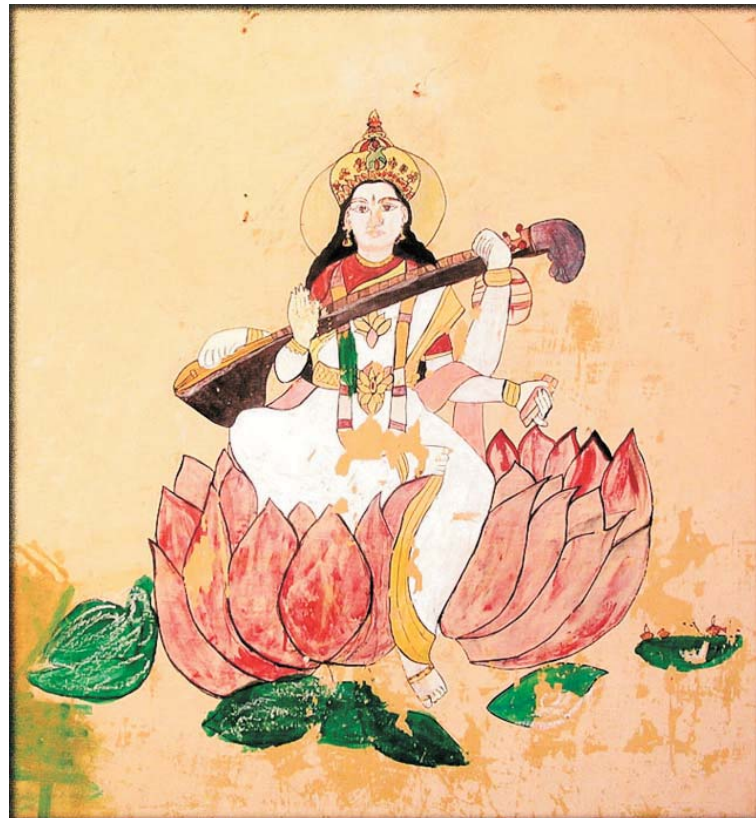


Pirjo Takanen-Körperich

Sama koulutus – eri urat

Tutkimus Mainzin yliopistossa soveltavaa kielitiedettä vuosina 1965–2001 opiskelleiden suomalaisten urakehityksestä palkkatyöhön, freelancereiksi ja yrittäjiksi



Pirjo Takanen-Körperich

Sama koulutus - eri urat

Tutkimus Mainzin yliopistossa soveltavaa kielitiedettä
vuosina 1965-2001 opiskelleiden
suomalaisten urakehityksestä palkkatyöhön,
freelancereiksi ja yrittäjiksi

Esitetään Jyväskylän yliopiston taloustieteiden tiedekunnan suostumuksella
julkisesti tarkastettavaksi Helsingin Goethe-instituutissa, Mannerheimintie 20A, 6. kerros,
toukokuun 27. päivänä 2008 kello 12.



JYVÄSKYLÄN YLIOPISTO

JYVÄSKYLÄ 2008

Sama koulutus - eri urat

Tutkimus Mainzin yliopistossa soveltavaa kielitiedettä
vuosina 1965-2001 opiskelleiden
suomalaisten urakehityksestä palkkatyöhön,
freelancereiksi ja yrittäjiksi

JYVÄSKYLÄ STUDIES IN BUSINESS AND ECONOMICS 66

Pirjo Takanen-Körperich

Sama koulutus - eri urat

Tutkimus Mainzin yliopistossa soveltavaa kielitiedettä
vuosina 1965-2001 opiskelleiden
suomalaisten urakehityksestä palkkatyöhön,
freelancereiksi ja yrittäjiksi



JYVÄSKYLÄN YLIOPISTO

JYVÄSKYLÄ 2008

Editors

Tuomo Takala

Business and Economics, University of Jyväskylä, Finland

Irene Ylönen, Marja-Leena Tynkkynen

Publishing Unit, University Library of Jyväskylä

Sarasvati, the Hindu Goddess of knowledge, music and the arts.

Painting in a village school by Delhi, India. December 2006. Photo by Pirjo Takanen-Körperich.

URN:ISBN:978-951-39-3261-9

ISBN 978-951-39-3261-9 (PDF)

ISBN 978-951-39-3246-6 (nid.)

ISSN 1457-1986

Copyright © 2008, by University of Jyväskylä

Jyväskylä University Printing House, Jyväskylä 2008

ABSTRACT

Takanen-Körperich, Pirjo

Same Education – Different Careers. The study of the Finnish nationals who have studied applied linguistics in the University of Mainz, Germany, during the years 1965–2001, and their working development as employees, freelancers and entrepreneurs

Jyväskylä: University of Jyväskylä, 2008, 203 p.

(Jyväskylä Studies in Business Economics

ISSN 1457-1986; 66)

ISBN 978-951-39-3261-9 (PDF), 978-951-39-3246-6 (nid.)

Diss.

The focus of the present study is to describe the connection between the Finnish students' studies of applied linguistics in the Johannes Gutenberg University, Mainz, Germany, and their later working career. One specific field of competence that all of them have is the skill of German language and the knowledge of German culture. The career development has led some students to become entrepreneurs, some to become freelancers, and some to become salaried employees. The description is longitudinal.

Becoming socially aware in a foreign culture is a notable feature in the respondents' inner growth. This growing awareness is linked as a process to the various stages of their life cycles. By using both literature and empirical data abductively, the author aims to identify the connection between the academic studies and later career development in and outside Finland. This relation is examined by using three research questions: 1) Which factors are connected to the career development; 2) What kind of impact have the studies and the family made on the development of the working career; 3) To which extent and how has the career development led to entrepreneurship, freelance work, and employment?

The theoretical review includes elements from Super's archway model, Hall's and Goodale's model of career stages as well as Brousseau's pluralistic career concept. The methodological approach is qualitative and hermeneutical. The empirical data (n=29, all females) is made of written narratives and theme-based interviews.

The empirical results indicate that the career development has been influenced partly by the knowledge and skills resulting from the studies and partly by the increasing work experience within the constraints of family needs. Two new alternatives can be suggested as additions to the Brousseau's classification, i.e. the parallel career and the explorative career. The respondents have reported that after their children have grown up and moved away from home, the women have been able to use their education more actively to enable several alternative career options.

Key words: career development, employment, entrepreneurship, freelancing, German language, German culture, Mainz University

Author's address Pirjo Takanen-Körperich
HAAGA-HELIA University of Applied Sciences
tel. +358 50 562 4254
e-mail: pirjo.takanen-korperich@haaga-helia.fi

Supervisors Professor Matti Koiranen
University of Jyväskylä
School of Business and Economics

Docent Tarja Römer-Paakkanen
University of Jyväskylä
School of Business and Economics

Reviewers Professor Teemu Kautonen
University of Vaasa
Department of Management

Ph.D. (Econ) Tarja Niemelä
ProAgria Keski-Suomi ry

Opponent Ph.D. Raija Pini Kemppainen
JTO School of Management

ABSTRAKT

Takanen-Körperich, Pirjo

Gleiches Studium - andere Karriereentwicklung. Untersuchung über die Karriereentwicklung zu Angestellte, Freelancer und Unternehmer der Informantinnen, die am Fachbereich Angewandte Sprach- und Kulturwissenschaft der Johannes Gutenberg-Universität Mainz in Germersheim in den Jahren 1965–2001 studierten.

Jyväskylä: Universität Jyväskylä, 2008, 203 Seiten.

(Jyväskylä Studies in Business Economics

ISSN 1457-1986; 66)

ISBN 978-951-39-3246-6

Diss.

In der Untersuchung wird der Zusammenhang dargestellt, der zwischen den Befragten, die am Fachbereich Angewandte Sprach- und Kulturwissenschaft der Johannes Gutenberg-Universität Mainz in Germersheim studierten, und ihrer späteren Berufskarriere besteht. Das gemeinsame Spezialgebiet ihrer Kompetenz sind Kenntnisse der deutschen Sprache und der deutschen Kultur. Durch die Karriereentwicklung sind einige Unternehmerinnen geworden, einige Freelancerinnen und einige arbeiten als Arbeitnehmerinnen. Diese Untersuchung stellt eine Langzeituntersuchung dar.

Das soziale Bewusstsein in einer fremden Kultur ist ein wichtiger Faktor in der inneren Entwicklung der Befragten. Dieses wachsende Bewusstsein verknüpft sich prozeßartig mit den verschiedenen Lebensphasen ihres Entwicklungsganges. Die Autorin versucht den Zusammenhang zwischen dem akademischen Studium und der späteren Karriereentwicklung sowohl in Finnland als auch im Ausland zu erkennen, indem sie sowohl Studien in der Literatur als auch empirisches Untersuchungsmaterial epistemologisch verwendet. Das daraus gewonnene Hintergrundverständnis wird mit Hilfe der drei Untersuchungsfragen operationalisiert: 1) Welche Faktoren beeinflussen die Karriereentwicklung; 2) Wie beeinflussen Ausbildung und Familie den Aufbau der Karriereentwicklung; 3) Wie zeigen sich Unternehmertum, Arbeit als Freelancer und als Arbeitnehmer in der Karriereentwicklung.

Der theoretische Bezugsrahmen besteht aus drei verschiedenen Theorien: aus dem Torbogenmodell von Donald Super, aus der pluralistischen Karrieretheorie von Brousseau und aus der Theorie der berufsbezogenen Karriereentwicklung von Hall und Goodale. Der methodologische Ansatz der Untersuchung ist qualitativ und hermeneutisch. Die empirischen Daten (n=29, alle Befragten sind Frauen) bestehen aus aufgezeichneten Erzählungen und themenbezogenen Interviews.

Die empirischen Ergebnisse zeigen, dass teils durch Studium erworbene Kenntnisse, teils die wachsende Arbeitserfahrung immer gemäß den familiären Bedürfnissen zu der Karriereentwicklung beigetragen haben. Zwei neue Alternative können zu Brousseaus Konzept hinzugefügt werden, nämlich die parallele Karriere und die explorative Karriere. Die Befragten berichteten, daß sie, nachdem die Kinder erwachsen wurden und von zu Hause wegzogen, ihre Ausbildung aktiver einsetzen konnten. Sie hatten die Möglichkeit, zwischen den verschiedenen, karrierebezogenen Alternativen zu wählen.

Schlüsselwörter: Karriereentwicklung, Berufstätigkeit, Unternehmertum, Freelancertum, die deutsche Sprache als Fremdsprache, die deutsche Kultur, Universität Mainz.

ESIPUHE

*"Kahdesti kaksi on neljä:
se on tosi,
mutta liian tyhjä ja
liian lattea.
Se mitä etsin on avain
asioihin, jotka eivät
ole näin kevyitä."*

Wilhelm Busch: Schein und Sein

Syksyllä 2000 kävin Germersheimin kaupungissa, jossa on Mainzin yliopiston soveltavan kielitieteen laitos. Halusin keskustella professori Andreas Kelletatin kanssa mahdollisista jatko-opinnoistani. Olin kiinnostunut tutkimaan tästä laitoksesta valmistuneiden suomalaisten elämänvaiheita. En tuolloin oikein osannut tarkentaa tutkimusaihettani, mutta professori Kelletat rohkaisi minua tutkimustyön aloittamiseen ja auttoi minua pääsemään alkuun empirian keräämisessä. Tästä kiitän häntä.

Hankkeeni alkoi elää uudelleen, kun keväällä 2004 professori Matti Koirasen johdolla moni koulumme eli silloisen Haaga instituutin ammattikorkeakoulun ja myös Helsinki Business Collegen henkilökunnasta päätti aloittaa jatko-opiskelunsa yhteisessä yrittäjyyden tohtorikoulutusohjelmassa Jyväskylän yliopistoon. Tässä yhteydessä haluan kiittää myös työnantajaani, joka näin mahdollisti jatko-opintojen suorittamisen omalla työpaikalla.

Professori Koirasen innostus oli tarttuvaa, enkä hetkeäkään epäröinyt lähteä mukaan hänen johtamaansa tohtorikoulutukseen. Matkan varrella oli hetkiä, jolloin työ tuntui raskaalta, mutta professori Koiraanen jaksoi luoda uskoa työn loppuun viemiseksi antaen aikaa myös vaihtoehtoihin tinkimättömällä tavallaan. Nyt tiedän, että tutkimustyö on kestävyyslaji. Tutkimuskammiossani minulle selvisi professori Koirasen ohje omasta tyylistä, jonka mukaan tutkijalla on oikeus ja vastuu olla luova. Haluan lausua hänelle nöyryimmät kiitokset itsetuottamukseni pönkityksestä, sillä vaikeinta tutkimuksen kulussa oli epävarmuus omista kyvyistäni.

Kiitän dosentti Tarja Römer-Paakkasta, joka toimi koko jatko-opiskelun ajan toisena ohjaajanani. Hän herätti minut näkemään tutkimuksessani olevan tärkeää naistutkimusta. Hänen avullaan opin suhtautumaan takaiskuihin, joita kukaan tutkija ei pysty välttämään. Kiitän myös kolmatta ohjaajaamme, KTT Mari Suorantaa Jyväskylän yliopistosta. Hänen kauttaan löysin teknologiamarkkinoinnin ja sen kautta toimivan yrittäjyyden.

Lämpimästi kiitän myös opponenttiani FT Raija Pini Kempaista. Väitöskirjani esitarkastajina toimivat professori Teemu Kautonen ja KTT Tarja Niemelä. Kiitän heitä saamistani neuvoista ja ohjeista. Kiitän myös professori Liisa Tiittulaa, joka paneutui työhöni antaen arvokkaita kommentteja.

Suurin kiitos tämän väitöskirjan valmistumisesta menee niille 29 suomalaiselle naiselle, jotka ovat opiskelleet Germersheimissa ja jotka auttoivat minua

työssäni lähettämällä elämäkertojaan ja antaen haastatteluja. Ilman heidän panostaan tämä tutkimus olisi jäänyt tekemättä.

Haluan lausua kiitokset kielentarkastajilleni Graham Hillille ja Dr. Rolf Kunstekille, joka pystyi asiantuntijana puuttumaan myös tekstin sisältöön. Maria Nevalaa haluan kiittää vahvan tietotekniikan hallinnan hyödyntämisestä tässä tutkimuksessa. Hänen sinnikkyydellään ja ihailtavalla taidollaan saimme työstäni painokelpoista tekstiä ja graafiset esitykset toimiviksi. Harri Ruotsalais-ta kiitän tuesta erityisesti silloin, kun tietokone ei toiminut toivotulla tavalla. Oli turvallista olla, kun naapurissa on kompetentti asiantuntija ja auttaja.

Ystävälleni ja tukijalleni Hely Westerholmille tahdon lausua vilpittömät kiitokset luottamuksesta siihen, että vien tutkimustyöni loppuun. Hän osoitti omalla esimerkillään, että väitöskirjan loppuun viemisen tärkeimpiä tekijöitä ovat sinnikkyys ja jatkuva mielenkiinto aiheeseen. Kiitokset haluan lausua myös huolehtivalle ystävälleni ja naapurilleni Pälvi Hannoselle, jonka monet kutsut kesämökille jäivät odottamaan tutkimuksesta vapaata seuraavaa kesää. Hän hoiti työni suomenkielisen tekstin oikoluvun, mistä haluan lausua hänelle lämpimät kiitokset. Kiitän opiskelijatoveriani Arja Rankista ja muita opiskelijatovereitani mielenkiintoisista yhteisistä opiskeluhetkistä.

Myönnetyistä apurahoista tutkimustani tukemaan haluan kiittää Liikesivistysrahastoa, Yksityisten ammatillisten oppilaitosten liittoa ja SIEC:iä.

Omistan tämän väitöskirjan pojalleni Mikko Körperichille, joka on usein auttanut minua näkemään tärkeät asiat ensisijaisina. Samalla haluan viedä eteenpäin edesmenneiden vanhempieni viestiä työnteon merkityksestä, peräänantamattomuudesta ja kiitollisuudesta.

Vantaalla 2.4.2008

Pirjo Takanen-Körperich

KUVIOT

KUVIO 1	Yliopistokaupunki Germersheim am Rhein.....	19
KUVIO 2	Tutkimuksen asemointi	20
KUVIO 3	Tutkimusasetelma	22
KUVIO 4	Tutkimuksen rakenne	25
KUVIO 5	Yrittäjyysskäyttäytyminen, -taidot ja ominaisuudet (Gibb 1993, 14).....	41
KUVIO 6	Yrittäjäksi ryhtymisen prosessissa vaikuttavat tekijät (Huuskonen 1989, 9).....	44
KUVIO 7	Tutkimuksen informanttien urapolut.....	46
KUVIO 8	Tutkimusongelman, tutkimuskysymysten ja teemakysymysten suhde	49
KUVIO 9	Abduktiivinen tutkimusprosessi (Römer-Paakkasta 2007 mukaiillen).....	53
KUVIO 10	Elämä, työ ja perhe jaksoittain (Schein 1978, 24).....	79
KUVIO 11	Eri kehitysvaiheisiin liittyvien tehtävien kertaantuminen (Super, Savickas & Super 1996, 136)	85
KUVIO 12	Elämänuraa kuvaava sateenkaarimalli (Super, Savickas & Super 1996, 127)	86
KUVIO 13	Elämänuraa kuvaava holvikaarimalli (Super 1990, 200)	89
KUVIO 14	Ammattiuran vaiheet (Hall 1993, 15).....	92
KUVIO 15	Urakehityksen viitekehys	98
KUVIO 16	Urakehityksen ydintulosten tarkastelu tutkimusongelmalähtöisesti.....	107
KUVIO 17	Vertaileva koonnos: yrittäjä, freelancer ja palkkatyöntekijä	134
KUVIO 18	Esimerkkejä koulutuksen, elämäntilanteiden ja työtehtävien vaikutuksesta tämän tutkimuksen uratyyppeihin	143

KAAVIOT

KAAVIO 1	Yrittäjyyden kolme ryhmää prosentuaalisesti vuonna 2004 (Dangel 2006, 27).....	36
KAAVIO 2	Naisten osuus prosentuaalisesti yrittäjyyden kolmessa ryhmässä vuonna 2004 (Dangel 2006, 28)	37

TAULUKOT

TAULUKKO 1	Tutkimuksen informantit	59
TAULUKKO 2	Jakauma kokoaikaisessa ja osa-aikaisessa työssä	62
TAULUKKO 3	Uramotivaation dimensiot ja niiden luonnehdinta (London & Mone 1987, 56–59)	71
TAULUKKO 4	Erilaisten urien tunnuspiirteet ja niihin liittyvät motiivit (Brousseau, Driver, Eneroth & Larsson 1996, 56)	93
TAULUKKO 5	Suomalaisten informanttien erilaisten urien tunnuspiirteet motiiveineen	95
TAULUKKO 6	Tutkimuskysymykset ja teemakysymykset avattuina	106
TAULUKKO 7	Brousseau et al. uratyypit täydennettynä naisten proaktiivisilla uratyypeillä	138
TAULUKKO 8	Tutkimuksen informantit uramalliin sijoitettuna	139

LIITTEET

LIITE 1	Informantti 1.....	175
LIITE 2	Informantti 2.....	176
LIITE 3	Informantti 3.....	177
LIITE 4	Informantti 4.....	178
LIITE 5	Informantti 5.....	179
LIITE 6	Informantti 6.....	180
LIITE 7	Informantti 7.....	181
LIITE 8	Informantti 8.....	182
LIITE 9	Informantti 9.....	183
LIITE 10	Informantti 10.....	184
LIITE 11	Informantti 11.....	185
LIITE 12	Informantti 12.....	186
LIITE 13	Informantti 13.....	187
LIITE 14	Informantti 14.....	188
LIITE 15	Informantti 15.....	189
LIITE 16	Informantti 16.....	190
LIITE 17	Informantti 17.....	191
LIITE 18	Informantti 18.....	192
LIITE 19	Informantti 19.....	193
LIITE 20	Informantti 20.....	194
LIITE 21	Informantti 21.....	195
LIITE 22	Informantti 22.....	196
LIITE 23	Informantti 23.....	197
LIITE 24	Informantti 24.....	198
LIITE 25	Informantti 25.....	199
LIITE 26	Informantti 26.....	200
LIITE 27	Informantti 27.....	201
LIITE 28	Informantti 28.....	202
LIITE 29	Informantti 29.....	203

SISÄLLYS

ABSTRACT

ABSTRAKT

ESIPUHE

KUVIOT, KAAVIOT, TAULUKOT JA LIITTEET

SISÄLLYS

1	JOHDANTO.....	15
1.1	Tutkimuksen lähtökohta.....	15
1.2	Tutkimustehtävä ja tutkimusilmiö.....	18
1.3	Tutkimuksen rajaus ja tutkimusasetelma.....	21
1.4	Keskeisten käsitteiden määrittely.....	22
1.5	Tutkimuksen rakenne	24
2	YRITTÄJYYS JA PALKKATYÖ TYÖURAA SUUNTAAMASSA.....	26
2.1	Yrittäjyys ja yrittäjä käsitteinä.....	26
2.2	Palkkatyö käsitteenä.....	28
2.3	Yrittäjänä toimimisen lajeja	30
2.3.1	Omistajayrittäjyys.....	30
2.3.2	Freelanceyrittäjyys	31
2.3.3	Naisyrittäjyys	33
2.3.4	Sisäinen yrittäjyys eli yrittäjämäinen palkkatyö	37
2.4	Yrittäjän ominaisuuksien tyypittelyä.....	40
2.5	Yrittäjäksi ryhtyminen työuravalintana	42
2.6	Palkkatyö työuravalintana	45
2.7	Yrittäjyys tutkimukseni kannalta	46
3	EMPIIRISEN TUTKIMUKSEN METODOLOGIA JA AINEISTO.....	48
3.1	Näkökulma ja lähestymistapa metodologisina	48
	perusvalintoina.....	48
3.2	Tieteenfilosofiset lähtökohdat.....	50
3.3	Abduktiivinen tutkimusote.....	51
3.4	Kvalitatiivinen lähestymistapa	54
3.4.1	Hermeneuttinen lähestymistapa	55
3.4.2	Narratiivit tutkimusaineistona	56
3.4.3	Teemahaastattelu tutkimusaineistona.....	58
3.5	Kohdejoukon kuvaus	58
3.6	Aineiston keruu.....	60
3.7	Tutkimusaineiston kuvaus	62
3.8	Aineiston käsittely ja analyysi	64
4	KOHDEJOUKON URAKEHITYKSET ABDUKTIIVISESTI TARKASTELTUINA	66
4.1	Urattutkimuksen historiaa ja haasteita	66
4.2	Ura ja urakehitys osana elämänkaarta.....	68
4.3	Aiempiä tutkimustuloksia uramotivaatiosta.....	70
4.3.1	Londonin ja Monen uramotivaatioiden persoonallisuustekijät.....	70
4.3.2	Urakypsyys.....	73
4.4	Joustavat urat	73

4.5	Tunnetuimpien urateorioiden esittely	76
4.5.1	Havighurstin urakehitysteoria	77
4.5.2	Scheinin urateoriat	78
4.5.3	Superin urateoriat ja -mallit	84
4.5.4	Hallin, Goodalen ja Mirvisin näkemykset	90
4.5.5	Brousseau'n pluralistinen urakäsitys.....	92
4.6	Tämän tutkimuksen informanttien ammattiura ja	95
	elämänvaiheet.....	95
4.7	Kokoava tarkastelu viitekehysten tueksi.....	97
5	EMPIIRISTEN TULOSTEN KOKOAMINEN.....	99
5.1	Informanttien elämänkaaret ja liitteessä olevien janojen	99
	synteesi	99
5.2	Urakehityksen ydintulosten tarkastelu	105
	tutkimusongelmalähtöisesti	105
5.2.1	Urakehitystä ohjanneet tekijät (tutkimuskysymys 1).....	107
5.2.2	Koulutuksen merkitys urakehitykselle kohdehenkilöiden	116
	kuvaamana (tutkimuskysymys 2).....	116
5.2.3	Kyvykkyyden ja kokemusten hyödyntäminen työelämässä	125
	(tutkimuskysymys 3).....	125
5.3	Vertaileva koonnos yrittäjäyys vs. palkkatyö.....	129
5.3.1	Yrittäjä ja freelancer.....	130
5.3.2	Palkkatyöntekijä	132
6	MAINZIN YLIOPISTON SUOMALAISTEN NAISTEN URAMALLIT	135
6.1	Brousseau'n urateorian täydennys.....	135
6.2	Ammatturavaiheet Hallin ja Goodalen aiemman.....	140
	tutkimuksen valossa	140
6.3	Superin holvikaarimallin käyttökelpoisuus kulttuurissamme	141
6.4	Uramallien reflektointi ja synteesi.....	142
7	Tutkimuksen arviointi ja loppusanat.....	145
7.1	Tulosten validiteetti, uskottavuus ja yleistettävyys.....	145
7.2	Tulosten hyödynnettävyys	148
7.2.1	Akateeminen hyöty	148
7.2.2	Pedagoginen hyöty.....	150
7.2.3	Hyöty ammatinvalinnan kannalta	151
7.2.4	Yhteiskunnallinen hyöty	152
7.2.5	Hyöty yksilön oman elämän hallintaan	153
7.3	Loppusanat ja jatkotutkimustarpeet	153
	SUMMARY.....	155
	ZUSAMMENFASSUNG.....	157
	LÄHTEET	160
	LIITTEET	175

1 JOHDANTO

1.1 Tutkimuksen lähtökohta

Tulevaisuuden suuria haasteita on eri ammattien työtehtävien jatkuva muuttuminen. Meiltä vaaditaan erilaista osaamista, koska osaamisesta on muodostunut tärkeä kilpailukeinomme. Vastatessamme tähän haasteeseen koulutuksen merkitys osaamisen varmistajana korostuu entisestään. EK (2006a, 3) toteaa, että osaamistarpeiden ennakointi on keino vaikuttaa valtakunnalliseen koulutussuunnitteluun. Ennakointia tarvitaan, jotta osaavaa henkilöstöä olisi riittävästi ja osaaminen vastaisi elinkeinoelämän tarpeita. EK (2006b, 2–3) toteaa edelleen, että voimme itse vaikuttaa tulevaisuuteemme ja tehdä onnistuneilla valinnoilla mahdollisuuksista todellisuutta. Tulevaisuuden menestysklusterit rakentuvat luovien ihmisten ympärille. Luovuuden ohella yrittäjäyys, rohkeus ja terve itsetunto ovat keskeisiä menestystekijöitä.

Mikäli koulujen opetuksen rakenteet muuttuvat, voidaan odottaa muutoksia myös työn rakenteessa ja työllisyystilanteessa. Koulutuksen ja sitä kautta osaamisen merkitys työelämälle on vahvistanut asemaansa myös tärkeänä tutkimusalueena, mikä osaltaan muodostaa vankan tiedollisen perustan koulutuksen kehittämiseksi. Kulttuurien tuntemus tuo oman lisäarvonsa tutkimuksen validiteetille. Tästä syystä tutkimukseni tuo ensisijaisesti esiin Saksassa suoritettujen opintojen merkityksen kohderyhmän henkilöiden myöhemmälle, koko elämän kestäväälle urakehitykselle. Siihen ovat vaikuttaneet eri kulttuureissa ihmisten väliseen toimintaan tarvittavat taidot ja minän kasvu. Kohderyhmän henkilöt ovat yrittäjiä, freelancereita ja palkkatyöntekijöitä, joita yhdistää yhteinen Saksassa hankittu koulutus. Uran näkeminen koko elämää käsittävänä kaarena antoi minulle sysäyksen tutkia, miten Saksassa hankittu koulutus on vaikuttanut informanttien urakehitykseen. Informanttien toimiminen työelämässä yrittäjinä, freelancereina ja palkkatyöntekijöinä on luonnollinen jatkumo opiskelun jälkeiselle elämänkaarelle, jossa erilaiset elämänvalinnat vaikuttavat myös uravalintoihin.

Sveibyn (1990, 99) mukaan henkilöiden yksilöpääoma on se osaaminen, jota he aina kantavat mukanaan ja jonka muodostavat yksilön muodollinen koulutus, hänen hankkimansa kokemus ja valmiudet, sosiaalinen pätevyytensä sekä kykynsä muuttaa kaikki tämä toiminnaksi. Jokinen ja Luoma-Keturi (2005) lisäävät, että kokonaisvaltainen perusosaaminen muodostaa pohjan työelämässä pärjäämiselle, kehittymiselle ja työkyvylle sekä työmotivaatiolle. Kokonaisuosaamiseen sisältyy perustehtävän hallinnan lisäksi epävirallisen perustehtävän toteuttaminen, mikä tarkoittaa tunnetasolla työskentelyä työyhteisössä.

Työn ja muiden elämän osa-alueiden tasapainosta voidaan puhua monella tasolla. Kysymys on yksilöiden valinnoista ja mahdollisuuksista tehdä omaa elämäänsä koskevia ratkaisuja. Eri elämänvaiheissa on erilaisia tarpeita, jolloin työn ja muun elämän yhteensovittaminen koskee meitä kaikkia. Yhteensovittaminen on koko elämän kestävä prosessi. Työntekijöiden eri elämänkaaren vaiheet ja niiden aiheuttamat tarpeet on hyvä tunnistaa ja ottaa huomioon töitä järjestettäessä. Työn ja elämän eri alojen onnistunut yhteensovittaminen hyödyttää niin työnantajaa kuin työntekijääkin. Ihminen on kokonaisuus, jonka tarvitsema tasapaino vaatii eri elämänalueiden huomioon ottamista. (Ruuska 2004, 25).

Alho (1994) kirjoittaa subjektiivisesta ja objektiivisesta sopeutumisesta. On eri asia, kokeeko yksilö itse sopeutuvansa vai kokeeko hänen sosiaalinen ympäristönsä hänen sopeutuvan. Subjektiivinen sopeutuminen on yksilön omaa viihtyvyyttä annetussa tilanteessa. Objektiivinen sopeutuminen on sitä, että muut ovat tyytyväisiä siihen tapaan, joka yksilöllä on ja jolla hän käyttäytyy sosiaalisissa tilanteissa. Tällä sopeutumisella ei tarvitse olla mitään tekemistä yksilön kulttuurin joustavuuden ja vastaanottokyvyn kanssa. Subjektiivisen sopeutumisen avaimia voivat olla jäsenyys eurooppalaisten ylläpitämässä yhteisössä, hyvä taloudellinen tilanne ja kiinteä ryhmä suomalaisia ystäviä sekä intensiivinen tutustuminen paikalliseen kulttuuriin ja paikalliseen väestöön. (Alho 1994, 90–91). Eloranta (1996, 25) lisää, että työelämässä selviämiseen vaikuttavat demografiset ja yksilölliset tekijät kuten ikä, sukupuoli, kognitiivinen kyky, sosio-ekonominen asema, koulutus ja erilaiset sosiaaliset taidot. Samoin henkilön ennako-odotuksilla, motiiveilla ja elämäntilanteilla on suuri merkitys. Vieraaseen kulttuuriin muuttaneen ihmisen sosiaalisten vaikeuksien laatu, määrä ja kesto liittyvät osaltaan ihmisen oman kulttuurin ja vieraan kulttuurin eroihin.

Alitolppa-Niitamo (1993, 22) puolestaan toteaa, että kulttuurin vaikutus yksilön kehitykseen on niin vahva, että sillä uskotaan olevan vaikutusta yksilön persoonallisuuteen. Eri kulttuureilla on taipumus muokata tai vahvistaa erilaisia persoonallisuudenpiirteitä. Telle (2000) mainitsee tutkimuksessaan, että siirryttäessä vieraaseen ympäristöön elämänkuvat joutuvat räsikukseen. Tämä on hedelmällinen kohta analysoinnille, koska muutoksen aikana tulevat esille strategiat, joiden avulla yritetään sopeutua uusiin olosuhteisiin. Onnistuttaessa tämä johtaa kasvuun, epäonnistuttaessa kriisiin. Menestymiseen vieraalla maalla vaikuttavat monet tekijät. Näitä ovat mm. ulkomaille muuttoa edeltävät kokemukset aikaisemmista ylimenokausista, henkilökohtaiset resurssit, uuden ympäristön ominaisuudet ja muuttoon johtaneet syyt. (Telle 2000, 89–92).

Telle (2000, 26) toteaa tutkimuksessaan edelleen, ettei kulttuurin symboleja ja sääntöjä normaalisti huomata niiden itsestäänselvyiden vuoksi. Vasta kun joudutaan kosketuksiin vieraan kulttuurin kanssa, jossa vallitsevat erilaiset itsestäänselvyudet, todetaan, että monet jokapäiväiset toiminnot tapahtuvat eri tavalla. Tämä huomio tapahtuu vasta sitten, kun on törmätty vallitsevia sääntöjä vastaan, mikä purkautuu kulttuurishokkina. Hofstede ja Hofstede (2005, 323–324) kirjoittavat meillä ihmisillä olevan perusarvoja, jotka olemme omaksuneet jo niin nuorina, että niistä on tullut meille tiedostamattomia. Niihin pohjautuvat kulttuurimme monet ilmentymät. Ulkomaalainen voi yrittää opiskella niitä, mutta hän tuskin pystyy tunnistamaan niihin liittyviä arvoja. Henkilöt, jotka asuvat vieraassa kulttuurissa, kertovat tunteiden vaihtelusta. Euforian vaihe on lyhyt sisältäen matkustuksen ja uusien asioiden jännityksen. Tätä vaihetta seuraa kulttuurishokki, jolloin arkipäivä alkaa uudessa ympäristössä. Sitä seuraa akkulturaatio, kun vieraaseen maahan muuttanut alkaa oppia ja hyväksyä, miten uudessa ympäristössä tulee toimia.

Otala (1997, 29) puolestaan lisää, että yksilön kehityksen kautta hänen työtehtävänsä ja jopa ammattinsa rakenne muuttuvat. Kovin monta elinikäistä ammattia ei enää ole. Vaikka ammatin nimike säilyisi samana, työn sisältö ja tapa tehdä sitä muuttuvat. Työikään mahtuu useita ammatteja ja niiden sisällä on lukuisia työtehtäviä. Ihmiset tarvitsevat usein uuden koulutuksen vaihtaessaan tehtäviä. Morschhäuser (2005) toteaa tutkimuksessaan, että tulevaisuudessa ollaan entistä kauemmin työelämässä. Koska loppututkinto ei nykyisin yksin riitä, tarvitaan uusia koulutuspoliittisia konsepteja. Niiden avulla pitkäaikaisessa työsuhteessa olevat henkilöt voisivat hankkia ammattiaan sivuavia uusia koulutusmahdollisuuksia. On kehitetty uusia modularityyppisesti rakennettuja ja yrityksestä toiseen sopivia koulutusmuotoja ammatissaan kokeneille työntekijöille, mutta myös niille, joilla on uudenlaista työelämän aikana hankittua osaamista. Kokemuksen ja elinikäisen oppimisen arvostus lisääntyvät tänä päivänä. (Morschhäuser 2005, 303). Helakorven (2005, 117) mukaan ammatteihin liittyvät taidot pitävät sisällään merkittävästi kognitiivisia taitoja, kuten loogisen ajattelukyvyn, kielelliset taidot ja ongelmanratkaisutaidot sekä yhä enemmän myös sosiaalisia taitoja.

