtäviä sisältävällä (83,3 %, n= 55) sekä hallintoon johtavalla uralla työskentelevät vastaajat (80,4 %, n= 45) ($\chi^2 = 27,178$, $p = .007$). Erikoistehtäviä sisältävällä, asemaltaan vaihtelevilla sekä hallintoon johtavilla urilla nousi esille tietynlainen ammatillinen kehittyminen siirtymien taustalla.

Parempaan palkan vuoksi siirtymiä olivat tehneet tyypillisesti erikoistehtäviä sisältävällä (34,8 %, n= 23) sekä hallintoon johtavalla uralla työskentelevät vastaajat (37,5 %, n= 21) verrattuna muissa uratyypeissä työskenteleviin ($\chi^2 = 24,116$, $p = .020$). Juuri näissä tehtävissä palkka on alalla parempi (ks. esim. Kemppainen 2006, 269–270.). Työn vaativuuden mukaista palkkaa kaivattiin yleisestikin alalle, myös asiakastyöntehtäviin. Aiemman tutkimuksen mukaan 76 % oli tyytymättömiä palkkaansa (Forsman 2010, 73). Asiakastyön tehtävissä palkkaus on monesti samantasoinen ja se voi selittää sitä, ettei niiden parissa siirrytty toisiin tehtäviin parempaan palkan vuoksi.

Arvojen ristiriitaa siirtymien taustalla olivat kokeneet muita enemmän tasaisella (21,1 %, n= 8) ja asiakasryhmään keskittyvällä uralla työskentelevät (22,5 %, n= 9) ($\chi^2 = 34,832$, $p = .000$). Työn sisältöön liittyvää tyytymättömyyttä puolestaan olivat kokeneet muita enemmän asiakasryhmään keskittyvällä (32,5 %, n= 13) ja asiakasryhmältään vaihtelevalla uralla työskentelevät (31,9 %, n= 15) ($\chi^2 = 23,309$, $p = .025$). Paremmiin omia arvoja vastaavaa työtä olivat etsineet erityisesti tasaisella ja asiakasryhmään keskittyvällä uralla työskentelevät, kun taas itselleen sopivampaa työn sisältöä olivat etsineet niin ikään asiakasryhmään keskittyvällä uralla sekä asiakasryhmältään vaihtelevalla uralla työskennelleet. Työuratyyppeiden välillä ei

ollut muita eroja siirtymien taustalla vaikuttavissa syissä. Työuran luonteen suhteen eroa oli ainoastaan määräaikaisen sopimuksen vuoksi työtä vaihtaneilla. Katkoksellisella uralla oli vaihdettu enemmän työtä määräaikaisten sopimusten vuoksi (40,8 %, n= 62) kuin eheällä uralla (32,9 %, n= 50)($\chi^2= 7,521$, p= .023).

Sukupuolittain tarkasteltuna miehillä siirtymien taustalla oli naisia useammin vaihtelunhalua ($\chi^2= 7,808$, p= .020) tai uudelleenjärjestelyjä organisaatiossa ($\chi^2= 6,350$, p= .042) (ks. myös Femlee 1982, 144, 149; Valcour & Tolbert 2003, 778). Miehet olivat aktiivisempia osallistumaan työnjakojen muokkaamiseen ja vaihtelunhalun korostuminen voi selittää sitä.

Iän suhteen tarkasteltuna vaihtelunhalun ohjaamat työpaikan vaihdot olivat useimmin nuorempien tekemiä ($\chi^2(2)= 5,987$, p= .050). Samoin nuoremmilla oli vanhempia vastaajia useammin siirtymien taustalla tyytymättömyyttä työn sisältöön ($\chi^2= 7,584$, p= .023), työolosuhteisiin ($\chi^2(2)= 19,111$, p=.000) sekä organisaatioon ($\chi^2(2)= 5,709$, p= .058). Eräs vastaaja kiteyttikin hyvin syitä siirtymien taustalla:

“Nuorempana vaihdoin työtä mielenkiinnosta uusia tehtäviä kohtaan. Iän myötä ryhdyin etsimään sosiaalityön työtehtävää, joka vastaisi mielenkiintoani ja jota jaksaisin edelleen tehdä. Luovuin lastensuojelun työtehtävistä niiden kuormittavuuden vuoksi.”

Nuoremmat sosiaalityön ammattilaiset hakevat uraltaan erilaisia kokemuksia ja se selittää siirtymistä uusiin tehtäviin. On kuitenkin mielenkiintoista, että vanhemmat vastaajat eivät kokeneet yhtäläillä tyytymättömyyttä työskentelyolosuhteisiin tai organisaatioon. Ehkä iän myötä tällaisiin sosiaalityön tekemisen ehtoihin on jo totuttu. Toisaalta jaksamisen kysymykset koskettavat sosiaalityön ammattilaisia varmasti iästä huolimatta, sillä työ on kuormittavaa. Kyse voi olla myös eri sukupolvien välisistä eroista tyytymättömyyden kokemuksissa.

Siirtymiä ei kuitenkaan aina tehdä, vaikka niihin tarjoutuisi mahdollisuus. Yli puolelle vastaajista (53,0 %, n= 168) oli tarjottu uran aikana työtä, jota he eivät kuitenkaan olleet ottaneet vastaan. Suurimpana syynä työtarjouksesta kieltäytymiseen oli oma elämäntilanne ja perhesyyt (22,1 %, n= 36). Myös haluttu siirtymä oli reilulla puolella jäänyt toteutumatta, kun ei ollut tullut valituksi tehtävään (50,5 %, n= 160). Sosiaalityön ammattilaisten työurien rakentuminen on siis hyvin monista asioista kiinni.

8. SOSIAALITYÖN AMMATILAISTEN OMAT KOKE- MUKSET URAPOLUSTAAN JA JATKOSUUNNITELMAT

Lopuksi on hyvä vielä koota, minkälaisena sosiaalityön ammattilaiset kokivat urapolkunsaa ja oliko kokemuksissa eroja sen mukaan, miten ura oli ulkoisesti edennyt. Kuvaan myös mitä suunnitelmia vastaajilla oli uransa jatkoon suhteen.

Sosiaalityön parissa tekemänsä työuran koki vaihtelevana suurin osa (77,9 %, n= 247) sosiaalityön ammattilaisista. Vain vajaa viidennes (17,7 %, n= 56) koki polkeneensa urallaan paikallaan. Vaihtelevuuden kokemus korostui erityisesti erikoistehtäviä sisältävällä (89,4 %, n= 59), asemaltaan vaihtelevalla (88,9 %, n= 24), asiakasryhmältään vaihtelevalla (85,1%, n= 40) sekä asiakasryhmältään ja asemaltaan vaihtelevalla työurapolulla työskentelevillä. Vähiten vaihtelevuutta koettiin tasaisella työurapolulla (48,9 %, n= 23) ($p = .000$). Ero vaikuttaa hyvin luonteelta ja vaihtelevuuden kokemus liittyi selvästi siihen, ettei urakehitys suunnannut selkeästi tietynlaisiin tehtäviin, kuten hallinnollisella uralla tai tietyn asiakasryhmän pariin. Eheällä uralla työskentelevistä vastaajista suurempi osa (84,7 %, n= 133) koki uransa olleen vaihteleva kuin katkoksellisella uralla työskentelevistä (71,3 %, n= 114). ($\chi^2 = 12,006$, $p = .002$). Katkoksia ei siis koettu merkittäviksi vaihtelun tuojiksi.

Uransa koki ennakoitavana noin kolmannes vastaajista (34,4 %, n= 109). Se oli tyypillistä tasaisella uralla työskenteleville (53,2 %, n= 25), mutta ei niinkään erikoistehtäviä sisältävällä uralla työskenteleville (21,2 %, n= 14) ($\chi^2 = 43,772$, $p = .000$) (ks. myös Varila & Kallio 1992, 83). Ennakoimattomuuden kokemus erikoistehtäviä sisältävällä uralla voi kertoa erikoistehtävien määräaikaisesta tai muutoin epävarmemmasta luonteesta. On kuitenkin huomattava, että näkyvät objektiiviset muutokset eivät suoraan määritä työuran vaihtelevuuden ja ennakoimattomuuden kokemuksia, vaan kyse voi olla myös sopeutuvasta asennoitumistavasta tai herkkyydestä reagoida muutoksiin (emt.).

Reilu kolmannes (39,4 %, n= 125) koki uransa suunnitelmallisena. Työuran luonteen osalta katkoksellisella uralla työskentelevistä kolmasosa ei kokenut uraansa suunnitelmalliseksi (37,5 %, n= 60), kun taas vastaava osuus eheällä uralla työskentelevistä oli oletetusti pienempi (21,0 %, n= 33) ($\chi^2 = 11,123$, $p = .004$). Suurin osa sosiaalityön ammattilaisista koki uransa edenneen omien valintojensa ohjaamana (81,1 %, n= 257), vaikkakin kolmanneksen (33,4 %, n= 106) urakulkuun myös sattumalla oli ollut vaikutusta ja samoin noin kolmannes vastaajista

(34,7 %, n= 110) koki joutuneensa tekemään urallaan kompromisseja. Eniten kompromisseja kokivat joutuneensa tekemään asiakasryhmältään ja asemaltaan vaihtelevalla (51,6 %, n= 16) sekä asemaltaan vaihtelevalla uralla työskentelevät vastaajat (44,4 %, n= 12). Vähiten kompromisseja urallaan olivat joutuneet tekemään hallinnollisella uralla työskentelevät (22,8 %, n= 13) ($\chi^2= 19,759$, $p= .072$). Näissä kaikissa uratyypeissä tulee esille aseman vaihtuminen uran aikana. Vaikuttaisi siltä, että aseman sekä myös asiakasryhmän vaihtaminen koettiin enemmän kompromissina kuin pysyvästi korkeampaan aseman siirtyminen. Se voisi kertoa hierarkiatasoilla liikkumiseen kohdistuvista oletuksista. Kokemus voi tosin johtua myös muista työuralla tapahtuneista asioista, ei niinkään uran etenemisen suunnasta.

Suurin osa sosiaalityön ammattilaisista oli tyytyväinen uraansa kokonaisuudessaan (84,5 %, n= 268). Lähes kaikki hallintoon johtavalla urapolulla työskentelevät olivat tyytyväisiä uraansa (96,5 %, n= 55) ja vähiten tyytyväisiä oli asiakasryhmältään ja asemaltaan vaihtelevalla uralla työskentelevissä (71,0 %, n= 22) ($p= .030$). Vaikka hallintoon johtavalla työuralla työskentelevät kokivat tyytyväisyyttä koko uraansa, he toisaalta kokivat eniten tyytymättömyyttä saavutuksiinsa (31,6 %, n= 18) verrattuna muihin vastaajiin ($\chi^2= 19,458$, $p= .078$). Hallinnollisiin tehtäviin ja johtoasemaan saattaa kohdistua suurempia paineita saavuttaa asioita tai siten hallintoon siirtyvät odottavat itseltään enemmän kuin myös asiakastyössä työskentelevät.

Minkälaisia suunnitelmia sosiaalityön ammattilaisilla sitten oli uransa jatkon suhteen? Nykyisessä työssään aikoi jatkaa eläkkeelle jäämiseen saakka yli puolet vastaajista (52,7 %, n= 167). Lastensuojelun sosiaalityöntekijöistä 40 % arvioi aiemmassa tutkimuksessa työskentelevänsä lastensuojelussa eläkkeelle jäämiseen saakka (Forsman 2010, 67). SOTENNA-tutkimuksen mukaan 66 % sosiaalityöntekijöistä arvioi olevansa nykyistä vastaavassa työssä viiden vuoden kuluttua (Kemppainen 2006, 256). Iältään vanhemmilla vastaajilla luonnollisesti painottui nuoria enemmän halu jatkaa nykyisessä työssään ($\chi^2(2)= 94,097$, $p= .000$). Työuratyypeistä nykyisessä työssään aikoivat jatkaa erityisesti asemaltaan vaihtelevalla uralla (74,1 %, n= 20) sekä asiakasryhmään keskittyvällä uralla työskentelevät (66,7 %, n= 28). Erikoistehtäviä sisältävillä (40,9 %, n= 27) ja hallintoon johtavilla urilla työskentelevät (35,1 %, n= 20) sen sijaan ennakoivat siirtyvänsä toisiin tehtäviin vielä ennen eläkeikää ($\chi^2= 23,191$, $p= .026$).

Kaikkiaan toisiin tehtäviin suunnitteli vaihtavansa noin neljäsosa sosiaalityön ammattilaisista (25,6 %, n= 81). Aiemman tutkimuksen lastensuojelun sosiaalityöntekijöistä vain 8 % aikoi

vaihtaa työtä (Forsman 2010, 67). Ylennystä toivoi reilu kymmenennes sosiaalityön ammattilaisista (13,2 %, n= 42). Varsinkin nuoremmat ($\chi^2(2)= 30,602$, $p= .000$) ja lyhyemmän aikaa urallaan olleet sosiaalityön ammattilaiset ($\chi^2(2)= 19,674$, $p= .000$) toivoivat siirtymistä ylemmän asemaan (ks. myös Forsman 2010, 67). SOTENNA-tutkimuksen sosiaalityöntekijöistä 13 % arvioi olevansa viiden vuoden kuluttua nykyistä haastavammassa työssä (Kempainen 2006, 256).

Sosiaalialan yrityksen perustamista suunnitteli 4,4 % (n= 14) vastaajista ja he kaikki olivat jatko- tai täydennyskouluttautuneet uransa aikana. Monet vastaajat olivat kouluttautuneet erilaisiksi terapeuteiksi ja työnohjaajiksi (ks. luku 6.2). Usein näissä tehtävissä toimiminen edellyttää oman yrityksen perustamista tai yksityiselle sektorille siirtymistä. Asiantuntijuuden kehittämisen ja yrityksen perustamisen yhteys voisi myös selittyä sillä, että kouluttautuneet voivat nähdä osaamisensa hyödyntämiseen laajempia mahdollisuuksia yksityisellä sektorilla. Jatkokoulutukseen suunnitteli osallistuvansa puolet vastaajista (50,0 %, n= 160). Tämä kertoo sosiaalityön ammattilaisten halusta kehittää asiantuntijuuttaan. Nuoremmat vastaajat suunnittelivat jatkokouluttautumista luonnollisesti vanhempia useammin ($\chi^2(2)= 65,173$, $p= .000$), kun olivat uransa alussa.