Ruohotien (1998, 93) mukaan ura on nimenomaan yksilön osaamisen kasvua, jossa hänen asiantuntemuksensa ja taitonsa lisääntyvät. Yrityksen tehtävä on tarjota työntekijän kukoistamiselle väylä ja puitteet. Yrityksen ja työntekijän välisistä sopimuksista ja sitoumuksista riippuu, millaisen lisäarvon hänen urakehityksensä yritykselle tuottaa ja mihin hintaan. Salminen (1989, 55) kirjoittaa, että sisäinen ura on se tuntemus, joka vakanssin haltijalla on omasta urastaan ja nimikkeestään. Tuntemus voi olla sopusoinnussa tai ristiriidassa ulkoiseen uraan nähden. Se, mikä tuntui olevan eteenpäin menemistä, tai mikä nimitysuutisissa oli ylenemistä, olikin ehkä henkinen alamäki. Tai päinvastoin: uusi toiminimike ei ole ehkä sinänsä merkki ylenemisestä, mutta sisäisellä uralla mentiin eteenpäin.

Opiskelijoiden kokemuksia vieraassa kulttuurissa ei ole kerätty niin paljon kuin mitä opetuksen kehittäminen edellyttäisi tai mitä oleskeluun liittyvien

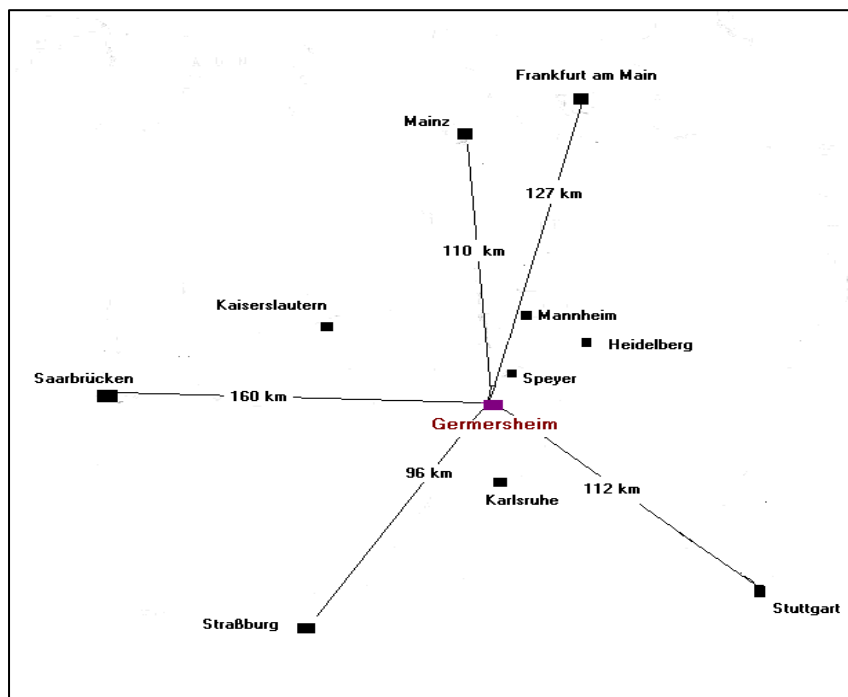
tekijöiden tarkempi tutkiminen vaatisi. Ulkomailla opiskelua, sen vaikutuksia ja edellytyksiä on tarkasteltu lähinnä yleisestä kulttuurista käsin sekä instituutioiden tavoitteiden kautta. Ne ovat pääasiassa opinnäytteitä tai yliopistojen teettämiä hallinnollisia selvityksiä opiskelijavaihdon määristä, kohdemaista, lähdön motiiveista ja vaihtoon sisältyvistä ongelmista. (Taajamo 1999, 18; 2000, 50; 2005, 19; Garam 2000). Ollikainen ja Honkanen (1996) toteavat, että kansainvälisyyttä opiskelijoiden liikkuvuudessa on tutkittu vähän. Tutkijoita kiusaa se, että olemassa oleva tutkimus on teoreettisesti ohutta, hajanaista ja pragmaattisesti suuntautunutta. Tutkijoilta on puuttunut jopa yhteiset käsitteet.

Olen asunut 12 vuotta eri puolilla Saksaa, ja tutkimukseni aihepiiri on lähtenyt kehittymään näistä kokemuksista. Opiskelin Germersheimissa 1969–1973 pääaineenani saksan kieli. Monet tutkimukseni informanteista ovat opiskelleet kanssani samaan aikaan. Ennen opiskelua olin työskennellyt Etelä-Saksassa, Tübingenin yliopistollisessa sairaalassa vuoden verran. Opiskeluni jälkeen työskentelin Ludwigshafenissa BASF:llä, suuressa kansainvälisessä konsernissa ja olin kotiäitinä, mutta samanaikaisesti tein työtä kääntäjänä ja opettajana freelancerin statuksella, mikä antaa minulle perspektiiviä ja omakohtaista kokemusta lähestyä tutkimukseni aihealuetta. Oksanen (2006, 17) on tutkimustyösääseen kokenut jotain samaa kuin minäkin tutkimusprosessissani: omalle toiminnalle oikeutuksen hakeminen on koskettanut myös minua tutkimuksen tekijänä, sillä tutkimushankkeenä on hyvin intiimi. Oksanen tapaan olen kokenut ajoittain toimivani kahta tieteellisen tiedonhankinnan vaatimusta vastaan. Ne ovat objektiivisuuden vaatimus ja vaatimus pitää riittävä etäisyys kulloinkin tarkastelun alla olevaan ilmiöön.

1.2 Tutkimustehtävä ja tutkimusilmiö

Tutkimuksessa keskityn 29 informanttiin ja heidän uransa kehityskaareen, johon vahvasti vaikuttavana tekijänä näen heidän saksan kielen opiskelunsa Germersheimissa¹, Mainzin Johannes Gutenbergin yliopiston soveltavan kielitieteen laitoksella, jota saksan kielellä kutsutaan nimellä FASK (Fachbereich Angewandte Sprach- und Kulturwissenschaft). Se on yksi Johannes Gutenbergin yliopiston tiedekunnista ja sijaitsee 110 kilometriä Mainzista etelään. Tästä laitoksesta valmistuu kääntäjiä (Diplomübersetzer) ja tulkkeja (Diplomdolmetscher), jotka molemmat ovat ylempiä korkeakoulututkintoja. Yksilönä kasvamisen jälkeen informanttien kehityskaaresta nousee esiin yhteiskunnallinen herääminen vieraassa kulttuurissa, mikä ketjuuntuu elämänkaaren eri vaiheisiin muuttaen heitä ihmisinä niin yksityiselämässä kuin muillakin elämän alueilla.

¹ Germersheim am Rhein on yliopistokaupunki, joka sijaitsee läntisessä Saksassa Speyerin, Karlsruhen ja Rhein-Neckar-kolmion läheisyydessä, Reinin joen vasemmalla rannalla Rheinland-Pfalzin osavaltiossa Ranskan, Belgian ja Luxemburgin rajojen tuntumassa. Kaupungissa on asukkaita noin 22 000 (lisäksi yliopiston lukukausien aikana noin 2 500 opiskelijaa) (www.fask.uni-mainz.de/inet/anfahrt/anfahrt.html)



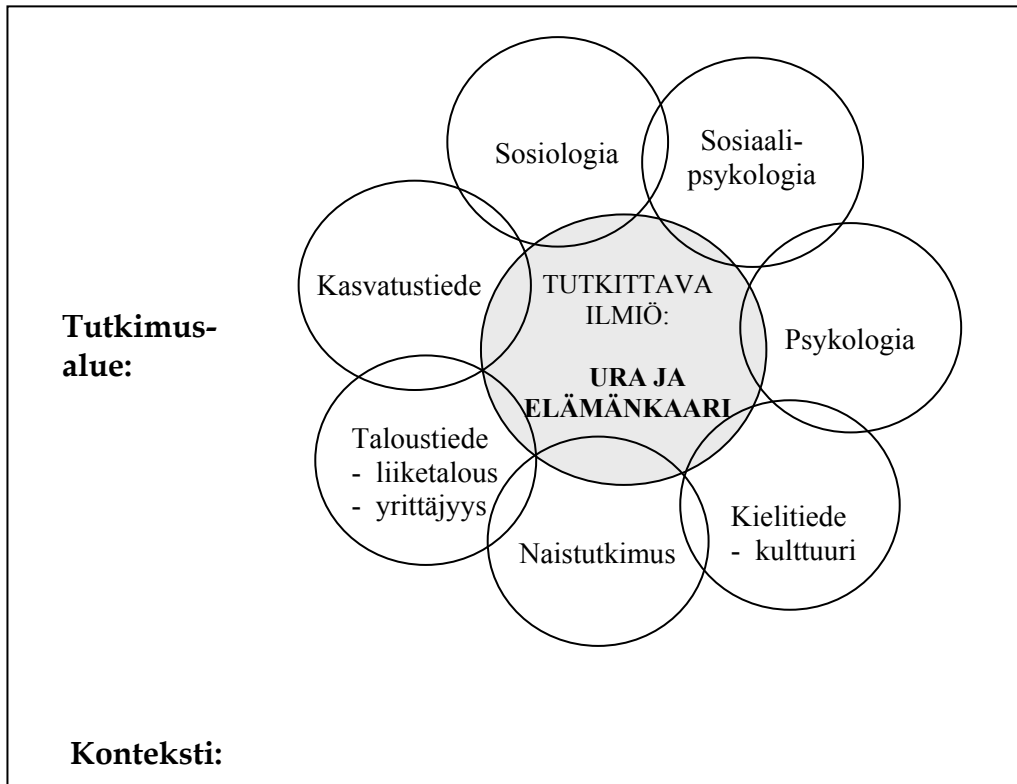
KUVIO 1 Yliopistokaupunki Germersheim am Rhein

Tutkimus tuo esiin koulutuksen jälkeensä jääneisyyden työelämään nähden. Koulutus ei enää valmista suoraan ammattiin, vaan se antaa valmiuksia eri ammattiteihin, sillä työelämä kehittyy nopeammin kuin koulutus. Epäkohtaksi saattaa muotoutua, että tämän päivän koulutus jää lähinnä yleissivistäväksi. Varsinainen ammattiosaaminen hankitaan vasta työpaikalla. Opiskelun arvellaan vievän liikaa aikaa ja työelämään tullaan varsin myöhään. Työelämä on muuttunut, mihin on syynä työttömyydellä, pätkätöillä ja muilla epävarmuutta lisäävillä tekijöillä. Tämän tutkimuksen avulla voidaan väittää, että ura riippuu monesta muustakin seikasta kuin koulutuksesta. Substanssin taitaminen ei pelkästään riitä, vaan yksilön tulee olla proaktiivinen ja oman uransa eteen sinnikkäästi työtä tekevä. Tällä on merkitystä tulevaisuutta ajatellen. Freelancetyö valtaa alaa yhteiskunnassamme erityisesti vahvojen ammattiosaajien keskuudessa. Tänä ja tulevaisuudessa on pystyttävä nopeasti vaihtamaan ammattia ja toimimaan eri ammateissa samanaikaisesti. Tämän tutkimuksen informanttien urakaarien avulla voidaan rakentaa uusi tieteellisesti perusteltu uramalli. Tutkimus tuo esiin erityisesti vieraan kielen ja kulttuurin syvällisen tuntemuksen merkityksen koko uraa käsittelevässä elämäntapa-ilmiossä.

Tutkimuksessani tarkastelen urakehityksen ja elämänvaiheiden kytkeytymistä toisiinsa ja niiden keskinäisiä yhteyksiä. Liitteessä esitellyt informanttien eri elämänvaiheita kuvaavat opiskelun ja ammatillisen kehityksen janat, työjanat sekä perhejanat tuovat esiin opintojen merkityksen urakehityksessä sekä sen, miten ammattiosaamista hyödynnetään urakehityksessä. Tässä elämänvaiheiden ketjussa tuon esiin myös perheen merkityksen. Elämänvaiheiden ketju rakentuu erilaisten tapausten avulla, jotka pitävät sisällään ammatillisen kehittymisen, sosiaalisen ja persoonallisen kehittymisen sekä minäkäsityksen.

Tutkin yrittäjän, freelancerin ja palkkatyöläisen urakehitystä näiden elämänvaiheiden ketjujen avulla.

Tutkimuksessani oleva ilmiö koskettaa useampia tieteenaloja. Sen alkuasetelma on nuorten suomalaisten naisten lähtö opiskelemaan ulkomaille. Heidän opiskeluaikaansa Saksassa kuten heidän myöhempää työelämäänsä lähestyttään sosiologian, sosiaalipsykologian ja psykologian kautta. Kun opiskelusta siirrytään työelämään, uutena tieteenalana saadaan mukaan kasvatustiede ja taloustieteen puolelta liiketalous ja yrittäjäyys sekä naistutkimus. Koska tutkimuksen kontekstina on informanttien koko elämänkaari, sivuan myös humanistisia tieteitä kuten kielitieteen ja kulttuurin eri osa-alueita. Kaikkien informanttien työhön ja toimintaan liittyy saksan kieli ja kulttuuri. Tutkimuksen ilmiötä havainnollistan kuvion 2 avulla, jonka keskiössä on tutkimuksen keskeisimmät ilmiöt eli ura ja elämänkaari. Uraa leikkaavat eri tieteenalat, jotka nekin leikkaavat toinen toisiaan. Kontekstina näen erilaiset ympäristöt, kulttuurit ja Germersheimista saadun koulutuksen.



KUVIO 2 Tutkimuksen asemointi

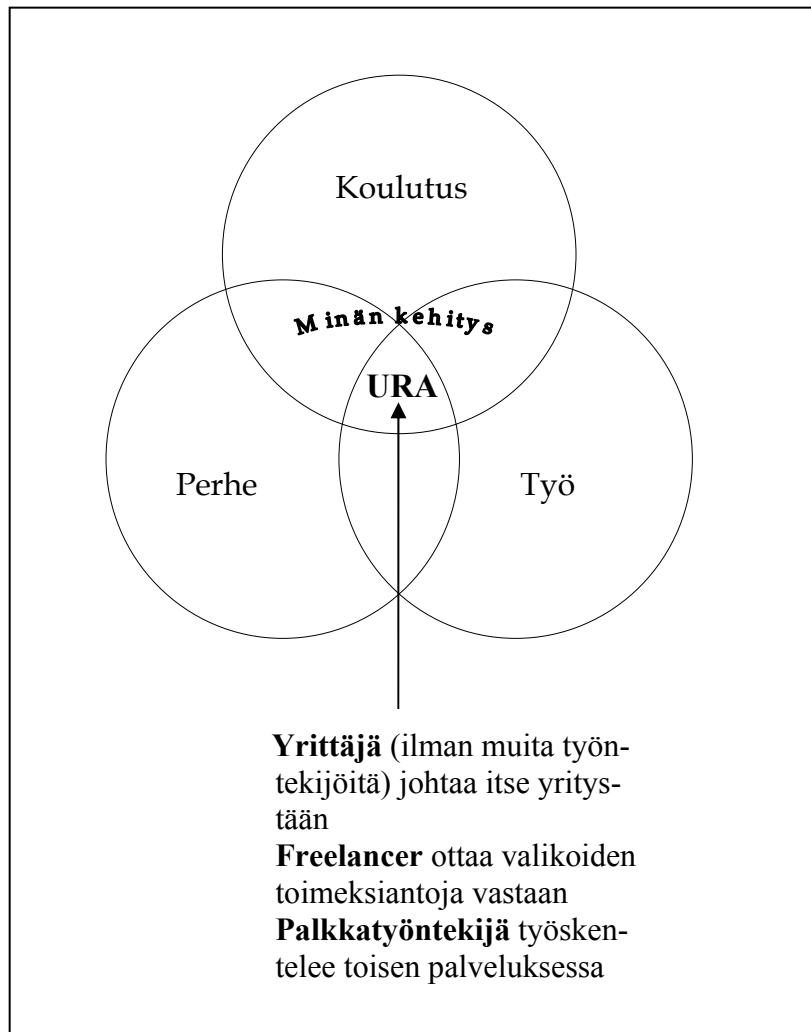
Koska tarkastelen tutkittavaa ilmiötä monen tieteenalan kautta, on luonnollista, ettei tarkastelu onnistu kovin syvällisesti kaikilta osin. Syrjälän, Ahosen, Syrjäläisen ja Saaren (1996, 46, 116) mukaan voin kuitenkin todeta, että tutkijana tarkastelen aineiston tarjoamia mahdollisuuksia omien käytännön kokemusten ja kirjallisuuden, mutta erityisesti oman ajattelun pohjalta. Ilmiö on sisäisestä ja ulkoisesta maailmasta saamamme kokemus, josta aktiivisesti rakennamme käsityksen. Ilmiö ja käsitys ovat samanaikaisia ja siksi erottamattomia. Kokemus on

suhde, joka yhdistää subjektin ja objektin, jolloin käsitys ei ole ulkoisen todellisuuden kuva vaan samalla subjektiivinen ja objektiivinen kokonaisuus.

1.3 Tutkimuksen rajaus ja tutkimusasetelma

Osa tutkimukseni 29 informantista toimii yrittäjinä tai freelancereina Suomessa, osa taas Saksassa, Sveitsissä, Norjassa tai Ruotsissa. Tutkimukseen on otettu mukaan myös palkkatyöntekijöitä, joista jotkut työskentelevät päätoimisesti ja jotkut sivutoimisesti kääntäjinä, tulkkeina, kielten opettajina tai muissa vieraiden kielten taitoa vaativissa työtehtävissä. Mukana on myös kaksi perheenäitiä, jotka eivät käy ansiotyössä, eivät ole yrittäjiä eivätkä freelancereita. Kaksi informanttia on jo eläkkeellä, mutta toisella heistä on edelleen käytössä oma toiminimensä. Tutkimukseni ei ole uraputkenomaisesti miellettyä uratutkimusta, vaan kyseessä on elämänkaaritutkimus alkaen opiskelun päättymisestä Germersheimissa informanttien elämäntilanteeseen vuonna 2007. Tässä tutkimuksessa elämänkaarella tarkoitetaan heidän ammatillisen kehittymisensä ja opiskelunsa, heidän työelämänsä sekä perhe-elämänsä vaihteita vuoteen 2007 saakka.

Tutkimuksen tuloksena hahmottuu informanttien opiskelun ja ammatillisen kehittymisen, työn ja perheen kautta urakaari, joka antaa vastauksen kysymykseen, mikä merkitys Mainzin yliopistossa soveltavan kielitieteen laitoksella opiskelleiden suomalaisten saksan kielen ja kulttuurin osaamisella on heidän urakehitykselleen yrittäjinä, freelancereina ja palkkatyöntekijöinä. Seuraava kuvio esittää tutkimusasetelman, jossa ura määrittyy koulutuksen, perheen ja työn kautta. Näiden kolmen tekijän osuus kunkin informantin urakehityksessä samoin kuin minän kehitys vaihtelevat eri elämänvaiheissa.



KUVIO 3 Tutkimusasetelma

Tutkimuksen teoreettinen viitekehys rakentuu kolmesta teoreettisesta mallista. Superin holvikaarimallin avulla tuon esiin työuran koko elämää käsittävänä osana. Hallin ja Goodalen näkemys ammattiuran kehittymisestä tuo esiin ammattiuran ajallisia vaiheita. Brousseau'n pluralistinen urakäsitys sisältää neljä erilaista uratyyppeä työelämän kannalta. Nämä kolme teoreettista mallia täydentävät toisiaan ja kattavat yksilön koko uran elämänkaarimerkityksessä.

1.4 Keskeisten käsitteiden määrittely

Tutkimuksessa on joitakin käsitteitä, joiden sisällön ymmärtämistä varten seuraavassa kerron, miten ne on tässä tutkimuksessa määritelty:

Koulutus

Tässä tutkimuksessa koulutuksella tarkoitetaan Germersheimissa sijaitsevan, Mainzin Johannes Gutenbergin yliopiston soveltavan kielitieteen laitokselta valmistuneiden 29 suomalaisen kääntäjäkoulutusta vuosien 1965–2001 aikana. Tässä tutkimuksessa ei analysoida koulutusta, vaan sitä miten informantit ovat koulutuksensa Germersheimissa kokeneet. (ks. <http://www.fask.uni-mainz.de>; Stoll 1997). Laitoksen ylemmän korkeakoulututkinnon suorittanut henkilö on Diplomübersetzer (DÜ) ja alemman korkeakoulututkinnon suorittanut henkilö on akademisch geprüfter Übersetzer (GÜ). Molempiin tutkintoihin kuuluu hyväksyttävästi suoritettu Vorprüfung eli välitutkinto noin kahden vuoden kulu- tua opintojen aloittamisesta. Kaikilla informanteilla on ollut saksa pääaineena eli ensimmäisenä vieraana kielenä. Toinen vieras kieli, joka oli pakollinen, on useimmilla ollut englanti. He ovat kääntäneet suomesta saksaan ja saksasta suomeen, mutta toisen vieraan kielen opiskelussa he ovat kääntäneet vieraasta kielestä saksaan ja saksasta vieraaseen kieleen. Sekä alempi että ylempi korkea- koulututkinto vaativat vähintään kahden vieraan kielen opiskelua. Lisäksi mo- lempiin tutkintoihin kuuluu pakollisen kahden kielen lisäksi täydentäviä aineita (= Ergänzungsfächer) kuten taloustieteet ja oikeustiede. Ylempi korkeakoulu- tutkinto vastaa filosofian kandidaatin tutkintoa ja alempi korkeakoulututkinto humanististen tieteiden kandidaatin tutkintoa Suomessa.

Ura

Lampikosken (1998, 9–10) mukaan ura terminä on merkinnyt kerääntyvää tai kerääntynyttä työkokemusta, joka karttuu pitkähkön ajan kuluessa samantyyppi- sellä toimi- tai tehtävälalla. Ruohotie (1998, 93; 2002, 209–210) määrittelee uran: ”Ura on osaamisen kasvua ja se ilmenee taitojen ja asiantuntemuksen lisääntymisenä. Samalla myös vuorovaikutusverkosto kehittyy. Ura ei rajoitu yritykseen, teollisuudenalaa tai mihinkään muuhunkaan. Uran määrittäjäksi tulevat tiedon luomisen prosessit ja yksilön osallistuminen niihin sekä niistä omaksutut taidot, asiantuntemus ja vuorovaikutusverkostot. Ura on läpi elä- män jatkuva ammatillisen kasvun prosessi. Ura on yhä enemmän yksilön osaamisen kasvua. Yrityksen tehtävänä on tarjota työntekijälleen kukoistamisen väylä. Hyvä elämänura ei enää tarkoita uskollisuutta yhdelle työnantajalle.” Kattelus (2002, 21) näkee uran läpi elämän kestäväenä työtehtävien sarjana riip- pumatta ammatin tai työn tasosta. Uraa voidaan tarkastella mm. objektiivisena, subjektiivisena tai organisatorisena käsitteenä. Objektiivinen merkitys korostaa työelämässä tehtävää uraa ja uran polunomaisuutta. Subjektiivinen ura-ajattelu korostaa urakehitystä, jossa yksilö rakentaa itselleen ammatti-identiteettiä. Ura on läpi elämän kulkeva prosessi, jossa tehdään työelämää koskevia henkilökohta- isia valintoja ja arvioidaan kehitystä. Organisatorisena käsitteenä ura pitää sisällään mm. hierarkkisen ja vertikaalisen urakehityksen organisaation sisällä.

Tässä tutkimuksessa ura nähdään läpi elämän kulkevana opiskelun ja ammatillisen kasvun prosessina.

Urakehitys

Urakehitys joustavissa organisaatioissa on enemmän syklinen kuin lineaarinen, jolloin työtehtävät ja tilanteet vaihtuvat ja vaativat ajoittaista uudistumista. Uran voi määrittellä kulkevan maata pitkin tikapuiden kipuamisen sijasta, eikä ura pääty äkkinäisesti, vaan se hiipuu vaihteittain eläköitymiseen. (Ruohotie 2002, 207). Urakehitys on nykyisin pikemminkin omasta työmarkkina-arvosta huolehtimista ja itselleen sopivan tasapainon löytämisestä kuin jatkuvaa nousua uraputkessa (Kattelus 2002, 21).

Elämänkaari

Elämänkaaren kehitystä on kuvattu institutionaalisen uran käsitteellä. Sillä tarkoitetaan yhteiskunnan ja sen instituutioiden tarjoamia tai määräämiä mahdollisuuksia ja rajoituksia elämän valintojen tuottamiselle. Esimerkiksi koulutusjärjestelmän valintamahdollisuudet muodostavat yhden institutionaalisen uran perustan. (Nurmi & Salmela-Aro 2002, 57). Elämänkaaret ovat yksilöllisiä, ja niin joustava kuin jäykkä työuramme kulkee elämänkaaremmen sisällä (Koiranen 2000, 130–131).

1.5 Tutkimuksen rakenne

Tutkimus käsittää 7 lukua. Johdannossa perustelen tutkimuksen merkitystä ja aihevalintaa. Luvussa 2 avaatan tarkemmin yrittäjyyden ja yrittäjän käsitteitä aikaisempien tutkimusten perusteella. Esittelen myös freelancerin työkuva ja keskityn naisyrittäjyyteen, koska tutkimuksen kaikki 29 informanttia ovat naisia. Yrittäjiä heidän joukossaan on kaksi Suomessa, neljä Saksassa ja myös Norjassa olevalla informantilla on oma toiminimi, vaikkakin hän on sairaseläkkeellä. Luvussa 2 esittelen myös yrittäjälle sopivia ominaisuuksia ja erittelen yrittäjäksi ryhtyvälle tärkeitä tekijöitä ja niiden merkitystä. Luvun 2 lopussa esittelen synteessinä oman käsitykseni yrittäjyydestä tutkimukseni pohjalta.

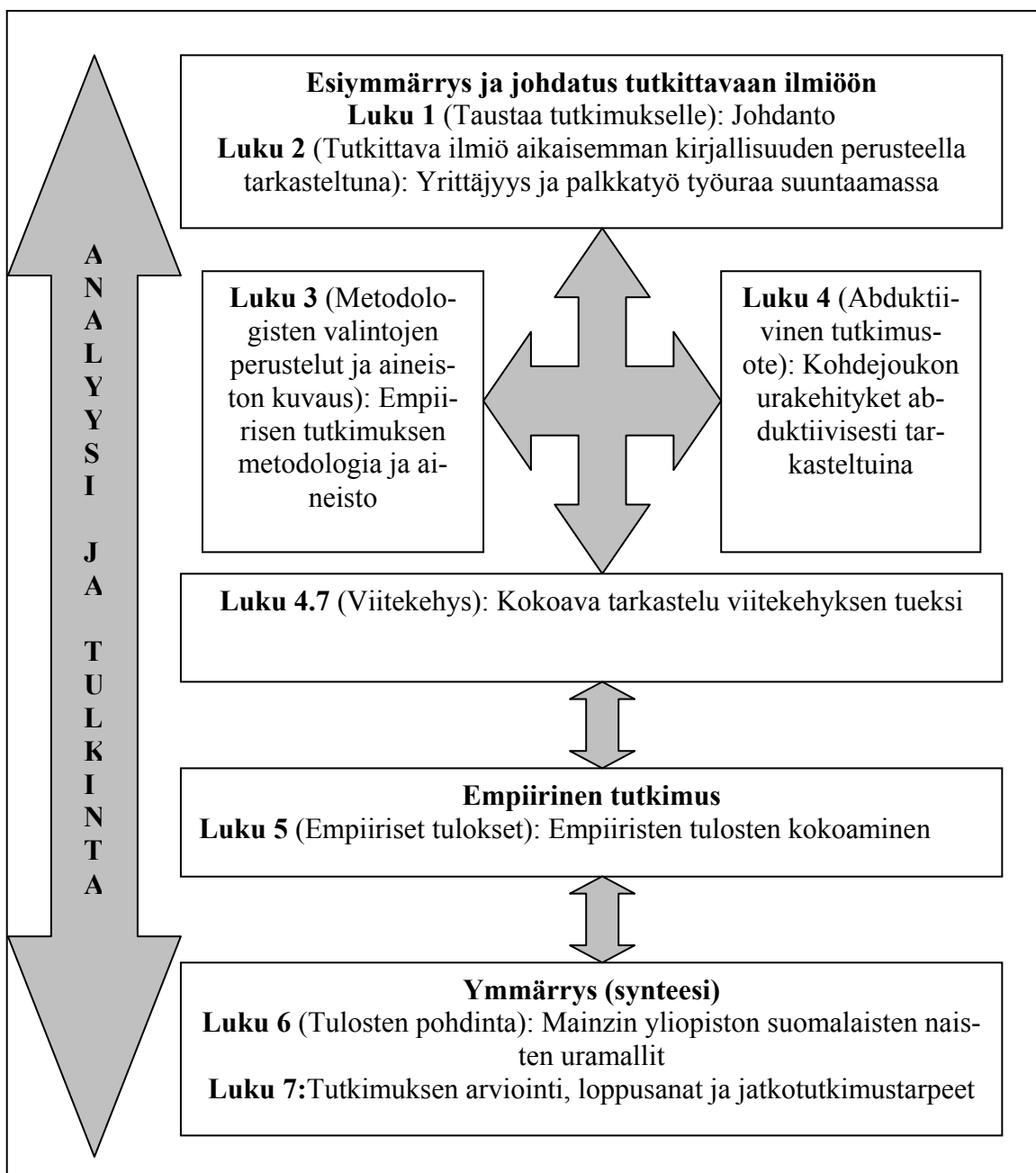
Luvussa 3 käyn läpi empiirisen tutkimuksen metodologiaa ja aineistoa, tutkimusotetta, aineiston keruuta, aineiston käsittelyä ja analyysiä. Lisäksi arvioin tutkimusaineistoa ja menetelmää.

Luvussa 4 esittelen eri urateorioita. Superin holvikaarimalli, Brouseaur pluralistinen urakäsitys sekä Hallen ja Goodalen näkemys ammattiuran kehittymisvaiheista tulevat esitellyiksi taustateorioina. Abduktiivisen tutkimuksen tunnuspiirre on teorian ja empirian vuoropuhelu tutkimuksen edetessä. Niinpä tekstin joukossa on kursivoituna esitetty informanttien omia ajatuksia.

Luvussa 5 kokoan empiiriset tulokset eli kohdejoukon urakehitykset kohdejoukon, koulutuksen merkityksen, kyvykkyyden ja kokemusten hyödyntämisen työelämässä sekä esitän vertailevan koonnoksen yrittäjyyden ja palkkatyön välillä.

Luvussa 6 esitän tulosten pohdintaa reflektoiden tutkimustuloksia Superin holvikaareen, Hallin ja Goodalen ammattiuran vaiheisiin ja Brousseau pluralistiseen urakäsitykseen.

Luvussa 7 esitän tutkimuksen arviointia, loppusanat ja ajatuksia jatkotutkimustarpeista.



KUVIO 4 Tutkimuksen rakenne

2 YRITTÄJYYS JA PALKKATYÖ TYÖURAA SUUNTAAMASSA

2.1 Yrittäjyys ja yrittäjä käsitteinä

Taloustieteessä ensimmäiset pohdinnat yrittäjyydestä löytyvät jo 1700-luvulta, jolloin Adam Smith kirjoitti kuuluisan ”Wealth of Nations” teoksensa. Kallio (2002, 38–39) kertoo Smithin määrittelevän kapitalistiksi omistajajohtajan tai johtajan, joka konstruoi menestyvän teollisen yrityksen perustuotannontekijöistä, kuten maasta, työvoimasta ja pääomasta.

Nykyinen yrittäjyyden teoria pohjautuu 1920- ja 1930-luvuilla esitettyihin yrittäjyysteorioihin, joista erityisesti Frank Knightin (1921) ja Joseph Schumpeterin (1934) teokset ovat vaikuttaneet merkittävästi yrittäjyyden tutkimukseen aina näihin päiviin saakka. Knight (1921, 20) erotti riskin ja epävarmuuden käsitteet ja näki yrittäjän tehtävänä taloudellisen riskin kantamisen. Tällöin yrittäjän mahdolliset voitot olivat korvausta riskinkannosta eli epävarmuuden kantamisesta. Yrittäjyyteen liittyvät riskit johtuvat osaksi yksilön epätietoisuudesta omista kyvyistään ja etenkin epävarmuudesta, joka liittyy uuden liikeidean menestykseen. Epätietoisuus poistuu vain kokeilemalla, sillä yksilö havaitsee omat kykynsä vasta valittuaan yrittäjyyden, minkä jälkeen yrittäjälle selviää hänen oma taloudellinen menestyksensä.

Kallio (2002, 39) näkee tämän uusklassisen taloustieteen koulukunnan painottavan markkinoiden tasapainoa, jossa tarjonta vastaa kysyntää täydellisen kilpailun vallitessa. Koulukunta ei näe yrittäjää taloudellisen toimeliaisuuden voimahahmona. Itävaltalaisen koulukunnan edustaja Schumpeter korostaa innovaation merkitystä kysynnän lisäämisessä ja innovaation merkitystä taloudelliselle toimeliaisuudelle ja hyvinvoinnille. Innovaatiolla Schumpeter tarkoittaa uutta tuotetta tai palvelua. Yrittäjät ovat omistajajohtajia, jotka käynnistävät uusia yrityksiä hyödyntämään innovaatiota. Menestykselliset yrittäjät kykenevät kehittämään yrityksiään ja siten luomaan varallisuutta ja työpaikkoja. Huuskonen (1992, 42–44) esittää mielipiteenään, että Schumpeterin innovatiivisuuskriteeriä tulkitaan kirjallisuudessa liian tiukasti. Innovaationa pidetään

vain niitä uusia tuotannontekijöiden yhdistelmiä, jotka ovat uusia ulkopuolisen tahon tai yhteiskunnan kannalta. Riskinäkökulmasta katsoen yrittäjä on Huuskosen mukaan henkilö, joka ottaa toiminnasta syntyvän riskin kantaakseen. Schumpeterin (1961, 137) mukaan yrittäjä ottaa kantaakseen riskin kapitalistina tai tavaroiden omistajana, muttei yrittäjänä. Riskinottaminen ei kuulu yrittäjän toimintaan. Hän saattaa riskeerata maineensa, mutta hän ei kanna vastuuta taloudellisesta epäonnistumisesta.

Irlantilainen Richard Cantillon, joka työskenteli ekonomistina Ranskassa, toi ensimmäisenä käyttöön sanat yrittäjä (entrepreneur) ja yrittäjyys (entrepreneurship) vuonna 1734. Hänen mukaansa yrittäjä on henkilö, joka operoi tilanteessa tiedostaen ja tuntien kustannukset muttei tuottoja. (Kallio 2002, 38). Kyrö (1997) jatkaa, että Cantillonin onkin pidetty nykyisen arvoketjuajattelun esisänä. Cantillonin yrittäjä ostaa tuotteet tiettyyn hintaan ja myy ne epävarmaan hintaan. Yrittäjälle muodostui riski, ja markkinat säätelivät hänen toimintaansa. Yrittäjä oli se henkilö, joka oivalsi, mitä halutaan ja milloin halutaan ja jonka tehtävänä oli ostaa tuottajalta suurempia eräiä tietyllä hinnalla ja myydä ne pienissä erissä kuluttajalle epävarmalla hinnalla tämän haluamassa paikassa. (Kyrö 1997, 105–106).

Sana "entrepreneur" tulee latinasta ja tarkoittaa eteenpäin menemistä, aloitteen omiin käsiin ottamista (Huuskonen 1992, 39). Kallio (2002, 38) kirjoittaa, että Euroopan ensimmäinen taloustieteen professori Jean-Baptiste Say (1767–1832) piti yrittäjänä henkilöä, joka yhdistelemällä ja koordinoimalla tuotannon tekijöitä pystyi sopeutumaan ennalta odottamattomiin tapahtumiin ja selvittämään ongelmia.

Koiranen (1993) toteaa yrittäjyyden ilmenevän Euroopassa muuntautumiskykyä. Innovatiivisuus ja luovuus ovat yrittäjyydelle välttämättömiä, mutta ne eivät yksinään riitä, vaan pitää olla myös tahtoa, kykyä ja uskallusta muutoksiin, mielellään ennakoivasti. Yrittäjyyteen kuuluvat joustavuus, kehitysmuonteisuus sekä muutosdynaamisuus. Yrittäjyys uudistuu ja uudistaa. Kun uskomme ihmisen kykyyn kasvaa henkisesti, voimme luottaa, että yrittäjyyteen voidaan kehittää ja kouluttaa. Yrittäjyys luo ihmisten työhalulle laajempi- ja pitempikestoisia edellytyksiä. Se myös ylläpitää ja lisää luovuutta. (Koiranen 1993, 3, 12–13). Naiset ovat motivoituneita valitsemaan yrittäjyyden, jotta he pääsisivät etenemään urallaan (DeMartino, Barbato & Jacques 2006, 353).

Yrittäjyydessä tapahtuu syvällä tasolla monivuotista kasvuprosessia, jolloin ajattelutapa muuttuu ja yrittäjyydestä tulee osa elämää. Siitä tulee tapa ajatella, toimia ja suhtautua työntekoon. Yrittäjyyden edistäminen on ymmärretty yhdeksi yhteiskunnan tärkeimmistä tehtävistä. (Koiranen 2004). Kanninen (1999, 12) toteaa yrittäjyyden olevan uran tai ammatin toteuttamista koskeva valintapäätös, jota voidaan tutkia psykologian, sosiologian tai taloustieteen lähtökohdista. Yrittäjyys näyttää olevan periytyvää, ja oikeastaan jokaista itsensä työllistäjää voidaan pitää yrittäjänä. Heikkilän (2006, 36–37) mukaan yksilön kokonaisvaltaisuuden huomioon ottaminen on yrittäjyydessä erittäin tärkeä näkökulma.

Yrittäjä on taloudellisen kehityksen aktivaattori, joka innovoi ja on taloudellisen arvonlisän syntymisen kannalta avainhenkilö. Hän on myös riskinkantaja, joka itsensä lisäksi saattaa työllistää myös muita. Yrittäjä luo itse oman työpaikkansa, kun taas toisen palveluksessa työskentelevälle työpaikan luo joku toinen. Yrittäjät luovat työpaikat, mutta arvonlisä tuotetaan yhdessä yrityksen ja sen työntekijöiden kanssa. (Kanninen 1999, 12–13). Huuskonen (1989, 58) määrittelee yrittäjän henkilöksi, joka harjoittaa elinkeino- tai liiketoimintaa itsenäisesti omaan lukuunsa taloudellisen riskin alaisena.

Akola, Heinonen, Kovalainen, Pukkinen ja Österberg (2007, 24) määrittelevät tutkimuksessaan yrittäjäksi henkilön, joka harjoittaa ammattiaan ainakin osaksi omistamassaan yrityksessä. Yrittäjällä Akola et al. ymmärtää myös ammatinharjoittajan ja freelancerin, jolloin yrittäjyys tarkoittaa itsensä työllistämistä ammatinharjoittajana, freelancerina tai yrittäjänä. Yrittäjyys ei edellytä rekisteröityä yritystoimintaa tai uuden yrityksen perustamista, vaan myös osakkuus jo aiemmin perustetussa yrityksessä on mahdollinen. Yrittäjyys voi olla päätoimista tai osa-aikaista.

Yrittäminen merkitsee viimekädessä yksilön toimintaa ja työtä. Selkeimmin tämä huomataan pienyrityksissä, joissa on ehkä helpointa osoittaa yrittäjyyttä. Yrittäjä ja hänen perustamansa yritys muodostavat kiinteän kokonaisuuden. (Huuskonen 1989, 57).

Yrittäjän yleisestä määritelmästä ei olla yksimielisiä. Yrittäjä voidaan yksiselitteisesti tunnistaa vain hänen tekojensa avulla. Yrittäjä on henkilö, joka on samanaikaisesti kokonaisvastuussa yrityksestään, toimii yrityksensä riskipääoman sijoittajana sekä käyttää yrityksessään ylintä päätäntävaltaa ollen yrityksen auktoriteetti. Näin ollen yrittäjäksi ryhtymisen lähtökohtia ei voida palauttaa mihinkään yksittäiseen teoriaan, lähestymistapaan, selitysmalliin tai demografiseen tekijään, vaan kyseessä on yksilöllinen tapahtumaketju. (Valjakka 2004).

Tässä tutkimuksessa yrittäjällä tarkoitetaan henkilöä, joka on aloittanut oman liiketoiminnan. Pääsääntöisesti hän on yksinyrittäjä, jolla ei ole muita työntekijöitä.

2.2 Palkkatyö käsitteenä

Palkkatyö on kodin ulkopuolista työtä, josta korvaukseksi saadaan rahaa. Akolan et al. (2007, 23) mukaan palkkatyöksi tulkitaan työsuhteinen työ toisen palveluksessa. Palkkatyötä on kaikki se vastikkeellinen työ, joka ei ole ammatinharjoittajana/yrittäjänä/freelancerina toimimista. Ekonen ja Lämsä (2005, 134–135) toteavat, ettei palkkatyöntekijän antama panos välttämättä takaa hierarkista etenemistä eikä pitkää työsuhteen kestoa. Aiemmin työnantajat pitivät työntekijöistään huolta, takasivat pysyvän työpaikan, jolloin myös työntekijät pysyivät uskollisina työnantajaansa kohtaan. Nykyisin työnantajat eivät enää tarjoa varmuudella pitkiä työsuhteita. Siltala (2004) jatkaa tämän päivän palkka-

työn palanneen lähemmäs sitä tavaramuotoa, joka sillä oli kapitalismin alkuaikoina. Työsuhde on riisuttu paternalismista ja poliittisesta säätelystä puhtaaksi markkinasuhteeksi täydellä riskillä. Nykykeskustelussa pätkätyö tarkoittaa taatun työpaikan suojelusta riisuttuja työsuorituksia. Pätkätyö ei ole uusi asia, vaan se on lähinnä palkkatyön kantamuoto, josta hyvinä taloudellisina aikoina omistetut työpaikat olivat historiallinen poikkeus. Pätkätyö on muuttunut ongelmalliseksi sen jälkeen, kun työmarkkinoiden epävarmuus on alkanut ulottua aikaisemmin varmoina pidettyihin keskiluokkaisiin asemiin. (Siltala 2004, 134).

Puolet palkansaajista pitää ansiotyötä erittäin tärkeänä elämänalueena, vaikka sen merkitys on parin viime vuosikymmenen aikana hiukan laskenut. Unelma palkkatyön roolin vähenemisestä elämässä on vahva, sillä toisin kuin työ, perhe-elämä on tärkeä lähes kaikille palkansaajille ja sen arvostus on jatkuvasti nousussa. Eniten asemaansa elämän kokonaisuudessa on vahvistanut vapaa-aika. Työn vaikutus ulottuu perhe-elämään ja vapaa-aikaan niidenkin kohdalla, jotka eivät pidä työtä tärkeänä elämänalueena. Ansiotulot, työn rasittavuus, virikkeellisyys tai tylsistyttävyyys ovat huomioon otettavia perhe-elämän ja vapaa-ajan vieton reunaehtoja. Huomattavan suuri osa ihmisistä haluaa hallita elämäänsä, mutta ansiotyö on suurin vapauden rajoite, vaikkei siihen tänään kulukaan samassa määrin aikaa kuin aiemmin. (Kevätsalo, Puntari & Roos 2006, 112–113).

Siltala (2004, 456) jatkaa, että neljä viidestä suomalaisesta työntekijästä – myös proaktiivisilla työpaikoilla – asettaa koti- ja perhe-elämän työn edelle. Siltalan mukaan skandinaaviset maat näyttävät toiveissa suuntaa pitkään osaan aikaan tai lyhyeen kokonaistyöaikaan, 30 viikkotuntiin. Ydintyöaika halutaan lyhentää, ylitöitä halutaan tehdä vain harvoin ja työajan aloittaminen ja lopettaminen halutaan autonomisemmiksi. Vain 11 prosenttia eurooppalaisista halusi vuonna 1998 pidempää työaika, useimmat viittä tuntia nykyistä lyhyempää (34 tuntia viikkotyöaika). Kasvio (1997, 188) kirjoittaa, ettei pelkästään työpaikassa vietetyllä kronologisella ajalla tai henkilöstön fyysisellä läsnäololla ole enää niin suurta merkitystä kuin aiemmin. Tärkeämmäksi muodostuu se, että yksiköt saavuttavat niille asetetut tulostavoitteet sellaisella ajankäytöllä, minkä ne itse katsovat välttämättömäksi. Lisäksi korkea-asteisen työhön sitoutumisen ja ihmisten välisen tiukan urakilpailun oloissa työn ja työn ulkopuolisen ajan rajat muuttuvat entistä enemmän liukuviksi, jolloin tiukka työhön käytetyn ajan mittaaminen menettää mielekkyyttään.

Kevätsalon (1999) mukaan työntekijän asemassa oleva palkansaaja suosii työsuhteen syntyessä siihen, että valta myös hänen osaamisensa käytön suhteen on lähes täysin työnantajan edustajalla. Asema palkansaajana ja oman osaamisen luovuttaminen toisen käyttöön merkitsee sitä, että palkansaaja ei samaistu työnantajaan, vaan samassa asemassa oleviin palkansaajiin. Tästä asetelmasta löytyy poikkeamia mitä korkeammalle työhierarkiassa mennään, mutta perusasetelma pysyy samana. Palkansaaja olettaa työnantajan pyrkivän käyttämään häntä hyväkseen, jolloin palkansaaja pyrkii hinnoittelemaan itsensä mahdollisimman korkealle. Hänen tietoisuutensa riippuu sosiaalisesta ja kulttuurisesta taustasta, toimialasta, asuinalueesta ja monista muista tekijöistä. (Ke-

vätsalo 1999, 176). MacPhail ja Brousseau (2005, 4) toteavat tähän, että ihmisten johtaminen on taito, joka vaatii asiaan paneutumista. Ei ole mitään merkitystä sillä, miten täydellinen yrityksen strategia on, sillä epäonnistumista tapahtuu, jollei henkilöstöhallinto toimi. Siksi vähäinenkin ajankäyttö työntekijäasioihin palkitaan myöhemmin yhteentörmäysten välttämiseksi, paremmilla lopputuloksilla ja paremmalla tuottavuudella.

2.3 Yrittäjänä toimimisen lajeja

Koiranen (1993, 23–24) kirjaa yrittäjyyden muotoja, jolloin perinteisen, yrittäjän itsensä varassa tapahtuvan yrittäjyyden lisäksi tämän päivän elinkeinoelämässä myös muut yrittäjyyden ilmenemismuodot ovat tärkeitä. Yksi suuntaus on asiakkaiden integrointi asiakasyrittäjiksi. Toinen suuntaus on sisäinen yrittäjyys.

Tässä tutkimuksessa esittelen perinteisen omistajayrittäjyyden lisäksi freelance- ja naisyrittäjyyttä, koska kohdejoukko koostuu pelkästään naisista. Sisäistä yrittäjyyttä esittelen melko laajasti, koska näen sen tärkeänä alueena jokaisen informanttini kohdalla. Ilman sisäistä yrittäjyyttä heistä tuskin kukaan olisi lähtenytkään ylioppilaskirjoitusten jälkeen Saksaan. Se on perusta heidän integroitumiselleen yrittäjämäiseen toimintaan niin Suomessa, Saksassa, Sveitsissä, Norjassa kuin Ruotsissa.

2.3.1 Omistajayrittäjyys

Yrittäjyys voi tarkoittaa omistajayrittäjyyttä tai sisäistä yrittäjyyttä. Ulkoisella yrittäjällä viitataan yrittävään henkilöön, innovaattoriin ja pienyrityksen omistajajohtajaan, jolla on halu ja kyky kantaa vastuuta omasta yrityksestä ja siihen liittyvistä taloudellisista riskeistä. Omistajayrittäjyys on kokonaisvaltaista toimintaa, elämäntapa, eikä suinkaan ammatti. (Peltonen & Ruohotie 1987). Peltonen (1986) määrittelee ulkoisen yrittäjyyden omistajayrittäjyydeksi. Hän tarkentaa sitä yrityksen perustamiseksi ja johtamiseksi. Koirasen (1993, 44–45) mukaan omistajayrittäjät eroavat muista ihmisistä, koska

- he tuntevat itsensä muita yritteliäämmiksi,
- he ovat halukkaampia ottamaan riskejä,
- he arvostavat enemmän työtä,
- he arvioivat omaavansa paremmat liikemiestaidot,
- he arvioivat itsensä jonkin verran muita uskonnollisemmiksi,
- he korostavat erityisesti tuottavuutta, ahkeruutta, rohkeutta ja luovuutta ja
- he painottavat muita vähemmän itsekästä kovuutta.

Koiranen (2003) jatkaa tuomalla esiin, että omistajuus luo vastuuta. Liiketoimintaa operoiva omistaja johtaa strategiaa, kulttuuria ja hallintoa ja osallistuu laa-

jalti yrityksen toimintaan. Hallinnoiva omistaja myötävaikuttaa strategiaan, johtaa kulttuuria ja hallintoa hallituksen jäsenen roolissa, mutta osallistuu muutoin vähemmän yrityksen toimintaan. Aktiivi omistaja ymmärtää, mistä yrityksen strategiassa on kyse, ja myötävaikuttaa kulttuuriin ja hallinnon toimivuuteen. Investoijatyypiselle omistajalle riittää, että hän suhtautuu hyväksyvästi yrityksen strategiaan sekä ymmärtää [perhe]yrityksen kulttuuria ja hallintoa. (Koiranen 2003, 40).

Vesala (1996) tuo esiin yrittäjyyden kaksi eri laajuutta yrittäjyystutkimuksessaan, jonka mukaan yrittäjyydellä tarkoitetaan historiallisesti ja kulttuurisesti yksityisyrittäjyydeksi määriteltyä taloudellista toimintaa. Yrittäjyys ymmärretään sellaisena liiketaloudellisen yrityksen johtamiseen ja omistamiseen liittyvänä toimintana, missä liiketaloudellisella yrityksellä tarkoitetaan taloudellista yksikköä, joka pyrkii hyötyyn tai voittoon tuottamalla ja/tai myymällä tavaroita ja/tai palveluja. Yrittäjä siis pyrkii lähtökohtaisesti taloudelliseen hyötyyn tai voittoon, mikä määrittää yrittäjyyden taloudellisen liberalismiin ja utilitaristisen individualismin mukaisesti ymmärretyksi tavoitteluksi. Tässä kohdin on keskusteltu mm. siitä, onko yrittäjän tavoitteena voiton maksimointi esimerkiksi yritystä kasvattaen ja yritystoimintaa laajentaen. (Vesala 1996, 16–17).

Mäki (1999, 32–33) toteaa väitöstutkimuksessaan, että yrittäjäksi ryhdytään usein 25–40-vuotiaana pienistä yrityksistä saadulla kokemuksella. Yrittäjät ovat miltei poikkeuksetta perheidensä vanhimpia (poika)lapsia, mikä selittyy sillä, että heille varhaislapsuudessa sosiaalistetaan myönteisempi minäkuva ja itseluottamus. (ks. myös Huuskonen 1995, 52–53). Mäki jatkaa, että yrittäjäksi sosiaalistuminen on todettu useissa tutkimuksissa ja että yrittäjävanhemmat lisäävät yrittäjäksi ryhtymisen mahdollisuutta sosiaalistumisen ja perheen yrityksestä saadun käytännön kokemuksen kautta. Kotoa omaksutut asenteet ja preferenssit ohjaavat myöhempää elämää, mutta perheen ulkopuolisista roolimalleista ei juuri ole tietoa saatavilla. (ks. myös Suokas 1990, 19; Huuskonen 1995, 54, 148; Nyysölä 1996, 54).

2.3.2 Freelanceyrittäjyys

Akola et al. (2007, 22) määrittelevät tutkimuksessaan freelancerit henkilöiksi, jotka saavat pääasiallisen toimeentulonsa muusta kuin työsuhteisesta työstä. Toimeksiantoihin perustuvaa freelancetoimintaa harjoitetaan freelanceverokortilla tai ammatin- tai liikkeenharjoittajana.

Akavan freelancetyöryhmän raportin (2000) mukaan freelanceria käytetään arkikielessä pätkä- ja keikkatyöläisistä sekä muista tilapäistöitä tekevästä henkilöstä. Freelancerilla ei ole vakituista työsopimusta ja hänen tulonsa ovat epäsäännölliset. Freelancerit ovat varsin koulutettuja ammatinharjoittajia, jotka myyvät osaamistaan ja työskentelevät työsuhteeseen verrattavissa olosuhteissa ilman yrittäjäriskiä. He ovat lainsäädännöllisesti määrittelemätön ryhmä, joka toimii työntekijöiden ja itsenäisten yrittäjien välimaastossa. Freelancerilla on yrittäjän status ja hän on usein itse vastuussa eläke- ja sosiaalivakuutustensa järjestelystä. Täten freelancer sallii työn teettäjälle suuremmat joustot kuin perinteisessä työsuhteessa olevat. Akavan freelancetyöryhmän raportti (2000)

jatkaa: "Freelancetyö lisääntyy monista syistä. Työelämä ja toimeentulo eivät enää perustu pelkästään yhteen työsuhteeseen tai yrittäjänä toimimiseen. Eri-mittaiset työsuhteet ja omalla työllä työllistyminen lomittuvat toisiinsa. Yrittä-jäksi ryhtymisen halua lisäävät työelämän paineiden lisääntyminen ja etätyö-mahdollisuuksien parantuminen. Nopeasti muuttuvilla aloilla osaamisen yllä-pitäminen saattaa edellyttää useita työnantajia. Tietoyrittäjien määrä lisääntyy. Freelancerius on houkutteleva vaihtoehto myös niille, jotka haluavat yhdistää paremmin työn ja perhe-elämän, työn ja harrastukset tai muun yksityiselämän. Freelancetyö mahdollistaa myös työn teettäjälle suuremmat joustot työn mää-rällisen ja ajallisen suorittamisen suhteen." (Akava 2000). Suomen Journalistiliiton (2004) tutkimuksessa todetaan, että mitä iäkkäämmästä ja kokeneemmasta henkilöstä on kyse, sitä todennäköisemmin hän työskentelee jatkossakin mielui-ten freelancerina.

Freelancekääntäjien tulevaisuus näyttää Suomessa hyvältä. Epätyypillinen työskentelytapa, johon kuuluvat määrä- tai osa-aikaistyö, freelancetyö tai osa-aikainen yrittäjäyys, ovat tulleet jäädäkseen. (Akola et al. 2007). Yhden työsuh-teen loppumista eivät tämän tutkimuksen freelancerit näe huonona. He pitävät sitä pikemminkin etuna, kun voivat siirtyä uusien haasteiden pariin. Tietotek-niikan myötä kääntäjät ovat vapaita asumaan edullisemmin maaseudulla. Tä-män tutkimuksen freelancerit pitivät negatiivisena seikkana heikkoa sosiaali-turvaansa ja sitä, että jotkut työnantajat ja toimeksiantajat saattavat pitää heidän työtään freelancerina halpatyönä.

Freelancereiden tai ammatinharjoittajien tapauksessa yrityksen optimiko-ko on yksi henkilö, jolloin tulot määräytyvät paljolti oman työpanoksen mu-kaan. Taloudellinen riski on silloin usein hallinnassa eikä välttämättä suurempi kuin palkkatyöläisellä. Monet palveluammatit näyttävät kuuluvan tähän luok-kaan. (Kanninen 1999, 12–13).

Sveiby (1990) puolestaan näkee freelancetyön pitkälti elämäntyylinä. Free-lancerit ovat ammatti-ihmisten ryhmä, joka on niin varma ammattiroolissaan, että uskaltaa jättäytyä työntekijöille säädettyjen lakien ulkopuolelle. Työelämän paineet ja etätyömahdollisuuksien yleistymisen ja paranemisen ovat lisänneet halukkuutta ryhtyä freelanceriksi. Freelancerina toimiminen mahdollistaa pa-remmin työn ja perhe-elämän, työn ja harrastusten yhdistämisen. Freelancereil-le on tärkeämpää kehittää itseään ja ammattiaan kuin saada se turvallisuus, joka syntyy työpaikasta tietyn työnantajan palveluksessa. He eivät ole erityisen lojaaleja millekään luokalle eivätkä he pidä kollektiivisista ratkaisuista. Erityi-sesti nuoremmat freelancerit nauttivat vapaasta elämästä. Tämä kannustin, täydellisen vapauden haave, on aina ollut ihmisissä jonkinlaisena olemassa. Keskiaikana Euroopassa kuljeskelevat kisällit olivat oma suosittu ja värikäs ryhmänsä. He olivat myös aikansa tiedonvälitystyöläisiä. Freelancerit ovat ny-kyajan kisällejä ja osa sen suuresta yhteiskunnallisesta muutoksesta. (Sveiby 1990, 29–30).

Tämän tutkimuksen valossa näen freelancetyön käytännöllisenä ratkaisui-na perheellisille asiantuntijoille, jos heidän on mahdollista ottaa vastaan heille sopivat toimeksiannot. Lasten kasvaessa informantti pystyy lisäämään freelan-

cetyötään ja jopa elättämään sillä itsensä, erityisesti jos kyseessä on kahden tai useamman ammatin yhdistäminen, kuten kielikouluttajan työ yhdistettynä kääntäjän tai tulkin työhön. Kuosan (2007) tulevaisuuden mallissa freelanceyrittäjyys lisääntyy, koska ihmiset haluavat yhä vähemmän sitoutua yhteen työnantajaan. Tämä oletamus tuli tässäkin tutkimuksessa monen informantin kohdalla todistettua.

2.3.3 Naisyrittäjyys

Merkittävä piirre Euroopan yrittäjyyden kasvussa 1980-luvulla oli se, että yhä useampi uusi yrittäjä oli nainen. Naisten yrittäjyydessä on nähty yhtymäkohtia naisten työssäkäyntiin: samalla kun naisten työssäkäynti on lisääntynyt, on myös naisyrittäjien määrä lisääntynyt. Naisyrittäjien toiminta on tyypillisimmillään pienimuotoista, perinteisillä naisvaltaisilla aloilla toimimista ilman suurta kasvupotentiaalia. (Kovalainen 1992, 67, 68; 1999, 28–29; Reijonen & Komppula 2004; Römer-Paakkanen 2004; Dangel 2006, 25–29.) Suomalaisten nykynaisten yritykset ovat pieniä, suurin osa niistä on vain yrittäjän työllistäviä yksilöyrityksiä. Työnantajanakin nainen johtaa lähes poikkeuksetta alle yhdeksän henkeä työllistäviä mikroyrityksiä. Suuryritysten omistajana tai johtajana nainen on vieläkin harvinainen ja perheyrityksissä nainen on usein ns. avustava perheenjäsen. Suurin osa naisyrittäjistä työskentelee maataloudessa tai maatalouden liitännäiselinkeinoissa. Naisia on yrittäjinä myös yhteiskunta-, koulutus-, terveydenhoito-, majoitus- ja ravitsemispalveluissa. (Vainio-Korhonen 2002, 130).

Uusien yrittäjien kasvava määrä antaa hyvän tilaisuuden tutkia yrittäjyyttä, kuten yrittäjien uravalintoja ja -päätöksiä. Tällä alalla on vielä paljon tutkittavaa, erityisesti koska monet uusista yrittäjistä ovat naisia. (Marshack 1998; Moore, 2000). On tärkeää tutkia myös niitä syitä, miksi naiset perustavat oman yrityksen ollessaan vielä palkkatyössä ja miksi he lähtevät palkkatyöstään luodakseen uuden yrityksen. Ehkä työnantajien uusia uraohjelmia voitaisiin muotoilla sellaisiksi, että arvokkaat työntekijät pysyisivät palkkatyössä. (Russell 2001, 232).

Suomessa naisyrittäjien osuus yrittäjistä on EU-vertailussa suhteellisen korkea. Suomessa naisyrittäjiä oli vuonna 2003 koko yrittäjäkunnasta 33,3 prosenttia eli noin 71 000 henkilöä. Naisyrittäjät ovat Suomessa hieman iäkkäämpiä kuin muissa Länsi-Euroopan maissa. Yrittäjien ikääntymisen vaikutukset näkyvät selvästi seuraavan 10 vuoden kuluessa, jolloin kymmeniä tuhansia yrittäjiä tulee eläkeikään, eikä suurimmalla osalla ole vielä tiedossa toiminnalleen jatkaa. On olemassa erilaisia mahdollisuuksia, miten voitaisiin rohkaista naisia yrittäjiksi. Yrittäjyyteen rohkaiseminen erityisesti maaseudun naisten keskuudessa parantaisi maaseudun demograafista rakennetta ja sukupuolien välistä tasapainoa. Maaseudulla on jo monia uusia naisyrittäjiä turismin alalla, majoituspalvelujen alalla, catering-alalla, yksityisten terveyspalvelujen piirissä, lastenhoidon ja sosiaalisten palvelujen alalla. (KTM Julkaisuja 2005). Kyrö, Pohjola, Torikka ja Tyrväinen (2002, 37) toteavat suomalaisten naisyrittäjien työskentelevän vähemmän tuottoisissa ja pienissä palvelualan yrityksissä. Mikäli hyvinvointivaltio on jatkossakin palvelujen ostaja, yhteiskunta on avainasemassa

Suomen naisyrittäjien tulevaisuutta kehitettäessä. Naisyrittäjyys ei ole erillinen ilmiö, vaan se on pikemminkin osa koko työmarkkinapolitiikkaa ja erityisesti julkisen sektorin toimintaa.

Kallioniemi ja Kymäläinen (2006) puolestaan mainitsevat naisten tarvitsevan erityisesti heille järjestettyjä yrittäjyyden lisäkurseja, jotka rohkaisisivat heitä toimimaan omalla tavallaan hyödyntäen verkostojaan ja tukien toinen toistaan. Haasteellisena naisyrittäjien kohdalla pidetään markkinointia, palvelujen laatua, koulutuksen puutetta, liian epätarkkoja liikeideoita, rahoituksen ja uskottavuuden puutetta erityisesti miehisellä maaseudulla. (Kallioniemi & Kymäläinen 2006, 69).

Reijonen ja Komppula (2004, 8) toteavat, että naisyrittäjille on tärkeää turvata itselleen kohtuullisen hyvä toimeentulo ja hyvä elämänlaatu sekä saada pitää tyytyväinen ja luotettava asiakaskunta. Erityisesti jo pidempään yrittäjinä toimineet naiset arvostavat näitä seikkoja. Naiset valitsevat tietoisesti pienen yrityskoon ja maltillisen kasvun, sillä he mittaavat menestystään kasvun sijaan muilla mittareilla, kuten työn tuomalla henkisellä tyydytyksellä.

Kovalaisen (1999) mukaan naisten yritystoiminnan kehitys ja sen yleinen jakautuminen toimialoittain noudattaa työelämässä vallitsevia sukupuolen mukaisia rakenteita ja jakoja. Naisten yritystoiminnan osuus koko yrittäjäkunnasta on reilu kolmasosa, laskentatavan mukaan määrä vaihtelee 32 prosentista 36 prosenttiin. Perheyriyten yhdistäminen naisten yritystoimintaan nostaa naisten osuutta. Vaikka naisten yritystoiminta on aina keskittynyt määrällisesti eniten palvelusektorille, eivät yritykset ole samanlaisia. Niillä aloilla, joissa naisia on työntekijöinä eniten, on myös naisten yrittäjyys tavallista. Tämä on havaittavissa kaikissa teollisuusmaissa. Yrittäjyyden sisällöt ja muodot ovat ajan mukana muuttuneet, sillä yritystoiminnan monipuolistuminen ja talouden yleinen kehitys ovat nähtävissä myös naisten yritystoiminnassa. (Kovalainen 1999, 28).

Naisyrittäjyys kasvaa jatkuvasti maassamme, ja naisten korkea koulutus ja kasvava asiantuntijuusalue luovat hyvät edellytykset erityisesti naisten asiantuntijayrittäjyyden lisääntymiselle. Palvelu- ja hoiva-alan yrittäjyyden lisääntyminen kasvattaa luonnollisestikin naisyrittäjien määrää, koska naiset ovat perinteisesti kouluttautuneet ja jo valmiiksi työllistyneet näille aloille. Työ ja perhe voidaan yhdistää erinomaisesti yrittäjyydellä. (Römer-Paakkanen 2004, 31).

Shelton (2006) on tutkinut naisyrittäjien ristiriitatilanteita työn ja perheen sekä yrityksen hoitamisen välillä todeten kolmen perusstrategian nousevan esiin heidän rooleissaan: roolin eliminointi, roolin supistaminen ja roolijako. Ensinnäkin Sheltonin tutkimus toi esiin sen, että työn ja perheen hoitamisen strategiat ovat yrityksen kasvulle tärkeitä tekijöitä. Toiseksi ilmeni, että naiset, jotka kehittävät menestyksestä liiketoimintaa tehokkaammin kuin vähemmän menestyvät naiset, kaventavat työn ja perheen välistä ristiriitaa valitsemalla sisäisiin tarpeisiinsa paremmin sopivia toimintatapoja. Näiden toimintatapojen hallinnan avulla he pääsevät myös hyödyntämään ulkoisia resursseja. Kolmanneksi Shelton totesi roolijaon strategioineen positiiviseksi, koska se sallii

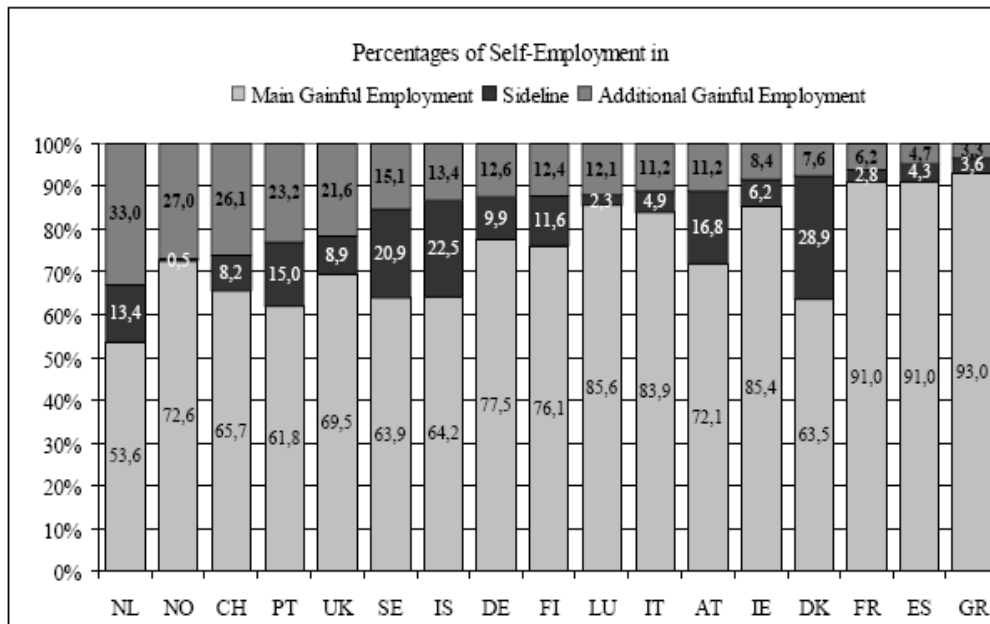
naisten nauttia sekä työ- että perheroolien lisääntymisestä, samalla kun sisäisten roolien ristiriidat vähenevät. (Shelton 2006, 285).

Hyvinvointivaltioiden purkaminen on lisännyt naisten yrittäjyyttä, mutta työuralla eteneminen on edelleen vaikeampaa ja työnäkymät ovat epävarmemmat kuin miehillä (Mäki 1999, 41). Tässä yhteydessä voidaan viitata lasikattoteoriaan, joka käsittelee sitä näkymätöntä estettä, johon pätevien, koulutettujen naisten ura katkeaa heitä kouluttamattomien ja vähemmän pätevien miesten miehittäessä johtavat asemat. Lasikaton olemassaolon syyt liittyvät sekä asenteellisiin että organisaatioiden työkuulttuureihin ja perinteisiin sukupuolirooleihin. Syyt ovat myös psykologisia, sillä naiset ovat itsekriittisempiä omien kykyjensä suhteen kuin miehet eivätkä pyri tietoisesti luomaan uraa. (Koivunen 2006, 93; Kauppinen 2006, 15–17).

DeMartino et al. (2006) toteavat tutkimuksessaan, että naisyrittäjillä ja samantapaisessa työssä kuin yrittäjinä toimivilla naisilla, ei ole systemaattisia eroja. Näin ei ollut tilanne heidän tutkimuksensa naisten kohdalla, joiden ura on nousujohteista. Kun vertailtiin saman alan miehiä ja naisia, löydettiin sukupuoleen perustuvia eroja. Miespuoliset yrittäjät olivat keskitasoa enemmän uraorientoituneita, kun taas naiset eivät olleet. DeMartino et al. toteavat, että tarvitaan lisätutkimuksia, jotta voidaan selittää vaihtoehtoiset motivaatioerot naisyrittäjien ja niiden naisten välillä, jotka eivät ole yrittäjiä. Motivaatioerot saattavat johtua joko urasta ja/tai ne saattavat liittyä henkilökohtaiseen elämään liittyviin motivaatioihin. DeMartinon tutkijaryhmä näkee tarpeelliseksi tutkia naisyrittäjyyttä rodullisten, etnisten ja sosiaalisten motivaatioerojen kannalta. Tutkimuksessa ollaan sitä mieltä, ettei uran rakentaminen kiinnosta naisia. Tärkeintä heille on itsenäinen työ. (DeMartino et al. 2006, 365–366). Samaa mielipidettä edustavat tämän tutkimuksen informantit.

Dangel² (2006) on tutkinut ja vertaillut Saksassa mies- ja naisyrittäjiä kolmella eri tasolla: kokonaistyöajassa olevia yksityisyrittäjiä (Haupterwerb), yksityisyrittäjyyden ohella lisätyöllä itseään elättäviä (Zuerwerb) ja sivutoimisia yksityisyrittäjiä (Nebenerwerb). Dangelin mukaan päätoimisten ja sivutoimisten yksityisyrittäjien kohdalla miehet työllistävät itseään enemmän kuin naiset päätoimisesti ja sivutoimisesti. Syynä naisten korkeaan prosenttilukuun itseään lisätöillä työllistämässä nähdään kotirouvien ja äitien vahva halu yhdistää perheen ja ammatinharjoittajan velvollisuudet. Sellaiset kriteerit kuten vanhemmuus, lasten ikä, siviilisääty, kotityöt ja muut eri syyt osa-aikatyöhön ovat niitä tekijöitä, jotka määräävät itsensä työllistämisen tavan Dangelin tutkimuksen mukaan.