Vapaata työnteosta aikoi pitää vajaa kolmannes vastaajista (28,4 %, n= 90). Osuus on melko suuri ja se kertoo varmasti osaltaan sosiaalityön tehtävien kuormittavuudesta. Kokonaan sosiaalialalta pois vaihtamista mietti 4,1 % (n= 13) vastaajista. Aiemmissä tutkimuksissa osuus on vaihdellut 4 prosentista 9,7 prosenttiin (Kempainen ym. 1998, 129; Karvinen ym. 2005, 36), ja lastensuojelun tehtävissä se on ollut selvästi korkeampi (17 %) (Matela 2009, 87). Sosiaalityöstä pois vaihtamisen toiveet korostuivat asiakasryhmältään ja asemaltaan vaihtelevalla (12,9 %, n= 4) sekä erikoistehtäviä sisältävällä työuralla työskentelevillä (9,1 %, n= 6) verrattuna muihin uratyyppeihin ($p= .018$). Asiakasryhmältään ja asemaltaan vaihtelevalla uralla työskentelevillä oli kokemusta laajasti sosiaalityön eri tehtävistä ja ehkä alalta pois aikovat kokivat, etteivät löytäneet itselleen sopivia tehtäviä sosiaalityöstä. Erikoistehtävät puolestaan eroavat sosiaalityön perinteisestä asiakastyöstä ja osalla niihin hakeutuneista voi olla tämän lisäksi toiveita myös alan vaihdosta. Iältään alalta pois aikovat olivat oletetusti nuorempia ($\chi^2(2)= 11,757$, $p= .003$).

9. JOHTOPÄÄTÖKSET

Vaikka sosiaalityön alalla ei useinkaan puhuta työurista ja niillä etenemisestä, olivat ne tämän tutkimuksen mukaan hyvin moninaisia ja etenivät vaihtelevasti sekä vertikaalisessa että horisontaalisessa suunnassa. Tunnistin aineistostani seitsemän erilaista sosiaalityön ammattilaisten tyypillistä työurapolkua. Niitä olivat 1) tasaiset, 2) hallintoon johtavat, 3) asiakasryhmään keskittyvät, 4) asiakasryhmältään vaihtelevat, 5) asemaltaan vaihtelevat, 6) asiakasryhmältään ja asemaltaan vaihtelevat sekä 7) erikoistehtäviä sisältävät työurat. Tämä tyypittely kuvaa ammattilaisten liikkumista sosiaalityön toimipaikkojen ja tehtävärakenteiden kontekstissa. Työuratyypeistä yleisin oli erikoistehtäviä sisältävä työuratyyppi, seuraavaksi yleisin hallintoon johtava tyyppi ja kolmanneksi eniten oli sekä tasaisia että asiakasryhmältään vaihtelevia työuria. Erikoistehtäviä sisältävien ja hallintoon johtavien työurien korostuminen aineistossa voi kertoa siitä, että perinteinen ylenemiseen ja etenemiseen liittyvä työurakäsitys on vaikuttanut kyselyyn vastaajien valikoitumiseen. Toisaalta erikoistehtävien suuri määrä voi kertoa sosiaalityön laajenemisesta asiakastyöstä erilaiseen kehittämiseen, tutkimukseen ja projektityöhön. Sosiaalityön uudistaminen ja uudistuminen tulee siis työurissakin esille. Tulos haastaa myös yleistä näkemystä siitä, etteivät sosiaalityöntekijät olisi kiinnostuneita hallinnollisista tehtävistä (ks. esim. Forsman 2010, 148–150). Kuitenkin lähes puolet vastaajista oli siirtynyt urallaan horisontaalisesti asiakastyön tehtävistä toisiin.

Sosiaalityön ammattilaisten etenemiseen urallaan vaikuttaa se, että sosiaalityöntekijä on sosiaalialan hierarkiassa koulutuksensa ansiosta jo valmiiksi ylimpänä (ks. Haapakorpi 1998, 188). Lakisääntely on synnyttänyt sosiaalityön ammattina (Vuorikoski 1999, 30–32, 46–47; Raunio 2004, 11, 31, 38; Rauhala 1996, 21; Kröger 1995, 55–56), mutta toisaalta sosiaalialan vaativimpien tehtävien rajaaminen sosiaalityön koulutuksen hankkineille työntekijöille on tehnyt vertikaalisen etenemisen melko hankalaksi, koska hierarkia tällä tasolla on toistaiseksi melko matala (ks. myös Haapakorpi 1994, 64). Siksi sosiaalityön työurissa ei voida nähdä suuria nousuja tai muutoksia ylipäänsä. Professionalismin onkin sanottu yhdenmukaistavan ainakin jossakin määrin urakehitystä verrattuna ”vapaampien työmarkkinoiden” uraketjuihin (Haapakorpi 1998, 194). Tämän vuoksi sosiaalityötä ei voi urakehityksen näkökulmasta myöskään tarkastella samoin kuin esimerkiksi elinkeinoelämää.

Tyypillisiä urapolkuja voidaan tarkastella myös perinteisyyden ja riippumattomuuden (boundaryless) näkökulmasta, jolloin eteneminen organisaatiohierarkiassa edustaa perinteistä urakulkua ja muu siirtyminen ja vaihtelevuus uralla nykyaikaisempaa riippumattomuutta organisaatiosta (ks. Smith-Ruig 2008). Näin tarkasteltuna sosiaalityön työurilla edetään hyvinkin riippumattomasti ja ei-perinteisesti, koska useammassa uratyypissä siirrytään organisaatioiden välillä horisontaalisesti. Ehkä siksi myöskään perinteinen näkemys työurasta ei ole ollut tunnut sosiaalityöhön sopivalta. Toisaalta on esitetty, että esimerkiksi julkisella sektorilla työurat ovat vielä hyvin tavanomaisia tai tasaisia (McDonald ym 2005; Gunz, Evans & Jalland 2000, 48–51; Varila & Kallio 1992, 56–57), ja sosiaalityö on pitkälti julkisen sektorin ammatti. Uratyypeistä tasaisia, hallintoon johtavia ja asemaltaan vaihtelevia tehtiinkin erityisesti kunnissa. Niissä eteneminen muistuttaa perinteistä näkemystä. Muissa uratyypeissä oli työskennelty enemmän myös yksityisellä ja järjestösektorilla. Ne voisivat olla näitä nykyaikaisempia uria. Horisontaalisen urakehityksen on lisäksi nähty olevan tyypillistä naisille (Mainero & Sullivan 2005; Sullivan 1999, 460–462), mikä voisi selittää sen painottumista naisvaltaisella alalla.

Edellä mainitut tyypilliset urat jakautuivat edelleen eheiksi ja katkoksellisiksi urapoluiksi sen mukaan oliko uran aikana ollut pidempiä poissaoloja sosiaalityön tehtävistä. Tasaisella ja asiakasryhmältään vaihtelevalla urapolulla työskentelevillä korostui uran katkoksellinen luonne, kun taas hallintoon johtavilla ja erikoistehtäviä sisältävillä urapoluilla työskentelevillä painottui uran eheä luonne. Uran aikaisemmat katkokset eivät kuitenkaan estäneet siirtymistä hallintoon tai erityistehtäviin, vaikka tyypillisempää olikin työskennellä eheällä uralla. Katkokset sosiaalityön uralla eivät johtuneet työelämän epävarmuudesta (vrt. Rouhelo 2008, Vanttaja 2002). Ne olivat pääasiassa perheestä (äitiys- ja vanhempainvapaat), itse anotuista vapaista ja sosiaalityöstä toiselle alalle poikkeamisista johtuvia. Haetuissa vapaissa ja muilla aloilla työskentelyssä tulee tulkintani mukaan esille sosiaalityön ihmissuhdetyön kuormittavuus.

Kun erilaisia työurapolkuja tarkastellaan sisäisten tekijöiden suhteen, eroja ei ilmennyt alalle tai asialle omistautumisessa, sillä se oli tärkeää kaikille vastaajille (ks. myös Kemppainen 2006, 274; Kemppainen ym. 1998, 127, 129). Eri elämänalueiden (työ, perhe ja vapaa-aika) yhdyntyminenkin oli kaikille tärkeää. Erot ura-ankkureissa korostuivat erityisesti hallintoon johtavien ja erityistehtäviä sisältävien urapolkujen sekä muiden sosiaalityön ammattilaisten tyypillisten työurien välillä. Hallintoon johtavalla sekä erityistehtäviä sisältävällä urapolulla

työskentelevillä painottuivat ura-ankkureista teknis-funktionaalinen pätevyys eli erityisammattitaito, johtamistaidollinen pätevyys, yrittäjäyys sekä haasteellisuus. Erikoistehtäviä sisältävällä uralla työskentelevät pitivät tärkeänä myös itsenäisyyttä ja riippumattomuutta, hallintoon johtavalla uralla työskentelevät turvallisuutta. Näissä työuratyypeissä painottuivat siis hyvin samankaltaiset ankkurit ja melko monet ankkurit koettiin tärkeiksi. Asiakasryhmältään ja asemaltaan vaihtelevalla työuralla työskentelevillä korostuivat hieman johtamistaidollinen pätevyys sekä yrittäjäyys, kuten aiemmissa tyyeissä. Asiakasryhmään keskittyvällä uralla työskentelevillä ankkureista painottuivat teknis-funktionaalinen pätevyys ja turvallisuus. Turvallisuus-ankkuri oli tärkeä myös tasaisella, asiakasryhmään keskittyvällä ja asemaltaan vaihtelevalla työuralla uralla työskenteleville. Ainoastaan asiakasryhmältään vaihtelevalla uralla työskentelevät eivät erottuneet ura-ankkureiltaan muista vastaajista.

Työurapoluista jonkinlaiseen vertikaaliseen siirtymiseen keskittyvillä urilla työskentelevillä (lukuun ottamatta asemaltaan vaihtelevaa työuraa) korostui odotetusti etenemiseen liittyviä motiiveja. Näissä uratyyeissä siirryttiin myös asiakastyöstä muihin tehtäviin, mikä voisi selittää uudistamisen ja haasteiden motiiveja. Muissa työuratyyeissä painottui turvallisuus, tosin asiakasryhmään keskittyvällä uralla työskentelevillä myös erityisammattitaito. Ankkurit vaikuttaisivat tulosten valossa kuvaavan erityisesti hierarkkista etenemistä sosiaalityön alalla.

Katkoksellisella uralla työskentelevät kokivat eri elämänalueiden yhdentymisen hieman tärkeämmäksi kuin eheällä uralla työskentelevät. Eheällä työuralla työskentelevillä puolestaan korostui johtamistaidollinen pätevyys. Eri elämänalueiden yhdentymisen painottuminen voisi selittää myös sitä, että tasaisella ja asiakasryhmältään vaihtelevalla uralla työskentelevillä oli urallaan enemmän katkoksia. Näissä uratyyeissä etenemiseen olisi siis ollut vaikuttamassa enemmän myös työn ulkopuolisia motiiveja ja siksi etenemiseen on tullut taukoja. Johtamistaidollisen pätevyyden painottuminen eheillä urilla voisi puolestaan liittyä siihen, että niitä tehtiin erityisesti hallinnossa ja erikoistehtävissä, jotka mielletään tyypillisesti urasuuntauneemmiksi. Muissa ankkureissa ei ollut eroja työn luonteen suhteen.

Ankkureita voi tarkastella myös suhteessa alan työtilanteeseen. Työpaikkojen saaminen on sosiaalityössä helppoa, kun alalla on pula juuri koulutetuista sosiaalityön ammattilaisista, joita tässä tutkin (Sarvimäki 2010, 317). Se mahdollistaa turvallisuuden korostumisen, kuten tässä tutkituilla ammattilaisilla. Toisaalta taas voisi ajatella, ettei turvallisen työsuhteen tarvitsisi olla keskeinen, sillä se mahdollistuu alalla joka tapauksessa (ks. esim. Siljander 2004, 74). Eri

elämänalueiden yhdentymisen tärkeys oli olettavissa naisvaltaisella alalla. Se kuvaa sitä, että myös muu elämäntilanne vaikuttaa uran rakentamiseen. Johtamistaidollinen pätevyys koettiin ankkureista vähiten tärkeäksi. Se voi liittyä siihen, etteivät sosiaalityön ammattilaiset halua siirtyä hallinnollisiin tehtäviin (Forsman 2010, 148–150), mutta toisaalta johtotehtävät ovat alalla myös harvinaisempia kuin asiakastyön tehtävät. Yrittäjyys-ankkurin hieman yleisempi esiintyminen voisi kuvata alan kehitysaaltoa (ks. Kananoja ym. 2007, 215).

Ura-ankkurit olivat vaihdelleet vastaajilla jonkin verran uran aikana (ks. myös Juuti & Vuorela 2004, 44–47; Schein 1978, 126; Schein 1985, 46–47; Yarnall 1998). Sosiaalityön merkitys palvelutyönä ja turvallisuuden merkitys olivat pysyneet ankkureista useimmin tärkeänä koko uran ajan. Johtamistaidollisen pätevyyden merkitys oli puolestaan vähentynyt ankkureista eniten. Tämä voisi kertoa siitä, että erilaiset ylenemistoiveet liittyvät erityisesti uran alkuun, kun niiden merkitys laskee uran edetessä. Yrittäjyyden merkitys oli vaihdellut vastaajilla useimmin uran aikana. Se varmastikin johtuu erilaisista elämäntilanteista työuran aikana, jolloin toisinaan on mahdollista keskittyä kehittämistyöhön ja ottaa enemmän riskejä. Toisinaan, esimerkiksi lasten ollessa pieniä, se taas ei ole keskeistä. Teknis-funktionaalisen pätevyyden merkitys vastaajille oli lisääntynyt ankkureista eniten. Erityisammattitaidon merkityksen lisääntyminen voi liittyä asiantuntijuuden kasvuun uran aikana. Ankkureista ne, jotka useimmat sosiaalityön ammattilaiset kokivat tärkeiksi, olivat pysyneet koko uran tärkeinä tai sitten niiden merkitys oli vielä lisääntynyt. Sen sijaan hallinnollisissa ja erikoistehtävissä työskennelleille vastaajille tärkeiden ankkurien merkitys oli vaihdellut tai vähentynyt. Tämän perusteella voi päätellä, että sosiaalityössä monesti alalle ohjaavat motiivit, kuten auttamistyön merkitys (Kemppainen 2006, 274; Kemppainen ym. 1998, 129) sekä turvallinen työsuhte, ovat pysyvämpiä kuin uran aikana ylenemiseen ja etenemiseen liittyvät motiivit, jotka muuttuvat uran edetessä (ks. myös Juuti & Vuorela 2004, 44–47; Schein 1978, 126; Schein 1985, 46–47; Yarnall 1998). Nämä alalle ohjaavat motiivit olisivat siis keskeisempiä motiiveja myös koko uran ajan, koska pääasiallisten motiivien voisi ajatella olevan pysyvämpiä (ks. esim. Schein 1985, 46; Schein 1978, 125–126). Toisaalta tämä saa pohtimaan ura-ankkuriteorian toimivuutta sosiaalityön urilla etenemisen kuvaamisessa, jos alalle hakeutumisen motiivit painottuvat.