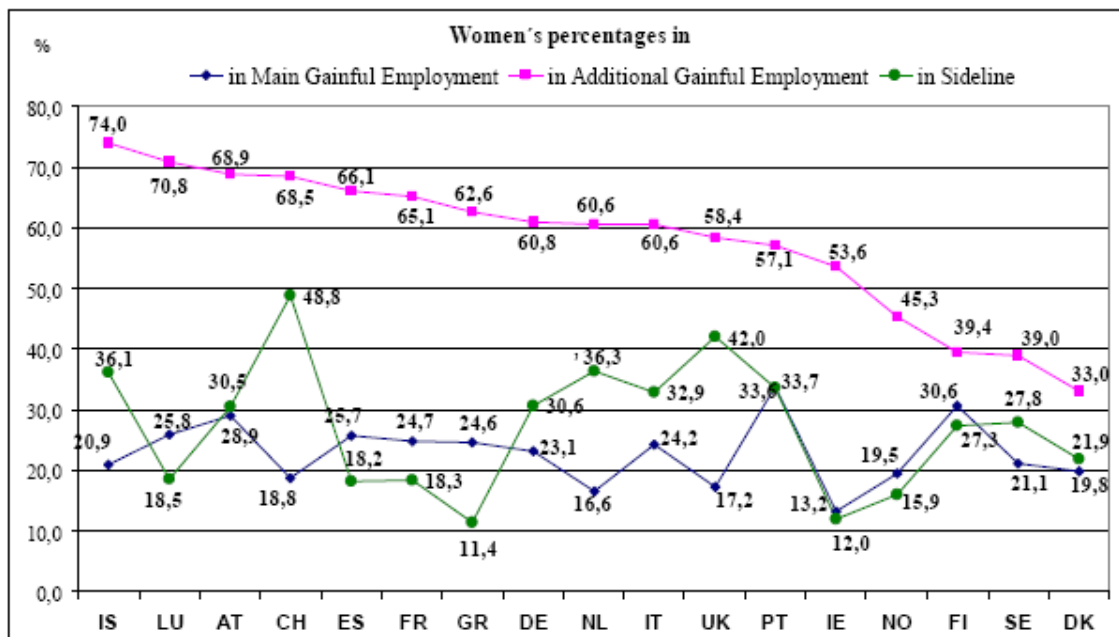
² Dangelin tutkimuksella "Gender Aspects in Setting up Business and Self-Employment - Comparison between Germany and Selected European Countries" on paikkansa tässä tutkimuksessa, koska se tukee tekemiäni tuloksia Saksassa asuvien informanttieni kohdalla: osa freelancereista tai osapäivätyössä käyvistä informanteista oli perheenäitejä. Vastaavanlaista tulosta ei saatu Suomessa asuvista informanteista. Tutkimukseni Ruotsissa asuva informantti taas on puoliksi palkkatyössä ja puoliksi freelancer.



KAAVIO 1 Yrittäjyyden kolme ryhmää prosentuaalisesti vuonna 2004 (Dangel 2006, 27)

Dangelin vuoden 2004 tutkimuksessa kolmen eri ryhmän käyttäytyminen näkyy siten, että pelkästään yksityisyrittäjänä toimivien ryhmä on suurin prosenttilukujen ollessa 93 prosentista (Kreikka) 53,6 prosenttiin (Alankomaat). Yksityisyrittäjyyden ja lisätyön kombinaatio näyttää Alankomaiden 33 prosentista Kreikan 3,3 prosenttiin ja sivutoimisten yksityisyrittäjien osuus on Tanskan 29 prosentista Norjan 0,5 prosenttiin.

Dangelin vuoden 2004 tutkimus osoittaa, että miehiä on eniten yksityisyrittäjinä kokonaistyöajassa kaikissa tutkimuksen maissa. Prosenttiluvut miesten kohdalla yksityisyrittäjinä ovat Portugalin 66,3 prosentin ja Irlannin 86,6 välillä. Vertailussa muihin maihin Saksan miesten ja naisten osuus yksityisyrittäjinä on keskitasoa. Italia, Kreikka, Ranska, Espanja, Luxemburg, Itävalta, Suomi ja Portugali (nousevassa järjestyksessä) osoittavat korkeampaa prosenttilukumäärää naisten kohdalla kuin Saksa. Ruotsi, Islanti, Tanska, Norja, Sveitsi, Iso-Britannia, Alankomaat ja Irlanti (laskevassa järjestyksessä) osoittavat alhaisempaa prosenttilukumäärää kokonaistyöajassa olevien naisryttäjien kohdalla. Lukuun ottamatta Luxemburgia, Ranskaa ja Sveitsiä jako Etelä- ja Pohjois-Eurooppaan on nähtävissä Saksasta katsoen. Naisyrittäjyyden alhaisemmat prosenttimäärät ovat Pohjois-Euroopassa, kun taas korkeammat prosenttiluvut löytyvät Etelä-Euroopasta. (Dangel 2006, 26–27).



KAAVIO 2 Naisten osuus prosentuaalisesti yrittäjyyden kolmessa ryhmässä vuonna 2004 (Dangel 2006, 28)

2.3.4 Sisäinen yrittäjyys eli yrittäjämäinen palkkatyö

Gifford Pinchot (1987, ks. myös Heinonen 2001; Huuskonen 1992) esitteli termin "intrapreneur" eli sisäinen yrittäjä erottaen toisistaan suuren organisaation sisäisen yrittäjän ja organisaation ulkopuolisen yrittäjän. Hän pitää sisäistä yrittäjää yrityksen palveluksessa olevana työntekijänä, joka toteuttaa unelmaansa. Uusien haasteiden etsiminen, tavoitteiden asettaminen ja niihin pyrkiminen ovat osa sisäisen yrittäjän työtä. Sisäinen yrittäjä on yrityksen sisäisen yrittäjyyden ydintoimija: organisaation palveluksessa oleva työntekijä, jonka työhön liittyvä itsensä toteuttaminen kanavoituu organisaatioiden tavoitteiden ja toiminnan kautta. Hän on "renki", ei isäntä, tehokas visionääri ja toimija. Hänen mukaansa verkostot, tiimityö ja hajauttaminen yrityksen sisäpuolella ovat niitä tekijöitä, jotka kuuluvat sisäiseltä yrittäjyydeltään vahvaan yritykseen. Sisäisen yrittäjyyden lähtökohtana on ajatus yrittäjyydestä inhimillisenä, luovana toimintana ja uuden luojana. Sisäinen yrittäjyys ei edellytä yrittäjäriskin olemassaoloa, mutta jo pelkästään riskin ottaminen liittyy sisäiseen yrittäjyyteen, sillä sisäinen yrittäjä on vastuun kantaja ja innovatiivinen työntekijä.

Sisäisessä yrittäjyydessä henkilö toteuttaa unelmaansa: sisäinen yrittäjä ottaa täyden vastuun innovaation luomisesta organisaation sisällä. Hän ei välttämättä ole idean keksijä, mutta hän on aina se uneksija, joka löytää keinon muuttaa idea todellisuudeksi. (Pinchot 1987; Sutinen 1998, 59). Sisäinen yrittäjyys merkitsee johtamisessa innovaatiota, joka on henkisesti lähellä tulosityksikköajattelua, tulos- ja tavoitejohtamista ja henkilöstön aktivointia tiettyjen innovaatio-

ja tuottavuusohjelmien toteuttajiksi. Mutta sisäinen yrittäjyys myös vapauttaa ihmisiä ja organisaatiota kohti entistä tarkoituksellisempaa, rikkaampaa ja tuottavampaa elämää. (Koiranen 1993, 124). Se on jatkuvaa kehittymistä, jossa kunnioitetaan niin omaa kuin toisenkin erinomaisuutta. Tällöin Kallion (2002, 47–49) mukaan myös projektin vetäjä on hankekohtaisesti sisäinen yrittäjä vastaten hankkeen ideoinnista, rahoituksesta ja toteutuksesta itsenäisesti. Sisäisellä yrittäjällä on monia (ulkoisen) yrittäjän ja (ammatti)johtajankin ominaisuuksia. Lessemän (1987) mukaan sisäisen yrittäjän käsite on tärkeä kahdesta syystä. Ensinnäkin se osoittaa, mikä ero on yrittämisen ja johtamisen välillä. Toiseksi se on silta yrityksen ja sen kehittämisen välillä. Huuskosen (1992, 48) mukaan sisäisillä yrittäjillä yrittäjärisiki on pienempi kuin jos he olisivat johtamansa yrityksen omistajia. He eivät myöskään edusta ylintä auktoriteettia yrityksessä.

Kansikas (2004, 61) kirjoittaa, että sisäiset yrittäjät toimivat yrityksen sisäpuolella aloitetykyisinä, innovatiivisina sekä tarvittaessa muutoshaluisina työntekijöinä. Heillä on korkea epävarmuuden sietokyky sekä riskinottokyky. Motivoituneisuus ja pitkän aikavälin vastuu omasta työstä kuuluvat näiden henkilöiden ominaisuuksiin. Sisäiset yrittäjät arvostavat itsenäisyyttä sekä valtaa ja vastuun delegointia kyvykkäille henkilöille organisaation sisäpuolella. He haluavat luovina työntekijöinä toimintavapautta työssään.

Kallio (2002, 47) esittelee sisäisen yrittäjyyden erilaisine rooleineen. Yrittämäinen toiminta ei aina yksin riitä, vaan yrityksessä tarvitaan seikkailijamaisista tai sankarimaista toimintaa innovoijien lisäksi. Innovaattoreita tarvitaan käyttämään ensimmäisinä uusia ideoita. He toimivat myös linkkeinä tutkimus- ja kehitystyön ja varsinaisen liiketoiminnan välillä. Entreprenöörit, innovaattorit ja seikkailijat eivät halua olla muiden johdettavina, mutta yrityksen kehittyminen tarvitsee myös kurinalaisuutta. Atterhed (1985, 81–85, vrt. Koiranen 1993, 126–127) jakaa sisäisen yrittäjyyden viiteen eri toimintatapaan:

- uranuurtaja löytää uusia mahdollisuuksia ja keksii uusia innovaatioita. Hän käyttää luovuutta työhönsä ja on kiinnostunut ongelman ratkaisusta,
- erikoistuja hoitaa tietyn tehtäväkokonaisuuden. Erikoistuja kehittää toimintaa ja kantaa vastuun sekä luo toiminnan imagon,
- irtautuja tekee yrityksen jostakin osasta itsenäisen yksikön, mutta jatkaa toimintaansa yrityksen sisällä,
- kulttuurin muokkaaja muuttaa organisaatiossa suhtautumistapoja näyttäen esimerkkiä. Tällainen henkilö voi olla esim. tulosityksikön johtaja, joka muuttaa oman yksikkönsä toimintaa suhteessa koko yritykseen ja
- projektin vetäjä, joka on hankekohtaisesti sisäinen yrittäjä.

Kallion (2002) mukaan sisäistä yrittäjyyttä stimuloimassa voi olla ns. muutosagentteja eli henkilöitä, jotka tuovat uusia tuotteita markkinoille, soveltavat uusia menetelmiä ja tekniikoita, ovat kiinnostuneita työympäristönsä kehittämistä ja organisoivat töitä ja tehtäviä uudelleen ja tehokkaammin. Muutosagentit ovat elämänikäisiä opiskelijoita. Yrityksen kannattaa selvittää, ketkä sen työntekijöistä ovat kiinnostuneet itsensä kehittämistä, sillä nämä henkilöt ovat yleensä kiinnostuneita myös yrityksen kehittämistä. Kallion mainitsemien muutosagenttien lisäksi yritys tarvitsee myös mahdollistajaa eli muutoksen fasilitaattoria, joka pyrkii kehittämään itseuudistuvia systeemejä henkilökunnalle, joka oppii siten organisoitumaan erilaisiin muotoihin ja ryhmiin. Mahdollistajat pyrkivät löytämään kauaskantoisia ideoita muun henkilökunnan ja ulkopuolisten henkilöiden kanssa. (Kallio 2002, 48–49).

Koiranen (1993, 71) puolestaan tuo esiin, miten tärkeää erityisesti sisäisen yrittäjyyden edistämisen kannalta on työyhteisön kehittäminen. Persoonallisuus- ja motivaatiotekijät ovat yksilötasolla tärkeitä, mutta yrittäjäkäyttäytymiseen vaikuttavat lisäksi ympäristö ja tilanne. Sisäisessä yrittäjyydessä on organisaatioiden kesken suuria eroja. Eroja aiheuttavat mm. viiteryhmien vaikutus, ilmapiiritekijät, organisaatiokulttuuri, johtamisjärjestelmät, työyhteisön tulevaisuus sekä ryhmähenki.

Lampikosken (1998, 32–33, ks. myös Heinonen 2001) mukaan oikea asenne työntekoon on juuri yrittäjämäisyys. Yrittäjyyden periaate on tuttu kaikille yrittäjille ja freelancereille, mutta yrittäjyyden periaatetta tarvitaan myös, kun työskennellään muiden palveluksessa. Ei riitä, että työ pyritään tekemään hyvin, vaan on omaksuttava sisäisen yrittäjyyden periaate: yrittäjämäinen, aktiivinen toimintatapa muiden palveluksessa, itsensä kouluttamisessa ja kehittämisessä – kaikessa yksilöä ja yhteiskuntaa hyödyttävässä toiminnassa. On pyrittävä tekemään työtä sellaisella asenteella kuin tekisi työtä omassa yrityksessään. Se tarkoittaa sitoutumista ja panostamista työhönsä, itsensä peliin laittamista, venyymistä tarvittaessa. Tällöin toteutetaan periaatetta, jonka mukaan kaikki, mikä kannattaa tehdä, kannattaa myös tehdä hyvin. Tämä asenne hyödyttää kaikkia osapuolia, niin työntekijää itseään kuin yrityksen johtoa ja yritystäkin. Yrittäjämäisyys on toimintatapa, jonka avulla yksilö, ryhmä ja/tai kunnallinen yksikkö parantaa kykyään selvittää menestyksekkäästi muutoksista ja innovaatioista, joihin sisältyy paljon epävarmuutta ja monimutkaisuutta ja saada tätä kautta toimimalla henkilökohtaista tyydytystä. Gibbin (1990) mukaan sisäisessä yrittäjyydessä on tärkeää nähdä tappiot opettavaisina kokemuksina ja asennoitua niihin positiivisesti sekä yksilönä että organisaation tasolla.

Kevätsalo (1999) käyttää käsitettä yrittäjämäinen palkkatyö, millä hän tarkoittaa sitä, että yksilö joutuu/saa yksin tai yhdessä muiden samassa työyhteisössä työskentelevien kanssa ottamaan/ottaa vastuun menestyksestään työelämässä, mukaan lukien työllisyydestään. Kevätsalo et al. (2006) erittelevät käsitettä tarkemmin osoittaen samalla, että perinteisen palkkatyön ohella myös yrittäjyys perinteisessä mielessä on väistynyt ansiotyön muoto. Työnantajat tyryttävät palkansaajille työnantajaintressejä palvelevaa sitoutumista ja viranomaiset yksilöllistä vastuuta työllistymisestä. Kumpikaan taho ei kuitenkaan

tarjoa mahdollisuutta toimia yrittäjämäisesti, mikäli edellytyksenä pidetään sitä, että palkansaajalla on oikeus kaikkiin vastuullisessa päätöksenteossa tarpeellisiin tietoihin ja riittävästi aikaa perehtyä niihin. Käytännössä nämä mahdollisuudet ovat ratkaisevasti riippuvaisia asemasta työorganisaatiossa.

2.4 Yrittäjän ominaisuuksien tyypittelyä

Vasta 1970-luvulla alettiin Suomessa osoittaa kiinnostusta yrittäjälle ominaisiin piirteisiin. Alettiin tutkia, mikä voisi erottaa menestyvän yrittäjän muista yrittäjistä. Tyypilliseksi ja samalla ihanteellisiksi yrittäjän ominaisuuksiksi on määriteltä suoriutumistarve, sisäinen kontrollikäsitys, riippumattomuus, epävarmuuden sieto, riskinottohalukkuus, henkinen suorituskyky, luovuus ja aloitteellisuus. (Laukkanen 1999, 21–23). Kansikas (2007, 43) kirjoittaa, että itsenäisyys on eräs yrittäjyyden ominaispiirteistä, kuten aloitekyky, innovatiivisuus, riskinottokyky ja visionäärisyys. Valjakka (2004) toteaa tutkimuksessaan, että yrittäjien ja yrittäjiksi aikovien joukko on niin suuri ja heterogeeninen, ettei heitä piirreteorioiden kautta voida erottaa muusta väestöstä; voidaan vain todeta, että henkilö on yrittäjämäinen.

Koiranen ja Tuunanen (1996) esittävät seuraavat ominaisuudet yrittäjyyden läheisimmiksi sukulaiskäsitteiksi:

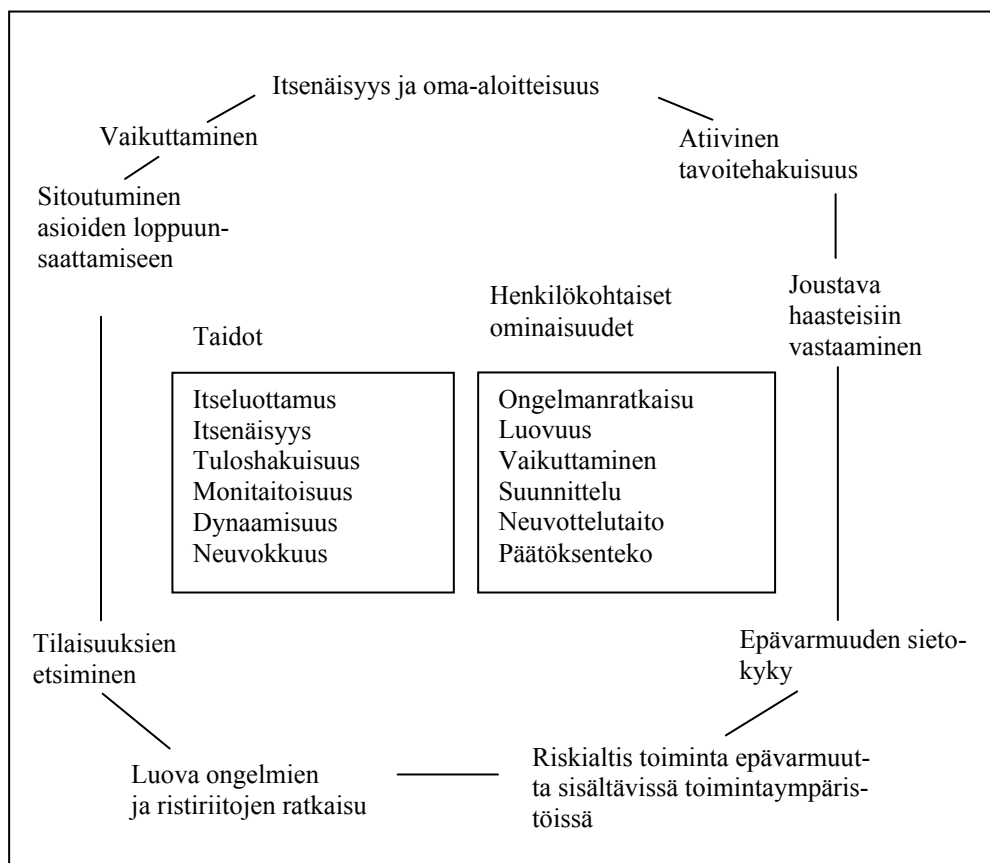
- aloitekyky,
- myönteinen työasenne,
- työhalu,
- määrätietoisuus,
- menestymishalu,
- vastuun kantaminen,
- halu ottaa riskejä,
- luovuus,
- kekseliäisyys ja
- aktiivisuus.

Tunnusomaista yrittäjyydelle on vastuun ja riskin ottaminen. Riskien ottaminen on tyypillisesti optimoitava, muttei maksimoitava asia. Holtiton riskinotto on väärää yltyöpäisyyttä. Luovuus ja kekseliäisyys ovat innovatiivisuuden siemeniä, ja innovatiivisuus on uutteruuden ohella yrittäjyyden keskeisiä piirteitä. Aktiivisuus muistuttaa tärkeästä taktisesta periaatteesta eli aloitteen hallussapidosta. Yrittäjyys on omavastuista itsensä johtamista. (Koiranen & Tuunanen 1996, 14–15). Gibb (2005) lisää tähän, että yleisesti yrittäjyyteen yhdistettäviä taitoja voidaan kehittää. Näitä yrittäjyyteen tarvittavia taitoja Gibbin mukaan ovat:

- taito osata ratkaista ongelma luovasti,
- taito vakuuttaa,
- neuvottelutaito,
- myyntitaito,
- taito tehdä ehdotuksia,
- taito ohjata holistisesti liiketoimintaa/projekteja/tilanteita,
- taito osata ajatella strategisesti,
- taito osata tehdä päätöksiä intuitiivisesti epävarmoissa tilanteissa ja verkottumisen taito.

Gibbin mukaan yrittäjyyteen tarvittavia taitoja saatetaan pitää liike-elämässä siihen luonnostaan kuuluvina ominaisuuksina tai yhtiön johdossa olevilta henkilöiltä ammattiin vaadittavina ominaisuuksina. (Gibb 2005, 47–50).

Seuraava kuvio käsittää graafisesti Gibbin esittämät yrittäjyyteen tarvittavat käyttäytymismallit, -taidot ja -ominaisuudet.



KUVIO 5 Yrittäjyyskäyttäytyminen, taidot ja ominaisuudet (Gibb 1993, 14)

Luovuus ei mielestäni ole kuitenkaan vain henkilökohtainen ominaisuus, vaan sitä voi kehittää myös taitona, esim taiteen teossa nähdään luovaa toimintaa. Rubenowitz (1985, 128–129) määrittelee luovuuden kyvyksi konkretisoida uusia ja hyödyllisiä ideoita. Rubenowitz jatkaa, että monen yrityksen menestys riip-

puu siitä, onko johtajien joukossa yrittäjiä, jotka osaavat työskennellä taitavasti ja kannustaen sellaisten työntekijöiden kanssa, joilla on luovia piirteitä eli kyky monitahoiseen ajatteluun ja kyky yhdistää vanhoja käsitteitä uudella tavalla. Nämä piirteet ovat olennaisia keksijöille. Yrittäjä on aloitekykyinen, suorituksia arvostava, todellisuudentajuinen ja toimelias ihminen.

Yrittäjyyttä huonoimmin kuvaaviksi käsitteiksi Koiranen & Tuunanen (1996, 14–15) mainitsevat järjestelmällisyyden, kovuuden, itsekkyyden ja häikäilemättömyyden. Kovuudella he tarkoittavat piittaamattomuutta muiden tarpeista ja eduista. Kun kovuus, itsekkyyden ja häikäilemättömyys käännetään vastakohtaan, saadaan empaattisuus, epäitsekkyyden ja vastuullinen huolenpito. Näistä kolmesta ominaisuudesta voidaan käyttää myös nimikettä palveluhenkisyys. Laukkanen (1999, 22) puolestaan toteaa, että henkilö, jonka ominaisuuksiin kuuluu suoriutumistarve, haluaa saada aikaan jotain näkyvää tai haluaa saada tunnustusta ympäristöltään. Hänellä on positiivinen asenne suoriutumiseen eikä hänellä ole mitään sitä vastaan, että hänen toimintaansa vertaillaan jonkin menestysmittarin mukaan.

Himanen (2004) toteaa kokoavasti, että olemme toiminnassamme parhaimmillamme silloin, kun meillä on intohimoinen suhde tekemiseen. Intohimoiisuus syntyy silloin, kun yksilö kokee toteuttavansa ainutlaatuisia luovia kykyjään. Kun yksilöllä on tällainen suhde tekemisiinsä, hänellä on myös yhteys sisäiseen voimaan lähteeseensä, minkä vuoksi hän kokee olevansa ihmisenä enemmän kuin tavallisesti. Tämän merkityksen kokemus on elämänvoiman lähde, jossa väsyttämisen sijasta tällainen tekeminen energisoi ihmistä lisää ja tuo tekemiseen iloa. Tämä ilmiö on nähtävissä niin yritysmaailmassa kuin millä tahansa ihmistoiminnan alueella ihmisissä, jotka saavuttavat suuria tuloksia, koska kokevat voivansa työssään toteuttaa täydemmin potentiaansa. Tämä merkityksellisyys generoi heidän luovuudelleen lisää energiaa. Kun ilmapiiri on kunnossa, ihmiset viihtyvät työssään ja nauttivat siitä. (Himanen 2004, 15–16).

2.5 Yrittäjäksi ryhtyminen työuravalintana

Koiranen (1993, 48) näkee yrittäjäksi ryhtymiselle tärkeinä seikkoina taustatekijät ja henkilön elämäntilanteen. Hän kutsuu tätä yrittäjyyden sosiokulttuuriseksi ulottuvuudeksi, minkä mukaan yrittäjyys selittyy suuressa määrin ryhmäkäyttäytymisen perusteella. Tilanneyhteys ja kulttuurinen konteksti vaikuttavat yksilön tavoitteisiin ja aikomuksiin, jotka toteutuessaan vahvistavat yrittäjyyteen sitoutumista. Yleisiä taustatekijöitä ovat esimerkiksi perhetaustan roolimallien vaikutus sekä työkokemus.

Peltonen (1986, 41; ks. myös Koiranen 1993, 28–29) on eri tutkimusten nojalla jaotellut yrittäjäksi ryhtymiseen vaikuttavat motiivit kolmeen ryhmään:

- ekspressiiviset eli tunneperäiset motiivit, kuten riippumattomuus, yksilöllisyys ja arvostus,

- instrumentaaliset eli välinemotiviit, kuten keino ansaita elantonsa, raha ja työn tarve ja
- henkisen kasvun eli kehitysmotiivit, kuten luovuus, haasteellisuus, pyrkimykset (itsensä toteuttamiseen ja kehittämiseen, parantuva ammattitaito, kehittyminen ihmisenä).

Koiranen (1993, 29) lisää tähän ryhmään vielä ”muut motiivit”, joihin voisi kuulua esimerkiksi sukuperinteen jatkaminen, sillä yrittämisellä pyritään tyydyttämään erilaisia tarpeita. Syyt ulkoiseen yrittäjyyteen voivat olla imu- eli pulltekijöitä, kuten halu saada jotain omaa aikaan, odotukset paremmista tuloista tai työntö- eli pushtekijöitä, kuten tyytymättömyys aiempaan työpaikkaan, urakehitykseen, joutuminen työttömäksi.

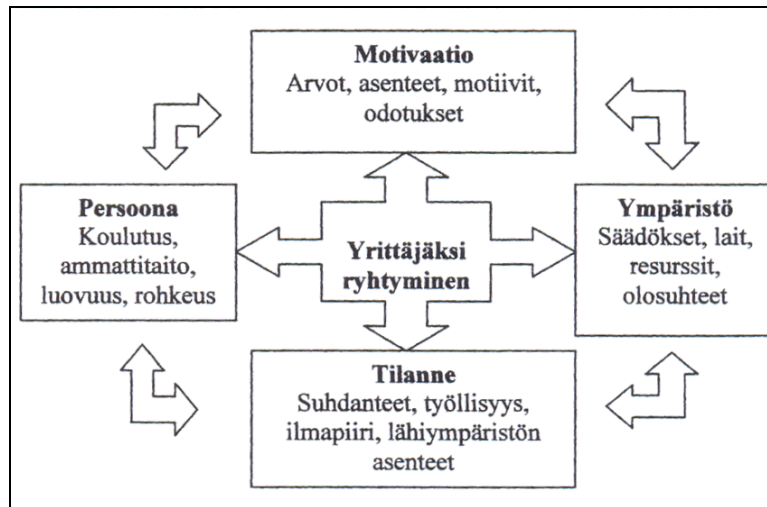
Huuskonen (1992, 187, 190) kirjaa yrittäjäksi ryhtymispäätökseen vaikuttaviksi tekijöiksi yleiset taustatekijät kuten työkokemuksen, aiemmat yrittäjäkokemukset, perhetaustan ja roolimallit. Seuraavina tekijöinä hän näkee henkilökohtaiset tekijät kuten persoonallisuuden, näkemyksen elämän hallinnasta, riskisuuntautuneisuuden, suoriutumistarpeen, riippumattomuuden- ja vallanhalun, arvot ja asenteet. Kolmantena tekijänä Huuskonen kirjaa tilanteen, esim. työtilanteen, johon liittyvät pull- ja pushtekijät, alkutilanteen valinnanvapaus, tilanteen suotuisuus, yksittäiset tapahtumat ja ympäristön yrittäjämysteisyys. Saapunki (1993) mainitsee lisäksi yrittäjyyteen vaikuttavat yksilöpiirteet, tilanteen, sosiaalisen ympäristön ja kokemukset. Yrittäjyyden kehittyminen on siis prosessi, johon vaikuttavat monet eri tekijät.

Carter, Gartner, Shaver ja Gatewood (2003, 13) ovat tutkineet yrittäjiksi ryhtymisen syitä. Syitä ovat itsensä toteuttaminen, taloudellinen menestys, tehtävien moninaisuus, innovatiivisuus, uusien asioiden omaksuminen ja riippumattomuus. Eroja ei paljoakaan ollut yrittäjiksi aikovien ryhmän ja ei-yrittäjien ryhmän välillä, mutta yrittäjien ryhmä ei nähnyt tehtävien ja uusien asioiden omaksumista niin tärkeänä kuin vertaisryhmän ei-yrittäjät. Myös sukupuolten välillä oli eroa, sillä molempien vertaisryhmien miespuoliset jäsenet pitivät taloudellista menestystä ja innovatiivisuutta tärkeämpinä kuin molempien vertaisryhmien naispuoliset jäsenet. Segal, Borgia ja Schoenfeld (2005) puolestaan toteavat tutkimuksessaan, että yrittäjäksi ryhtyvällä tulee olla riskinsietokykyä ja ennakkoon havaittua poentiaalista yrittäjyyttä. Hän haluaa työllistää itsensä yrittäjänä ja ottaa muilta toimeksiantoja vastaan.

Kun tutkittiin yrityksen perusmotiiveja uusilla hyvinvoinnin palveluyrittäjillä, havaittiin Sillanpään (1999, 35) tutkimuksessa viisi selkeästi erilaista tarvetta lähteä yrittäjäksi:

- asiakas- ja palveluhenkisyys,
- tyytymättömyys palkkatyöhön,
- paremman elämän etsimisen tarve,
- itsenäisyyden tarve ja
- työttömyyden välttämisen tarve.

Huuskonen (1989) katsoo, että yrittäjäksi ryhtyminen on laaja ja pitkäaikainen prosessi, jota voidaan kuvata seuraavan kaavion mukaan:



KUVIO 6 Yrittäjäksi ryhtymisen prosessissa vaikuttavat tekijät (Huuskonen 1989, 9)

Keskeisimmät tekijät yrittäjäksi ryhtymisen kannalta Valjakan (2004) tutkimuksen mukaan ovat mahdollisuus saada toteuttaa itseään, oma asiantuntemus sekä riippumattomuuden halu. Yrittäjyyttä harkinneet korostivat ulkopuolisia tekijöitä, kuten hyvää yritysideaa ja sopivaa markkina-aukkoa.

Sequeira, Mueller ja McGee (2007) ovat tutkineet sosiaalisten verkostojen ja oman tehokkuuden merkitystä yrittäjyyteen ryhtymisessä sekä siihen liittyvän käyttäytymisen motivoitumisessa. Yrittäjyyden teoreettiset mallit tuovat esiin sen, että yrittäjäksi ryhtyvän suuri haave on saada perustaa oma yritys. Heikommin esiin tulevat ne tekijät, jotka vaikuttavat yrittäjäksi ryhtymisen ja nuoren yrittäjäkäyttäytymisen todennäköisyyteen. Sequeira et al. kehittivät ja kokeilivat useita hypoteeseja, miten sosiaalinen verkosto ja oma tehokkuus vaikuttavat yrittäjäksi ryhtymiseen ja yrittäjäkäyttäytymiseen. He saivat selville, että henkilökohtainen verkosto yhdistettynä voimakkaalla tuella omaan yrittäjämäiseen tehokkuuteen lisää yrittäjäksi ryhtymisen ja yrittäjämäisen toiminnan mahdollisuutta. Jos henkilökohtaista verkostoa voidaan tukea vain heikosti käytännön liike-elämän tuntemuksella ja kokemuksella, yrittäjämäisen toiminnan todennäköisyys lisääntyy, mutta yrittäjäksi ryhtymisen aikomukset eivät lisäänty. Jos henkilökohtaisella verkostolla on yhteydet käytännön liike-elämän tuntemukseen ja kokemukseen, on sillä vain vähän vaikutusta yrittäjäksi ryhtymisen päätökseen ja yrittäjämäiseen toimimiseen. Se saattaa jopa tukahduttaa molemmat.

Römer-Paakkanen (2004, 18) toteaa Kyrön (1998, 9) tapaan yrittäjäksi ryhtymisestä, että yrittäjyys on säilynyt perusolemukseltaan samanlaisena vuosisadasta toiseen. Se kuvaa uusia työn ja osaamisen muotoja. Keskeinen ajatus yrittäjyydessä on inhimillinen toiminta. Ainutlaatuinen, monimutkainen ja uutta aikaansaava yksilö pystyy vapaassa toimintaympäristössään yhdistämään tekijöitä ja havainnoimaan ympäristöään uudella tavalla. Havainnoinnin avulla

hän saa aikaan jotain hyödyllistä, tarpeellista ja haluttavaa. Yrittäjyys nostetaan esiin silloin, kun näillä tekijöillä on merkitystä hyvinvoinnille.

Yrittäjyyttä voidaan pitää elämäntapana, jolloin kerran yrittäjäksi ryhtynyt ei helposti palaa palkkatyöntekijäksi. Yrittäjäksi ryhtymiseen liittyy taloudellisen panostuksen ja taloudellisen riskin lisäksi muitakin riskitekijöitä, kuten yrittäjän urariski, sosiaalinen riski ja psyykinen riski. Urariskillä tarkoitetaan sitä, ettei entisen yrittäjän ole helppoa palata palkkatyöuralle. Sosiaalinen riski taas tarkoittaa sitä, että yrittäjän elämäntavalla on taipumus pienentää yksityiselämään liittyvien sosiaalisten kontaktien määrää ja sillä on myös taipumus vaikeuttaa suuren työmäärän vuoksi joissain tapauksissa työn ja perheen yhteensovittamista. Psyykinen riski liittyy epäonnistumiseen ja sen hyväksymiseen. Korkea koulutus takaa usein yrittäjälle mahdollisuuden löytää yrittäjätoimintaa korvaavaa normaalia palkkatyötä. (Parkkinen & Volk 2000, 104; Römer-Paakkanen 2004, 19). On myös huomioitava, että olosuhteet ja tilanteet muuttuvat ajan kuluessa lisäten henkilön kokemuksia ja muuttaen hänen maailmankuvaansa, ja nämä seikat vaikuttavat taas hänen päätöksiinsä (Huuskonen 1992, 45–46; Nyyssölä 1996, 55; Valjakka 2004).

Koiranen (2004) puolestaan näkee yrittäjän henkisen kasvun perustana myönteisen minäkäsityksen, vahvan itsetunnon ja yritteliäisyyden arvostamisen. Ammattipätevyys taas tuo hallinnan tunteen, suoriutumismotivaatiota ja omavastuuta, jotka johtavat itseohjattuun oppimiseen. Yrittäjäkompetenssitasoissa Koiranen erottelee liiketoimintaa koskevat tiedot ja taidot, jotka liittyvät ammatilliseen osaamiseen. Näin päädytään työssä ilmenevään sisäiseen yrittäjyyteen. Lopputuloksena seuraa ulkoinen yrittäjyys, mikäli sisäisellä yrittäjällä on riittävästi uskallusta proaktiivisesti yhdistettynä yrittäjän tietotaitoihin, motivaatioon ja tahtoon.

2.6 Palkkatyö työuravalintana

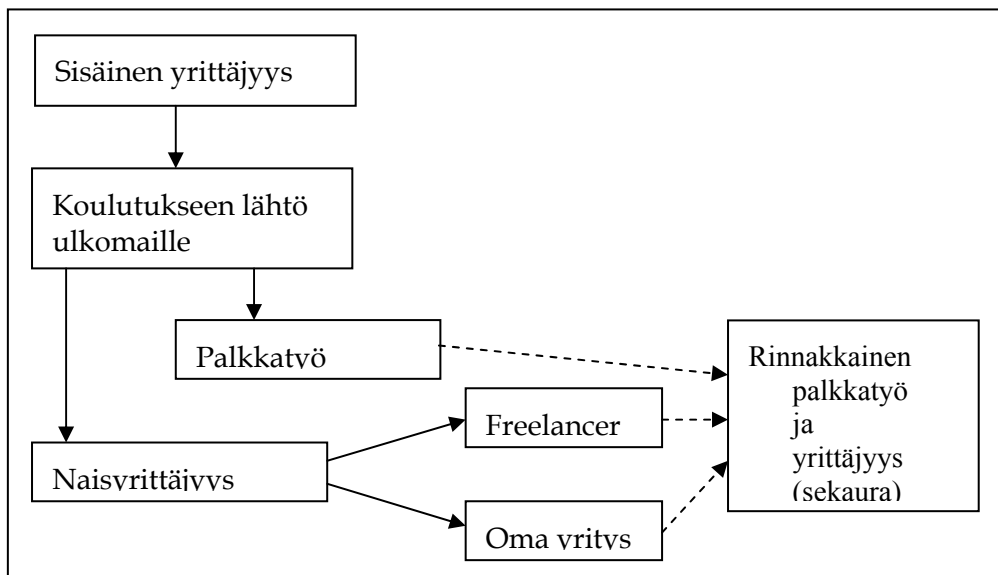
Kevätsalo et al. (2006, 97) kuvaa työuraa elinkaarena, joka sisältää nousuja ja laskuja työn tekemisen intensiteetin mukaan. Nykyisin työura alkaa usein jo nuoruuden tilapäistyösuhteilla, jotka limittyvät yhteen uravalinnan kanssa. Vuonna 2003 määräaikaisessa työsuhteessa oli 15–24-vuotiaista naispalkansaajista 38 prosenttia ja miespalkansaajista 33 prosenttia. Naisilla määräaikaisuus oli miltei yhtä korkea vielä 25–34 vuoden iässä, 29 prosenttia. Miehillä määräaikaisuus putoaa tässä ikäryhmässä 14 prosenttiin ja puolittuu seuraavien viiden vuoden aikana. Kevätsalo et al. (2006, 98) näkee työuran vakiintumisen liittyvän perheen perustamiseen. Useimmat palkkatyöläiset asettavat nykyisin perhe-elämän työn edelle.

Mäki (1999, 17) kirjoittaa: ”Työkulttuuriimme vaikuttavan protestanttisen etiikan mukaan jokaisen velvollisuus on tehdä työtä. Työn tekemisen vaatimukseen kohdistuu sosiaalinen paine, vaikka nautintohakuisuus, individualismin lisääntyminen ja sen salliminen onkin tätä painetta vähentänyt.” Ylä-

Kotolan (2006) mukaan status mielletään nykyisin vapaa-ajan kautta: vapaa-aika on elämän sisältö, sillä vapaa-aikanaan yksilö voi tuntea olevansa oman itsensä herra.

2.7 Yrittäjyys tutkimukseni kannalta

Seuraava kuvio esittää, miten näen yrittäjyuden tässä tutkimuksessa. Tämän tutkimuksen informantit lähtivät ylioppilaaksi tultuaan Saksaan töihin, minkä jälkeen he jäivät sinne opiskelemaan. Päätös lähteä nuorena ylioppilaana ulkomaille suorittamaan kokonaista akateemista tutkintoa vaatii sisäistä yrittäjyyttä. Ne opiskelijat, joilta tämä sinnikkyuden osa ei kantanut opiskelujen loppuun saakka, jättivät opintonsa kesken ja palasivat Suomeen tai jatkoivat urakehitystään muulla tavoin. Opintojen keskeytyksen syihin en tässä tutkimuksessa puutu.



KUVIO 7 Tutkimuksen informanttien urapolut

Tämän tutkimuksen informanteista osa on palkkatyössä ja osa edustaa naisyrittäjyyttä toimiessaan freelancereina tai ulkoisina yrittäjinä, joilla on oma toimimi ilman ulkopuolisia työntekijöitä. Yrittäjyys tässä tutkimuksessa tarkoittaa yrittäjänä toimimista. Heille tämä tapa tehdä työtä on joustavaa. Heidän toimintaansa yrittäjänä tai freelancerina ei ole organisoitu yrittäjämaisesti ja heidän työnsä sisällössä kääntäjinä, tulkkeina tai opettajina on varsin vähän yrittäjämäisiä piirteitä. Mutta heillä on vahvaa ammatillista erityisosaamista, josta Akola et al. (2007, 23) käyttävät termiä *professio* tarkoittaen korkean koulutuksen ammattia, joka edellyttää erityisalojen asiantuntemusta. Professiopohjaista yrittäjyyttä tarkastellaan sen erityisosaamisen kautta, jonka ammattiin liittyvä

koulutus on yksilölle tarjonnut. Armstrong-Stassen ja Cameron (2005, 203) toteavat, että keski-iässä olevien ammattitaitoisten naisten uratytytyväisyys kasvaa, mikäli työ asettaa heille lisää haasteita ja mikäli heillä on mahdollisuus oppia ja kasvaa työssään edelleen. Jotta voitaisiin lisätä keski-iässä olevien ammattitaitoisten naisten uratytytyväisyyttä, tarvittaisiin erilaisia, kullekin yksilölle räätälöityjä lähestymistapoja.

Tämän tutkimuksen mukaan uratytytyväisyyttä lisää täsmäkoulutus. Informantit ovat halukkaita opiskelemaan ja kouluttautumaan uuteen ammattiin, mikäli näkevät siitä olevan hyötyä urakehitykselleen. Palkka ja sitä kautta työn arvostus auttavat informanttien ura- ja työtytytyväisyyttä. Tärkeänä seikkana informantit näkevät itsenäisyyden, koska he haluavat itse olla vastuussa työstään. Freelancetyö sopii tässä kohdin monelle informantille.

3 EMPIIRISEN TUTKIMUKSEN METODOLOGIA JA AINEISTO

Tässä luvussa selvitän empiirisen tutkimuksen metodologiaa tieteenfilosofian perusolettamuksia hyväksi käyttäen, samalla kun pohjana on yrittäjyyden ja palkkatyön merkitys työuraa tutkittaessa. Etsin vastausta tämän tutkimuksen tutkimusongelmaan, jota lähestyn tutkimuskysymysten ja teemakysymysten avulla. Esittelen tutkimuksen kohderyhmän eli 29 informanttia, joita olen haastatellut tai/ja jotka ovat lähettäneet sähköpostitse elämäntarinoitaan, jolloin olen saanut kerätyksi aineistoa, jota käsittelen myöhemmissä luvuissa. Tässä luvussa esittelen lisäksi empiriassa käyttämiäni lähestymistapoja, tutkimusmenetelmää ja tutkimustuloksia, joita myös analysoin.

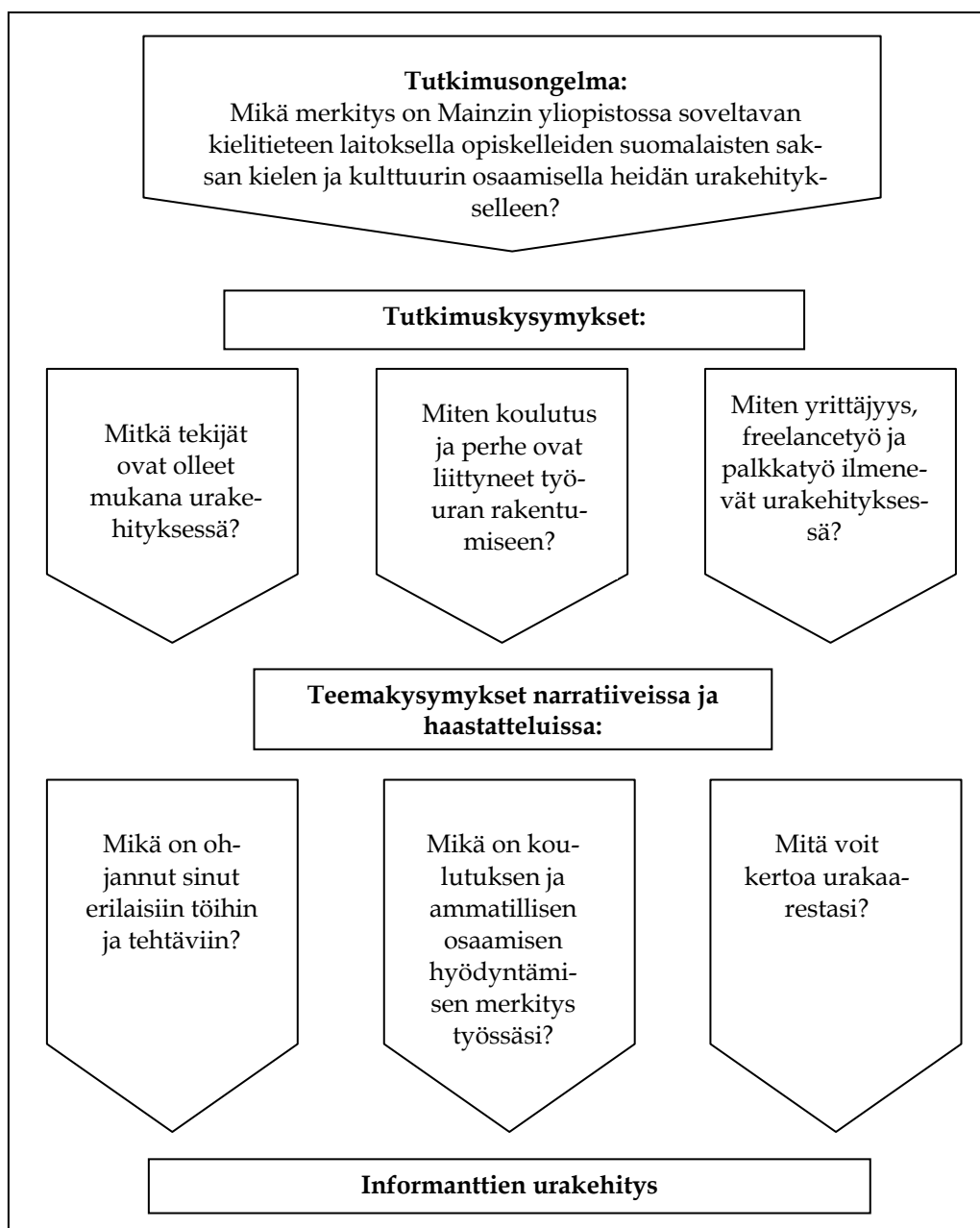
3.1 Näkökulma ja lähestymistapa metodologisina perusvalintoina

Työssäni pyrin kvalitatiivisen tutkimuksen avulla ratkaisemaan, mikä merkitys on Mainzin yliopistossa soveltavan kielitieteen laitoksella opiskelleiden suomalaisten saksan kielen ja kulttuurin osaamisella heidän urakehitykselleen. Tutkimusongelmaa tarkastelen seuraavien täsmennettyjen tutkimuskysymysten avulla:

- 1) Mitkä tekijät ovat olleet mukana urakehityksessä?
- 2) Miten koulutus ja perhe ovat liittyneet työuran rakentumiseen?
- 3) Miten yrittäjyys, freelancetyö ja palkkatyö ilmenevät urakehityksessä?

Germersheimista valmistuneet, soveltavaa kielitiedettä opiskelleet suomalaiset kääntäjät ovat vain osittain voineet harjoittaa opiskeltua kääntäjän ammattia työuransa aikana. He ovat sopeutuneet mitä erilaisimpiin työtehtäviin toimien jo 1960-luvun lopulta lähtien lyhytkestoisissa töissä, joita tänä päivänä kutsutaan monissa tapauksissa pätkätöiksi. He ovat luoneet uraa itsensä jatkuvan kouluttamisen ja ammatillisen kehittämisen, työtehtävien ja perheen välillä.

Etsin tutkimuskysymyksiin vastauksia informanttien narratiivien ja teema-haastattelujen muodostaman empiirisen aineiston avulla. Narratiivien ja haastattelujen teema-alueet liittyvät informanttien koko elämänkaareen käsittäen menneen, nykyhetken ja katsauksen tulevaisuuteen. Kaikkia informantteja yhdistää menneisyydessä Germersheimin ajan opiskelukokemus, joka on lähtökohta tälle tutkimukselle. Saksan kielellä ja kulttuurilla on tänäkin päivänä suuri merkitys heidän ammateissaan opettajina, kääntäjinä, suomentajina sekä muissa työtehtävissä, joissa he tarvitsevat saksan kielen ja kulttuurin tuntemusta. Informantit eivät näe itseään uraputkessa, mutta paljon työtä tehneinä ja elämää nähneinä ja kokeneina he ymmärtävät tehneensä uraa, jonka tekemistä he jatkavat edelleen. Näiden havaintojen avulla pystyn kuvaamaan aineistoa eri näkökulmista.



KUVIO 8 Tutkimusongelman, tutkimuskysymysten ja teemakysymysten suhde

3.2 Tieteenfilosofiset lähtökohdat

Metodologia on oppi tieteen järkevästä menetelmästä ja kuuluu tieteen filosofiaan osa-alueena. Suppeammassa merkityksessä se liittyy tieteelliseen tutkimusprosessiin eli niihin tapoihin tai keinoihin, joilla tieteellistä tietoa tavoitellaan, muodostetaan ja perustellaan. Metodologiaan liittyvien sääntöjen merkityksestä tuloksellisuudelle on erilaisia näkemyksiä sen mukaan, miten tieteen uskotaan kehittyvän. Toinen ääripää on metodologinen optimismi, jonka mukaan oikean metodin käyttäminen tai sopivien metodologisten sääntöjen seuraaminen johtaa onnistuneeseen tutkimukseen ja tieteellisen tiedon jatkuvaan kasvuun. Toinen ääripää taas hyväksyy sen, että kaikkia sääntöjä voidaan tarvittaessa rikkoa. (Kyrö 2004; Haaparanta & Niiniluoto 1986, 86).

Kyrön (2004) mukaan metodologian ydin liittyy päättelyyn, sen logiikkaan ja rakenteeseen. Päättelyn logiikasta on olemassa kolme erilaista lajia: deduktiivinen, induktiivinen ja abduktiivinen. Deduktiivisessä päättelyssä edetään yleisestä yksityisyyteen, jolloin edetään esimerkiksi teoriasta empiriaan. Induktiivinen päättely etenee yleensä yksityistapauksesta yleiseen väittämään. Induktiivinen päättely on aineistolähtöinen tapa tutkia, jolloin aineistosta tehdyistä havainnoista ja tulkinnoista edetään vaiheittain yleistyksiin ja teorioihin. Induktiosta on olemassa useita alalajeja, kuten luetteleva, eliminoiva, suora ja käänteinen deduktio. Induktio ja deduktio voivat olla hyvin lähellä toisiaan. Deduktio liittyy positivismiin ja induktio praktisen, kriittisen tiedon intressiin. Abduktiivinen päättely liittyy keksimiseen ja pyrkii löytämään päättelysääntöjä keksimiselle. Abduktion lähtökohdaksi ehdotetaan teorioita (abduktiivis-deduktiivinen päättely), mitä tahansa lähdeä tai intuitiivista ajatusta. (ks. myös Grönfors 1982; Siitonen 1999).

Tässä abduktiivisessa tutkimuksessa lähestyn tarkasteltavaa ilmiötä sekä empiriasta että teoriasta käsin: intuitiivinen ajatusmalli työurasta reflektoidaan olemassa olevien teorioiden kautta ja pyritään siten kehittämään valittuja urateorioita eteenpäin, niin että ne soveltuvat nykyiseen alati muuttuvaan yhteiskuntaan.

Ontologisia ja epistemologisia näkemyksiä

Ontologia eli oppi olevaisesta on filosofian osa, joka tutkii olemisen käsitettä, todellisuuden peruselementtejä ja rakennetta. (Niiniluoto 2002b, 125). Popperin (1980) mukaan tieteellisiin teorioihin liittyy tiettyjä perusolettamuksia, jotka määrittävät teorian merkityksen. Perusolettamuksia voidaan pitää ontologisina tai teoreettisina sitoumuksina, jotka ovat määritteleviä teoreettisen tutkimuskohteen suhteen. Tiede edistyy arvausten ja kumoamisen kautta. Keson (1999, 25) mukaan ontologinen käsitys tarkoittaa tutkijan ja siten myös tutkimuksen näkökulmaa siihen, miten tutkittava todellisuus ja sen ilmiöt ovat olemassa. Kyrö (2004, 91) toteaa, että ontologisista perusteista tutkijat johdattelevat paradigman kautta suhteensa aikaisempiin teorioihin ja niiden luonteeseen.

Kyrö (2004, 61) jatkaa, että epistemologia käsittelee tiedon olemusta siitä, mitä tieto on ja kuinka oletamme saavamme tietoa siitä, minkä uskomme olevan olemassa. Se tutkii tiedon käsitettä, tiedon alkuperää ja lajeja, tiedon saavuttamisen mahdollisuuksia ja rajoja sekä tiedon luotettavuutta, laajuutta ja varmuutta. Niiniluoto (2002b, 37) puolestaan kirjoittaa tiedon käsitteestä, että sitä ja tiedon saavuttamisen menetelmiä on antiikin ajoista lähtien pohdittu tieto-opiksi (epistemologiaksi) ja logiikaksi kutsutuissa filosofian osa-alueissa. Logiikka tutkii oikeaa ajattelua eli muodollisesti pätevän päättelyn sääntöjä.

Perusolettamusten ketju voidaan esittää seuraavassa järjestyksessä (vrt. Lintula 2005; Guba & Lincoln 1994; Burrell & Morgan 1979, 1-7): ontologinen valinta → epistemologinen valinta → metodivalinta.

Lintulan (2005) mukaan ontologinen valinta koskee tutkijan käsitystä todellisuuden rakenteesta ja luonteesta ja mitä siitä on mahdollista tietää, onko meistä riippumaton todellisuus olemassa ja jos on, kuinka asiat todella tapahtuvat. Epistemologiassa on kysymys suhteesta, mikä on tietoa haluavan ja tietämisen kohteena olevan välillä. Ontologinen valinta johtaa epistemologiseen valintaan, jolloin hylätään realismi, siirrytään nominalismin, idealismin tai konstruktivismiin puolelle ja samalla luovutaan positiivisesta epistemologiasta. Tällöin ei saada sosiaalisesta maailmasta tietoa säännöllisyyksiä ja välittömiä kausaalisuhteita etsien, hypoteeseja laatien ja niitä justifikaation tai falsifikaation avulla testaten. Antipositivistisen epistemologian mukaan sosiaalista maailmaa voidaan ymmärtää vain välittömästi toimintaan osallistuvien ihmisten näkökulmasta. Antipositivistit eivät pidä lainkaan mahdollisena, että tiede, ihmistieteistä puhumattakaan, voi tuottaa objektiivista tietoa. Jos tutkijan valinnat ontologian ja epistemologian suhteen ovat kulkeneet edellä kuvatulla tavalla, on metodivalintakin selvä: idiografisessa eli yksittäisiä tapauksia ja ilmiöitä koskevassa lähestymistavassa sosiaalista maailmaa yritetään ymmärtää hankkimalla ensikäden tietoa tutkimuksen kohteina olevilta. Tällöin tutkimus on konteksti- ja konseptisidonnaista, tilanteiden, tapausten ja ilmiöiden sisältä jokapäiväiseen elämänmenoon osallistuen hankittua. (Lintula 2005, 14-15).

Tätä tutkimusta voidaan pitää antipositivistisena tutkimuksena, jossa ontologinen ilmiö nähdään subjektiivisina informanttien kertomuksina. Nämä kertomukset sisältävät yksilön koko elämänkaaren siinä määrin, miten paljon informantti paljastaa itsestään. Tutkijan tehtävänä on yhdessä informantin kanssa tulkita tämän elämäkertomusta narratiivin ja teemahaastattelun avulla. Tämän jälkeen tutkija reflektoi elämäkertomuksia urateorioiden valossa ja konstruoi uuden uramallin, joka pätee erilaisten ympäristöjen, kulttuurien ja erilaisten kielten kontekstina.

3.3 Abduktiivinen tutkimusote

Peircen (2001) mukaan abduktiossa korostuu tutkijan aikaisempi ymmärrys ilmiöstä tutkimuksen liikkeelle panevana voimana. Siinä lähdetään liikkeelle

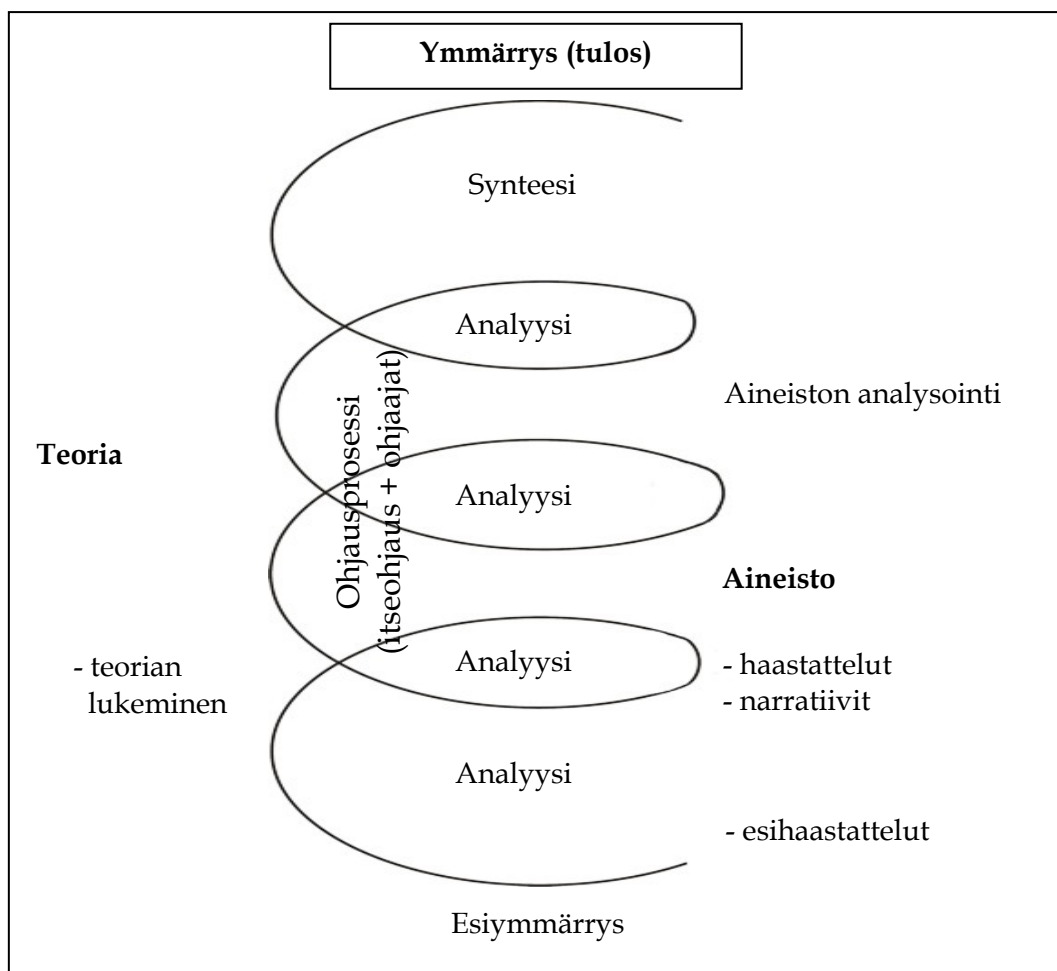
tutkijan esitiedoista ja hypoteettisista olettamuksista, joita Peircen logiikassa kutsutaan abduktion kautta löydetyiksi johtoajatuksiksi. Peircen mukaan abduktio muodostaa navan, jonka ympärillä tieteellinen prosessi ja ajattelu pyöri-vät. Abduktio luo hypoteeseja, joiden seuraukset voidaan selvittää loogisesti deduktion ja empiirisesti induktion avulla. Abduktio tulee itsestään käyttöön, kun kohtaamme merkillisen ilmiön. Abduktion merkitys on siinä, että se näyttää meille, miltä todellisuus suurin piirtein näyttää. (Peirce 2001, 467–471). Houser ja Kloesel (1992) toteavat Peircen hypoteettisten olettamusten lähtevän liikkeelle siitä, että hypoteesi syntyy erityisessä tilanteessa, jota voitaisiin selittää oletuksella. Tällöin oletetaan kyseessä olevan tiettyä yleistä sääntöä koskeva tapaus, ja siitä syystä hyväksytään oletus. Tai kun huomaataan, että tietyiltä osin kaksi kohdetta on kovin samankaltaisia, päätellään, että ne muistatuttavat toisiaan voimakkaasti myös muilta osin. (Houser & Kloesel 1992, 189).

Paavola (2007) toteaa abduktiivisen päättelyn liittyvän keksimisen logiikkaan. Paavola tulkitsee abduktiota tapana käsitteellisesti ymmärtää keksimisen ja ideoinnin aluetta, ei keksimiskoneena eikä laskukaavana tuottaa uusia keksintöjä. Järki ja ennakoimattomuus eivät abduktiivisessa otteessa sulje toisiaan pois, vaan ne tukevat toisiaan. Abduktiota voidaan tarkastella sosiaalisesti, kulttuurisesti ja materiaalisesti hajautuneen kognition osana. Abduktiivista ideoiden hakemista ohjaa vuorovaikutus ympäristön kanssa. Ihminen ei kehitä ideoitaan yksin omassa päässään, ilman apuvälineitä, puhtaasti päättelemällä tai oivaltamalla, vaan olemalla ja toimimalla jossain ympäristössä. Hän käyttää apunaan kulttuurisesti kehittyneitä välineitä ja tietoja ideoiden asioita suhteessa muiden esittämiin käsityksiin ja ideoihin. Hajautuneen kognition ideoita on kehitetty varsinaisesti vasta viime vuosikymmeninä, joten tämä näkökulma on uusi suhteessa abduktiiviseen metodologiaan. (Paavola 2007, 25–28).

Abduktiivinen ajattelu lähtee liikkeelle jostakin konkreettisesta pyrkien jäsentämään sitä ensin teoreettisesti erilaisten mallien systemien avulla palaten sen jälkeen konkretiaan. Abduktiota voidaan kutsua oivallukseksi, jolloin päättely perustuu koettuihin tosiasioihin, kokemuksiin, joita peilataan edestakaisin teoriaan ja käytäntöön. Abduktiivinen ajattelu edellyttää, että tutkijalla on jokin johtolanka, jonka olemassaolon edellytys on perehtyneisyys sekä ilmiöön että siitä olemassa oleviin teorioihin. Lähtökohtana voi tällöin olla aiempaa kirjallisuutta tai teoriaa inspiraation tai idean lähteenä. Konkreettiseen ilmiöön ja sen jäsentämiseen käytettävien teorioiden tai mallien valinnan vaihtoehtoihin vaikuttaa intuitio. Abduktiiviselle päättelylle on ominaista kytkeä käytännön ajattelu toiminnan päättelyprosesseihin. (Anttila 1998; 2001; Kyrö 2004). Anttilan (1998) mukaan prosessia voidaan tutkia eri tavoin sen ulkopuolelta:

- kuvailemalla (case, multiple case),
- kohdentaen observoimalla (fenomenografia),
- osallistuvan observoinnin keinoin (etnografinen analyysi) tai
- haastatteleamalla (tulkinnallinen sisältöanalyysi, etnografinen analyysi).

Kyrö (2004, 74–75) toteaa, että erilaisten päättelyn lajien ja niistä johdettujen rakenteiden eli päättelyn metodien tarkastelusta löytyy abduktion luonteista päättelyä. Tutkimuksessa tarvitaan kaikkia kolmea päättelyn lajia: abduktiota, induktiota ja deduktiota.



KUVIO 9 Abduktiivinen tutkimusprosessi (Römer-Paakkasta 2007 mukaillen)

Kuvio 9 esittää hermeneuttisen kehän avulla esitettyä tämän tutkimuksen abduktiivisen tutkimusprosessin. Etenin esiymmärryksestä teorian, aineiston ja reflektoitavan teorian kautta ymmärrykseen. Koko kehän sisällä kulkee ohjausprosessi sisältäen arvioinnin ja itsearvioinnin. Kuvio tuo esiin abduktiiviselle tutkimusprosessille tyypillisen vaihtelun teorian ja käytännön välillä, jossa analyysin kautta pyrin löytämään tutkimukselleni uutta tietoa.

3.4 Kvalitatiivinen lähestymistapa

Tässä tutkimuksessa käytän kvalitatiivisia tutkimusmenetelmiä, jolloin aineiston kerääminen, sen käsittely ja analyysi kietoutuvat tiiviisti yhteen. Tällöin analyysitavat ovat vahvasti aineistosidonnaisia ja vähemmän sääntöihin sidottuja. Aineistolle merkittävää on se, että se edustaa tutkimuskohteen olennaisia piirteitä. Kvalitatiiviset menetelmät ovat ominaisinta tämäntyyppiselle elämänkaari- ja kulttuuritutkimukselle, jolloin aineiston rajat ovat avoimet, ja näin kuvailevan tutkimuksen tarkoituksena on selittää käsittelyn kohteena olevan ilmiön tunnuspiirteitä. Tässä tutkimuksessa käsittelyn kohteena on Germersheimissa soveltavaa kielitiedettä opiskelleiden suomalaisten urakehitys yrittäjinä, freelancereina ja palkkatyöläisinä Suomessa ja ulkomailla. Ulkomailla opiskelun merkitystä urakehitykselle on aiemmin tutkittu sangen vähän informanttien omasta näkökulmasta, kokonaisvaltaisesti elämään liittyvänä asiana.

Alasuutarin (1999) mukaan kvalitatiivisessa tutkimuksessa pyritään ottamaan kohteeksi ilmiö, jonka suhteen yleistäminen ei ole ongelmallista. Näin olennaiseksi tulee tutkimuksen pyrkimys selittää ilmiö ja tehdä se ymmärrettäväksi. Sen olemassaolon paljastaminen tai todistaminen ei ole tarpeen. Laadulliseen analyysiin kuuluu sellaisia piirteitä, jotka osaltaan poistavat tai ratkaisevat koko yleistettävyysongelman. Yksi näistä on raakahavaintojen yhdistäminen metahavainnoiksi, joiden avulla konstruoitua asiaa tai ilmiötä selittäminen koskee. Havaintoja yhdistämällä tutkija pyrkii tarkastelemaan aihettaan yksittäistapausta yleisemmällä tasolla. Kun samasta asiasta tai teemasta kerätään monia versioita ja tutkimuskohde määritellään metatasolla siten, että se kattaa aineistossa olevien esimerkkitapausten keskinäisen variaation, ei enää ollakaan tekemisissä pelkän yksittäistapausten kanssa. (Alasuutari 1999, 237).

Alasuutari (1999, 249–251) jatkaa, että tapaustutkimuksessa kyse ei ole niinkään yleistämisestä kuin ekstrapolaatiosta, jolloin tulokset suhteutetaan tietyissä, eksplikoituissa suhteissa osaksi laajempaa kokonaisuutta. Alasuutarin mielestä laadullisen tutkimuksen yhteydessä ei pitäisi puhua yleistämisestä, koska sana on varattu lomaketutkimukseen. Koska pitäisi eritellä sitä, miten tutkija osoittaa analyysiinsä kertovan muusta kuin vain aineistostaan, suhteuttaminen olisi osuvampi termi. Eskola ja Suoranta (1999, 65–66) kirjoittavat tapaustutkimuksen taustalla olevan ajatuksen, miten kaikessa yksityisyydessäänkin tapauksen mahdollisimman monipuolinen erittely sisältää aineksia yleistyksiin. Heidän mielestään kaikki laadulliset tutkimukset ovat tapaustutkimuksia. Niiden pohjalta ei ole tarkoitus tehdä samalla tavoin empiirisesti yleistäviä päätelmiä kuin tilastollisissa tutkimuksissa.

Informanttien elämänkaaren muutokset voidaan nähdä ratkaisuin yrittäjien, freelancereiden ja palkkatyöntekijöiden työn vaihtuvuuteen ja epävakaisuuteen. Informanttien elämänkaarta tarkastellaan myös koulutuksen, ammatillisen kasvun ja perheen avulla. Kaikkien informanttien elämänkaareen vaikuttaa vahvasti myös vieraan kielen ja kulttuurin syvällinen hallitseminen. Vaikka informanttien ratkaisumalleja voidaan pitää yksittäistapauksina, heidän yhteis-

kunnalliset ja kulttuuriset elinolonsa ja ongelmansa koskettavat monia suomalaisia naisia.

3.4.1 Hermeneuttinen lähestymistapa

Tutkimuksessani sovellan hermeneuttista tiedonintressiä. Von Wrightin (1974) mukaan hermeneutiikka painottaa inhimillistä ymmärrystä ennen kaikkea tekstin tulkinnassa. Siinä tulkitaan asioita, joita voidaan pitää merkitysten kokonaisuutena. Tämän ajatusmallin edustajia ovat mm. Droysen, Dilthey, Simmel ja Max Weber. Kaikki nämä ajattelijat hylkäsivät positivismin metodologisen monismin ja torjuivat tarkan luonnontieteiden mallin, joka tarjosi vain yhtä ainoaa ja korkeinta todellisuutta ymmärtää rationaalisesti. (von Wright 1974, 19). Gadamer (2004, 129) kirjoittaa hermeneutiikan tarkoittavan ymmärtämisen käytännöllistä kykyä eli ymmärtävää ja eläytyvää myötämielisyyttä toista kohtaan.