Tutkimuksen pidempi aikajänne mahdollistaa ulkoisen ja sisäisen työuran yhteen kietoutumisen tarkastelun, koska pidemmän työuran aikana sekä uran ulkoinen rakenne että sisäiset motivaatiot tulevat korostuneemmin esille. Vaikka ura-ankkurit eivät eritelleetkään sosiaalityön ammattilaisten motivaatioita parhaalla mahdollisella tavalla, oli ulkoisen ja sisäisen uran kes-

kinäinen yhteys nähtävissä varsinkin hallintoon johtavalla ja erikoistehtäviä sisältävällä uralla työskentelevillä sosiaalityöntekijöillä heidän motiiveissaan. Heillä johtotehtäviin etenemisen sekä työn kehittämisen ja uudistamisen merkitys oli lisääntynyt eniten uran aikana. Tosin tulosten perusteella ei voi päätellä syy-seuraussuhteiden suuntaa, johtaako esimerkiksi johtamistaidollisen pätevyyden painottuminen hallinnollisiin tehtäviin siirtymiseen vai johtuuko pätevyyden korostuminen hallinnollisiin tehtäviin siirtymisestä. Tulosteni perusteella vaikuttaisi kuitenkin siltä, että ulkoisen ja sisäisen uran muutokset liittyvät toisiinsa, vaikka sisäisen uran motivaatiotekijöiden vaihtelu ei aivan tavoittanutkaan ulkoisten urien kirjoa.

Sosiaalityön alalla työskentelevien naisten ja miesten välillä ei ollut tämän tutkimuksen mukaan suuria eroja urien kulussa. Naisilla oli odotetusti miehiä katkoksellisemmat urat perhesyistä johtuen. Ura-ankkureista eroa oli ainoastaan yrittäjyydessä eli halussa luoda uutta. Se korostui miehillä naisia enemmän. Miehillä ei kuitenkaan painottunut johtamistaidollinen pätevyys, halu edetä johtotehtäviin, kuten aiemman miessosiaalityöntekijöitä koskevan tiedon valossa olisi voinut odottaa (vrt. Petrelius 2003, 148; Petrelius 2005). Tosin hallintoon johtavilla urilla tärkeää oli myös yrittäjyys. Sukupuolierojen vähäisyys oli yllättävää myös suhteessa työelämään yleisesti (vrt. esim. Nykänen 2008). Toisaalta sosiaalityön ollessa naisvaltainen ala, ei naisilla voikaan olla huonommat mahdollisuudet urakehitykseen. Miehet olivat vähemmistönä tämän tutkimuksen vastaajissa, joten kovin pitkälle meneviä johtopäätöksiä ei voi tehdä. Vähemmistönä he ovat kylläkin koko sosiaaialalla.

Työelämän muutos ja epävarmuus eivät näyttäneet aiheuttavan katkoksia koulutettujen sosiaalityöntekijöiden urilla, eikä työttömyys ollut yleistä. Määräaikaiset työsuhteet ja erilaiset projektityöt olivat kuitenkin yleistyneet. Mielenkiintoista on, että turvallisuus koettiin tärkeäksi, vaikka uran katkokset eivät johtuneetkaan esimerkiksi työttömyydestä. Turvallisuus oli myös tärkeämpää niille vastaajille, jotka eivät olleet työskennelleet uransa aikana määräaikaisesti. Vaikuttaa siltä, että sosiaalityöhön on hakeutunut ihmisiä, joille turvallinen työsuhde on tärkeä ja hyvä työllisyystilanne mahdollistaakin sen. Vastaajilla oli kuitenkin havaittavissa se, että turvallisuus ja alalle omistautuminen oli tärkeää erityisesti vanhemmille vastaajille. Nuorilla sosiaalityön ammattilaisilla korostui eteneminen ja haasteiden etsiminen. Tämä voi liittyä iän myötä tapahtuviin motivaatiomuutoksiin, mutta kyse voi olla myös työelämän muutoksesta, jolloin nuoremmilla korostuu oman ammattitaidon jatkuva kehittäminen. (ks. myös Forsman 2010, 146.)

Tässä tutkimuksessa sosiaalityön ammattilaisten siirtyminen urallaan oli osin työn raskaudesta johtuvaa (ks. myös Karvinen-Niinikoski ym. 2005, 36–37), mutta enemmänkin kyse oli juuri halusta kehittää itseään ja hakea uusia haasteita. Tässä korostuu enemmän sosiaalityön ammattilaisten halu rakentaa itse uraansa kuin kuormittavien ja raskaiden olosuhteiden vuoksi tehtävät siirtymiset (vrt. Vuorikoski 1999, 163–176; Kiireelliset toimenpiteet sosiaalityön... 2003, 13–14). Tulos tuo valoisamman puolen esille sosiaalityön urasiirtymistä ja mielestäni se on tärkeä näkökohta.

Olennaista onkin, tarjoaako sosiaaliala riittävästi haasteita ja mahdollisuuksia kehittymiseen? Sosiaalityöntekijöiden urakehitysmahdollisuudet ovat melko rajalliset (Kemppainen 2006, 275; Kiireelliset toimenpiteet sosiaalityön... 2003, 14) ja on kuvattu, että edessä on useimpien siirtyminen hallintotehtäviin tai pois kunnan palveluksesta, jos sosiaalityöntekijä haluaa edetä urallaan (Kiireelliset toimenpiteet sosiaalityön... 2003, 14). Tämä voisi selittää nuorempien vastaajien halua edetä urallaan vertikaalisesti. Sosiaalityössä tapahtuu myös jatkuvasti muutoksia, kuten työn organisointia uudistetaan ja työtä kehitetään työntekijöiden näkökulmasta joskus väsymykseen asti. Kaikille sosiaalityön ammattilaisille tämä ei kuitenkaan riitä ja osaamista halutaan kehittää eri myös tehtävissä. Työkokemus onkin suurin yksittäinen tekijä sosiaalityöntekijän ammattiin kasvamisessa (Karvinen-Niinikoski ym. 2005, 72, 76), ja se voi selittää sitä, että urapolutkin ovat hyvin moninaisia, kun itseä halutaan kehittää eri tehtävien kautta.

Lisäksi jatko- ja täydennyskouluttautuminen tarjoaa mahdollisuuden kehittymiseen. Koulutustuneilla ura-ankkureista korostuivatkin erityisammattitaidon kehittäminen ja yrittäjäyys sekä haasteellisuus, kun taas heille turvallisuus ei ollut niin tärkeää kuin vähemmän kouluttautuneille. Kouluttautuminen oli ohjannut sosiaalityön ammattilaisten urakulkua ja akateemisen jatkokoulutuksen suorittaneista suurin osa työskenteli erikoistehtäviä sisältävällä urapolulla (ks. myös Kemppainen 2006, 275). Sosiaalihuollon tehtävärakenteet ovat kuitenkin muuttuneet vain hitaasti vastaamaan työn haasteellisuuden kasvua ja henkilöstön osaamisen vahvistumista (Mäntysaari 2010, 3). Koulutuksen kehittäminen ja työntekijöiden lisääntynyt osaaminen edellyttävät parantamaan uramahdollisuuksia sosiaalityössä. Toisaalta jatkokoulutuksen vaatimien tehtävien luominen ei tee varsinaisesti sosiaalityöstä hierarkkisempaa, vaan koko sosiaalialan kentälle tulee uusi, korkein hierarkian taso. Tokikin se tarjoaa uusia tilaisuuksia urakehitykseen koulutuksen kautta. Kouluttautumisen yhteys uralla etenemiseen sosiaalityössä on todettu aiemminkin (ks. esim. Kemppainen 2006, 275) ja se kuvaa myös sosiaa-

lialaa yleisemmin. Kouluttautuminen ja uralla eteneminen voisivat molemmat havainnollistaa urasuuntautuneisuutta sosiaalialalla. Pelkkä ylenemiseen liittyvä näkemys uralla etenemisestä ei ole kattava, koska edetä voi myös horisontaalisesti. Kouluttautumisen mukaan ottaminen tarkoittaa urakäsitystä ja urasuuntautuneisuutta sosiaalityössä.

Tärkeä näkökulma on myös se, antaako työorganisaatio työntekijälle riittävästi tilaa ammatilliseen kasvuun vai johtaako kehittyminen työntekijät pois organisaatiosta (Hietämäki & Kantola 2010). Palkkauksen kohoaminen on sosiaalityössä lähes yksinomaan yhteydessä hierarkiseen etenemiseen sekä erikoistehtäviin (ks. esim. Kemppainen 2006, 269–270). Sosiaalialalla palkkausta voisi miettiä myös asiantuntijuuteen liittyen, koska kouluttaudutaan paljon. Esimerkiksi Britanniassa on kiinnitetty huomiota työssä olevien (lastensuojelun) sosiaalityöntekijöiden jatko- ja täydennyskoulutukseen. Työn ohessa suoritettavat opinnot on haluttu yhdistää ura- ja palkkakehitykseen ja näin tukea ammattitaitoisen henkilöstön pysymistä tehtävissä (Safeguarding Children 2005, 35–37; Matela 2009, 10 mukaan.) Sosiaalityön ammattilaisten osaaminen ja taidot tulisi siis huomioida paremmin työn kehittämisessä organisaatioissa.

Urapolkuja ei ole vielä tutkittu sosiaalityössä paljonkaan ja siinä suhteessa tutkimukseni on merkittävä. Tutkimukseni tuotti uutta myös työuratutkimuksen kentälle, koska sosiaalityö eroaa aiemmin tutkituista aloista. Sain koottua laajan ja monipuolisen aineiston aiheesta, vaikka vastausprosentti jäi hieman alhaiseksi. Toimintahistoria-kysymys kyselyssä oli suuritoiminen täyttää, mutta sain sen avulla esille sosiaalityön työurien kirjon. Ura-ankkuriteoria sen sijaan ei kattanut parhaalla mahdollisella tavalla sosiaalityön motiivien kirjoa. Suurin osa ankkureista keskittyi aineiston valossa kuvaamaan sosiaalialan hierarkian ylimpiä tehtäviä, ei niinkään asiakastyön tehtävien motiiveja, joista alalle omistautuminen, eri elämänalueiden yhdyntyminen ja turvallinen työsuhde tuskin ovat ainoat. Toisaalta kaikkia kahdeksaa ankkuuria esiintyi sosiaalityön ammattilaisilla, eikä niistä siis yksikään osoittautunut turhaksi. Ehkä sosiaalityön alakohtaisten motiivien tutkimiseksi täytyisi kuitenkin selvittää esimerkiksi eri sektoreihin liittyvää suuntautumista. Tosin myös kyselylomakkeen rakentaminen kattamaan koko työuran sisäisiä motivaatiotekijöitä oli haastavaa ja siinä en onnistunutkaan niin hyvin. Ura-ankkureiden merkityksessä korostui nykytilanne aiempien vaiheiden jäädessä hieman taka-alalle. Erot ankkureiden merkityksessä eri uravaiheissa olisivat tulleet varmasti paremmin esille tutkittaessa lähimenneisyyttä ja sen ulkoista rakennetta. Sisäisiin tekijöihin liittyen myös vastaajien suuret erot työkokemuksessa olivat vaikeammin tulkittavissa. Mixed methods-lähestymistapa ja kahden menetelmän yhdistäminen vaati suunnittelua ja pohdintoja, mutta

onnistui lopulta hyvin. Aineisto olisi antanut mahdollisuuksia myös muihin analyysihin, mutta keskityin tämän tutkimuksen kannalta keskeisiin asioihin. Samaa aineistoa voisikin hyödyntää jatkossa.

Tutkimukseni on ollut mielenkiintoinen matka sosiaalityön ammattilaisten työurien parissa, vaikkakin se on avannut teemaa vasta osin ja nostanut monia jatkotutkimusaiheita. Tuon niistä tässä esille vain muutaman. Sosiaalityön työurien pitkittäistutkimus olisi tärkeä. Tässä tutkin urapolkuja pitkittäisellä aikajänteellä, mutta takautuvasti, jolloin varsinkin aiemmat motiivit jäivät hieman taustalle. Sosiaalityön koulutuksen korottamisen merkitystä työurien kulkuun olisi myös kiinnostavaa selvittää. Jatkotutkimusaiheena voisi verrata pätevänä sosiaalityöntekijänä tehtyjä uria epäpätevien uriin ja selvittää niiden eroja esimerkiksi määräaikaistuuksista johtuen. Mielenkiintoista olisi tutkia tarkemmin myös sosiaalityön uraltaan hetkeksi toiselle alalla poikkeavia, erityisesti verrattuna kokonaan sosiaalityöstä pois vaihtaneisiin.

Lopuksi erään vastaajan kommentti kiteyttää paljon sosiaalityön työurista ja mahdollisuuksista:

”Sosiaalialan työssäkkin voi edetä ja kehittää itseään, jos niin haluaa.”

Vaikka työuran muodostuminen on monen tekijän summa, tulosten valossa vaikuttaa siltä, että sosiaalityön ammattilaiset ohjaavat itse vahvasti uraansa. Uranäkökulma sosiaalityön kontekstissa on siis toimiva, tarpeellinen ja vaatii lisätutkimusta.