Hermeneuttinen kehä on hermeneutiikan keskeisimpiä periaatteita. Kröger (2003, 28) toteaa tutkimuksessaan, että hermeneuttisen kehän periaatteen mukaan tutkimus voidaan käsittää vähitellen laajenevana ymmärtämisen prosessina, jossa tutkijan esiymmärrys toimii uutta tulkintaa konstituivana perustana. Gadamerin (1979, 261) mukaan hermeneuttinen kehä on ontologinen kuvaus ymmärtämisen etenemisestä spiraalimaisena prosessina. Kehä on sulkeutumaton, mikä merkitsee sitä, ettei ymmärtäminen voi koskaan olla täydellistä. Gadamer (2004) kirjoittaa, että hermeneutiikassa ennakkoluulot eivät ole perusteettomia eivätkä virheellisiä. Ennakkoluulot määräävät ennalta kaiken mahdollisen kokemuksemme suuntautumista. Avoimuudessamme maailmaa kohtaan ne tarkoittavat ennalta sitoutuneisuutta, joka on ehto sille, että koemme jotain ja kohtaamamme asiat sanovat meille jotain. Hermeneuttinen kokemus ei tarkoita, että jotain on aluksi ulkopuolella ja haluaa tulla sisään. Pikemminkin olemme itse jonkin sisällä ja siten avoimia uudelle, toiselle ja totuudelle. Vain tutut asiat ja yhteisymmärrys kannattelevat mahdollistaen pääsyn vierauteen, omaksumisen vieraasta ja maailmaa koskevan kokemuksemme laajentumisen ja rikastumisen. (Gadamer 2004, 117, 124). Tässä tutkimuksessa käytän käsitettä esiymmärrys ennakkoluulon ja ennakoasenteen synonyymina. Siljander (1988, 118) toteaa, että hermeneuttisessa, spiraalinomaisesti etenevässä tutkimusprosessissa on olennaista, että tutkija jatkuvasti korjaa ennako-oletuksiaan, luopuu epärelevanteista sitoumuksistaan ja ymmärryksen lisääntyessä mahdollisesti myös muuttaa ohjelmanasetteluaan.

Patton (1990, 85) puolestaan väittää, että hermeneuttisessa lähestymistavassa totuuden löytäminen on sidoksissa tutkijan ja tutkittavan erilaisiin lähtökohtiin ja niistä käsin tapahtuviin tulkintoihin. Ei ole niin tärkeää löytää absoluuttista totuutta kuin ymmärtää tulkinnallisesti tutkimuskohdetta, ymmärtää ilmiöitä. Kröger (2003, 29) toteaa hermeneuttisen tekstitutkimuksen korostavan soveltamisen osuutta ymmärtämisen vaikuttimena. Tutkija haluaa ymmärtää tekstejä, oppia jotakin niiden sanomasta muuttuakseen niiden vaikutuksesta. Tutkija voi tuottaa suuria määriä tekstiä, mutta oma toiminta on ajattelun työvälineenä lahjomaton, koska sillä voi testata ajatuksia. Hermeneutiikan mukaan tulkitsija ei voi hypätä ulos siitä ymmärtämisen traditiosta, jossa hän elää. Hän

voi kuitenkin tehdä ennakko-oletuksia eksplisiittisesti ja siten tulla tietoiseksi virhetulkintojen mahdollisuudesta.

Pyryn työssäni jäsentämään ulkomailla opiskelun kautta saadut kompleksiset valmiudet ja pätevyudet. Tavoitteena on rakentaa kokonainen elämänkaariksi-ilmio, joka tarkoittaa sitä kokonaisuutta, jonka kautta yksittäisten suomalaisten informanttien kertomia merkityksiä voidaan ymmärtää. Meillä kaikilla ihmisillä on periodisesti monta erilaista minuutta elämänkaaremme aikana, ja tutkimukseni selventää näitä erilaisen minuuden aikakausia.

3.4.2 Narratiivit tutkimusaineistona

Tutkimukseni diskursseina käytän narratiiveja ja temahaastatteluja, koska niiden avulla voin luontevasti tutkia urakehitystä ja elämänkaarta informanttien näkökulmasta, heidän omien tarinoidensa pohjalta. Tämä teki myös mahdolliseksi sen, että tutkimustehtävä on hyvin avoin. Näin informantit innostuivat osittain vuolaastikin kertomaan omia näkemyksiään ja kokemuksiaan niin työstään kuin yksityiselämästään. Sekä tutkijan omilla kokemuksilla että kaikilla informanttien kertomilla tarinoilla ja narratiiveilla on suuri merkitys tämän tutkimuksen kertomuksen rakentamisessa. Niiniluodon (2002a, 37) mukaan informantit kertovat omaa subjektiivista tarinaansa, josta tutkijan on valittava ja karsittava oleellinen tieto heidän antamansa luvan mukaisesti. Kriittisesti katsoen havaintojen tulee olla intersubjektiivisesti todettavissa eli niillä täytyy olla yhdessä sopivien lisäoletusten kanssa sellaisia seurauksia, joiden totuus tai virheellisyys voidaan julkisesti tarkistaa.

Salmisen (1989, 38) mukaan jokaisen informantin elämänkaarikonaisuus on arvokas prosessi, joka sijoittuu tutkijan objektiivisuuden ja kertojan subjektiivisuuden välimaastoon. Elämän tarinaan liittyvät työn, ammatin, uran ja yksittäisten tärkeiden elämäntapahtumien ainekset. Niillä on selkeä yhteys toisiinsa. Down (2006b) kiteyttää narratiivisuuden merkityksen sanoessaan, että uusi tieto on peräisin omasta itsemme tuntemuksesta. Tiede reflektoi omia toiveitamme ja odotuksiamme. Arkielämän kokemukset ovat käsitteellisen ajattelun ohella tutkimuksen voimavara. Römer-Paakkanen (2002, 66) toteaa, miten oma käytännön kokemus samalta alalta informanttien kanssa on avuksi monissa tutkimuksen vaiheissa, kuten haastattelukysymysten suunnittelussa, informanttien kanssa keskusteltaessa, tulosten tulkinnassa ja johtopäätösten tekemisessä.

Heikkinen ja Kalaja (2001) toteavat diskursiivisten selitysten tutkimuksen etuna olevan ensinnäkin sen, että empiriaa voidaan lähestyä informanttien näkökulmasta. Toiseksi informantteja kohdellaan agentteina eikä vain tutkimusobjekteina. Tutkimuksessa keskitytään heidän omaan elämäänsä rakentamalla kielen avulla ilmiötä heitä ympäröivästä maailmasta samoin kuin heidän itselleen ja muille osallisille antamiaan rooleja tai identiteettejä, joista tutkija viime kädessä tekee omaa tulkintaansa. Tämä lähestymistapa tarjoaa lisäksi keinot herkistyä sille, että ilmiön rakentuminen puhutuissa tai kirjoitetuissa teksteissä saattaa vaihdella ei vain tilanteesta toiseen vaan jopa yhden tilanteen sisällä hetkestä toiseen. (Heikkinen & Kalaja 2001, 203). Toisaalta diskurssit tulevat olemassa oleviksi, muuntuvat ja muokkautuvat ainoastaan toimijoiden tulkin-

noissa, jolloin toimijalla on mahdollisuus tilanteen mukaan sukkuloida tunte-
miensa diskurssien identiteeteissä. Kuitenkin tietty identiteetti muuttuu olevak-
si vain tietyn diskurssin kautta. (Keso 1999, 48–49).

Narratiivi on diskurssi tai esimerkki siitä yhdistäen tapahtumien kulkua ja
tuottaen todellisten tai fiktiivisten tapahtumien tarinaa tai kuvausta. Narratiivi
siis yhdistää joko todellisia tai imaginäärisiä tapahtumia, jotka kulkevat toinen
toistaan seuraavassa tapahtumaketjussa. Tarinat, narratiivit ja tarinoiden ker-
tominen ovat kaikissa kulttuureissa keskeisiä aspekteja ja niillä on merkittävä
rooli ryhmien sisäisten konfliktitilanteiden leviämisessä ja laantumisessa. Jotta
tarinan kertominen voisi olla tehokasta, sen täytyy olla uskottavaa sekä kertojal-
le itselleen että muille ja narratiivin täytyy vedota sekä kognitiivisesti että emo-
tionaalisesti. Avoin ja rehellinen omaelämäkerrallinen narratiivi herättää kuuli-
jan empaattisuuden. (Chaitin 2003).

Tapahtumat, jotka kulkevat narratiiveissa, ovat yksilön toiminnan lisäksi
myös muiden toimintaa. Tällä tavoin tulevat muiden toiminnat tapahtumaket-
juun mukaan oman toiminnan integroituna osana. Narratiiviset konstruktiot
tarvitsevat juuri siksi tyypillisesti toimintaa tukevaa roolimiehitystä. Omasta
itsestä kertova narratiivi voi vain silloin pysyä menestyksellisesti toiminnassa,
kun toimintaa tukevat roolit ovat valmiita jatkamaan mukana kertomusta men-
neisyyden, nykyisyyden ja tulevaisuuden kuvauksissa. Jos haluamme, että mei-
tä ymmärretään ja että meidät hyväksytään sosiaalisesti, emme voi murtaa oi-
kean tarinan kertomisen sääntöä. (Kraus 2000). Koskiahon (1990, 135) mukaan
narratiivisuus merkitsee sitä, että etiikka sitoutuu kertomukseen.

Narratiivisen tutkimuksen lähtökohtana on ajatus, että kertomukset ovat
ihmiselle luonteellinen tapa jäsentää elämäänsä ja itseään. Kertomuksilla on
tärkeä merkitys ihmisen identiteetille. Käytetyt narratiivit ovat relevantteja ja
hyödyllisiä kuvauksia. Sekä kirjoitelmat että haastattelut ovat kerrontaa infor-
manteista itsestään, heidän elämänsä tapahtumista ja kokemuksista. Tätä So-
mers (1994) kutsuu ontologiseksi tai omakohtaiseksi narratiiviksi. Tästä per-
spektiivistä oma identiteetti ei ole ehdottoman keskeinen sisältö, jota tiukasti
pidetään yksilölle omana, yhteiskunnasta erotettuna, vaan se muuttuu ajassa,
tilassa ja suhteessa muihin yksilöihin. Somersin (1994) tapaan Giddens (1991) ja
Jenkins (1996) ovat yrittäneet monin eri tavoin selittää yksilöä yhteiskunnan
dynaamisessa tapahtumien kulussa. Downin (2006a, 6) mukaan yksilö ja yh-
teiskunta eivät ole erillään olevia kokonaisuuksia näissä tapahtumasarjoissa,
mutta ne ovat erilaisia sosiaalisen kokonaisuuden kannalta.

Narratiivien analyysi mahdollistaa ajan, tilan ja suhteiden paremman
huomioonottamisen. Narratiivisuus on sosiaalisen elämän ehto ja sosiaalinen
elämä on luonteeltaan narratiivista: sen avulla ymmärrämme ja tunnemme
sosiaalisen maailmamme ja sen avulla rakennamme sosiaaliset identiteettimme.
Ontologiset narratiivit ovat kertomuksia, joita käytämme oman itsemme mää-
rittelyyn erilaisissa sosiaalisissa tilanteissa. Analyysissä on muistettava narrati-
ivisuuden ja ontologian prosessuaalinen ja vastavuoroinen suhde, jossa kumpi-
kin on toinen toisensa edellytys. Ihmisten kertomukset, joilla he määrittelevät
itseään, ovat jatkuvasti liikkuvia. Me hyödynnämme ontologisissa minäkerto-

muksissamme kulttuurimme valmiita tapoja puhua ihmisenä olemisesta käyttäen hyväksi sen emotionaalisia diskurseja, motiivirepertuaareja ja roolimalleja. (Saastamoinen 1999, 165–192; Somers 1994).

3.4.3 Teemahaastattelu tutkimusaineistona

Yksilön kokemuksia, ajatuksia, uskomuksia ja tunteita voidaan tutkia teemahaastattelumenetelmällä. Teemahaastattelu etenee yksityiskohtaisten kysymysten sijasta tiettyjen keskeisten teemojen varassa. Tämä vapauttaa haastattelun tutkijan näkökulmasta ja tuo tutkittavien äänet kuuluviin. Teemahaastattelu ottaa huomioon sen, että ihmisten tulkinnat asioista ja heidän asioille antamansa merkitykset ovat keskeisiä, samoin kuin sen, että merkitykset syntyvät vuorovaikutuksessa. (Hirsjärvi & Hurme 2000, 47–48).

Alasuutari (1999) toteaa, että vapaamuotoinen teemahaastattelu on tilanteena kovin lähellä luonnollista keskustelutilannetta, jossa varsinkin vähän haastattelu- tai terapiakoulutusta saanut haastattelija toimii hyvin paljon samalla tavoin kuin toimisi ketä tahansa muuta ystävää tai tuttavaa jututtaessaan. Haastattelija toimii sen käyttäytymismallin mukaan, jonka hän on sukupuolensa tai kulttuurisen ryhmänsä edustajana oppinut vaistonvaraisesti noudattamaan. Siltä osin haastattelijan reaktiot ovat osa tutkimusaineistoa eli dokumentteja tällaisesta haastattelijan hallitsemasta ”selkäydintiedosta”. (Alasuutari 1999, 145).

Ihmiset eivät keksi elämäntarinansa faktoja miellyttääkseen haastattelijaa, mutta haastattelussa käsitellyt teemat voivat suuressakin määrin ohjata heidän käsitystään omasta elämästään. Yksilöitä ei voi redusoida haastatteluistunnon sisällöksi, vaikka haastattelu olisi ohjaamaton. (Alasuutari 1999, 109). Koska tutkimukseni pohjaa teemahaastatteluihin ja informanttien omin sanoin kertomiin teksteihin heidän omasta elämästään, minun on tutkijana uskottava, mitä informantit sanovat tai kirjoittavat. Haastatteluteemat ovat syntyneet elämäntapaerokkuuksien eri osa-alueista, ja nämä elämäntapaerokkuudet edellyttävät juonellisuutta, kun kerrotaan ajallisista tapahtumista.

Straussin ja Corbinin (1998, 60) mukaan tulkinta ei voi koskaan olla täysin oikea, koska yksilöt tulkitsevat asioita eri tavoin omien kokemustensa, oman persoonallisuutensa ja erilaisten taitojensa perusteella.

3.5 Kohdejoukon kuvaus

Tutkimuksen kohderyhmä on vuosina 1965–2001 Mainzin Johannes Gutenbergin yliopistossa, Germersheimissa, soveltavaa kielitiedettä opiskelleet suomalaiset. Informantteja on 29 ja he ovat kaikki naisia, sillä suomalaisten miesopiskelijoiden määrä Germersheimissa on ollut hyvin vähäinen. Kielten opiskelu on tunnetusti houkuttanut vähemmän miehiä kuin naisia niin kotimaan yliopistoihin kuin ulkomaille. Syytä edelliseen ei tässä tutkimuksessa pohdita.

Seuraavassa taulukossa kerrotaan, minkä ikäisiä informantit ovat haastatteluhetkellä, mikä on heidän työtilanteensa, missä he asuvat, mikä on heidän siviilisäätynsä ja lasten lukumäärä. Merkitsen jokaisen informantin kohdalle järjestystä kuvaavan numeron Inf.1, Inf.2, Inf.3 jne. helpottaakseni lukijaa seuraamaan, kenestä informantista kulloinkin on kyse. Käytän tässä informanttiniimitystä, koska osa sitaateista on narratiiveista ja osa haastatteluista. Informantin alle olen merkinnyt na tai te, jolloin na tarkoittaa informantin vastanneen narratiivilla ja te tarkoittaa informantin kanssa käytyä teemahaastattelua.

TAULUKKO 1 Tutkimuksen informantit

Informantti na/te	Ikä vuosissa	Työtilanne	Asuinmaa	Siviilisäätty	Lasten lukumäärä
Inf.1 te	57	palkkatyö	Suomi	naimisissa	kolme aikuista lasta
Inf.2 te	57	palkkatyö	Saksa	naimisissa	yksi aikuinen lapsi
Inf.3 te	57	palkkatyö	Sveitsi	eronnut	yksi aikuinen lapsi
Inf.4 te	59	freelancer	Saksa	asumuserossa	kaksi aikuista lasta
Inf.5 te	56	yrittäjä	Suomi	naimisissa	kaksi kouluikäistä lasta
Inf.6 te	43	yrittäjä	Saksa	naimisissa	yksi alle kouluikäinen lapsi
Inf.7 te	48	freelancer	Suomi	eronnut	lapseton
Inf.8 te	62	freelancer	Saksa	naimisissa	yksi kouluikäisen lapsi
Inf.9 te	60	palkkatyö	Saksa	eronnut	kolme aikuista lasta
Inf.10 na	59	yrittäjä	Suomi	naimisissa	viisi aikuista lasta
Inf.11 te	59	eläkkeellä	Norja	leski	kaksi aikuista lasta
Inf.12 te	58	palkkatyö	Saksa	eronnut	yksi aikuinen lapsi
Inf.13 te	65	eläkkeellä	Suomi	naimaton	lapseton
Inf.14 na	59	freelancer	Saksa	naimisissa	yksi kouluikäisen lapsi
Inf.15 te	56	yrittäjä	Saksa	eronnut	kaksi aikuista lasta
Inf.16 te	35	yrittäjä	Saksa	naimisissa	lapseton
Inf.17 te	44	freelancer	Suomi	naimaton	lapseton
Inf.18 te	51	freelancer	Suomi	naimaton	lapseton
Inf.19 te	46	palkkatyö	Saksa	naimaton	yksi aikuinen lapsi
Inf.20 na	43	palkkatyö	Suomi	naimaton	lapseton
Inf.21 te	42	kotiäiti	Sveitsi	naimisissa	yksi alle kouluikäinen lapsi
Inf.22 te	52	yrittäjä	Saksa	naimisissa	lapseton

Informantti na/te	Ikä vuo- sissa	Työtilanne	Asuinmaa	Siviilisäätö	Lasten luku- määrä
Inf.23 te	53	kotiäiti	Saksa	eronnut	kaksi aikuista lasta, yksi kou- luikäinen lapsi
Inf.24 na	52	palkkatyö ja freelancer	Ruotsi	naimisissa	yksi kouluikäi- nen lapsi
Inf.25 te	56	palkkatyö ja freelancer	Saksa	naimisissa	yksi aikuinen lapsi
Inf.26 te	57	freelancer	Suomi	naimisissa	kaksi aikuista lasta
Inf.27 na	59	palkkatyö	Suomi	eronnut	yksi aikuinen lapsi
Inf.28 te	37	freelancer	Saksa	naimaton	lapseton
Inf.29 na	60	freelancer	Saksa	naimisissa	yksi aikuinen lapsi

3.6 Aineiston keruu

Empiirisen aineiston muodostavat informanttien elämäkerrat, jotka on rakennettu kuudesta narratiivista ja 23 teemahaastattelusta. Nämä elämäkerrat olivat informanttien kirjoittamia narratiiveja tai käymissäni teemahaastattelussa heidän kertomiaan elämäntarinoita. Lähetin heille teemakysymykset kirjoitusohjeeksi heti ensimmäisessä sähköpostitse tapahtuneessa yhteydenotossa.

Tutkimuksen kolmen teemakysymyksen sarja on ketju, jossa informantit refleктоivat nykyisyyttä ja Mainzin yliopiston soveltavan kielitieteen laitoksen kääntäjän tutkinnon merkitystä urakehitykseen, kun uralla tarkoitetaan henkilön koko elämänsä. Kysymysten asettelu antaa tapahtumille kehittyvän luonteen ja mahdollistaa toiminnan jatkuvuuden. Kysymykset auttavat niihin vastaajaa jäsentämään narratiivejaan ja keskittymään haastattelussa rajattuihin teemoihin.

Keväällä 2006 lähetin 44 sähköpostiviestiä teema-alueineen vastaanottajille, joiden nimet ja valmistumisvuodet olin saanut Germersheimin soveltavan kielitieteen laitoksen pitkäaikaiselta suomalaiselta opettajalta. Osoitetietoja etsin entisten opiskelijaystävien, puhelinluetteloiden ja internetin avulla. Sähköposteista viisi ei tavoittanut vastaanottajaa. Sähköpostien lisäksi oli neljä yhteydenottoa puhelimitse.

Noin puolet vastaanottajista asuu Suomessa ja toinen puoli asuu Saksassa tai jossain muualla ulkomailla, kuten Norjassa, Ruotsissa, Luxemburgissa, Belgiassa, Englannissa, Pohjois-Amerikan Yhdysvalloissa ja Dominikaanisessa tasavallassa.

Sain narratiiveja sähköpostitse kuudelta informantilta kesän 2006 aikana. Koska narratiivien määrä jäi kovin alhaiseksi uusista yhteydenotoista huolimatta, tein lisäksi 23 teemahaastattelua. Muutamat informantit sanoivatkin, etteivät jaksa eivätkä ehdi kirjoittaa, mutta haastatteluun he osallistuvat mielellään. Sopivan ajankohdan löytäminen näinkin suurelle kotimaassa ja ulkomailla asu-

vien haastateltavien joukolle ei ollut helppoa. Tein ensimmäiset kolme teema-haastattelua kesällä 2006 Helsingissä. Teemahaastatteluja ei nauhoitettu, vaan ne kirjoitettiin suoraan tietokoneelle. Teemahaastattelun tekstit lähetin vielä samana päivänä sähköpostitse informanteille kommentoitaviksi ja korjattaviksi. Sain haastateltavilta heidän korjaamansa haastattelutekstit sähköpostin liitteinä olevina tiedostoina heidän allekirjoituksillaan hyväksytyinä. Näin varmistettiin, että tutkija oli kirjoittanut haastattelussa kerrotut asiat informantin mielestä oikein. Samalla varmistettiin myös tutkimusaineiston validiteetti.

Syys- ja lokakuussa 2006 tein haastatteluja Saksassa ja Sveitsissä. Näidenkin haastattelujen aikana, kuten aiemmin kesällä Helsingissä, saatoin esittää teema-alueisiin kuuluvia lisäkysymyksiä. Lisäkysymyksillä yleensä halusin tarkentaa tiettyjen työelämäjaksojen tai opiskelujaksojen pituuksia. Haastattelut kestivät kahdesta tunnista kolmeen tuntiin ja ne olivat miellyttäviä ja vapaa-muotoisia keskusteluhetkiä sekä haastateltavien että haastattelijan näkökulmasta. Samanlainen tausta helpotti keskustelun kulkua.

Teemahaastattelut tehtiin haastateltavan kotona tai muutoin haastateltavan itse valitsemassa sopivan neutraalissa paikassa, kuten kahvilassa tai opettajainhuoneessa. Saksassa ja Sveitsissä tein vain kaksi haastattelua informanttien kodin ulkopuolella eli kahvilassa. Olin lähettänyt teemakysymykset informanteille sähköpostitse ennen teemahaastattelua, mutta niihin vastaamiseen jätin informanteille paljon tilaa, jotta heidän omat näkökulmansa pääsisivät esiin. Haastattelutilanteessa esitin joitakin lisäkysymyksiä, kun halusin tarkentaa tai päästä ymmärryksessä syvemmälle joissakin seikoissa. Informantit kertoivat vapaasti ja vapautuneesti koko elämänkaarestaan Germersheimin opiskelun ajasta nykyhetkeen. Monille kertomisen aloitus tuntui hankalalta, koska miltei jokainen oli vaatimattomaan suomalaiseen tapaan sitä mieltä, ettei hänellä ole mitään ihmeellistä kerrottavaa itsestään tai elämästään. Tällöin lähdimme yleensä kronologisessa järjestyksessä purkamaan elämänkaarta käyttäen lähtökohtana Germersheimiin lähdön syitä. Haastattelutilanteiden jälkeen informantit ilmoittivat, että haastattelutilanne oli terapeuttinen tapa miettiä kaikkea sitä, mitä he ovat yrittäneet, saavuttaneet tai menettäneet elämänsä aikana. Monelle informantille oli itselleenkin yllätys, mitä kaikkea hän on ehtinyt tehdä elämänsä aikana. Haastattelun aikana he vapautuivat ja usein myös herkistyivät itkuun saakka, varsinkin ne haastateltavat, joilla oli ollut vaikeita menetyksiä elämänsä aikana. Tällaisia menetyksiä olivat puolison kuolema, vakava sairaus tai jos haastateltu oli jossain vaiheessa irtisanottu työstään. Myös lapsen kotoa poismuuttaminen oli ollut vaikea paikka erityisesti ilman puolisoa eläville informanteille. Hirsjärvi ja Hurme (1979, 142) kirjoittavat, että kun valitaan teemahaastattelun kaltainen tavallista pehmeämpi menetelmä, halutaan tehdä oikeutta juuri todellisuuden moni-ilmeisyydelle.

Haastattelujen jälkeen lähetin haastatelluille sähköpostitse haastattelutekstit luettaviksi mahdollisia muutoksia ja korjauksia varten, ellei haastateltavalla ollut aikaa heti haastattelun jälkeen käydä haastattelutekstiä läpi. Informantit vastasivat nopeasti ja vain harvat heistä tekivät muutoksia tekstiin. Kaikki olivat auliita ja yhteistyöhaluisia. Tällä tavoin tutkimuksen empirian keräämiin

sujui hyvin. Näin sain toteutettua 14 haastattelua Saksassa ja kaksi Sveitsissä. Yhden teemahaastattelun tein vielä lokakuussa 2006 Suomessa. Viimeinen teemahaastattelu oli helmikuussa 2007 Norjassa. Kaikki informantit antoivat luvan käyttää elämäkertojaan tutkimuksessani, kunhan heidän nimiään ei mainita.

Vaikeutena tässä tutkimuksessa koin yhteisen, haastattelulle riittävän pitkän ajan löytymisen, sillä joillakin informanteilla oli pieniä lapsia, jotka piti hakea tarhasta tai informantin piti sovittuna ajankohtana jäädä ylitöihin. Myös Eskola ja Vastamäki (2001) näkevät haastatteluista sopimisen vaikeaksi vaiheeksi, koska torjutuksi tuleminen on masentavaa ja ihmisten pyytäminen vaikeaa. Tällöin haastateltavien motivoiminen haastatteluun on tärkeää, sillä puoliväkisin osallistuminen haastatteluun ei lupaa hyvää lopputulosta. (Eskola & Vastamäki 2001, 37). Hirsjärvi, Remes ja Sajavaara (1997, 200–201) pitävät suurimpana etuna teemahaastatteluissa joustavuutta aineiston keräämisessä. Hirsjärvi ja Hurme (1979, 144) puolestaan näkevät, että teemahaastattelussa tutkijan tulisi itse olla hyvin perillä tutkittavasta joukosta ja siksi hänen myös tulee haastatella riittävästi tapauksia.

Haastatteluistani kertyi valmista aineistoa noin 2–4 sivua haastattelua kohti. Narratiivit olivat noin kolmen sivun mittaisia. Narratiivien kirjoittajat valittivat aikapulaa ja totesivat, että materiaalia syntyisi helpommin ja enemmän, jos voisin haastatella heitä.

3.7 Tutkimusaineiston kuvaus

Seuraava taulukko esittää Suomessa, Saksassa, Sveitsissä, Ruotsissa ja Norjassa asuvien informanttien työelämätilanteen helmikuussa 2007. Tästä taulukosta ilmenee myös informanttien jakautuminen eri ura- ja elämänvaiheisiin haastatteluhetkellä.

TAULUKKO 2 Jakautuma kokoaikaisessa ja osa-aikaisessa työssä

	Kokoaikaisesti töissä					Osa-aikaisesti töissä				
	Su n=10	Sa n=11	Sve n=2	Ru n=0	No n=1	Su n=0	Sa n=4	Sve n=0	Ru n=1	No n=0
Freelancer	4	3	0	0	0	0	4	0	1	0
Toiminimi	2	3	0	0	1	0	0	0	0	0
Palkkatyö	3	4	1	0	0	0	1	0	1	0
Eläkeläinen	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0
Kotiäiti	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0

Yksi Saksassa asuva informantti käy kokoaikaisesti palkkatyössä, mutta hän opettaa myös sivutoimisesti suomea kahdessa eri työväenopistossa, antaa suomen kielen yksityistunteja ja toimii satunnaisesti kääntäjänä ja tulkkina. Yllä olevassa taulukossa hänet on merkitty kokoaikaisesti palkkatyössä olevaksi. Huomattavaa taulukossa on Saksassa asuvien osa-aikaisuus. Syyksi voidaan arvioida historiallinen perinne Saksassa naisten osa-aikatyöhön, sama tilanne

vallitsee Sveitsissäkin. Tässä kokonaispopulaatiossa on kaksi Sveitsissä asuvaa informanttia, joista toinen on kotiäiti ja toinen palkkatyössä 80-prosenttisesti, mikä taulukossa on nähty kokoaikatyönä.

Osa-aikatyö on Saksassa ja Sveitsissä ymmärrettävää niiden informanttien kohdalla, joilla on pieniä lapsia tai pieni lapsi. Heillä ei ole sukulaisia läheisyydessä, ja lapset ovat lastentarhassa tai koulussa vain puoleen päivään saakka eikä heille tarjota lämmintä ruokaa koulussa eikä lastentarhassa. Saksassa ja Sveitsissä kokopäiväinen lastentarha on harvinaisuus. Koska suurin osa informanteista on lähellä eläkeikää, ei tässä vaiheessa monenkaan kohdalla lasten merkitys työssä käynnille tai uralle ole enää kovin suuri. Monet heidän lapsistaan ovat jo itsekin äitejä ja isiä.

Suomessa ei ollut ainoatakaan osa-aikaisessa työsuhteessa olevaa informanttia. Tämä ei liene mitenkään erikoista, varsinkin kun kaikista kymmenestä Suomessa asuvasta informantista kuusi on eronnutta tai naimatonta. Taulukossa on mainittu yksi Suomesta eläkkeelle siirtynyt informantti. Ruotsissa on yksi informantti ja hän jakaa työnsä 50 prosenttisesti freelancerina ja 50 prosenttisesti palkkatyöntekijänä. Toinen puolipäivätyössä kodin ulkopuolella ja puolipäiväisesti freelancerina oleva informantti asuu Saksassa. Norjassa asuva informantti on eläkkeellä, mutta hänellä on edelleen oma toiminimensä, vaikkakaan ei aktiivisessa käytössä.

On mielenkiintoista havaita, että vain kolme 29 informantista oli kotoisin Helsingistä, missä he ovat myös käyneet koulunsa ylioppilaaksi saakka. Muut 26 informanttia ovat kotoisin suomalaisista pikkukaupungeista tai maaseudulta, missä he ovat käyneet koulunsa ylioppilaaksi saakka. Monet mainitsivatkin narratiiveissaan ja teemahaastatteluisissa, että heidän suurin haaveensa ylioppilaaksi tulon jälkeen oli päästä pois pienistä kotiympyröistä. He halusivat maailmalle. Vain kaksi heistä harkitsi Suomeen jäämistä. He kävivät yliopiston pääsykokeissa, ja vaikka heidät hyväksyttiin Suomessa yliopistoon (Helsinkiin ja Tampereelle) opiskelemaan, he valitsivat Saksan. Valinta lähteä Saksaan töihin ja myöhemmin sinne opiskelemaan oli heidän ensimmäinen urapäätöksensä, joka jo tuolloin osoitti informanttien sisäistä yrittäjäjyyttä.

Tuomi-Nikulan (1989) mukaan saksan- ja sveitsinsuomalaiselle muuton syy on lähes aina henkilökohtainen, kuten kielen oppiminen, kokemuksennälkä ja seikkailunhalu. Muut syyt ovat sekundaarisia. Sitä vastoin esimerkiksi Ruotsiin muuton syy on lähes aina taloudellinen, siis työpaikka tai hyvä palkka. (Tuomi-Nikula 1989, 50).

Ne informantit, jotka palasivat myöhemmin kuin heti opiskelun päätyttyä Suomeen, palasivat jonkin kriisitilanteen jälkeen tai kriisitilanteessa. Näitä kriisitilanteita olivat avioero, pitkäaikaisen suhteen päättyminen, lähisukulaisen vakava sairaus, yrityksen alasajo tai puolison töiden päättyminen. Yksi informanteista palasi parin vuoden kuluttua takaisin Saksaan, jonne hänen lapsensa olivat jääneet avioeron jälkeen. Informantin uusi aviopuoliso palasi hänen mukanaan Saksaan. Informantti olisi mielellään jäänyt Suomeen kuten hänen ulkomaalainen puolisonsakin, mutta lapset eivät voineet tulla Suomeen koulunkäynnin takia. Ikävä oli suuri, joten paluu Saksaan oli informantille luonnolli-

nen vaihtoehto. Tässä tutkimuksessa kaikki mukana tulleet saksalaiset tai muut ulkomaalaiset puoliset ovat viihtyneet Suomessa erittäin hyvin. He ovat työllistyneet Suomessa ja opetelleet suomen kieltä, koska he haluavat integroitua puolisonsa kotimaan väestöön. Heitä viehättää rauhallinen suomalainen elämäntapa (kukaan heistä ei asu pääkaupunkiseudulla) ja puhdas suomalainen luonto kaikkine vuodenaikoinen.

Eläkeikää lähestyessään ne informantit, jotka elävät yksin, suunnittelevat muuttoa Suomeen. Monien informanttien lapset ovat opiskelleet tai työskennelleet Suomessa ja heillä on jatkuva yhteys Suomeen isovanhempiinsa ja muihin suomalaisiin sukulaisiinsa. Heistä monet haluavat muuttaa Suomeen asumaan, koska heistä Suomi tuntuu turvalliselta eikä heillä ole siellä kieli- eikä kulttuurivaikeuksia. Tuomi-Nikulan (1989) mukaan saksansuomalaiset äidit ovat kiitettävästi kiillottaneet Suomi-kuvaa lapsilleen, vaikka lapset ovatkin puoliksi ulkomaalaisina joskus tunteneet ympäristön painostusta. Suomen kieltä ja kulttuuria ei nähdä aina ulkoapäin tärkeänä, kun Suomessa ei ole paljon asukkaitakaan eikä kieli ole vaikeutensa vuoksi kovin suosittu. Suomalaisäideillä on käsitys, että Saksassa lasta kasvatetaan, mutta Suomessa lapsi kasvaa. Tällä he korostavat suomalaisen lastenkasvatuksen spontaaniutta ja luonnollisuutta. (Tuomi-Nikula 1989, 149–150).

Suomen kansalaisuuden on vaihtanut Saksan kansalaisuudeksi vain yksi Saksaan jäänyt, myöhemmin peruskoulunopettajaksi valmistunut informantti. Valtionvirkamiehenä toimiminen ei ole mahdollista ilman Saksan kansalaisuutta. Toinen Saksassa toimiva peruskoulunopettaja on pitänyt Suomen kansalaisuutensa, mutta hän toimiikin toimihenkilöstatuksella. Suomen kansalaisuus on kaikille informanteille tärkeä side kotimaahan.

3.8 Aineiston käsittely ja analyysi

Tutkimukseni lähtökohtana oli intuitiivinen ajatus siitä, että Germersheimista valmistuneet suomalaiset kääntäjät pystyvät elättämään itsensä (ja perheensä) vain harvoin kääntäjinä, joten he päätyvät muihin ammatteihin tai kouluttautuvat edelleen. Tutkimukseni empiirisen aineiston perusteella lähtökohta-ajatus osoittautui oikeaksi. Monet informantit ovat päätyneet erilaisiin ammatteihin, jotka ovat jollain tavoin saksan kielen ja/tai muiden kielten kanssa tekemisissä. Tämän päivän työtehtävät ovat muuttuneet ja sitä kautta myös työura on muuttunut. Amatit ovat pirstaloituneet, ja kääntäjäksi valmistuneen opiskelijan on täytynyt joustaa ammatissaan ja opiskella jatkuvasti lisää. Pätkätyö on ollut 1960-luvun lopusta lähtien tuttua kohderyhmälleni, ja freelancetyömuoto voittoa yhä enemmän alaa heidänkin keskuudessaan.