KIRJALLISUUS

- Aaltonen, K. (2006) Internet auttamistyössä – huolenaiheet ja haasteet. Teoksessa Hallamaa, J., Launis, V., Lötjönen, S. & Sorvali, I. (toim.) *Etiikkaa ihmistieteille*. Tietolipas 211. Helsinki: Suomalaisen kirjallisuuden seura. 274 – 295.
- Airo, J-P., Rantanen, J. & Salmela, T. (2008) *Oma ura, paras ura*. Helsinki: Talentum.
- Aisenbrey, S., Evertsson, M. & Grunow, D. (2009) Is There a Career Penalty for Mothers' Time Out? A Comparison of Germany, Sweden and the United States. *Social Forces* 88 (2), 573–605.
- Alkula, T., Pöntinen, S. & Ylöstalo, P. (1995) *Sosiaalitutkimuksen kvantitatiiviset menetelmät*. Helsinki: WSOY.
- Antila, J. (2006) Työn mielekkyydestä ja mielettömyydestä. *Työpoliittinen tutkimus* 305. Työministeriö.
- Arthur, M. B., Hall, D. T. & Lawrence, B. S. (1989) Generating new directions in career theory: the case for a transdisciplinary approach. Teoksessa Arthur, M. B., Hall, D. T. & Lawrence, B. S. (toim.) *Handbook of career theory*. Cambridge: Cambridge University Press. 7–25.
- Barley, S. R. (1989) Careers, identities, and institutions: the legacy of the Chicago School of Sociology. Teoksessa Arthur, M. B., Hall, D. T. & Lawrence, B. S. (toim.) *Handbook of career theory*. Cambridge: Cambridge University Press. 41–65.
- Baruch, Y. (2004) *Managing Careers. Theory and Practice*. Harlow: Pearson Education.
- Baruch, Y. (2006) Career development in organizations and beyond: Balancing traditional and contemporary viewpoints. *Human Resource Management Review* 16 (2), 125–138.
- Betsworth, D. G. & Hansen, J-I. C. (1996) The Categorization of Serendipitous Career Development Events. *Journal of Career Assessment*, 4 (1), 91–98.
- Borgman, M. (2006) Sosionomit AMK 2015. Teoksessa Vuorensyrjä, M., Borgman, M., Kemppainen, T., Mäntysaari, M. & Pohjola, A. (toim.) *Sosiaalialan osaajat 2015. Sosiaalialan osaamis-, työvoima- ja koulutustarpeiden ennakointihanke (SOTENNA): loppuraportti. Sosiaaliryöön julkaisusarja 4. Jyväskylän yliopisto*. [online] <URL: https://www.jyu.fi/ytk/laitokset/yfi/oppiaineet/sto/tutkimus/sotenna_loppuraportti_2006.pdf> 157–229. Luettu 1.6.2010.
- Cabrera, E. F. (2007) Opting out and opting in: understanding the complexities of women's career transitions. *Career Development International*. 12 (3), 218–237.
- Cadin, L., Bailly-Bender, A-F. & Saint- Giniez, V. (2000) Exploring Boundaryless Careers in the French Context. Teoksessa Peiperl, M., Arthur, M., Goffee, R. & Morris, T. (toim.) *Career Frontiers. New Conceptions of Working Lives*. Oxford: Oxford University Press. 228–255.

- Cappelli, P. & Hamori, M. (2007) The Institutions of Outside Hiring. Teoksessa Gunz, H. & Peiperl, M. (toim.) Handbook of career studies. Thousand Oaks: Sage Publications, Inc. 327–349.
- Caracelli, V. J. & Greene, J. C. (2008) Data Analysis Strategies for Mixed-Method Evaluation Designs. Teoksessa Plano Clark, V. L. & Creswell, J. W. (toim.) The Mixed Methods Reader. Thousand Oaks: Sage Publications, Inc. 231–250. (Julkaistu aiemmin julkaisussa Educational Evaluation and Policy Analysis, 15 (2), 195–207)
- Carless, S. A. & Arnup, J. L. (2011) A longitudinal study of the determinants and outcomes of career change. Journal of Vocational Behavior 78 (1), 80–91.
- Cheremie, R. A., Sturman, M. C. & Walsh, K. (2007) Executive career management: Switching organizations and the boundaryless career. Journal of Vocational Behavior 71 (3), 359–374.
- Clarkeburn, H. & Mustajoki, A. (2007) Tutkijan arkipäivän etiikka. Tampere: Vastapaino.
- Cohen, L., Duberley, J. & Mallon, M. (2004) Social constructionism in the study of career: Accessing the parts that other approaches cannot reach. Journal of Vocational Behavior 64 (3), 407–422.
- Colliander, A. Ruoppila, I. & Härkönen, L-K. (2009) Yksilöllisyys sallittu. Moninaisuus voimaksi työpaikalla. Jyväskylä: Ps-kustannus.
- Couper, M. P. (2008) Designing Effective Web Surveys. Cambridge: Cambridge University Press.
- Creswell, J. W. & Plano Clark, V. L. (2007) Designing and Conducting Mixed Methods Research. Thousand Oaks: Sage Publications.
- Creswell, J. W., Plano Clark, V. L., Gutmann, M. L. & Hanson, W. E. (2003) Advanced Mixed Methods Research Designs. Teoksessa Tashakkori, A. & Teddlie, C. (toim.) Handbook of Mixed Methods in Social and Behavioral Research. Thousand Oaks: Sage. 209–240.
- Danziger, N., Rachman-Moore, D. & Valency, R. (2008) The construct validity of Schein's career anchors orientation inventory. Career Development International 13 (1), 7–19.
- Danziger, N. & Valency, R. (2006) Career anchors: distribution and impact on job satisfaction, the Israeli case. Career Development International 11 (4), 293–303.
- Eaton, S. C. & Bailyn, L. (2000) Career as Life Path: Tracing Work and Life Strategies of Biotech Professionals. Teoksessa Peiperl, M., Arthur, M., Goffee, R. & Morris, T. (toim.) Career Frontiers. New Conceptions of Working Lives. Oxford: Oxford University Press. 177–198.
- Ekonen, M. (2007) Moninaiset urat — Narratiivinen tutkimus naisjohtajien urakehityksestä. Jyväskylän yliopisto. Taloustieteiden tiedekunta julkaisuja 170/2007.

- Ekonen, M. & Lämsä, A-M. (2005) Moninaiset urat — uratutkimus muutoksessa. Teoksessa Lämsä, A-M., Uusitalo, O. & Lämsä, V. (toim.) Yritysetiikan ja johtajuuden suuntia. Jyväskylän yliopisto. Taloustieteiden tiedekunta. Julkaisuja N:o 145/2005.
- Erdogmus, N. (2004) Career orientations of salaried professionals: The case of Turkey. *Career Development International* 9 (2), 153–175.
- Ernvall, R., Ernvall, S. & Kaukila, H-S. (2002) Tilastollisia menetelmiä sosiaali- ja terveystalalle. Helsinki: WSOY.
- Eskola, J. & Suoranta, J. (1998) Johdatus laadulliseen tutkimukseen. Tampere: Vastapaino.
- Feldman, D. C. & Bolino, M. C. (1996) Careers within careers: Reconceptualizing the nature of career anchors and their consequences. *Human Resource Management Review* 6 (2), 89–112.
- Femlee, D. H. (1982) Women's Job Mobility Processes Within and Between Employers. *American Sociological Review* 47 (1), 142–151.
- Forrier, A., Sels, L. & Stynen, D. (2009) Career mobility at the intersection between agent and structure: A conceptual model. *Journal of Occupational and Organizational Psychology* 82 (4), 739–759.
- Forsman, S. (2010) Sosiaalityöntekijän jaksaminen ja jatkaminen lastensuojelussa. Henkilökohtaisen ja muodollisen uran rajapinnoilla. Tutkimushankkeen loppuraportti. Tampereen yliopisto. [online] <URL: tampub.uta.fi/tup/978-951-44-8155-0.pdf> Luettu 15.11.2010.
- Gallos, J. V. (1989) Exploring women's development: implications for career theory, practice, and research. Teoksessa Arthur, M. B., Hall, D. T. & Lawrence, B. S. (toim.) *Handbook of career theory*. Cambridge: Cambridge University Press. 110–132.
- Gunz, H. (1989) The dual meaning of managerial careers: Organizational and individual levels of analysis. *Journal of Management Studies* 26 (3), 225–250.
- Gunz, H., Evans, M. & Jalland, M. (2000) Career Boundaries in a 'Boundaryless' World. Teoksessa Peiperl, M., Arthur, M., Goffee, R. & Morris, T. (toim.) *Career Frontiers. New Conceptions of Working Lives*. Oxford: Oxford University Press. 24–53.
- Gunz, H. & Peiperl, M. (2007) Introduction. Teoksessa Gunz, H. & Peiperl, M. (toim.) *Handbook of career studies*. Thousand Oaks: Sage Publications, Inc. 1–10.
- Haapakorpi, A (1994) Akateemisten työurat. *Opintoasiain julkaisuja* 7/1994. Helsingin yliopisto. Helsinki.
- Haapakorpi, A. (1998) Professionaalien uraketjut. *Sosiologia* 35 (3), 186–198.
- Hall, D. T. & Chandler, D. E. (2005) Psychological success: When the career is a calling. *Journal of Organizational Behavior* 26 (2), 155–176.
- Heikkilä, T. (2005) Tilastollinen tutkimus. Helsinki: Edita.

- Henriksson, L. & Wrede, S. (2004) Hyvinvointityön ammattien tutkimus. Teoksessa Henriksson, L. & Wrede, S. (toim.) Hyvinvointityön ammatit. Helsinki: Gaudeamus. 9–19.
- Heppner, M. J. (1998) The Career Transitions Inventory: Measuring Internal Resources in Adulthood. *Journal of Career Assessment* 6 (2), 135–145.
- Hietamäki, J. & Kantola, H. (2010) Sosiaalityön ammatillisen lisensiaatinkoulutuksen arviointitutkimus. Jyväskylän yliopisto. Sosiaalityön julkaisusarja 7.
- Higgins, M. C. (2001) Changing Careers: The Effects of Social Context. *Journal of Organizational Behavior*, 22 (6), 595–618.
- Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. (2009) Tutki ja kirjoita. Helsinki: Tammi.
- Hughes, E. C. (1937) Institutional office and the person. *American Journal of Sociology*, 43 (3), 404–413.
- Hughes, M. & Wearing, M. (2007) *Organisations and Management in Social Work*. London: Sage Publications Ltd.
- Hurskainen, T. (1998) Sosiaalitieteilijät työmarkkinoilla. Yhteiskuntapolitiikan tutkimuksia 8. Joensuun yliopiston yhteiskuntapolitiikan ja filosofian laitos. Joensuun yliopisto.
- Hänninen, J. (2004) Sosiaalityön miehet ja huoltapitävä valta. Teoksessa Kuronen, M., Granfelt, R., Nyqvist, L. & Petrelius, P. (toim.) Sukupuoli ja sosiaalityö. Jyväskylä: Ps-kustannus. 77–100.
- Ibarra, H. & Deshpande, P. H (2007) Networks and Identities. Reciprocal Influences on Career Processes and Outcomes. Teoksessa Gunz, H. & Peiperl, M. (toim.) *Handbook of career studies*. Thousand Oaks: Sage Publications, Inc. 268–282.
- Jaakkola, H. (2011) Palkkatutkimus. *Talentia* 38 (1), 21.
- Jokivuori, P. & Hietala, R. (2007) Määrällisiä tarinoita. Monimuuttujamenetelmien käyttö ja tulkinta. Helsinki: WSOY Oppimateriaalit Oy.
- Julkunen, R. (2004) Hyvinvointipalvelujen uusi politiikka. Teoksessa Henriksson, L. & Wrede, S. (toim.) Hyvinvointityön ammatit. Helsinki: Gaudeamus. 168–186.
- Juuti, P. & Vuorela, A. (2004) Johtaminen ja työyhteisön hyvinvointi. Jyväskylä: Ps-kustannus.
- Kananoja, A., Lähteinen, M., Marjamäki, P., Laiho, K., Sarvimäki, P., Karjalainen, P. & Sepänen, M. (2007) *Sosiaalityön käsikirja*. Helsinki: Tietosanoma.
- Karvinen-Niinikoski, S., Salonen, J., Meltti, T., Yliruka, L., Tapola-Haapala, M. & Björkenheim, J. (2005) Konstikas sosiaalityö 2003. Suomalaisen sosiaalityön todellisuus ja tulevaisuudennäkymät. Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä 2005:28.
- Kempainen, T. (2006) Sosiaalityöntekijät 2015. Teoksessa Vuorensyrjä, M., Borgman, M., Kempainen, T., Mäntysaari, M. & Pohjola, A. (toim.) *Sosiaalialan osaajat 2015. Sosiaalialan osaamis-, työvoima- ja koulutustarpeiden ennakointihanke (SOTENNA): loppuraportti*. Sosi-

aalityön julkaisusarja 4. Jyväskylän yliopisto. [online] <URL: https://www.jyu.fi/ytk/laitokset/yfi/oppiaineet/sto/tutkimus/sotenna_loppuraportti_2006.pdf> 230–284. Luettu 1.6.2010.

Kemppainen, T., Koskinen, S., Pohjola, A. & Urponen, K. (1998) Sosiaalityö epävarmuuden oloissa. Lapin yliopiston yhteiskuntatieteellisiä julkaisuja B. Tutkimusraportteja ja selvityksiä 28. Lapin yliopisto.

Khapova, S. N., Arthur, M. B. & Wilderom, C. P. M. (2007) The subjective career in the knowledge economy. Teoksessa Gunz, H. & Peiperl, M. (toim.) Handbook of career studies. Thousand Oaks: Sage Publications, Inc. 114–130.

Kidd, J. M. (2007) Career counseling. Teoksessa Gunz, H. & Peiperl, M. (toim.) Handbook of career studies. Thousand Oaks: Sage Publications, Inc. 97–113.

Kiireelliset toimenpiteet sosiaalityön vahvistamiseksi. Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimuskeskuksen työryhmämuistioita 2003:10. Helsinki.

Kivinen, O., Nurmi, J. & Kanervo, O. (2002) Maisteriopista työuralle. Suomalaiset korkeakoulutetut eurooppalaisessa vertailussa. Opetusministeriö. Koulutus- ja tiedepolitiikan osaston julkaisusarja 94.

Kovalainen, A. (2004) Hyvinvointipalvelujen markkinoituminen ja sukupuolisopimuksen muutos. Teoksessa Henriksson, L. & Wrede, S. (toim.) Hyvinvointityön ammatit. Helsinki: Gaudeamus. 187–209.

Kovanen, P. (1995) Miksi sosiaalityöntekijä lopettaa? Tutkimus sosiaalityöntekijöiden poislähtöön vaikuttaneista tekijöistä Helsingissä. Pro gradu -tutkielma, Tampereen yliopisto.

Kröger, T. (1995) Kunnat valtion valvonnassa? Teoksessa Sipilä, J., Ketola, O., Kröger, T. & Rauhala, P-L. (toim.) Sosiaalipalvelujen Suomi. Porvoo: WSOY. 23–85.

Kuula, A. (2006) Yksityisyydensuoja tutkimuksessa. Teoksessa Hallamaa, J., Launis, V., Lötjönen, S. & Sorvali, I. (toim.) Etiikkaa ihmistieteille. Tietolipas 211. Helsinki: Suomalaisen kirjallisuuden seura. 124–140.

Lindberg, J. & Tolonen, M. (2005) Vastavalmistuneiden urapolut. Vuosina 2003–2004 valmistuneiden Talentian jäsenten sijoittuminen työelämään. Sosiaalialan korkeakoulutettujen ammattijärjestö Talentia ry. Helsinki 2005. [online] <URL: http://www.talentia.fi/files/1656_Urapolut2005.pdf> Luettu 1.6.2010.

Lähtenmäki, S. (1992). ”MIKÄ SILLE NYT TULI?” eli Työura ja sen kriisivaiheet urakäyttäytymisen yksilöllisten erojen kannalta tarkasteluna. Turun kauppakorkeakoulun julkaisu. Sarja D-2: 1992.

Lähtenmäki, S. (1995) ”MITÄ KUULUU — KUKA KÄSKEE?” Yksilöllinen urakäyttäytyminen ja sitä ohjaavat tekijät suomalaisessa liiketoimintaympäristössä — vaihemallin mukainen tarkastelu. Turun kauppakorkeakoulun julkaisu. Sarja A-1: 1995.

Lähtinen, M. (2010) Kunta- ja palvelurakenteen uudistus. Teoksessa Kananoja, A., Lähtinen, M. & Marjamäki, P. (toim.) Sosiaalityön käsikirja. Toinen, uudistettu laitos. Helsinki: Tietosanoma. 108–117.

- Mainiero, L. A. & Sullivan, S. E. (2005) Kaleidoscope careers: An alternate explanation for the “opt-out” revolution. *Academy of Management Executive* 19 (1), 106–123.
- Marjamäki, P., Mäntysaari, M. & Ristimäki, T. (1998) Sosiaalityöntekijät Suomessa 1998 — tehtävät, koulutus, määrä ja riittävyys. Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimuskeskuksen selvityksiä 1998:9. Helsinki.
- Marshall, J. (2000) *Living Lives of Change: Examining Facets of Women Managers’ Career Stories*. Teoksessa Peiperl, M., Arthur, M., Goffee, R. & Morris, T. (toim.) *Career Frontiers. New Conceptions of Working Lives*. Oxford: Oxford University Press. 202–227.
- Matela, K. (2007) Viihtyvät ja vaihtuvat: Lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden työssä pysymiseen ja työstä lähtemiseen vaikuttavat yksilölliset, työperäiset ja organisatoriset tekijät. Julkaisussa Laitinen & Kemppainen (toim.) *Tutkiva sosiaalityö. Näkökulmia tulevaisuuteen ja innovaatioihin*. Talentia-lehti/ Sosiaalityön tutkimuksen seura 2007. 12–18.
- Matela, K. (2009) Viihtyvät ja vaihtuvat. Lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden työssä pysymiseen ja työstä lähtemiseen vaikuttavat tekijät. Lisensiaatin tutkimus. Erikoissosiaalityöntekijän koulutus. Lapsi- ja nuorisososiaalityö. Sosiaalityön laitos. Lapin yliopisto.
- Matthies, A-L. (1993) Epävirallinen ja virallinen sosiaalityön modernisaatiossa. Teoksessa Granfelt, R., Jokiranta, H., Karvinen, S., Matthies, A-L. & Pohjola, A. (1993) *Monisärmäinen sosiaalityö. Sosiaaliturvan keskusliitto. Sosiaaliturvan kirjallisuus, sarja sosiaalityö 1*. Helsinki. 97–130.
- Mavin, S. (2001) Women’s career in theory and practice: time for change? *Women in Management Review* 16 (4), 183–192.
- Mayrhofer, W., Meyer, M. & Steyrer, J. (2007) Contextual Issues in the Study of Careers. Teoksessa Gunz, H. & Peiperl, M. (toim.) *Handbook of career studies*. Thousand Oaks: Sage Publications, Inc. 215–240.
- McDonald, P., Brown, K. & Bradley, L. (2005) Have traditional career paths given way to protean ones? Evidence from senior managers in the Australian public sector. *Career Development International* 10 (2), 109–129.
- Metsämuuronen, J. (2009) Tutkimuksen tekemisen perusteet ihmistieteissä. Tutkijalaitos. Helsinki: International Methelp Oy.
- Miettinen, A. & Rotkirch, A. (2008) Milloin on lapsen aika? Lastenhankinnan toiveet ja esteet. *Perhebarometri 2008*. Väestöliitto, Väestöntutkimuslaitos, katsauksia E 34/2008.
- Moilanen, J. (2007) Tutkimuseettiset kysymykset. Yleiset tutkimuseettiset kysymykset ja sosiaalityön tutkimuksen erityiskysymykset. Sosiaalityön tutkimus -luentosarja. Jyväskylän yliopisto. 27.11.2007.
- Moore, C., Gunz, H. & Hall, D. T. (2007) Tracing the historical roots of career theory in management and organizational studies. Teoksessa Gunz, H. & Peiperl, M. (toim.) *Handbook of career studies*. Thousand Oaks: Sage Publications, Inc. 13–38.

Mäntysaari, M. (2010) Esipuhe. Teoksessa Hietamäki, J. & Kantola, H. (2010) Sosiaalityön ammatillisen lisensiaatinkoulutuksen arviointitutkimus. Jyväskylän yliopisto. Sosiaalityön julkaisusarja 7, 3.

Nummenmaa, L. (2009) Käyttäytymistieteiden tilastolliset menetelmät. Helsinki: Kustannus-osakeyhtiö Tammi.

Nykänen, P. (2008) Sukupuolen vaikutus nuorten toimihenkilöiden urakehitykseen. Keskusteluaiheita — Discussion papers No. 1117. Helsinki: ETLA Elinkeinoelämän tutkimuslaitos.

O’Neil, D. A., Bilimoria, D. & Saatcioglu, A. (2004) Women’s Career Types: attributions of satisfaction with career success. *Career Development International* 9 (5), 478–500.

Palattaisiinko aikaan entiseen? (2010) Nimimerkki Vanhanaikainen. *Talentia* 37 (6), 6.

Pellinen, K. (2009) Lastensuojelun johtajan moraalinen ura. Tutkimus lastensuojelun johtavan sosiaalityöntekijän urasta Goffmanin moraalisen uran käsitteen valossa. Tampereen yliopisto. Sosiaalityön tutkimuksen laitos. Pro gradu -tutkielma. [online] <URL: <http://tutkielmat.uta.fi/pdf/gradu03878.pdf> > Luettu 26.3.2010.

Petreljus, P. (2003) Gender and orientation towards social work. *Nordisk Sosialt Arbeid* 23 (3), 144–153.

Petreljus, P. (2005) Sukupuoli ja subjektiivinen sosiaalityössä. Tulkintoja naistyöntekijöiden muistoista. *Jyväskylä studies in education, psychology and social research* 266. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto.

Piispa, M. (2006) Kvantitatiivisen tutkimuksen eettiset lähtökohdat. Esimerkkinä naisiin kohdistuvan väkivallan tutkimus. Teoksessa Hallamaa, J., Launis, V., Lötjönen, S. & Sorvali, I. (toim.) *Etiikkaa ihmistieteille*. Tietolipas 211. Helsinki: Suomalaisen kirjallisuuden seura. 141–160.

Plano Clark, V. L. & Creswell, J. W. (2008) *The Mixed Methods Reader*. Thousand Oaks: Sage Publications, Inc.

Plowright, D. (2011) *Using Mixed Methods. Frameworks for an Integrated Methodology*. London: Sage Publications.

Pohjola, A. (2007) Eettisyyden haaste tutkimuksessa. Teoksessa Viinamäki, L. & Saari, E. (toim.) *Polkuja soveltavaan yhteiskuntatieteelliseen tutkimukseen*. Helsinki: Tammi. 11–31.

Quest, D. E. & Sturges, J. (2007) Living to work – working to live. Conceptualizations of careers among contemporary workers. Teoksessa Gunz, H. & Peiperl, M. (toim.) *Handbook of career studies*. Thousand Oaks: Sage Publications, Inc. 310–326.

Rauhala, P-L. (1996) Miten sosiaalipalvelut ovat tulleet osaksi suomalaista sosiaaliturvaa? Tampereen yliopisto. *Acta Universitatis Tamperensis*. ser A vol. 477.

Raunio, K. (2003) *Sosiaalityö murroksessa*. Helsinki: Gaudeamus.

Raunio, K. (2004) *Olellainen sosiaalityössä*. Helsinki: Gaudeamus.

- Robson, C. (2002) *Real World Research: A Resource for Social Scientists and Practitioner-Researchers*. 2nd Edition. Malden: Blackwell Publishing.
- Rouhelo, A. (2008) Akateemiset urapolut. Humanistisen, yhteiskuntatieteellisen ja kasvatustieteellisen alan generalistien urapolkujen alkuvaiheet 1980- ja 1990-luvuilla. Sarja C: osa 277. Scripta lingua fennica edita. Turun Yliopiston julkaisuja.
- Salminen, E. O. (1989) *Elämän ja uran ankkurit*. Helsinki: Gaudeamus.
- Sarvimäki, P. (2010) Sosiaalihuollon henkilöstö. Teoksessa Kananoja, A., Lähteinen, M. & Marjamäki, P. (toim.) *Sosiaalityön käsikirja*. Toinen, uudistettu laitos. Helsinki: Tietosanoma. 313–334.
- Satka, M. (1994) Sosiaalinen työ peräänkatsojamiehestä hoivayrittäjäksi. Teoksessa Jaakkola, J., Pulma, P., Satka, M. & Urponen, K. *Armeliaisuus, yhteisöapu, sosiaaliturva*. Suomalaisen sosiaalisen turvan historia. Helsinki: Sosiaaliturvan keskusliitto. 261–339.
- Satka, M. (2007a) Sosiaalityön ammattinimikkeiden kehitys. Teoksessa Satka, M., Auvinen, A., Aho, S. & Jaakkola, H. (toim.) *Huolenkantajat. Kokemuksia ja sattumuksia sosiaalialan vuosikymmeniltä*. Jyväskylä: PS-kustannus. 15–16.
- Satka, M. (2007b). Sosiaalityön tietoperustan ja osaamisen kehittäminen. Teoksessa Satka, M., Auvinen, A., Aho, S. & Jaakkola, H. (toim.) *Huolenkantajat. Kokemuksia ja sattumuksia sosiaalialan vuosikymmeniltä*. Jyväskylä: PS-kustannus. 185–188.
- Savickas, M. L. (2007) Occupational choice. Teoksessa Gunz, H. & Peiperl, M. (toim.) *Handbook of career studies*. Thousand Oaks: Sage Publications, Inc. 79–96.
- Schein, E. H. (1978) *Career dynamics. Matching individual and organizational needs*. Reading: Addison-Wesley Publishing Company.
- Schein, E. H. (1985) *Career anchors: Discovering your real values*. San Diego: University Associates, Inc.
- Schein, E. H. (1996) Career anchors revisited: Implications for career development in the 21st century. *Academy of Management Executive* 10 (4), 80–88.
- Schein, E. H. (2007) Afterword. Career Research. Some issues and Dilemmas. Teoksessa Gunz, H. & Peiperl, M. (toim.) *Handbook of career studies*. Thousand Oaks: Sage Publications, Inc. 573–576.
- Schneer, J. A. & Reitman, F. (1995) The Impact of Gender as Managerial Careers Unfold. *Journal of Vocational Behavior* 47 (3), 290–315.
- Shannon, D. M., Johnson, T. E., Searcy, C. & Lott, A. (2002) Using Electronic Surveys: Advice from Survey Professionals. *Practical Assessment, Research and Evaluation*, 8 (1). [online] <URL: <http://pareonline.net/getvn.asp?v=8&n=1>> Luettu 15.6.2011. Vaatii käyttäjätunnuksen.
- Siljander, J. (2004) Sosiaali- ja terveydenhuollon johtajien käsityksiä urakehityksestään ja siihen vaikuttaneista tekijöistä — “Jos minne lie, polkuni vie...” Pro gradu -tutkielma. Sosiaa-

li- ja terveysjohtamisen koulutusohjelma. Terveystalouden ja -talouden laitos. Kuopion yliopisto.

Sipilä, J. (1991) Asiantuntija ja johtaja. Miten hallitset nämä kaksi roolia? Porvoo: WSOY.

Sipilä, J. (1996) Sosiaalityön jäljillä. 2. Painos. Helsinki: Tammi.

Smith-Ruig, T. (2008) Making sense of careers through the lens of a path metaphor. *Career Development International* 13 (1), 20-32.

Solomon, D. J. (2001) Conducting Web-Based Surveys. *Practical Assessment, Research and Evaluation*, 7 (19). [online] <URL: <http://pareonline.net/getvn.asp?v=7&n=19>> Luettu 15.6.2011. Vaatii käyttäjätunnuksen.

Sosiaalityö hyvinvointipolitiikan välineenä 2015 -toimenpideohjelma (2005) Sosiaali- ja terveysministeriö. Julkaisuja 2005: 13. Helsinki.

Suikkanen, A., Linnakangas, R., Martti, S. & Karjalainen, A. (2001) Siirtymien palkkatyö. Sitran raportteja 16.

Sullivan, S. E. (1999) The Changing Nature of Careers: A Review and Research Agenda. *Journal of Management* 25 (3), 457–484.

Sullivan, S. E. & Arthur, M. B. (2006) The evolution of the boundaryless career concept: Examining physical and psychological mobility. *Journal of Vocational Behavior* 69 (1), 19–29.

Sullivan, S. E. & Crocitto, M. (2007) The developmental theories. A Critical Examination of Their Continuing Impact on Careers Research. Teoksessa Gunz, H. & Peiperl, M. (toim.) *Handbook of career studies*. Thousand Oaks: Sage Publications, Inc. 283–309.

Sullivan, S. E., Martin, D. F., Carden, W. A. & Mainiero, L. A. (2003) The Road Less Traveled: How to Manage the Recycling Career Stage. *Journal of Leadership and Organizational Studies* 10 (2), 34–42.

Super, D. E. (1957) *The Psychology of Careers. An introduction to vocational development*. New York: Harper & Brothers.

Suutari, V. & Taka, M. (2004) Career anchors of managers with global careers. *Journal of Management Development* 23 (9), 833–847.

Talentia (2011) Talentia ry:n Internetsivut [online] <URL:http://www.talentia.fi/talentia/tietoa_talentiasta> Luettu 25.1.2011

Tashakkori, A. & Creswell, J. W. (2007) Editorial: The new era of mixed methods. *Journal of Mixed Methods Research*, 1 (1), 3–7.

Tashakkori, A. & Teddlie, C. (1998) *Mixed Methodology. Combining Qualitative and Quantitative Approaches*. Applied Social Research Methods Series, Volume 46. Thousand Oaks: Sage Publications.

Tashakkori, A. & Teddlie, C. (toim.) (2003) *Handbook of Mixed Methods in Social and Behavioral Research*. Thousand Oaks: Sage.

Thomas, D. C. & Inkson, K. (2007) Careers across cultures. Teoksessa Gunz, H. & Peiperl, M. (toim.) Handbook of career studies. Thousand Oaks: Sage Publications, Inc. 451–470.