Luettuani narratiivit ja informanttien korjaamat haastattelut asetin ne kolmelle eri janelle. Jokaiselle informantille tein kolme janaa, joista ensimmäinen jana edusti opiskelua ja ammatillista kehittymistä, toinen jana kuvasi työelämän tapahtumia ja kolmas jana oli perhe-elämän jana käsittäen lähinnä avio-

liitot, avioerot ja lasten syntymät. Kolmen janan käyttö osoittautui järkeväksi ratkaisuksi, koska informanttien elämänkaarissa oli paljon tapahtumia, jotka järjestyivät lähinnä näille kolmelle elämäntilanteelle. Yritin aluksi asettaa tapahtumat Scheinin "aallokon" (ks. kuvio 10) mukaan, muttei se ollut mahdollista informanttien monien erilaisten elämän tapahtumien vuoksi. "Aallokoista" olisi tullut vaikeasti tulkittavia. Havaittiin liitteenä olevien kolmen janan käytön kunkin informantin kohdalla selkeämmäksi esitystavaksi. Olen kirjannut janoille ne asiat, jotka informantit ovat minulle kertoneet. Tässä kohdissa on informanttien iällä merkitystä janojen tapahtumille. Suurin osa informanteista on yli 50-vuotiaita, mikä auttoi minua saamaan pitkältä ajalta arvokasta empiiristä tutkimusmateriaalia. Tässä tutkimuksessa aineisto koostuu noin 160 sivusta tekstiä, jonka kautta tuotetaan uutta tietoa tutkittavasta aiheesta.

4 KOHDEJOUKON URAKEHITYKSET ABDUKTIIVISESTI TARKASTELTUINA

Tässä luvussa esittelen uratutkimuksen historiaa, urakehitystä, uramotivaatiota, joustavaa uraa ja urateorioita. Lisäksi reflektoin näitä urateorioita informanttien ajatusten kautta. Abduktiivisen tutkimusotteen mukaisesti viitekehys ja luvussa 5 esiteltävä empiiristen tulosten tarkastelukehikko syntyvät teorian ja empiirisestä aineistosta nousevien ajatusten synteessä. Tämän vuoksi tässä luvussa käytän suoria lainauksia haastatteluista ja narratiiveista. Teoreettisiksi malleiksi uraa tarkasteltaessa olen valinnut Superin kehittämän holvikaarimallin, koska se kattaa koko elämänkaaren eikä vain työelämään liittyvää kehityskaarta. Informanttien elämää tarkastellaan noin kolmen vuosikymmenen ajanjaksolta, jossa tärkeinä tekijöinä nähdään opiskelu vieraassa kulttuurissa, työelämään liittyvä pätevytyminen ja urakehitys. Superin holvikaarimallin lisäksi teoreettisina malleina ovat Hallin ja Goodalen näkemykset uramallivaiheista ajallisesti kuvattuina ammattiuran kehittymisen kannalta. Kolmantena teoreettisena mallina on Brousseau'n pluralistinen urakäsitys, joka käsittää neljä erilaista uratyyppiä työelämän kannalta

4.1 Uratutkimuksen historiaa ja haasteita

Ura käsitteenä on määritelty tutkimuksen kappaleessa 1.4. Uran keskeinen asema organisaatioiden sosiologisessa analyysissä juontaa juurensa aina Max Weberin teoksista saakka. Weberiläinen urakäsitys pyrkii ymmärtämään niitä prosesseja, joiden kautta yksilön ja organisaation tarpeet yhdistetään. Organisaation uran muodossa yksilölle tekemän implisiittisen tarjouksen ehtona oli, että byrokraattiseen työvoimaan liittyvät yksilöt pysyisivät ”puhtaina” byrokraatteina ilman työorganisaationsa ulkopuolisia huomattavia sitoumuksia tai viiteryhmiä. (Weber 1947/1966, 333–336; Peltonen 1995, 13; Etzioni 1970, 82–83).

Peltonen (1995, 25) esittää, että weberiläisenä jälkistrukturalistinen kulttuurintutkimus ovat jossain määrin yhdistettävissä uran ja organisatorisen oh-

jauksen tarkastelussa. Lähtökohtaisesti uralla tarkoitetaan tällöin yksilön työelämän kaarta ja yksilön toimintaa osana tiettyä institutionaalista kenttää. Yritysorganisaatioiden tapauksessa voidaan katsoa liikkeenjohtajien uran liittyvän liiketoiminnan ja strategian laajempiin taloudellis-yhteiskunnallisiin yhteyksiin. Weber ei näe organisaatiota pelkkänä välineenä ulkopuolisiin päämääriin pääsemiseksi. Oleellista on ottaa mukaan instituution kaikki resurssit uusien päämäärien saavuttamiseksi. (ks. myös Sonnenfeld 1989; Gunz 1989; Peltonen 1993).

Uraan, uranhallintaan ja usein sen synonyymina käytettyyn urasuunniteluun liittyy myös lukuisia käsitteitä, joiden käyttö ei ole täysin vakiintunutta ja joiden määrittelystä tutkijat eivät ole yksimielisiä. Uratutkimuksen ensimmäinen voimakkaampi aalto oli 1960-luvulla, jolloin tutkittiin erilaisia uran vaiheistuksia. Tätä aikaa kutsutaan urateorian kehityksessä vaihemallien kaudeksi. 1970-luvulla siirryttiin uratutkimuksessa avoimien mallien kauteen. Uratutkimuksen toisen aallon käynnisti Edgar H. Schein tarkastellessaan työuraa yksilön ja organisaation vuorovaikutusprosessina. Uratutkimus monipuolistui huomattavasti, kun tiedostettiin kontekstin ja ura-ankkureiden rooli uravalintoja ja urakehitystä ohjaavina tekijöinä. Tällöin käynnistyi myös keskustelu urakriiseistä. (Kattelus 2002, 20; Schein 1978).

1980-luvulla uratutkimus kohtasi uusia haasteita. Johtajien urakäyttäytymisen koettiin muuttuneen voimakkaasti. 1980-luvulla syntyivät uudet käsitteet kuten juppikulttuuri, uraputki ja kiertolaisjohtaja, johtajien ahdistus, burn out ja uraväsymys. 1990-luvulla uratutkimuksen huomion kohteena olivat ne ryhmät, joiden urakehitys oli jollain tavoin ongelmallista. Näitä erityisryhmiä ovat edelleenkin naiset, kahden uran perheet ja lisäksi ekspatriaatit. (Kattelus 2002, 20). Lipposen (2006, 248–251) mukaan naisten uran tekoa helpottaa, jos nainen omaksuu miehiset arvot, muutoin nainen saatetaan nähdä kummajaisena. Uranaisia on syyllistetty lasten ja puolisoidenkin laiminlyönnistä. Siinä missä miehen ulkomaankomennusta on ylistetty, naisen vastaavaa komennusta on kommentoitu pelottelemalla avioerolla. Burke ja Vinnicombe (2005) kirjoittavat, että organisaatioilla ei ole enää varaa rajata keinotekoisesti naisten uramahdollisuuksia, sillä organisaatiot kärsivät osaavien johtajien puutteesta. Työntekijöiden ikääntyminen, uusien työntekijöiden määrän väheneminen ja lahjakkuuksien talossa pitäminen pakottavat organisaatiot hyödyntämään ja kehittämään kaikkien työntekijöidensä osaamista. (Burke & Vinnicombe 2005, 165–167). Burken ja Vinnicomben tutkimustuloksella on painoarvoa tällekin tutkimukselle, mutta tämän tutkimuksen informantit eivät kauan odota työnantajan toimimista, vaan he tekevät omat johtopäätöksensä ja saattavat lähteä yrittäjiksi tai freelancereiksi.

4.2 Ura ja urakehitys osana elämänkaarta

Ruohotien (1996, 68) mukaan ura mielletään yksinkertaisimmillaan etenemiseksi, jolloin ne ammatit ja työtehtävät, jotka eivät mahdollista etenemistä, jäävät ulkopuolelle. Sosiologinen näkökulma pitää uraa läpi elämän kestäväenä työtehtävien sarjana huomioimatta ammatin tai työn tasoa. Laajasti ottaen ura on sarja työkokemuksia, joita yksilölle aikaa myöden kehittyy.

Guichard ja Lenz (2005, 17, 27) kirjoittavat, että urateorioita voidaan lähes tytä kansainvälisesti katsoen eri tavoin, esim. itsensä kehittämisen kautta, muutoksen kautta, ongelmiin suhtautumisen kautta, interaktiivisen identiteetin kehittämisen kautta. Erilaisten mallien lisääntymistä urakehityksen ja itsensä kehittämisen alueella voidaan selittää yhteiskunnallisten kysymysten moninaisuudella. Nämä kysymykset ovat nousseet esiin erityisesti ammatti- ja koulutusalueilla, mutta myös henkilökohtaisina kysymyksinä.

Ura sisältää henkilön elämänsä kaikki sosiaaliset karikat (Goffman 1961, 127). Ura ei ole pelkästään se, mitä henkilö saavuttaa työelämässä, vaan se kattaa hänen koko elämänsä. Yrittäjät näkevät usein vaikeana asettaa rajoja sitoutumisilleen, joten heidän yksityiselämänsä on integroitunut heidän työelämäänsä. (Johannisson, 1992). Yrittäjän uraan vaikuttaa suuresti se, mitä tapahtuu yrittäjän yksityiselämässä ja perheen keskuudessa. Tämä taas tekee välttämättömäksi uran laajemman kontekstin käytön, kun tutkitaan yrittäjän uraa. (Dyer, 1994). Näin urat ovat entistä joustavampia, eivätkä yksilöiden urakäsitykset välttämättä seuraa vanhoja tuttuja lainalaisuuksia. Joillekin esimerkiksi ystävien vaikutus siihen, miten ura kehittyy, toimii vahvana roolimallina, usein vahvempana kuin oman ydinperheen roolimallit. Tämä voi dramaattisesti kääntää elämänuran suuntaa ja temmata yksilön pois jo alkaneelta reitiltä. (Koiranen 2000, 129).

Jokisen & Luoma-Keturin (2005) tutkimuksen mukaan työuran pituuteen yksilötasolla vaikuttavat perustekijät ovat kyky ja halu toimia työelämässä mahdollisimman pitkään. Tässä yksilöä tukevat ja kehittävät sosiaalipsykologiset faktorit kuten vaikutusmahdollisuudet työhön ja työyhteisön vuorovaikutus.

Tämän tutkimuksen informantit näkivät mahdollisuutensa erityisesti freelancereina vaikuttaa työn valikointiin myönteisenä. Mitä pidempään he olivat toimineet työssään, sitä suurempi heidän uskonsa oli selvitä vaikeammistakin toimeksiannoista. Freelancerina ja yrittäjänä toimiminen mahdollistaa työnteon jatkamisen hyvinkin pitkään – jopa eläkkeellä olemisen aikana. Eräs yrittäjänä toimiva informantti ilmoitti halunsa jatkaa työelämässä seuraavalla tavalla:

”Eläkkeeni ei tule olemaan suuri. Teen töitä niin kauan kuin joku niitä tarvitsee ja itse jaksan. Jos voin valita, mitä teen, olen valmis tekemään töitä elämäni loppuun asti. Mutta katsotaan ja annetaan ajan kulua. Työni ei ole paikkaan sidottu, joten voin tehdä työtä melkein missä vain.” (Inf.22)

Perinteiset urapolut ja yrityksen johto eivät voi enää sellaisenaan toimia. Tämän päivän työntekijä haluaa suurempaa vastuuta oman uransa luomiselle. Ollessaan menestyksekkäs työntekijä pystyy hoitamaan uraansa kehittämällä siirret-

tävissä olevia taitojaan ja tietojään, paneutuessaan tarkoituksenmukaisiin tehtäviin ja mahdollisuuteen oppia uutta työn ohella, verkostoituessaan ja hoitaessaan suhteita. (Sullivan 1999). Russellin (2001, 231) mukaan konsulttien ja ammatinharjoittajien tulisi olla tietoisia erilaisista mahdollisuuksista, joiden avulla työntekijä voi kehittää itseään (vuorotteluvapaa, osaamisen kehittämisohjelmat, workshopit, mentorointi). Kun työkykyisyys ja markkinointikykyisyys muuttuvat yksilötasolla entistä tärkeämmiksi, etsimme yksilölle uusia kehitysmahdollisuuksia.

Useat tämän tutkimuksen informanteista tekevät monenlaisia kielitaitoa vaativia töitä, vaikka he ovat valmistuneet kääntäjiksi. Kuusi heistä koulututtui opettajiksi, koska he huomasivat kääntäjän työn liian yksinäiseksi puurtamiseksi. Opettajina he saattavat verkostoitua eri tavalla ja oppia tuntemaan uuden ja vaativan työalueen lasten, nuorten tai aikuisten kautta oppilaitoksissa, koulutuskeskuksissa ja yrityksissä. Opetustyössään informantit tavallaan hyödyntävät koulutuksensa lisäksi omaa elämäkokemustaan: kun on omassa elämässään huomannut, ettei varmoja työpaikkoja enää ole olemassa, pystyy tämän tosiasian ottamaan huomioon omassa opetuksessaan.

Eräs Suomessa asuva tutkimuksen informantti kertoi tekemistään havainnoista, jotka kuvaavat hektistä nykyaikaa:

"Opiskelijat rakastavat, kun saavat esittää osaamistaan. Mitä enemmän eri aloja, sitä helpompaa oppia siihen yksi ala lisää. Eri alat tukevat toisiaan, kaikki perustuu kaikkeen. Yritän tehdä kaikista ryhmistä itselleni suosikkiryhmän. Vaikeat ryhmät lisääntyvät koko ajan, koska kaikki kilpailevat kaikkien kanssa. Syynä hiroittävät työelämän paineet, ei keskinäinen ilkeys. Keskinäinen varuillaanolo on tyypillistä, rentoa meininkiä ei enää ole. Varmoja työpaikkoja ei enää ole." (Inf.17)

London (1998) toteaa, että tarvitaan vanhempien työntekijöiden jatkuvaa osallistumista koulutustilaisuuksiin, jotta he voisivat kehittää ja hyödyntää omia kykyjään täysipainoisesti. Yksilön ammatillista uraa voidaan tarkastella useista erilaisista teoreettisista lähtökohdista, jolloin sen muotoutumista ja kehittymistä kuvataan eri tavoin. Sinisalo (1979, 14, 22) puolestaan toteaa eri urateorioiden ryhmittelystä, etteivät eri urateoriat ole irrallisia ja toisiaan poissulkevia, vaan ne sisältävät yhteneväisiä tai toisiaan täydentäviä aspekteja.

Sveiby (1997, 71) lisää tähän, että johdolla on kolme eri tapaa auttaa ammattiosaajaansa, kun he saavuttavat urallaan suvantovaiheen:

- eivät tee mitään, jolloin maksetaan liikaa turhautuneelle työtään tekemättömälle ammattiosaajalle,
- antavat potkut, mikä auttaa kulujen leikkaamisessa, on nopeaa ja yksinkertaista. Se maksaa lopputilin verran ja tuhoaa suhteen, mutta säästää tulevat menetykset tai
- löytää vaihtoehtoinen tapa työllistää henkilö, joka on päässyt suvantovaiheeseensa. Jotta johto voisi ryhtyä toimenpiteisiin, sen täytyy nähdä henkilö tämän osaamisen ja taitojen kautta.

Uutta voidaan luoda eri tavoin mentoreina, opettajina, myyjinä, edustajina. Tämä kuuluu osana ammatillisen uran kulkuun. Nurmi & Salmela-Aro (2002, 57–64) toteavat, että suomalaisessa koulutusjärjestelmässä keskeiset valinnat tehdään joko peruskoulun jälkeen 15–16-vuotiaana tai ammattikoulun ja lukion jälkeen 18–19-vuotiaana. Nykyisin valtaosa työelämäänsä aloittavista nuorista toimii lyhytaikaisissa työsuhteissa. Ongelmat työelämään sijoittumisessa voivat heijastua myös muille elämänalueille, kuten perheen perustamiseen ja eri elämänalueiden tasapainon löytymiseen. Emme kuitenkaan tiedä paljonkaan, miten nuoret aikuiset itse asiasta ajattelevat. Elämänkaarinäkökulma ja motivaationtutkimus voisivat auttaa hahmottamaan tilannetta ja luomaan erilaisia malleja tilanteesta selviämiseen. Ekonen (2006, 12) lisää, että kun tutkitaan ura yksilön näkökulmasta, voidaan ymmärtää paremmin, miten yksilöt itse näkevät ja jäsentävät uraansa, miten näkemykset urasta muuttuvat ajan ja kokemuksen myötä ja miten yksilöiden omat tulkinnat vaikuttavat heidän uravalintoihinsa ja toimintaansa.

4.3 Aiempia tutkimustuloksia uramotivaatiosta

Ruohotie (1993, 18) kirjoittaa motivaation määrittelyn vaikeudesta, koska ei ole yleisesti hyväksyttyä kokoavaa motivaatioteoriaa, joka määrittelisi ja yhdistäisi kaikki motivaatioprosessiin liittyvät tekijät. Eri teorioiden vertailua ja integrointia vaikeuttavat käsitteiden määrittelyssä esiintyvät puutteet, samojen ilmiöiden kuvaaminen monien eri teorioiden avulla sekä erilaisten ahtaasti rajattujen prosessien ja toimintojen painottaminen. Ruohotien (1993, 146) mukaan uramotivaatio ei ole yksidimensionaalinen konstruktio, vaan monidimensionaalinen ja dynaaminen prosessi. Prosessiin kuuluvat persoonallisuus- ja tilannevariaabelit, ja niiden voimakkuus vaihtelee eri ajankohtien ja eri yksilöiden välillä määrättyissä tilanteissa. Persoonallisuustekijät eivät välttämättä ole pysyviä piirteitä kaikissa ympäristökonteksteissa. Myös interaktioiden luonne saattaa muuttua. Eri aikoina syntyy erilaisia interaktioita, koska prosessiin liittyvät tekijät voivat olla voimakkuudeltaan erilaisia.

4.3.1 Londonin ja Monen uramotivaatioiden persoonallisuustekijät

London ja Mone (1987) selittävät urakäyttäytymistä uramotivaation avulla. Uramotivaatio perustuu kykyyn tiedostaa muutostarve. Uramotivaatio on yksilöllisten ominaispiirteiden, urapäätösten, käyttäytymisen ja tilannetekijöiden välinen suhde. London ja Mone näkivät uramotivaation moniulotteisena yksilön sisäisenä rakenteena, johon vaikuttavat tilannetekijät ja joka näkyy yksilön urapäätöksissä ja käyttäytymisessä. Uramuutos on havaittavissa, kun yksilön päätöksensä on toimiminen. London ja Mone korostavat uraa koskevien muutosten tekemisessä yksilön roolia ja hänen omista tiedostetuista tarpeistaan lähtevää päätöksentekoprosessia. Prosessi alkaa ongelman tunnistamisesta ja

päätyy, kun tarvittavat ratkaisut on tehty. Muutostilanne on ihanteellinen, kun työntekijä itse tunnistaa muutostarpeen ja tietää, mitä haluaa. Hyvin suunniteltu muutos, jonka toteuttamiseen käytetään riittävästi aikaa, vahvistaa uramotivaation säilymistä. (London & Mone 1987, 1-2, 9-11).

Persoonalliset luonteenpiirteet eivät määritä ainoastaan sitä, miten ihmiset valitsevat uransa vaan myös sen, miten he käsittävät uransa, kuinka kovasti he työskentelevät ja miten pitkään he pysyvät työelämässä. Heidän uramotivaationsa käsittää laajasti persoonallisia luonteenpiirteitä, jotka voidaan ryhmitellä kolmeen dimensioon: urajoustavuus/urakestävyys, urakäsitys ja uraidentiteetti. Kullekin kolmelle alueelle on määritelmät ja käyttäytymistason luonnehdinta. (London & Mone 1987, 53; Ruohotie 1993, 146). Seuraava taulukko esittää nämä uramotivaatioiden persoonallisuustekijät:

TAULUKKO 3 Uramotivaation dimensiot ja niiden luonnehdinta (London & Mone 1987, 56-59)

Dimensio	Määritelmä	Käyttäytymistason luonnehdinta
Urajoustavuus	Kyky sopeutua muuttuviin olosuhteisiin, vaikka ne vaikeuttaisivat urakehitystä.	
<i>Itseluottamus</i>	Ilmaisee, missä määrin yksilö luottaa omiin kykyihinsä suoriutua tehtävistä ja haasteista.	Osoittaa itsevarmuutta työtä tehdessä. Sopeutuu helposti muutoksiin (uusiin menetelmiin ja sääntöihin, uuteen teknologiaan). Esittää uusia ideoita, vaikka ne eivät olisi yleisesti hyväksyttäviä. Pyrkii etenemään uralla.
<i>Suoritustarve</i>	Ilmaisee, missä määrin yksilö haluaa suoriutua ja kunnostautua.	Tekee parhaansa kaikessa. Osoittaa olevansa aloitteellinen ja tekee sen, mitä tarvitaan uravoittoihin pääsemiseksi. Hakeutuu projekteihin, jotka edellyttävät uusien taitojen oppimista.
<i>Halu riskinottoon</i>	Ilmaisee, missä määrin yksilö on halukas ponnistelemaan epävarmojen tuotosten saavuttamiseksi.	Esittää ideoita, vaikka esimies ei niitä välttämättä hyväksyisikään. Kertoo toisille suoraan, kun he ovat tehneet virheitä. Pyrkii sinnikkäästi siihen, mihin uskoo. Osoittaa olevansa innovatiivinen työssä.
<i>Työskentely yksin, yhteistyössä sen mukaan kun tarvitaan</i>	Ilmaisee, miten joustavasti yksilö pystyy toimimaan yksin tai ryhmässä tehtävän asettamien vaatimusten mukaan.	Tekee päätöksiä ja työskentelee tehokkaasti yhtä hyvin yksin kuin ryhmän jäsenenä. Kykenee hoitamaan tehtäviä itsenäisesti ja auttaa ryhmää selviytymään tehtävistä.

Urakäsitys	Kyky arvioida itseä ja uraa realistisesti ja asettaa siltä pohjalta tavoitteita.	
<i>Uratavoitteiden asettaminen</i>	Osoittaa, missä määrin yksilö on pohtinut omia uratavoitteita ja tehnyt suunnitelmia niiden saavuttamiseksi.	Asettaa spesifinen, realistinen uratavoite ja laatia niiden suunnitelmia sen saavuttamiseksi. On halukas muuttamaan urakäsityksiä, kun olosuhteet tai kiinnostus uraan muuttuvat. Ottaa mielellään vastaan tehtäviä tai työhön liittyviä muutoksia, jotka lisäävät uramahdollisuuksia.
<i>Omien vahvuuksien ja heikkouksien tunteminen</i>	Osoittaa, missä määrin yksilö on tietoinen omista vahvoista ja heikoista puolista, etenkin suhteessa uratavoitteisiin.	Näkee itsensä sellaisena kuin muut näkevät. Omaa selkeän käsityksen omista kyvyistä suoriutua tehtävistä. Käyttää hyväksi muilta saatua palautetta ja oppia siitä.
Uraidentiteetti	Osoittaa, missä määrin yksilö jäsentää itsensä työn kautta.	
<i>Sidonnaisuus työhön, ammattiin ja organisaatioon</i>	Osoittaa, missä määrin yksilö antautuu työlle, ammatille ja organisaatiolle.	
<i>Sidonnaisuus työhön</i>		Työskentelee tarmokkaasti, vaikka siihen kuluu usein pitkiä päiviä ja viikonloppuja. Pitää työtä tärkeimpänä aktiviteettina. Omistautuu työlle.
<i>Sidonnaisuus ammattiin</i>		Pitää itseä ammattinsa edustajana. Osoittaa aktiivisuutta ammattiyhdistystoiminnassa.
<i>Sidonnaisuus organisaatioon</i>		Arvostaa yritykseen/organisaatioon kuulumista. Kokee, että yrityksen/organisaation menestyminen on myös henkilökohtainen menestys. Uskoo, että monilla organisaation jäsenillä on huomattava vaikutus omaan uraan.
<i>Etenemisen/tunnustuksen tarve ja halu johtaa</i>	Osoittaa, missä määrin yksilö haluaa edetä ja saada tunnustusta johtajana.	
<i>Etenemisen tarve</i>		Haluaa edetä niin nopeasti kuin mahdollista. Pitää etenemistä tärkeänä uratavoitteena. Haluaa ansaita mahdollisimman paljon.
<i>Tunnustuksen tarve</i>		Pitää tärkeänä sitä, että esimies antaa tunnustusta työstä. Etsii arvostusta etenemisen kautta. Haluaa tunnustusta hyvistä suorituksista.
<i>Halu johtaa</i>		Haluaa päästä johtajaksi. Pyrkii johtajaksi ryhmätilanteissa. Tavoittelee johtavaa asemaa organisaatiossa.

4.3.2 Urakypsyys

Urakypsymistä voidaan tarkastella identiteetin rakentumisen muotona. (Giddens 1991, 53). Identiteetti viittaa tässä yhteydessä siihen, miten sosiaalinen minäkuva rakentuu ympäristön tarjoamien kulttuuristen resurssien ja yksilön niistä resursseista rakentaman itsensä esittelyn kautta. Urahistorian kertominen tuottaa tietyn loogisen selityksen siitä, miten subjektiivista on tullut sellainen kuin hän nyt on ja miten tuleva kehitys edelleen rakentaa minäkuva. Tällaisen tarkastelun tarkoituksena ei ole etsiä essentialistista minää tai persoonallisuutta, vaan tarkastella identiteettiä jatkuvana ympäristön ja refleksiivisen toimijan välisenä rakenteistumisena. (Peltonen 1995, 31).

Ruohotie (1993, 136–137) määrittelee urakypsyyden yksilön valmiudeksi selviytyä niistä kehitysvaiheissa olevista tehtävistä, joita hän kohtaa oman biologisen ja sosiaalisen kehityksensä kulussa ja ihmisten häneen osoittamien yhteiskunnallisten odotusten vuoksi. Valmiudet ovat affektiivisia ja kognitiivisia. Affektiiviset valmiudet kohdistuvat etupäässä urasuunnitteluun (suunnitelmallisuuteen) ja uraeksploraatioon (tiedonhaluun). Kognitiivisia valmiuksia ovat:

- tiedot uraan liittyvän päätöksenteon periaatteista ja kyky soveltaa niitä todellisissa valintatilanteissa,
- tieto uran, ammattien ja työelämän todellisesta luonteesta ja
- tieto siitä ammatti- ja työalasta, johon henkilön ammatilliset preferenssit kohdistuvat.

4.4 Joustavat urat

Kuten edellä on määritelty, ura ja urakehitys eivät etene lineaarisesti, vaan ne edellyttävät yksilöltä uudistumista, muutoskykyä ja joustavuutta. Ruohotien (2002) mukaan joustava ura vaatii oman minän ja identiteetin reflektointia, kyseenalaistamista, uudelleenjärjestelyä ja totuttujen rajojen ylittämistä. Näitä vaatimuksia joudutaan toteuttamaan työajan ulkopuolella, mutta joustavuus vuorovaikutussuhteissa tuo mahdollisuuksia, virikkeitä, suhteita ja verkostoja myös työajan ulkopuolella. (Ruohotie 2002, 231). Koironen (2000, 130–132) korostaa, että uraa ajatellen kiinnostavaa ja muistamisen arvoista on se, että perheyrittämisessä integraatio työn ja perheen kesken on paljon voimakkaampaa kuin perinteisessä palkkatyössä toisen palveluksessa. Mikäli ihmisen ura-ajattelun lähtökohtia ovat itsenäisyyden, haasteellisuuden, vallan, vastuun, riskin ja tulojen kasvu, hän hakee kasvuhakuista uraa ja kestää kenties paremmin siihen liittyviä joustavuuden ja epävarmuuden siedon vaatimuksia. Jos taas ura-ajattelun lähtökohtana on turvallisuus, tuttuus, tulojen tasaisuus ja varmuus, voi joustavan ja kasvavan työuran idea olla kauhistuttava ja epämieluisa vaihtoehto.

Tässä tutkimuksessa eräs informantti kuvaa oman työuransa joustavuutta ja perheyriksen syntyvaiheita. Kun hänelle ei enää riittänyt toimia kokopäivätyössä omalla koulutusallallaan, hän valitsi haasteellisemmän työn, joka liittyi hänen omaan harrastukseensa:

"Olin harrastanut antiikkia jo vuodesta 1971. En halunnut enää kokopäivätyöhön, koska antiikkien kanssa halusin olla tekemisissä. Myin antiikkia 70-luvun taitteesta lähtien. Oli pakko alkaa myydä, koska tavaraa oli niin paljon. Kerättiin [...] kanssa yhdessä. Kävimme kirpputoreilla myymässä, ensimmäinen oli [...]. 1971–1972 alkoi kirpputorioillitus Lounais-Saksassa. Maanantaista perjantaihin tein käännöksiä, joskus tulkkasin, kaikkea laidasta laitaan. Viikonloput menivät antiikin parissa. Kerättiin itsellemme, ostettiin kaikki, mistä luultiin saavamme myydessä enemmän. Piti olla vanhaa ja aitoa. Tein töitä Reisegeverbe- eli kulkukauppiaan statuksella, joka oli vain minulla, ei[...]. Toimin siis yrittäjänä. Meillä oli perheyritys." (Inf.8)

Byrokraattinen organisaatio on perinteisesti tarjonnut lähtökohdan uran merkitykselle. Uran käsittäminen poluksi tai toimien ketjuksi on liittynyt myös byrokraattiseen ohjaukseen. Melkein determinisesti kulkeva polku on onnistunut, jos se johtaa formaalin hierarkian huipulle. Se taas edellyttää tarvittavan tiedon omaksumista, joka edelleen ylläpitää rationaalisuutta johtavana toimintatapana. Byrokraattinen ura tiedetään epäonnistuneeksi silloin, kun se ei johda muodollisiin asemiin. (Peltonen 1995, 130).

Nykypäivän työelämää on kuvattu nopeasti muuttuvaksi, katkoksia ja epävarmuutta sietäväksi. Alakohtaisen, spesifin osaamisen lisäksi tällainen työn maailma vaatii työntekijältään myös sellaisia yleisiä taitoja kuten kykyä tiedonhallintaan ja uuden oppimiseen. Usein näiden yleisten työelämävaatimusten joukkoon lisätään myös kansainvälisyystaidot – kielitaito ja kyky kommunikoida eri kulttuuri- ja kielialueiden tulevien ihmisten kanssa. Samalla perinteistä yliopistolaitosta on syytetty liian kapea-alaisen tiedon tarjoamisesta opiskelijoille. Työelämän kannalta relevantteja taitoja saattaakin oppia luentosalia paremmin vaikkapa matkustamalla ulkomaille. (Garam 2000, 83; ks. myös Sahlman-Karlsson 1974; Aittola 1996; Suikkanen & Viinamäki 1996; Taajamo 1999; 2000; 2005).

Tässä tutkimuksessa kävi ilmi, että kaikista informanteista vain yksi lähti Germersheimiin opiskelemaan heti ylioppilastutkintonsa jälkeen. Muut 28 informanttia työskentelivät Saksassa ennen opiskeluaan Germersheimissa, koska he halusivat nimenomaan kansainvälistyä. He halusivat parantaa kielitaitoaan ennen opintojaan Saksassa. Vain harva heistä halusi palata Suomeen. Lähdöstään Saksaan kokeilemaan taitojaan eräs informantti kertoo seuraavaa:

"Suomalainen yhteiskunta oli minusta ollut jo aina ahdistava [...] En ole koskaan tuntenut itseäni suomalaisiksi, eikä suomalainen ilmasto ole milloinkaan ollut minua varten. Halusin ehdottomasti pois Suomesta. Olin lukenut pitkän saksan koulussa ja minulla oli loistava saksanopettaja. Minulle oli lottovoitto tulla Saksaan." (Inf.12)

Tietojen ja taitojen nopea vanheneminen on todellinen uhka. Tämä voi olla ongelma missä tahansa työssä ja missä tahansa ikäryhmässä. On hyvä ymmärtää, että ikuisia työsuhteita ei enää ole ja että ammattia voi joutua vaihtamaan ainakin muutaman kerran työuran aikana. Jokainen ottaa itse vastuun omasta kil-

pailukyvvystään ja omasta osaamisestaan työmarkkinoilla. Uusiutumista on tapahduttava koko ajan ja uraputken tilalla tulisi nähdä oman osaamisen kasvun kautta saadut uudet tiedot ja taidot. Yksilölliset ominaisuudet, jotka joko edesauttavat tai hidastavat uusiutumista, ovat yksilön ikä ja työkokemus, minäkuva, uramotiivit ja valmiudet sekä kognitiiviset kyvyt. Myös persoonallisuustekijöiden (esim. työhön sitoutuminen, työn tärkeys elämänsisällölle ja yksilön urakehitys eli se, miten yksilö tiedostaa omat työhön liittyvät vahvuutensa ja heikkoutensa) on todettu olevan sidoksissa itsensä kehittämiseen. (Kattelus 2002, 28; Ruohotie 1996, 57–76).

Oman persoonallisuutensa tunteminen ja omien voimavarojen tiedostaminen nousivat esiin tämänkin tutkimuksen aineistosta. Tässä tutkimuksessa informantit ovat hyvin joustavia vaihtamaan työtehtäviä ja työpaikkaa. Jos kääntäjän töitä ei ole riittävästi, he kouluttautuvat joihinkin muihin tehtäviin saman työnantajan palveluksessa, kuten vientiasistentiksi tai tiedottajaksi. Freelancekääntäjänä he hankkivat jonkin uuden ammatin, kuten saksanopettaja tai kaupunkioapas, jolloin he pystyvät palvelemaan erilaisia toimeksiantajia. Eräs informantti näkee urallaan kokemuksen tuomaa rohkeutta valikoida töitä:

”Tähän ikään mennessä olen oppinut tuntemaan itseni ja omat voimavarani. Työtarjousten suhteen olen paljon valikoivampi. Tehtäviä, joista en suoriutuisi, en ota vastaan. En lähtisi myymään antiikkia esim. Pohjois-Saksaan, kun en tunne myyntipaikkoja. Minulla on nyt enemmän elämän viisautta ja kokemusta kuin varovaisuutta. Varovainen olen ollut aina tietyllä tavalla. Ei ole alemmuuden tunnetta eikä depressiota, vaikei uraputkea ole minulla ollutkaan. En ole koskaan tällaiseen putkeen halunnut.” (Inf.8)

Sinisalo (1979, 190) esittää vakavan kysymyksen siitä, ovatko ammatilliset urajärjestelmämme liian jäykkiä tai kapeita, eivätkö ne salli liikkumavaraa riittävässä määrin. Meillä on ammattiin valmistuminen kanavoitu hyvinkin tiukasti tiettyä koulutusseurantaa noudattavaksi. Jokinen & Luoma-Keturi (2005) viittaavat tämänhetkiseen työelämän tendenssiin, jossa itsensä kehittämisestä ja jatkuvasta uudistuksesta on tullut tärkeä osa useimpien työuraa, vaikka saatu koulutus pohja periaatteessa vastaisikin senhetkisen työn vaatimuksia. Jatkuvan koulutuksen merkitys työuran tiiviyyden kannalta näyttää olevan entisestään lisääntymässä, ja aiemman työuran tiiviys lisää osaltaan merkittävästi yksilön edellytyksiä jatkaa työuralla mahdollisimman pitkään.