Tolonen, M. (2007) Vastavalmistuneiden urapolut 2007. Vuosina 2005–2006 valmistuneiden Talentian jäsenten sijoittuminen työelämään. Sosiaalialan korkeakoulutettujen ammattijärjestö Talentia ry. Helsinki 2007-10-05. [online] <URL: http://www.talentia.fi/files/3427_Urapolut2007PDF.pdf> Luettu 1.6.2010.

Tolonen, M. (2009) Vastavalmistuneiden urapolut 2009. Vuosina 2007–2008 valmistuneiden Talentian jäsenten sijoittuminen työelämään. Sosiaalialan korkeakoulutettujen ammattijärjestö Talentia ry. Helsinki 2009-10-05. [online] <URL: http://www.talentia.fi/files/6489_kokoselvitys.pdf> Luettu 1.6.2010.

Työmarkkinakeskusjärjestöjen työurasopimuksen linjaukset (2012) [online] <URL:http://www.stm.fi/c/document_library/get_file?folderId=4987634&name=DLFE-18902.pdf> Luettu 16.4.2012.

Töttö, P. (2004) Syvällistä ja pinnallista: teoria, empiria ja kausaalisuus sosiaalitutkimuksessa. Tampere: Vastapaino.

Töttö, P. (2000) Pirullisen positivismin paluu. Laadullisen ja määrällisen tarkastelua. Tampere: Vastapaino.

Urponen, K. (1994) Huoltoyhteiskunnasta hyvinvointivaltioon. Teoksessa Jaakkola, J., Pulma, P., Satka, M. & Urponen, K. Armeliaisuus, yhteisöapu, sosiaaliturva. Suomalaisen sosiaalisen turvan historia. Helsinki: Sosiaaliturvan keskusliitto. 163–260.

Valcour, M., Bailyn, L. & Quijada, M. A. (2007) Customized Careers. Teoksessa Gunz, H. & Peiperl, M. (toim.) Handbook of career studies. Thousand Oaks: Sage Publications, Inc. 188–210.

Valcour, P. M. & Tolbert, P. S. (2003) Gender, family and career in the era of boundarylessness: determinants and effects of intra- and inter-organizational mobility. International Journal of Human Resource Management 14 (5), 768–787.

Vanttaja, M. (2002) Koulumenestyvät. Tutkimus laudaturylioppilaiden koulutus- ja työurista. Kasvatusalan tutkimuksia – Research in Educational Sciences 8. Suomen Kasvatustieteellinen Seura.

Varila, J. & Kallio, K. (1992). Työura, pysyvyys ja muutos. Henkilöstön kehittämisen teoriaa kohden: silmäys pysyvyyden ja muutoksen prosesseihin. Valtionhallinnon kehittämiskeskus. Helsinki: VAPK-kustannus.

Vuorensyrjä, M., Borgman, M., Kemppainen, T., Mäntysaari, M. & Pohjola, A. (2006) Sosiaalialan osaajat 2015. Sosiaalialan osaamis-, työvoima- ja koulutustarpeiden ennakointihanke (SOTENNA): loppuraportti. Sosiaalityön julkaisusarja 4. Jyväskylän yliopisto. [online] <URL:https://www.jyu.fi/ytk/laitokset/yfi/oppiaineet/sto/tutkimus/sotenna_loppuraportti_2006.pdf> Luettu 1.6.2010.

Vuorikoski, M. (1999) Sosiaalityön professionalistuminen ja koulutus. Acta Universitatis Tampereensis 687. Tampere: Tampereen yliopisto.

Whitmarsh, L., Brown, D., Cooper, J., Hawkins-Rodgers, Y. & Keyser Wentworth, D. (2007) Choices and Challenges: A Qualitative Exploration of Professional Women's Career Patterns. *The Career Development Quarterly* 55 (3), 225–236.

Wils, L., Wils, T. & Tremblay, M. (2010) Toward a Career Anchor Structure: An Empirical Investigation of Engineers. *Industrial Relations* 65 (2), 236–256.

Yarnall, J. (1998) Career anchors: results of an organisational study in the UK. *Career Development International* 3 (2), 56–61.

Young, R. A. & Collin, A. (2004) Introduction: Constructivism and social constructionism in the career field. *Journal of Vocational Behavior* 64 (3), 373–388.

LAKILÄHTEET

Asetus sosiaalihuollon ammatillisen henkilöstön kelpoisuusehdoista 838/1984

Asetus sosiaalihuollon ammatillisen henkilöstön kelpoisuusehdoista 804/1992

Laki sosiaalihuollon ammatillisen henkilöstön kelpoisuusvaatimuksista 272/2005

LIITTEET

LIITE 1. Saatekirje

Hyvä Sosiaalityön ammattilainen,

Teen Jyväskylän yliopistoon pro gradu-tutkimustani sosiaalityön ammattilaisten työurista. Tähän tutkimukseen on valittu mukaan Talentian jäsenrekisterin perusteella yli 10 vuotta sitten valmistuneita sosiaalialan korkeakoulutettuja.

Työuralla tarkoitetaan tässä yksilöllisesti, ajan myötä kehittynyttä työkokemusten sarjaa. Tässä tutkimuksessa on tarkoituksena selvittää, minkälaisissa tehtävissä sosiaalityön ammattilaiset ovat valmistumisensa jälkeen työskennelleet ja mitä mahdollisia muutoksia työurilla on tapahtunut. Tutkimuksen avulla pyritään kuvaamaan työurapolkuja sosiaalityön kentällä sekä ammatillisten pyrkimysten ja motiivien merkitystä niiden muotoutumisessa.

Viime aikoina työurien pidentämisestä on tullut keskeinen yhteiskunnallinen tavoite, mutta mielestäni on olennaista myös tietää, minkälaisia nämä työurat ylipäänsä ovat. Työuria ei ole aiemmin juurikaan tutkittu sosiaalityön alalla, ja siksi onkin tärkeää kerätä tietoa ammatillisesta liikkuvuudesta myös sosiaalialan osalta.

Kerään tutkimukseeni tietoa sähköisen kyselylomakkeen avulla, johon pääsee oheisesta linkistä. Siinä keskitytään pääasiassa valmistumisen jälkeiseen työelämässä toimimiseen, ja voit vastata kysymyksiin muistinvaraisesti. Kyselyyn vastaaminen kestää noin 20 minuuttia.

Käsittelen lomakkeet ehdottoman luottamuksellisesti ja tulokset raportoidaan siten, ettei yksittäistä vastaajaa voida tunnistaa. Tarkoitukseni on tarkastella yleisesti, minkälaisissa tehtävissä sosiaalityön ammattilaiset ovat toimineet ja minkälaisia muutoksia valmistumisesta nykypäivään on mahdollisesti tapahtunut. Tutkimusaineisto on ainoastaan minun käytössäni, eikä sitä käytetä muihin kuin tutkimustarkoituksiin.

Toivoisin, että vastaisit oheisesta linkistä aukeavaan kyselyyn 3.12.2010 mennessä. Tutkimuksen onnistumisen kannalta jokainen vastaus on tärkeä.

<http://MRINTERVIEW2.ad.jyu.fi/mriWeb/mriWeb.dll?I.Project=TYOURAKYSELY>

Tutkimukseni ohjaajana toimii sosiaalityön lehtori, PhD Marjo Kuronen (marjo.kuronen@jyu.fi, XXXX-XXXXXX).

Jos haluat kysyä tutkimuksesta jotakin tai haluat lisätietoja, vastaan kysymyksiisi mielelläni. Kiitos vastaamiseen käyttämästäsi ajasta,

Elina Lehtonen
opiskelija, YTK, Jyväskylän yliopisto
elina.a.lehtonen@jyu.fi
XXX-XXXXXXX

LIITE 2 Kyselylomake

KYSELY SOSIAALITYÖN AMMATTILAISILLE

Tässä kyselyssä esitetään kysymyksiä sosiaalityön ammattilaisten työuriin ja niissä mahdollisesti tapahtuneisiin muutoksiin liittyen. Lisäksi kysytään ammatillisista motiiveista ja pyrkimyksistä.

Aluksi esitetään joitakin taustakysymyksiä. Tämän jälkeen kyselyssä keskitytään koulutus- ja työhistoriaan sekä mahdollisiin poissaoloihin työelämästä. Kyselyn keskivaiheilla esitetään väittämiä ammatillisista motiiveista, joita tulee arvioida suhteessa omaan työuraan. Työn vaihtoon liittyvistä motiiveista kysytään hieman, jos olet vaihtanut työtä. Lopuksi on vielä kokoavia kysymyksiä työurasta.

Valitse kohdallasi oikea vaihtoehto hiirellä klikkaamalla ja etene kyselyssä painamalla seuraava-painiketta.

Lisäohjeita kysymyksiin vastaamiseksi annetaan myös kysymyskohtaisesti.

TAUSTAKYSYMYKSIÄ:

1. Sukupuoli

- Nainen
- Mies

2. Syntymävuosi

3. Mikä on siviilisäätysi tällä hetkellä?

- Naimaton
- Naimisissa
- Avoliitto
- Asumuserossa
- Eronnut
- Leski

4. Onko sinulla lapsia?

- Kyllä, kirjaa heidän syntymävuotensa viereiseen kenttään _____
- Ei

KOULUTUS:

5. Mikä on korkein suorittamasi tutkinto?

- Tohtorin tai lisensiaatin tutkinto
- YTM tai VTM, johon sisältyy tai on lisäksi hankittu sosiaalityön koulutus
- Muu maisterin tutkinto, pääaine? _____
- Socionom examen, pol. kand.
- Sosiaalihuoltaja
- Muu alempi korkeakoulututkinto, mikä? _____
- Muu tutkinto, mikä? _____

6. Minä vuonna edellä mainittu tutkinto on valmistunut?

7. Onko sinulla asetuksen (608/2005) mukainen ammatillinen pätevyys?

- Kyllä
- Ei
- Muu pätevyysperuste, Mikä? _____

8. Teitkö opiskeluaikana tai ennen valmistumistasi koulutuksesi alaa vastaavia töitä?
(muuta kuin koulutukseen sisältyvät työharjoittelujaksot)

- Kyllä
- Ei

9. Onko sinulla edellä mainitun tutkinnon lisäksi suorittuna (mihin tahansa ammattialaan liittyviä) tutkintoja?

- Kyllä
- Ei

10. Mitä tutkintoja ja niiden valmistumisvuosi? Jos sinulla ei ole muita tutkintoja, siirry seuraavaan kysymykseen.

11. Oletko ennen sosiaalityön tehtävissä työskentelyäsi tehnyt työtä päätoimisesti (ei kesätyöt)?

- Kyllä
- Ei

12. Millä alalla olet työskennellyt?

13. Mikä seuraavista kuvaa nykyistä tilannettasi?

Voit halutessasi valita useamman seuraavista vaihtoehdoista.

- Työssä kokoaikaisesti
- Työssä osa-aikaisesti
- Opiskelu
- Virka- tai vuorotteluvapaalla
- Perhevapaalla
- Työttömänä
- Sairauslomalla
- Eläkkeellä
- Muu, mikä? _____

14. Kuinka monta vuotta olet työskennellyt sosiaalityön eri tehtävissä yhteensä?

15. Toimintahistoria valmistumisesta nykyhetkeen

Kirjaa seuraavaan kenttään muistinvaraisesti toimintahistoriasi valmistumisesta nykyhetkeen aloittaen valmistumisen jälkeisestä tilanteesta.

Tarkoituksena on kartoittaa työpaikkojen ja työtehtävien vaihtelua, mutta myös osa-aikaista työtä sekä työstä poissaoloja eli työttömyyden, opiskelun, perhevapaiden, virka- tai vuorotteluvapaiden ja sairauspoissaolojen vaihtelua. Kirjaa vain yli kuukauden kestäneet poissaolot työelämästä.

Kirjaa erillisinä myös saman työnantajan palveluksessa tapahtuneet siirtymiset eri tehtäviin, toimialalle tai osa-aikaiseen työhön. Kirjaa tällöin työnantaja-kohtaan ”sama”. Sinun ei tarvitse kirjata erikseen määräaikaisen työsuhteen jatkumista, mikäli työtehtävä on pysynyt samana. (Määräaikaisista töistä kysytään jatkossa lisää)
Osa-aikaisesta työstä kirjaa ”(osa-aikainen)” toimintahistoriaasi virkanimikkeen tai tehtä-

vän perään.

Kirjaa opiskelu toimintahistoriaasi, mikäli se on vaatinut kerralla yli kuukauden yhtäjaksoista poissaoloa työstä. Jos olet tehnyt opiskelun aikana töitä osa-aikaisesti, kirjaa osa-aikaisuus toimintahistoriaan. (Koulutuksista kysytään jatkossa lisää)

Mikäli olet ollut virkavapaalla työskennelläksesi toisessa työssä, kirjaa ”(virkavapaalla)” sen tehtävän perään, jota teit virkavapaalla ollessasi.

esimerkki toimintahistoriasta

sosiaalityöntekijä yhdennetty sosiaalityö sosiaalitoimisto 1 vuotta

sosiaalityöntekijä lastensuojelu sama 2 vuotta

johtava sosiaalityöntekijä hallinto sama 1 vuotta

perhevapaa 1 vuotta

johtava sosiaalityöntekijä (osa-aikainen) hallinto sama 2 vuotta

opiskelu 3 vuotta

projektityöntekijä kehittäminen osaamiskeskus 2 vuotta

työtön 0,5 vuotta

johtava sosiaalityöntekijä hallinto sosiaalitoimisto 1 vuotta

Virkanimike, tehtävä tai pääasiallinen toiminta / pääasiallinen toimiala / työpaikka tai työnantaja / kesto (noin)

16. Oletko suorittanut valmistumisesi jälkeen pidempiaikaisia jatko- tai täydennyskoulutuksia? (Tällä tarkoitetaan kuukaudesta useampiin vuosiin kestäviä koulutuksia, esimerkiksi erikoistumiskoulutuksia)

- Kyllä, olen suorittanut
- Kyllä, olen suorittanut koulutuksia ja suoritan uutta koulutusta parhaillaan
- Kyllä, suoritan koulutusta parhaillaan
- Ei, en ole suorittanut

17. Mitä koulutuksia olet käynyt? (tutkinto tai muuta tietoa koulutuksesta)

Merkitse koulutuksen perään sen kesto.

Jos osallistut parhaillaan jatkokoulutukseen, kirjaa mitä tutkintoa suoritat parhaillaan ja sen perään arvioitu valmistumisaika.

18. Oletko tehnyt valmistumisesi jälkeen työtä määräaikaisilla työsopimuksilla?

Kyllä

Ei

19. Onko määräaikaisella sopimuksella työskentely ollut?

Oma valinta

Ainoa tarjottu vaihtoehto

Sekä oma valinta että ainoa tarjottu vaihtoehto

20. Onko määräaikaisia työsopimuksiasi ketjutettu?

Kyllä

Ei

21. Oletko tehnyt valmistumisesi jälkeen työtä osa-aikaisesti?

Kyllä

Ei

22. Mikä on ollut keskeinen syy osa-aikaiselle työskentelylle?

Voit valita useamman vaihtoehdon, mikäli olet tehnyt useampina jaksoina töitä osa-aikaisesti.

Perhe

Opiskelu

Sairaus

Eläke

Muu, mikä? _____

SEURAAVAKSI SIIRRYTÄÄN AMMATILLISIA PYRKIMYKSIÄ JA MOTIIVEJA KUVAAVIIN VÄITTÄMIIN.

23. Valitse oheisiin väittämiin koko sosiaalityön alalla toimimaasi aikaa parhaiten kuvaava vaihtoehto.

	Täysin samaa mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	En samaa enkä eri mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Täysin eri mieltä
Työ on keskeinen osa identiteettiäni	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Olen kiinnostunut hallinnollisista tehtävistä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Haluan kehittää uutta sosiaalialalle, esim. oman yrityksen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Pysyvä ja turvallinen työsuhde on minulle tärkeää	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Haluan toimia työelämässä omilla ehdoillani, en muiden sääntöjen mukaan	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Erialaisten esteiden voittaminen on minulle tärkeää työelämässä toimiessani	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Minulle on tärkeää saavuttaa tasapaino työni ja perheeni välille	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Minulle on tärkeää työskennellä sosiaalityön arvojen mukaisesti	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Olen kiinnostunut johtotehtävistä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Minulle on tärkeää kasvattaa ammattitaitoani sillä sosiaalityön toiminta-alueella, jolla toimin	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Haluan olla työssäni itsenäisesti toimiva ja riippumaton muiden tekemisistä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Valitse oheisiin väittämiin koko sosiaalityön alalla toimimaasi aikaa parhaiten kuvaava vaihtoehto.

	Täysin samaa mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	En samaa enkä eri mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Täysin eri mieltä
Minulle on tärkeää pitää työ ja vapaa-aika tasapainossa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Olen omistautunut sosiaalityössä työskentelemiselle	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Olen kiinnostunut työssä enemmän uuden luomisesta kuin olemassa olevien asioiden parissa toimimisesta	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Haluan ponnistella työssäni osaamiseni ja kykyjeni ääri rajoilla	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Haluan ottaa riskejä työelämässä toimiessani	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Haluan määritellä työni ja tekemiseni tavat itse	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Minulle on tärkeää saavuttaa tasapaino työn ja yksityiselämän välille	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Koen sosiaalityön auttamistehtävän merkitykselliseksi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Haasteellisuus on minulle tärkeää työssä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ennakoitavuus on minulle keskeistä työelämässä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Valitse oheisiin väittämiin koko sosiaalityön alalla toimimaasi aikaa parhaiten kuvaava vaihtoehto

	Täysin samaa mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	En samaa enkä eri mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Täysin eri mieltä
Haluan edetä työurallani ylöspäin organisaatiohierarkiassa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jatkuvuus on minulle tärkeää työelämässä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
En ole valmis uhraamaan vapaa-aikaani työlle	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Pidän kiinni sosiaalityön keskeisistä arvoista, vaikka joutuisin sen vuoksi vaihtamaan työpaikkaa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kokonaisuuksien hallitseminen organisaatiossa on minulle tärkeämpää kuin erityisammattitaidon kehittäminen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Olen kiinnostunut uusien toiminta- ja työskentelytapojen luomisesta	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Asiakastyö on minulle keskeinen työn sisältö	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Pysyn mieluummin tutussa työssä kuin hakeudun uusiin tehtäviin	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Minulle on tärkeää olla vapaa organisaatioiden asettamista rajoitteista	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Uuden oppiminen on minulle tärkeää työelämässä toimiessani	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Haluan hakeutua työelämässä vaativampiin tehtäviin	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Edellä on kysytty erilaisten ammatillisten pyrkimysten ja motivaatiovaihtoehtojen merkitystä sinulle. Nyt kysytään ammatillisissa pyrkimyksissäsi työurasi aikana mahdollisesti tapahtuneita muutoksia.

24. Arvioi seuraavien ammatillisten motiivien merkitysten muutoksia työurasi aikana

Oman asiantuntijuuteni kehittämisen merkitys minulle...

- on pysynyt samana (tärkeänä tai ei tärkeänä) työurani aikana
- on vähentynyt työurani aikana
- on vaihdellut työurani aikana
- on lisääntynyt työurani aikana

Johtotehtäviin etenemisen merkitys minulle...

- on pysynyt samana (tärkeänä tai ei tärkeänä) työurani aikana
- on vähentynyt työurani aikana
- on vaihdellut työurani aikana
- on lisääntynyt työurani aikana

Työni kehittämisen ja uudistamisen merkitys minulle...

- on pysynyt samana (tärkeänä tai ei tärkeänä) työurani aikana
- on vähentynyt työurani aikana
- on vaihdellut työurani aikana
- on lisääntynyt työurani aikana

Turvallisen työsuhteen merkitys minulle...

- on pysynyt samana (tärkeänä tai ei tärkeänä) työurani aikana
- on vähentynyt työurani aikana
- on vaihdellut työurani aikana
- on lisääntynyt työurani aikana

Työhön liittyvän itsenäisyyden ja riippumattomuuden merkitys minulle...

- on pysynyt samana (tärkeänä tai ei tärkeänä) työurani aikana
- on vähentynyt työurani aikana
- on vaihdellut työurani aikana
- on lisääntynyt työurani aikana

Haasteellisten työtehtävien merkitys minulle...

- on pysynyt samana (tärkeänä tai ei tärkeänä) työurani aikana
- on vähentynyt työurani aikana
- on vaihdellut työurani aikana
- on lisääntynyt työurani aikana

Työn ja perheen välisen tasapainon merkitys minulle ...

- on pysynyt samana (tärkeänä tai ei tärkeänä) työurani aikana
- on vähentynyt työurani aikana
- on vaihdellut työurani aikana
- on lisääntynyt työurani aikana

Sosiaalityön merkitys minulle palvelutyönä ...

- on pysynyt samana (tärkeänä tai ei tärkeänä) työurani aikana
- on vähentynyt työurani aikana
- on vaihdellut työurani aikana
- on lisääntynyt työurani aikana

25. Oletko vaihtanut työurasi aikana työpaikkaa tai työtehtävää?

- Kyllä
- Ei

26. Vastaa seuraaviin väittämiin koskien työpaikan vaihtamista

	Aina	Usein	Toisinaan	Harvoin	Ei koskaan
Vaihtelunhalu on ollut merkityksellinen tekijä vaihtaessani työtä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työssä jaksaminen on ollut merkityksellinen tekijä vaihtaessani työtä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Perhesyyt (esim. puolison työn perässä muuttaminen) ovat olleet työn vaihtamisen taustalla	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työorganisaatiossa tehty tehtävien uudelleenjärjestely on ollut syynä työn muutokseen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Uudesta työstä maksettu parempi palkka on ollut merkityksellinen tekijä vaihtaessani työtä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Syyt työstä pois siirtymiseen ovat olleet sen määräaikaisesta työsopimuksesta johtuvia	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Minulle on tarjoutunut uusi työ, jonka mahdollisuuksiin olen halunnut tarttua	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työtä, josta olen vaihtanut pois, ei ole ollut mahdollista tehdä omien arvojeni mukaisesti	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Olen ollut tyytymätön sen työtehtävän sisältöön, josta olen vaihtanut pois	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Olen ollut tyytymätön työolosuhteisiin (esim. liiallinen työmäärä, liian pienet resurssit, työturvallisuus) työssä, josta olen vaihtanut pois	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Olen ollut tyytymätön työorganisaatioon, josta olen vaihtanut pois	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Olen ollut tyytymätön sosiaalisiin suhteisiin työpaikalla, josta olen vaihtanut pois	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Olen ollut tyytymätön esimieheni toimintaan (esim. tuen ja arvostuksen antaminen) työpaikalla, josta olen vaihtanut pois	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Olen ollut tyytymätön sen työn fyysiseen sijaintiin, josta olen vaihtanut pois.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Irtisanominen on ollut syynä työn vaihtamiseen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

27. Onko työn vaihtamisen taustalla ollut muita syitä? Mitä?

Jos työn vaihtamiselle ei ole ollut muita syitä, siirry seuraavaan kysymykseen.

Vastaa seuraaviin väittämiin koko sosiaalityön parissa toimimaasi aikaa ajatellen.

28. Minkälaisena näet työurasi valmistumisesta nykyhetkeen

	Täysin samaa mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	En samaa enkä eri mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Täysin eri mieltä
Koen sosiaalityön parissa tekemäni työuran vaihtelevana	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Koen sosiaalityön parissa tekemäni työuran tasaisena	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Koen sosiaalityön parissa tekemäni työuran ennakoitavana	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työurani on edennyt omien valintojeni ohjaamana	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Hahmotan työurani suunnitelmallisena	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Hahmotan työurani sattumien ohjaamana	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Olen joutunut tekemään työurani suhteen kompromisseja	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tunnen polkeneeni paikallani työurallani	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työurani on vastannut suunnitelmiani	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Olen tyytyväinen työuraani kokonaisuudessaan	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Olen tyytymätön saavutuksiini työurallani	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Olen tällä hetkellä toivetyössäni	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

29. Mitä mieltä olet seuraavista väittämistä?

	Täysin samaa mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	En samaa enkä eri mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Täysin eri mieltä
Aion jatkaa nykyisessä työssäni eläkkeelle jäämiseeni saakka	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Aion vaihtaa toisiin tehtäviin sosiaalialalla	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Toivon saavani ylennyksen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Aion pitää lähitulevaisuudessa vapaata työnteosta	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Aion perustaa oman sosiaalialan yrityksen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Aion osallistua jatkokoulutukseen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Aion vaihtaa kokonaan pois sosiaalialalta	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

30. Onko sinulle tarjottu sosiaalityön parissa toimimasi työuran aikana jotakin työtä, mutta olet jättänyt tilaisuuden käyttämättä?

- Kyllä
- Ei

31. Minkä vuoksi jätit työtarjouksen väliin?

32. Oletko halunnut sosiaalityön parissa toimimasi työuran aikana vaihtaa työpaikkaa, mutta et ole tullut valituksi hakemaasi tehtävään?

- Kyllä
- En

33. Onko jokin tavoiteltu asia jäänyt sosiaalityön parissa toimimasi työuran aikana toteutumatta?

- Kyllä
- Ei

34. Mikä tämä toteutumaton asia on ja onko sen toteutumattomuudelle jokin tietty syy?

LOPUKSI

Lopuksi voit vielä kommentoida kyselyä tai kirjoittaa joitakin tarkennuksia niin halutessasi.

Suuret kiitokset osallistumisestasi!

LIITE 3. Ura-ankkurien vertailut

Taulukko 1. Teknis-funktionaalinen pätevyys -ankkuri

Työuratyyppi	n	Keskiarvo	Keskihajonta	Järjestysarvo
Tasainen työura	47	4,170	0,585	145,63
Hallintoon johtava työura	57	4,398	0,461	182,61
Asiakasryhmään keskittyvä työura	42	4,373	0,461	177,45
Asiakasryhmältään vaihteleva työura	47	4,114	0,436	128,65
Asemaltaan vaihteleva työura	27	4,111	0,692	143,85
Asiakasryhmältään ja asemaltaan vaihteleva työura	31	4,086	0,558	127,94
Erikoistehtäviä sisältävä työura	66	4,349	0,577	178,80

Taulukko 2. Johtamistaidollinen pätevyys -ankkuri

Työuratyyppi	Vertailtava työuratyyppi	keskiarvojen ero	p-arvo
Tasainen työura Keskiarvo= 2,601 (s.d= 0,861)	Hallintoon johtava	-1,206	.000
	Asiakasryhmään keskittyvä	0,160	.969
	Asiakasryhmältään vaihteleva	0,266	.700
	Asemaltaan vaihteleva	-0,121	.996
	Asiakasryhmältään ja asemaltaan vaihteleva	-0,431	.261
	Erikoistehtäviä sisältävä	-0,945	.000
Hallintoon johtava työura keskiarvo= 3,807 (s.d= 0,786)	Tasainen	1,206	.000
	Asiakasryhmään keskittyvä	1,367	.000
	Asiakasryhmältään vaihteleva	1,472	.000
	Asemaltaan vaihteleva	1,085	.000
	Asiakasryhmältään ja asemaltaan vaihteleva	0,775	.001
	Erikoistehtäviä sisältävä	0,262	.573
Asiakasryhmään keskittyvä työura keskiarvo= 2,441 (s.d= 0,824)	Tasainen	-0,160	.969
	Hallintoon johtava	-1,367	.000
	Asiakasryhmältään vaihteleva	0,105	.997
	Asemaltaan vaihteleva	-0,282	.805
	Asiakasryhmältään ja asemaltaan vaihteleva	-0,592	.040
	Erikoistehtäviä sisältävä	-1,105	.000
Asiakasryhmältään vaihteleva työura keskiarvo= 2,335 (s.d= 0,767)	Tasainen	-0,266	.700
	Hallintoon johtava	-1,472	.000
	Asiakasryhmään keskittyvä	-0,105	.997
	Asemaltaan vaihteleva	-0,387	.446

(jatkuu)

TAULUKKO 2. (jatkuu)			
	Asiakasryhmältään ja asemaltaan vaihteleva Erikoistehtäviä sisältävä	-0,697 -1,210	.005 .000
Asemaltaan vaihteleva työura keskiarvo= 2,722 (s.d= 0,889)	Tasainen Hallintoon johtava Asiakasryhmään keskittyvä Asiakasryhmältään vaihteleva Asiakasryhmältään ja asemaltaan vaihteleva Erikoistehtäviä sisältävä	0,121 -1,085 0,282 0,387 -0,31 -0,823	.996 .000 .805 .446 .782 .000
Asiakasryhmältään ja asemaltaan vaihteleva työura keskiarvo= 3,032 (s.d= 0,800)	Tasainen Hallintoon johtava Asiakasryhmään keskittyvä Asiakasryhmältään vaihteleva Asemaltaan vaihteleva Erikoistehtäviä sisältävä	0,431 -0,775 0,592 0,697 0,310 -0,513	.261 .001 .040 .005 .782 .065
Erikoistehtäviä sisältävä keskiarvo= 3,546 (s.d= 0,833)	Tasainen Hallintoon johtava Asiakasryhmään keskittyvä Asiakasryhmältään vaihteleva Asemaltaan vaihteleva Asiakasryhmältään ja asemaltaan vaihteleva	0,944 -0,262 1,105 1,210 0,823 0,513	.000 .573 .000 .000 .000 .065

Taulukko 3. Yrittäjyys-ankkuri

Työuratyyppi	Vertailtava työuratyyppi	keskiarvojen ero	p-arvo
Tasainen työura Keskiarvo= 2,840 (s.d= 0,690)	Hallintoon johtava	-0,484	.009
	Asiakasryhmään keskittyvä	-0,118	.986
	Asiakasryhmältään vaihteleva	0,032	1.000
	Asemaltaan vaihteleva	-0,178	.941
	Asiakasryhmältään ja asemaltaan vaihteleva	-0,410	.153
	Erikoistehtäviä sisältävä	-0,921	.000
Hallintoon johtava työura keskiarvo= 3,325 (s.d= 0,713)	Tasainen	0,484	.009
	Asiakasryhmään keskittyvä	0,366	.138
	Asiakasryhmältään vaihteleva	0,516	.004
	Asemaltaan vaihteleva	0,306	.502
	Asiakasryhmältään ja asemaltaan vaihteleva	0,075	.999
	Erikoistehtäviä sisältävä	-0,437	.011
Asiakasryhmään keskittyvä työura keskiarvo= 2,958 (s.d= 0,612)	Tasainen	0,118	.986
	Hallintoon johtava	-0,366	.138
	Asiakasryhmältään vaihteleva	0,150	.952
	Asemaltaan vaihteleva	-0,060	1.000
	Asiakasryhmältään ja asemaltaan vaihteleva	-0,292	.577
	Erikoistehtäviä sisältävä	-0,803	.000
Asiakasryhmältään vaihteleva työura keskiarvo= 2,809 (s.d= 0,684)	Tasainen	-0,032	1.000
	Hallintoon johtava	-0,516	.004
	Asiakasryhmään keskittyvä	-0,150	.952
	Asemaltaan vaihteleva	-0,210	.877
	Asiakasryhmältään ja asemaltaan vaihteleva	-0,442	.096
	Erikoistehtäviä sisältävä	-0,953	.000
Asemaltaan vaihteleva työura keskiarvo= 3,019 (s.d= 0,650)	Tasainen	0,178	.941
	Hallintoon johtava	-0,306	.502
	Asiakasryhmään keskittyvä	0,060	1.000
	Asiakasryhmältään vaihteleva	0,210	.877
	Asiakasryhmältään ja asemaltaan vaihteleva	-0,232	.871
	Erikoistehtäviä sisältävä	-0,743	.000
Asiakasryhmältään ja asemaltaan vaihteleva työura keskiarvo= 3,250 (s.d= 0,736)	Tasainen	0,410	.153
	Hallintoon johtava	-0,075	.999
	Asiakasryhmään keskittyvä	0,292	.577
	Asiakasryhmältään vaihteleva	0,442	.096
	Asemaltaan vaihteleva	0,232	.871
	Erikoistehtäviä sisältävä	-0,511	.016
Erikoistehtäviä sisältävä keskiarvo= 3,761 (s.d= 0,764)	Tasainen	0,921	.000
	Hallintoon johtava	0,437	.011
	Asiakasryhmään keskittyvä	0,803	.000
	Asiakasryhmältään vaihteleva	0,953	.000
	Asemaltaan vaihteleva	0,743	.000
	Asiakasryhmältään ja asemaltaan vaihteleva	0,511	.016

Taulukko 4. Turvallisuus-ankkuri

Työuratyyppi	Vertailtava työuratyyppi	keskiarvojen ero	p-arvo
Tasainen työura Keskiarvo= 3,894 (s.d= 0,587)	Hallintoon johtava	0,231	.599
	Asiakasryhmään keskittyvä	0,150	.945
	Asiakasryhmältään vaihteleva	0,378	.104
	Asemaltaan vaihteleva	0,088	.998
	Asiakasryhmältään ja asemaltaan vaihteleva	0,434	.088
	Erikoistehtäviä sisältävä	0,606	.000
Hallintoon johtava työura keskiarvo= 3,662 (s.d= 0,682)	Tasainen	-0,231	.599
	Asiakasryhmään keskittyvä	-0,082	.997
	Asiakasryhmältään vaihteleva	0,146	.930
	Asemaltaan vaihteleva	-0,143	.972
	Asiakasryhmältään ja asemaltaan vaihteleva	0,203	.835
	Erikoistehtäviä sisältävä	0,374	.040
Asiakasryhmään keskittyvä työura keskiarvo= 3,744 (s.d= 0,631)	Tasainen	-0,150	.945
	Hallintoon johtava	0,082	.997
	Asiakasryhmältään vaihteleva	0,228	.695
	Asemaltaan vaihteleva	-0,062	1.000
	Asiakasryhmältään ja asemaltaan vaihteleva	0,284	.572
	Erikoistehtäviä sisältävä	0,456	.013
Asiakasryhmältään vaihteleva työura keskiarvo=3,516 (s.d= 0,668)	Tasainen	-0,378	.104
	Hallintoon johtava	-0,146	.930
	Asiakasryhmään keskittyvä	-0,228	.695
	Asemaltaan vaihteleva	-0,290	.574
	Asiakasryhmältään ja asemaltaan vaihteleva	0,056	1.000
	Erikoistehtäviä sisältävä	0,228	.578
Asemaltaan vaihteleva työura keskiarvo= 3,806 (s.d= 0,745)	Tasainen	-0,088	.998
	Hallintoon johtava	0,143	.972
	Asiakasryhmään keskittyvä	0,062	1.000
	Asiakasryhmältään vaihteleva	0,290	.574
	Asiakasryhmältään ja asemaltaan vaihteleva	0,346	.461
	Erikoistehtäviä sisältävä	0,518	.017
Asiakasryhmältään ja asemaltaan vaihteleva työura keskiarvo= 3,460 (s.d= 0,707)	Tasainen	-0,434	.088
	Hallintoon johtava	-0,203	.835
	Asiakasryhmään keskittyvä	-0,284	.572
	Asiakasryhmältään vaihteleva	-0,056	1.000
	Asemaltaan vaihteleva	-0,346	.461
	Erikoistehtäviä sisältävä	0,172	.908
Erikoistehtäviä sisältävä keskiarvo= 3,288 (s.d= 0,738)	Tasainen	-0,606	.000
	Hallintoon johtava	-0,374	.040
	Asiakasryhmään keskittyvä	-0,456	.013
	Asiakasryhmältään vaihteleva	-0,228	.578
	Asemaltaan vaihteleva	-0,518	.017
	Asiakasryhmältään ja asemaltaan vaihteleva	-0,172	.908

Taulukko 5. Itsenäisyys ja riippumattomuus -ankkuri

Työuratyyppi	Vertailtava työuratyyppi	keskiarvojen ero	p-arvo
Tasainen työura Keskiarvo= 3,330 (s.d= 0,703)	Hallintoon johtava	0,137	.975
	Asiakasryhmään keskittyvä	0,175	.942
	Asiakasryhmältään vaihteleva	0,080	.999
	Asemaltaan vaihteleva	0,219	.911
	Asiakasryhmältään ja asemaltaan vaihteleva	0,136	.989
	Erikoistehtäviä sisältävä	-0,269	.554
Hallintoon johtava työura keskiarvo= 3,193 (s.d= 0,683)	Tasainen	-0,137	.975
	Asiakasryhmään keskittyvä	0,038	1.000
	Asiakasryhmältään vaihteleva	-0,057	1.000
	Asemaltaan vaihteleva	0,082	.999
	Asiakasryhmältään ja asemaltaan vaihteleva	-0,001	1.000
	Erikoistehtäviä sisältävä	-0,406	.068
Asiakasryhmään keskittyvä työura keskiarvo= 3,155 (s.d= 0,783)	Tasainen	-0,175	.942
	Hallintoon johtava	-0,038	1.000
	Asiakasryhmältään vaihteleva	-0,095	.998
	Asemaltaan vaihteleva	0,044	1.000
	Asiakasryhmältään ja asemaltaan vaihteleva	-0,039	1.000
	Erikoistehtäviä sisältävä	-0,444	.067
Asiakasryhmältään vaihteleva työura keskiarvo= 3,250 (s.d= 0,912)	Tasainen	-0,080	.999
	Hallintoon johtava	0,057	1.000
	Asiakasryhmään keskittyvä	0,095	.998
	Asemaltaan vaihteleva	0,139	.990
	Asiakasryhmältään ja asemaltaan vaihteleva	0,057	1.000
	Erikoistehtäviä sisältävä	-0,349	.236
Asemaltaan vaihteleva työura keskiarvo= 3,111 (s.d= 0,833)	Tasainen	-0,219	.911
	Hallintoon johtava	-0,082	.999
	Asiakasryhmään keskittyvä	-0,044	1.000
	Asiakasryhmältään vaihteleva	-0,139	.990
	Asiakasryhmältään ja asemaltaan vaihteleva	-0,082	1.000
	Erikoistehtäviä sisältävä	-0,487	.098
Asiakasryhmältään ja asemaltaan vaihteleva työura keskiarvo= 3,194 (s.d= 0,836)	Tasainen	-0,136	.989
	Hallintoon johtava	0,001	1.000
	Asiakasryhmään keskittyvä	0,039	1.000
	Asiakasryhmältään vaihteleva	-0,057	1.000
	Asemaltaan vaihteleva	0,082	1.000
	Erikoistehtäviä sisältävä	-0,405	.216
Erikoistehtäviä sisältävä keskiarvo=3,599 (s.d= 0,763)	Tasainen	0,269	.554
	Hallintoon johtava	0,406	.068
	Asiakasryhmään keskittyvä	0,444	.067
	Asiakasryhmältään vaihteleva	0,349	.236
	Asemaltaan vaihteleva	0,487	.098
	Asiakasryhmältään ja asemaltaan vaihteleva	0,405	.216

Taulukko 6. Haasteellisuus-ankkuri

Työuratyyppi	Vertailtava työuratyyppi	keskiarvojen ero	p-arvo
Tasainen työura keskiarvo= 3,335 (s.d= 0,704)	Hallintoon johtava	-0,441	.022
	Asiakasryhmään keskittyvä	-0,117	.985
	Asiakasryhmältään vaihteleva	0,181	.865
	Asemaltaan vaihteleva	0,039	1.000
	Asiakasryhmältään ja asemaltaan vaihteleva	-0,149	.967
	Erikoistehtäviä sisältävä	-0,494	.004
Hallintoon johtava työura keskiarvo= 3,776 (s.d= 0,656)	Tasainen	0,441	.022
	Asiakasryhmään keskittyvä	0,324	.244
	Asiakasryhmältään vaihteleva	0,622	.000
	Asemaltaan vaihteleva	0,480	.049
	Asiakasryhmältään ja asemaltaan vaihteleva	0,292	.483
	Erikoistehtäviä sisältävä	-0,053	1.000
Asiakasryhmään keskittyvä työura keskiarvo= 3,452 (s.d= 0,708)	Tasainen	0,117	.985
	Hallintoon johtava	-0,324	.244
	Asiakasryhmältään vaihteleva	0,298	.396
	Asemaltaan vaihteleva	0,156	.970
	Asiakasryhmältään ja asemaltaan vaihteleva	-0,032	1.000
	Erikoistehtäviä sisältävä	-0,377	.086
Asiakasryhmältään vaihteleva työura keskiarvo= 3,154 (s.d= 0,771)	Tasainen	-0,181	.865
	Hallintoon johtava	-0,622	.000
	Asiakasryhmään keskittyvä	-0,298	.396
	Asemaltaan vaihteleva	-0,142	.979
	Asiakasryhmältään ja asemaltaan vaihteleva	-0,330	.377
	Erikoistehtäviä sisältävä	-0,675	.000
Asemaltaan vaihteleva työura keskiarvo= 3,296 (s.d= 0,687)	Tasainen	-0,039	1.000
	Hallintoon johtava	-0,480	.049
	Asiakasryhmään keskittyvä	-0,156	.970
	Asiakasryhmältään vaihteleva	0,142	.979
	Asiakasryhmältään ja asemaltaan vaihteleva	-0,188	.946
	Erikoistehtäviä sisältävä	-0,533	.014
Asiakasryhmältään ja asemaltaan vaihteleva työura keskiarvo= 3,484 (s.d= 0,512)	Tasainen	0,149	.967
	Hallintoon johtava	-0,292	.483
	Asiakasryhmään keskittyvä	0,032	1.000
	Asiakasryhmältään vaihteleva	0,330	.377
	Asemaltaan vaihteleva	0,188	.946
	Erikoistehtäviä sisältävä	-0,346	.248
Erikoistehtäviä sisältävä keskiarvo= 3,517 (s.d= 0,726)	Tasainen	0,494	.004
	Hallintoon johtava	0,053	1.000
	Asiakasryhmään keskittyvä	0,377	.086
	Asiakasryhmältään vaihteleva	0,675	.000
	Asemaltaan vaihteleva	0,533	.014
	Asiakasryhmältään ja asemaltaan vaihteleva	0,346	.248

Taulukko 7. Eri elämänalueiden yhdentymisen -ankkuri

	n	keskiarvo	keski-hajonta	järjestys-arvo
Eheä työura	157	4,501	0,581	145,55
Katkoksellinen työura	160	4,688	0,440	172,19
Tasainen työura	47	4,723	0,425	179,27
Hallintoon johtava työura	57	4,497	0,598	145,90
Asiakasryhmään keskittyvä työura	42	4,698	0,422	173,75
Asiakasryhmältään vaihteleva työura	47	4,638	0,410	159,78
Asemaltaan vaihteleva työura	27	4,630	0,557	168,37
Asiakasryhmältään ja asemaltaan vaihteleva työura	31	4,387	0,678	129,71
Erikoistehtäviä sisältävä	66	4,576	0,521	155,86

Taulukko 8. Alalle tai asialle omistautuminen -ankkuri

	n	keskiarvo	keskihajonta
Eheä työura	157	3,997	0,551
Katkoksellinen työura	160	4,002	0,610
Tasainen työura	47	3,968	0,575
Hallintoon johtava työura	57	4,004	0,531
Asiakasryhmään keskittyvä työura	42	4,161	0,465
Asiakasryhmältään vaihteleva työura	47	3,851	0,640
Asemaltaan vaihteleva työura	27	4,074	0,563
Asiakasryhmältään ja asemaltaan vaihteleva työura	31	3,936	0,516
Erikoistehtäviä sisältävä työura	66	4,019	0,671