Tässä tutkimuksessa lähes kaikki informantit ovat oman peruskoulutuksensa lisäksi kouluttautuneet ja kurssittaneet itseään edelleen. Usein itsensä kehittäminen on liittynyt johonkin ulkoapäin tulevaan haasteeseen. Eräs tämän tutkimuksen informantti ratkaisi hankalan ammatillisen tilanteen vaihtamalla saksan kielen opetuksen englannin kielen opetukseen, jottei hänen tarvinnut jäädä työttömäksi:

”Muutama vuosi sitten 2000-luvun alussa, kun EU-huuma oli haihtunut, saksan kollegat lähtivät muille aloille (matkatoimistoihin, sihteereiksi jne.), koska saksan kieltä opettamalla ei riittänyt töitä. Tämän ajan menin englannilla yli (75 % englantia). Nyt saksan kielen kysyntä on lähtenyt hitaasti mutta varmasti nousuun. Saksan kielen opettajia ei enää ollut tarjolla, koska aiemmin työnsä jättäneet eivät enää palanneet. Minun tilanteeni on kääntynyt päinvas-

taiseksi: nyt on 75 % saksaa. Yritykset, erityisesti tekniikan ja konetekniikkaan liittyvät alat, ovat oppineet kantapään kautta, ettei saksan opiskelua voi hylätä.” (Inf.17)

Russell (2001, 232) nostaa esiin, että lisääntyvät kansainväliset näkökohdat ovat välttämättömiä urapäätöksissämme ja sopeutumisessamme erilaisten ihmisten kanssa. Meidän tulee yksilöinä valmistautua uratehtäviin eri maissa ja tulla toimeen eri kulttuurien edustajien kanssa. Meidän tulee myös osata valmistautua tuleviin tehtävimme palattuamme kotimaahan. Tarvitsemme lisätutkimuksia eri maista tulevien työntekijöiden urakaaresta, sopeutumisesta ja työstä suoriutumisesta. Tarvitsemme tutkimusta siitä, miten selviämme muista kulttuureista tulleiden ja toisenlaisen taustan omaavien yksilöiden kanssa.

4.5 Tunnetuimpien urateorioiden esittely

Ura nähdään elämänkulun prosessina, yksilön yhteiskunnallisena elämänhistoriana, joka sisältää yksilön valintoja ja niillä saavutettuja tuloksia aikaulottuvuudella. Tätä analysoitaessa keskeisiksi käsitteiksi otetaan psykososiaalinen kehitystilanne, elämäntilanne, elämänrakenne ja elämänhallinta. (Sinisalo 1986, 5). Bühlerin, Harveyn ja Kuben (1958, 66) mukaan on olemassa useampia tekijöitä, jotka erottavat nuoruudessa ja kypsemässä iässä tehdyt suoritukset. Mentaliteetin kypsyminen, kokemusten lisääntyminen, velvollisuudentunnon ja luottamuksen kasvu ovat tyypillisiä kypsemälle iälle. Vitaalisuus, aistiherkkyys, nopeus ja muut fyysiset ominaisuudet liittyvät taas nuoruuteen.

Osipow (1983) on ryhmitellyt urateorioita seuraavasti:

- a) piirreteoriat: ydinajatuksena on, että kun tunnetaan yksilön kyvyt ja ammattien vaatimukset, ne voidaan parittaa, jolloin yksilön ammatinvalinnanongelmat ratkeavat.
- b) sosiologiset teoriat: tätä suuntausta on Osipowin mukaan luonnehdittu myös todellisuusteoriaksi (reality theory) tai sattumateoriaksi (accident theory). Ydinajatuksena on, että yksilön uranvalintaan vaikuttavat merkittävästi yksilön kontrollin ulkopuolella olevat olosuhteet. Näiden tehtävä on kehittää menettelytapoja, joiden avulla voidaan toimia tehokkaasti yhteistoiminnassa ympäristön kanssa.
- c) minäkuva-teoria/kehitysteoria: tämän teorian lähtökohdat ovat peräisin Bühlerin (1933; Bühler, Harvey & Kube 1958) kehityspsykologiasta. Teorian keskeiset teesit ovat:

- yksilöt muodostavat varttuessaan yhä selvemmän minäkuvan,
 - ihmiset kehittävät mielikuvia ammattien maailmasta, vertaavat niitä minäkuvaansa ja pyrkivät tekemään uraratkaisunsa tältä pohjalta ja
 - urapäätöksen sopivuus perustuu minäkuvan ja valitun ammatin kuvan samankaltaisuuteen.
- d) persoonallisuusteoriat, joiden yleinen peruslähtökohta on, että yksilö valitsee ammatin, jossa hän näkee mahdollisuuksia tarpeidensa tyydyttämiseen. Teoriasuuntaus on melko hajanainen ja se sisältää teorioita, joissa ammatinvalintaa tarkastellaan yksilön tarpeiden pohjalta tai persoonallisen suuntautumisen perusteella. (Osipow 1983, 9–11).

4.5.1 Havighurstin urakehitysteoria

Havighurst (1972; 1980) on tutkinut elämän aikana tapahtuvia kriittisiä kehitystehtäviä. Vaikka näiden tehtävien tulkinta on muuttunut vuosien varrella ja niiden rinnalle on tullut muita tutkimustuloksia, Havighurstin kehitystehtävät tarjoavat tietoa siitä, miten kehityksemme jatkuu koko eliniän. Havighurst jakaa kehitystehtävät kolmeen eri luokkaan: 1) tehtävät, jotka syntyvät fyysisestä kypsydestä; 2) tehtävät, jotka vaativat psykologisia valmiuksia ja 3) tehtävät, jotka syntyvät sosiaalisten paineiden vuoksi. Yksilön täytyy voittaa fysiologiset, psykologiset ja sosiaaliset vaatimukset, joita hänelle asetetaan ja joita hän myös itse asettaa kehittyäkseen suhteellisen onnelliseksi ja menestyväksi persoonaksi. Kehitystehtävät nousevat tyypillisesti esiin tietyissä periodeissa yksilön elämässä. Onnistunut kehitystehtävien ratkaiseminen myötävaikuttaa myöhempien kehitystehtävien onnistumiseen. Epäonnistuminen taas johtaa yhteisön paheksuntaan tai vaikeuksiin myöhemmissä tehtävissä. Havighurst jakaa yksilön elämän kuuteen tärkeään ikäkauteen: varhaislapsuus (0–5 ikävuotta), lapsuuden keskivaihe (6–12 ikävuotta), nuoruus (13–18 ikävuotta), varhaisaikuisuus (19–29), keski-ikä (30–60) ja myöhäisaikuisuus (60 + ikävuotta).

Monet muut elämänkaaren tutkijat ovat korostaneet sitä, että tosiasiasa yhteiskunnallinen kehitys edellyttää näkemystä, jonka mukaan kronologista ikää ei voida pitää kriteerinä, kun määritellään käyttäytymistä koskevia odotuksia. Nykyisin historialliset ja kulttuuriset muutokset ovat siinä määrin huomattavia ja rajuja, että eri sukupolvien kehityksen ja elämänkulun erot ovat olennaisesti kasvaneet. Aiemmille sukupolville tyypillisten elämänmuutosten mukaiset kehitystehtävät eivät ehkä olekaan kovin relevantteja seuraavien sukupolvien elämänmuutosten tarkastelun kannalta. Havighurst painottaa sopeutumista sosiaalisiin odotuksiin ja paineisiin. (Kuusinen & Korkiakangas 1995, 128–132). Havighurstin (1972, 100) mukaan monille ihmisille ura ei ole arvostuksen eikä ansioiden huippujen saavuttamista ja ylläpitämistä. Pikemminkin uran saavuttamista on löytää joustava ja mielenkiintoinen työ, joka tuottaa tyydytystä myös rahallisesti. Keski-ikässä olevat työntekijät tarvitsevat usein lisäkoulutusta yhteiskunnan taholta. Jotkut suuretkin työnantajat julkisella ja yksi-

tyisellä sektorilla hyötyvät siitä, että heidän työntekijänsä kouluttautuvat toimimiinsa työtehtäviin. (vrt. Armstrong-Stassen & Cameron 2005, 203).

Taajamon (1999, 64–65) tutkimuksen mukaan Havighurstin kehitystehtäväteoria on vanhentunut eikä se toimi. Havighurstin kehitystehtävät ovat liian ikäsidonnoisia ja normatiivisia. Taajamon mukaan niitä ei voi sijoittaa johonkin tiettyyn elämänvaiheeseen, vaan kehitystehtävä voi nousta missä tahansa elämänvaiheessa riippuen yksilön senhetkisestä tilanteesta. Taajamo haluaa laajentaa käsitettä kulttuurisella näkökulmalla.

Tässäkään tutkimuksessa kronologista ikää ei voida pitää määräävänä tekijänä, kun seurataan informanttien urien kehityskaarta. Hyvin monet informanteista löysivät kiinnostavan työn vasta keski-ikänsä vuosina. Yleisesti heidän kehityksensä tuntui jatkuvan aina eläkeikänsä saakka, kuten eräs informantti kuvaa koko eliniän jatkuvaa kehitystään:

”Nykyään olen itsenäinen yrittäjä, minulla on kielipalvelu; käänän matkailuyritysten kirjeitä, esitteitä yms., toimin tulkkina jne. Kesäisin vuode ja aamiainen -yritys; suurin osa saksalaisia asiakkaita, sekä 5 vuotta yhteisyritys [...]. Yrityksemme järjestää erilaisia lomiam, koulutustilaisuuksia, juhlia ym. Kohderyhmä on saksalaiset naiset. Puhekieltä saan käyttää työssäni viikoittain, kirjeitä kirjoitan päivittäin saksaksi. En voisi kuvitella tekeväni tätä työtä ilman että olisin ollut Saksassa niinkin kauan. Nykyään teen kuitenkin juuri sellaista työtä, jota haluan. En ole osannut sellaisesta edes haaveilla ennen. Hiihdän, opetan hiihtoa (ei mitään tekemistä koulutukseni kanssa), vedän pyöräretkiä, keitän nuotiolla kahvia, paistan lettuja, pidän sienikursseja ja puhun saksaa. Niin ja perheen pienin [...] syntyi Suomessa, niin että sain kokea vielä senkin, miten mukavasti meillä on päivähoito järjestetty.” (Inf.10)

4.5.2 Scheinin urateoriat

Schein (1978) esittää urakehitykseen kuuluvan yksilön ja organisaation yhteisen toiminnan. Yksilö ja organisaatio toimivat yhteiskunnan eli sosiaalisen rakenteen, kulttuurin ja arvojärjestelmien sisällä, jotka jakautuvat eri ammatteihin, menestyksen alueisiin ja odotuksiin. On tärkeää huomata, että kulttuuri eri arvoineen vaikuttaa sekä organisaatioon että yksilöön niillä ehdoilla, joita pidetään hyvänä uran, sopivan työn, hyvän työpaikan ja menestyksen mittareina. Työtä ja uraa ympäröivät arvot muuttuvat, kun organisaatiossa saattaa samanaikaisesti olla eri-ikäisiä työntekijöitä ja heidän esimiehiään, joilla on hyvin erilaiset arvokäsitykset. Yhteiskunta vaikuttaa sekä organisaatioon että sen työntekijöihin suoraan lain, verotuksen, koulutusjärjestelmän ja muiden yhteiskunnallisten instituutioiden kautta. Tällöin sekä organisaation että yksilön on syytä ottaa ympäristö huomioon. (Schein 1978, 2–3).

Eräällä tämän tutkimuksen informantilla on kokemusta urakehityksestä, joka ei yksilön näkökulmasta ollut välttämättä positiivinen, koska ympäristössä tapahtui useita muutoksia:

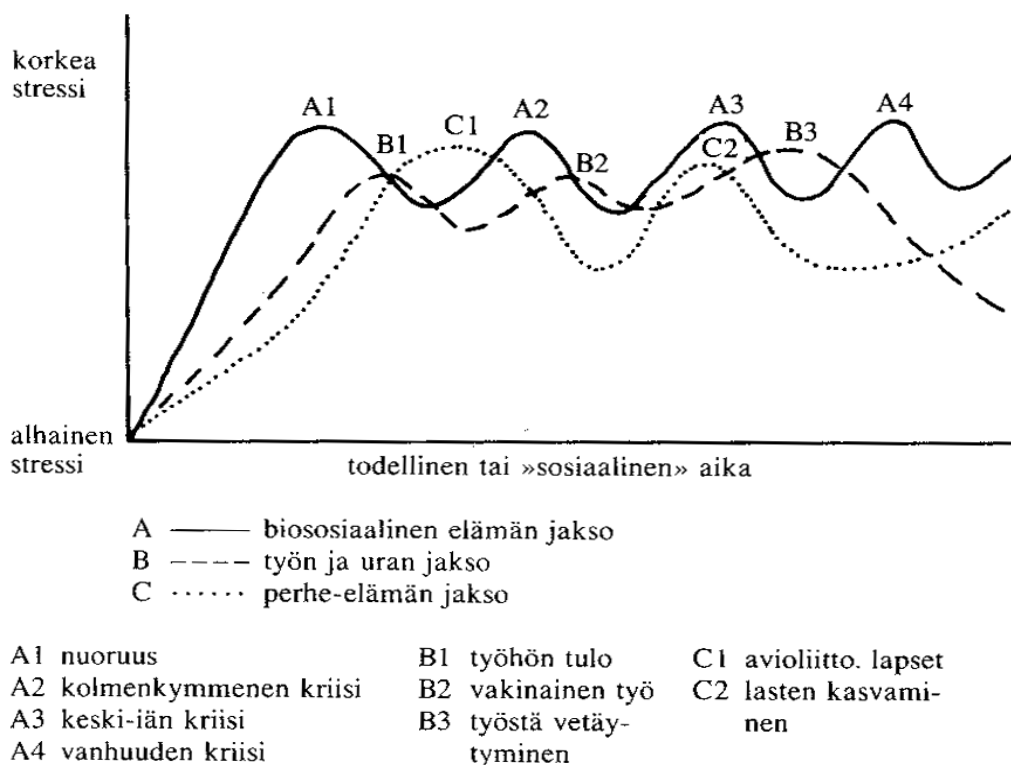
”Olin kokopäiväisesti sihteerinä. Vuonna 2001 tuli ammatinvaihto sihteeristä sisäänostajaksi[...] Olen ollut nyt viisi vuotta sisäänostajana, mikä on rankka työ. Olen ihan lopussa. Kaikki koneet uusittiin. Kaikki piti päivittää, sillä ohjelmistojen päivitys ja koko systeemi ei ollut ajan tasalla. Tässä proseduurissa meni noin kolme vuotta. Minun pitää tietää kaikki. Ollaan rahan kanssa tekemisissä. Minun pitää olla hankkijoiden yläpuolella. Pääostoskeskus on Münchenissä. Me olemme vain välikäsi. Tuli uusi instituutin johtaja pari vuotta sitten ja hän

painostaa. Kaikki pitää näyttää toteen. Teen vientiä ja tuontia. Puheluja tulee laidasta laitaan. Kaikki täytyy tietää teknisistä ongelmista talousongelmiin ja lakipykäliin.” (Inf.19)

Schein (1987, 70) kirjoittaa, ettei yksilö voi täysin määritellä tehtävää tai ongelmaa ymmärtämättä selkeästi, mikä tehtävän tai ongelman vaikutus on yksilöön itseensä – mitä tunteita kohdataan, mitä tarpeita nousee esiin, mitkä energiatasot ovat käytössä yksilön mahdollisuutena kohdata kyseiset tehtävät ja ongelmat.

4.5.2.1 Scheinin ”aallokko”

Seuraavassa kaaviossa näkyvät Scheinin (1978, 24; Salminen 1989, 19–20) esittämien elämän, työn ja perheen väliset suhteet. Elämään, uraan ja perheeseen liittyvät jaksot sekä täydentävät toisiaan että aiheuttavat kriisitilanteita. Niistä käyvät ilmi ne jaksot ja vaiheet, jotka muovaavat yksilön elämisen tyyliä ja hänen uransa ankkureita.



KUVIO 10 Elämä, työ ja perhe jaksoittain (Schein 1978, 24)

Scheinin (1978, 24) päähypoteesin mukaan yksilön tehokkuus on alimmillaan, kun tehtävien kokonaisvaikeusaste on korkeimmillaan, mutta suuremmat vaikeudet saavat juuri aikaan sen, että mittava kasvu on mahdollinen.

Työn ja perheen yhdistämisestä, työn muuttuvasta sisällöstä, työympäristön ja yhteiskunnan muutoksesta saattaa syntyä stressiä ja Scheinin mainitsemia

kriisitilanteita. Eräs tämän tutkimuksen informantti tunsi olevansa hyvin stressaavassa työelämän taitekohdassa:

"On stressaavaa hallita monta asiaa yhtä aikaa. Työelämän muutosvauhti on hirvittävästi nopea ja se heijastuu minunkin työhöni. Oppilaiden stressaantuminen tulee suoraan minulle. Ei ehditä, ei keritä, lähdetään aiemmin, tullaan myöhässä. Opettaja elää 200 muun ihmisen stressiä koko ajan." (Inf.17)

4.5.2.2 Scheinin ura-ankkurit

Schein (1978, 127–128) kirjoittaa, että ura-ankkurit toimivat henkilön työelämässä organisoiden kokemusta, tunnistaen henkilön tuoman panoksen, tuottaen kriteerejä siitä, millaisessa työympäristössä henkilö haluaa toimia, tunnistaen kunnianhimon ja arvostelun menestysmallit, joilla henkilö haluaa mitata itseään. Henkilöt ovat todellakin erilaisia siinä, miten he näkevät hyödyn huolimatta hyvin homogeenisesta taustastaan kuten koulutus. Yksilöllä on taipumus kasvaa ja ankkuroitua havaintojensa ja kokemustensa suuntaan, jolloin kokonaistilanne tasapainottuu. Ankkurit kuvaavat ihmiselle tärkeitä työn tekemisen motiiveja ja arvoja. Schein (1978, 124–172; Lampikoski 1998, 20–21; Salminen 1989, 62; Kattelus 2002, 22–26) tunnistaa seuraavat kahdeksan eri ura-ankkuria:

Ammatillinen erityistaito, asiantuntijuus (omien erityistaitojen käyttö)

Scheinin (1978, 129–131) mukaan tämän ankkurin edustaja haluaa käyttää kykijään ja osoittaa taitojaan jollakin erityisalueella. Hänelle on selvää, että hän haluaa kehittyä jollain tietyllä osaamisalueella eikä hän pyri yleisjohtajaksi. Hän jää mielellään organisaatioon alansa taitajana, jos hänen kasvulleen on tilaa, mutta hän ei yleensä kaipaa ylennyksiä tai parempaa palkkaa vaan positiivista palautetta.

Tämän tutkimuksen informantit puhuivat hyvin vähän rahasta, ja kun he puhuivat rahasta, mainitsivat he sen siinä yhteydessä, miten he yrittäjinä ja freelancereina tulevat toimeen. Saksassa ja Sveitsissä palkkatyössä olevat informantit (paitsi opettajat) olivat huolissaan tulevasta eläkkeestään ja työpaikkansa pysyvyydestä. He kertoivat ajan mittaan työtuntien ja työn määrän lisääntyvän, vaikka palkka pysyy koko ajan samana. Toimeksiantojen määrä on niin suuri, että työtä riittää entiseen tapaan. Useissa yrityksissä vanhempien työntekijöiden irtisanominen on säästöä yritykselle. Epävarmuus vähentää motivaatiota, vaikka työilmapiiri vaihtelee kaikkien informanttien kohdalla erittäin hyvästä suhteellisen hyvään. Eräs informantti kertoi työtuntien määrän viikossa olevan 37½ tuntia. Aiemmin viikoittainen työtuntimäärä oli 37 työtuntia, sitä ennen 35 työtuntia. Palkka on kuitenkin pysynyt koko ajan samana.

Informanttien kielitaito on työnantajalle itsestäänselvyys – sillä ei saa lisäbonuksia. Informantit näkevät elämäntilanteen kehittymisen ratkaisevana tekijänä sille, miten ura etenee. Rubenowitz (1985, 75) toteaa havainneensa yhden verraten irrallisen tekijän, palkkaan suhtautumisen, vaikutuksen. Kävi ilmi, ettei tämä tekijä korreloitunut yhtään viihtyvyyden tai yleisen työhön suhtautumisen kanssa. Ne, jotka pitivät palkkaansa suhteellisen hyvänä, eivät katso neet olevansa tyytyväisempiä työtilanteeseensa kuin toiset. Vaikka palkka voi

tydyttää erilaisia tarpeita työpaikan ulkopuolella, ei se ole työssä viihtyvyyteen vaikuttava tekijä. Tästä esimerkin kertoo Saksassa oleva informantti, jolla on oma yritys:

”En ole uratyyppejä. Minulla ei ole koskaan ollut selkeää kuvaa, miten urani kehittyi. Tärkeää on ollut, että saan työstäni kohtalaisen toimeentulon. [...] En halua mammonaa ja mahtavia kokemuksia. Minulle riittää omat ystäväni ja ympyrät. En kaipaa actionia. En ole lainkaan liike-elämän ihminen, siinä olen lapsipuolen asemassa. Ehkä markkinoimalla saisin enemmän työtä, jota välillä voisi kyllä olla enemmän, mutta halua markkinoida enempää. En ajattele kaikkea rahassa. Vapaa-aika on minulle tärkeää. Haluan olla oman itseni herra.” (Inf.22)

Korkeampi palkka tai korkeampi eläkekertymä eivät tutkimusten mukaan ole riittävä motiivi toimia työelämässä. Tarvitaan toimivaa työympäristöä – yhteisöä, jotta turvallisuuden, jatkuvuuden, arvostuksen ja yhteenkuuluvuuden tunne olisivat kohdallaan. (Jokinen & Luoma-Keturi 2005, 9). Palkankorotuksen kanssa saattaa olla vaikeuksia Saksassa, jos työnantaja ei pk-yrityksenä kuulu ammattijärjestöön. Tällöin sen ei ole pakko antaa palkankorotuksia eikä se niitä silloin myöskään anna. Tästä syystä informanttien kertoman mukaan Saksassa palkkatyössä olevien informanttien palkka ei ole noussut useaan vuoteen. Muutamat palkan suuruuteen (tai pienuuteen) vaikuttavat seikat ärsyttävät Saksassa asuvia, palkkatyössä olevia informanteja. Yksi näistä seikoista on vuodesta 1991 käytössä oleva ”solidariteettimaksu” (Solidaritätszuschlag³).

Seuraavassa eräs informantti kertoo olleensa ilahtunut saamastaan palautteesta, joka koskee hänen ammatillista erityistaitoaan:

”Paras palaute työstä on, kun saan kiitosta (harvoinhan sitä saa). Asiakas myi kanoottipalveluja ja ohjasi matkailuprojektia, ja minun tietämättäni käännöksen osa oli mennyt saksalaiseen kanoottilehteen ja toimitukseen. Suomalaiselta toimeksiantajalta tuli palaute, että juuri tällaista tekstiä saksalaiset kaipaivat. Oli hienoa saada palautetta erikoisan lehdeltä, että olin onnistunut hyvin tyylin välittämässä. Eräs sveitsiläinen matkanjärjestäjäpariskunta oli kehuunut tekstiäni (yleisesite) suomalaisen alueorganisaation edustajalle. Tuntuu hyvältä saada positiivista palautetta paikallisen kielialueen asiantuntijalta. Asiakas lukee luontevasti saksaksi kääntämäni tekstiä – se tuntuu hyvältä.” (Inf.22)

Johtajuus (ihmisten ja asioiden johtaminen)

Tämän ankkurin edustajat ovat Scheinin (1978, 134–137) mukaan voimakkaasti motivoituneita lisäämään johtajan vastuuta asemassaan. He uskovat, että heillä on tähän taitoja ja vaadittavia arvoja. Heistä on välttämätöntä pätevoityä johtajaksi kolmella eri alueella. Ensimmäinen alue on analyttisiä kykyjä vaativa alue, toisena alueena on ihmissuhdetaitoja vaativa alue ja kolmas alue edustaa tunteiden hallintaa.

³ Solidaritätszuschlag on lisämaksu, jonka verottaja ottaa suoraan palkansaajan tuloista. Se otettiin käyttöön ensimmäisen kerran vuonna 1991, ja sen määrä tuolloin oli 3,75 %. Maksun määrä on vaihdellut ja jonakin vuonna se jopa oli pois käytöstä, mutta tällä hetkellä sen suuruus on 5,5 %. Tällä lisämaksulla on tarkoitus tasoittaa entisen Saksan liittotasavallan ja entisen Saksan demokraattisen tasavallan taloutta. (<http://www.nzzm.com/nph-proxy1.cgi/010100A/http/www.steuerartenueberblick.de/solidaritaetszuschlag.htm>, <http://www.jura.uni-sb.de/Entscheidungen/Bundesgerichte/BVerfG/bvg142-99.html>)

Johtajuuden piirteitä ei tutkimukseni informanteista löydy kuin marginaalisesti. Seuraavassa kuitenkin erään haastatellun tuntemuksia ajalta, jolloin hänellä oli oma matkailualan yritys:

"On ollut suuri ilo matkustaa matkanjohtajana Saksassa ja kertoa matkustajille kirjoista haetun tiedon lisäksi myös omakohtaisia kokemuksia, tehdä heille matkakokemus elävämmäksi." (Inf.11)

Itsenäisyys, vapaus, riippumattomuus ja autonomia (itsenäinen, omatoiminen työskentely)

Scheinin (1978, 156–157) mukaan tämän ryhmän edustajat haluavat olla vapaita työhön liittyvistä rajoituksista. He luopuvat työstään organisaatiossa ja etsivät uraa, joka suo heille enemmän itsenäisyyttä ja riippumattomuutta. Vapaus on heille tärkeämpää kuin turvattu palkka organisaatiossa.

Tässä tutkimuksessa erityisesti itsenäisyydellä ja vapaudella on suuri merkitys informanteille. Alla esimerkki erään haastatellun ajatuksista:

"En halua toimistoa, koska olen nähnyt kollegoiden vaikeudet, kun heillä on firma. Aikataulun kanssa on vaikeuksia, kun kääntäjä ei tee ajoissa käännöstä. Yksin toimin kyllä toimimillä, mutten alaisten tai kollegoiden kanssa. Haluan säilyttää vapauteni työn suhteen. Riski on myös, jos asiakas ei pysty maksamaan. Haluan minimoida riskit. Kiinnostus johonkin asiaan on ohjannut myös töihin. Otan haasteita vastaan oppiakseni uutta." (Inf.26)

Turvallisuus (turvallisen ja pysyvän työsuhteen tärkeys)

Työssään turvallisuutta kaipaavat ihmiset tekevät ne työt ja tehtävät, jotka työnantaja heille osoittaa, jotta he saavat pitää työnsä, palkkansa ja järjestää tulevaisuutensa hyvän eläkkeen turvin. He luottavat siihen, että organisaatio pitää huolen heidän urakehityksestään parhaalla mahdollisella tavalla. Heidän työskentelyään saattaa ohjata alisuoriutuminen. (Schein 1978, 147–148).

Tässäkin tutkimuksessa on turvallisuushakuisia informantteja, erityisesti jos he ovat palkkatyöntekijöitä. Freelancereiden ja yrittäjien ominaisuuksiin kuuluu halu ottaa riskejä, joten heidän kohdallaan turvallisuus ei ole tärkein tekijä. Seuraavassa erään informantin asenne turvalliseen urakäsitykseen:

"Minulle on tärkeää, että ymmärrän, mistä on kyse ja osaan sen kääntää. Muiden alueiden oppiminen ja niistä kääntäminen veisi niin paljon aikaa, ettei se olisi millään tavoin suhteessa maksettuun palkkaan. Voin seistä hyvällä omalla tunnolla sen takana, että osaan kääntää matkailualan tekstejä. Koska tulen alalta, tiedän mistä puhun. Olen ollut vuosien varrella erilaisissa töissä ja tehtävissä, jotka liittyvät matkailuun. Alkuperäisen tekstin heikkous ei ole minulle ongelma, koska tunnen alan." (Inf.22)

Luovuus (yrittäminen, keksiminen)

Schein (1978, 149–150) mainitsee tämän ryhmän edustajien haluavan olla itsenäisiä, päteviä itsensä johtajia, kykeneviä harjoittamaan erityisosaamistaan, rakentamaan turvallista tulevaisuutta, mutta mikään näistä motiiveista ei ole heille ura-avain. Pikemminkin tämän ryhmän edustajilla on tarve luoda jotakin, mikä on täysin heidän omaa tuotostaan. He haluavat omien tuotteiden tai prosessien luomisen kautta luoda henkilökohtaista uraansa ja toteuttaa itseään.

Kääntäjinä toimivat informantit ovat luovia työssään, koska käänнос on tulkintaa lähdetekstistä. Kääntäminen vaatii kekseliäisyyttä ja erityisosaamista, sillä kääntäjälle käänнос on kuitenkin oma tuotos. Näin asian ilmaisi eräs informantti narratiivissaan:

"Tätä nykyä olen helpottunut, koska joudun vastaamaan ainoastaan omasta työ-paikastani. En halua koskaan lopettaa ammatillista työtä ja suunnittelen vielä kirjailijan uraa. Olen hobby-taiteilija ja pitänyt aikaisempina vuosina useita taide-näyttelyjä. Saa nähdä, mitä tulevaisuus tuo mukanaan. Koskaan ei saa luopua itsensä jatkuvasta kehityksestä ja uteliaisuudesta eri aloja kohtaan. Työstä johtuen harrastan keskusteluja ja kehittäviä väittelyjä." (Inf.29)

Palvelu ja omistautuminen (halu palvella ja auttaa muita)

Scheinin (1978, 170) mukaan osa ihmisistä valitsee ammattinsa voidakseen ilmaista perustarpeitaan ja toteuttaa arvomaailmaansa työskentelemällä muiden kanssa auttajan roolissa. Nämä henkilöt ovat yleensä sosiaalisella ja terveydenhuollon alalla tai opetustyössä.

Koska tässä tutkimuksessa on muutamia opettajia, tämä ura-ankkuri on tyypillinen heille. Kuitenkin aikuisia opettavat informantit näkevät palvelun vastavuoroisena, sillä kertomansa mukaan he oppivat paljon eri asioita opiskelijoiltaan. Seuraavassa esimerkissä informantti korostaa myös omaa oppimistaan:

"Kaikki yliopistolla ottavat yhteyttä minuun kaikissa asioissa, jotka koskevat Suomea tai suomen kieltä. Se on joskus rasittavaakin, koska en saa palkkaa muusta kuin tuntien pitämisestä. Mutta olen sitä kautta pystynyt auttamaan myös suomalaisia tuttaviani mm. työpäivän järjestämisessä. Opettajan työ yliopistolla on yksinäistä työtä mutta palkitsevaa. On mukavaa olla nuorten kanssa ja itse opin paljon." (Inf.6)

Haasteellisuus (työn tulee olla haastavaa ja vaihtelevaa)

Tämän ryhmän edustajien yksi tärkeimmistä arvoista on vastuun joustavuus ja yksi suurimmista peloista on työssä ikävystyminen. Esimerkkejä tämän ura-ankkurin edustajista ovat esim. myyntiedustajat, jotka pitävät jokaisen asiakasneuvottelun lopputulosta voittona tai häviönä. Samalla tavoin voidaan nähdä ammattiurheilija tai sotilas tämän ura-ankkurin edustajana. (Schein 1978, 171).

Eräs informantti, jolla on oma toiminimi, kertoi työelämänsä haasteellista kaudesta:

"Keväällä 1984 aloitin työt matkanjohtajana. Ensimmäinen bussimatka oli entiseen Leningradiin. 1984–1989 olin samassa firmassa. Maitani olivat Saksa, Itä-valta, Sveitsi, Hollanti, Venäjä, Puola ja tietysti Suomi. Myöhemmin bussimatkojen oheen tulivat myös lentomatkat. Vastuu oli valtavan suuri, mm. 24 bussia samalla laivalla Suomeen." (Inf.11)

Elämän kokonaistasapaino (työn lisäksi yhtä tärkeitä ovat muut elämänaalueet kuten perhe ja harrastukset)

Schein (1978, 170) näkee tämän ura-ankkurityypin edustajaksi henkilön, joka haluaa pitää työelämän ja perhe-elämän tasapainossa. Hän on useimmiten matlapalkkaisella alalla ja näkee itsensä erityisesti organisaationsa edustajana, mikä ilmenee mm. ulkonaisilla merkeillä kuten univormun pitämisellä. Hänen ankkurinsa ei kuitenkaan ole turvallisuus vaan pikemminkin syvä tarve perus-

identiteettiin. Hän ei anna yksin uraa koskevien päätösten vaikuttaa elämäänsä vaan hän panostaa myös perhe-elämään. Hän arvostaa ennen kaikkea tasapainoista ja eheää elämää.

Tässä tutkimuksessa moni informantti jäi pois palkkatyöstä muutamaksi vuodeksi lapsen tai lasten vuoksi. Tuon ajan moni heistä toimi freelancerina säilyttääkseen kääntäjäidentiteettinsä. Seuraavassa esimerkissä juuri lasten merkitys korostuu elämän tärkeysjärjestyksessä:

"Elämänkaareni kohokohta on lasteni syntymät. Täällä on ollut mahdollista olla lasten kanssa kotona [...] Olen ollut etuoikeutettu, vaikka ura on mennyt sivu suun. Luottamustehtäviä minulla on ollut vanhempainneuvostossa, lastentarhassa ja koulussa." (Inf.23)

Scheinin (1978, 171) mukaan ura-ankkurit eivät ole ainoastaan lista motivaatioista, vaan ura-ankkurit refleктоivat tarpeita ja motiiveita, joita henkilöllä on aikuisiässään, mutta ne refleктоivat myös henkilön arvoja ja erityisesti esille tullutta lahjakkuutta. Ankkuria ei voi olla ennen kuin on ollut työkokemusta, vaikkakin motivaatioita ja arvoja on saattanut tulla jo aikaisemmista kokemuksista. Lampikoski (1998, 20–21) kirjoittaa, että jokainen ankkuri koskettaa jollain tavoin jokaista työntekijää, vaikkei hän ole välttämättä tietoinen omista ura-ankkureistaan, mutta yleensä jokaiselle yksilölle muutama ankkuri on keskeisin. Ura-ankkuri on ihmiselle niin tärkeä, että hän jopa määrittelee minäkuvaansa ankkurin perusteella.

Salminen (1989) lisää, että ankkureita on muitakin kuin Scheinin mainitsemat kahdeksan ankkuria. Usein mainitaan myös **vaihtelu** ja **valta**. Monet kaipaavat vaihtelua työhönsä, mutta ei ylitse Scheinin kahdeksan ankkurin. Liikkeenjohdollisen pätevyyden ja aidon haasteellisuuden tärkeä osa on myös vaihtelu. Valta taas liittyy monin eri tavoin ankkureihin. Esimerkiksi teknis-funktionaalinen henkilö käyttää asiantuntemuksensa edellyttämää valtaa, yrittäjä organisaation rakentamisessa tarvittavaa valtaa ja yleisjohtaja asemansa sekä auktoriteettinsa mukaista valtaa. (Salminen 1989, 68–69).

4.5.3 Superin urateoriat ja -mallit

Urateorioista tunnetuimpana voidaan pitää Donald E. Superin monivaiheisesti kehittämää teoriaa, jossa hän yhdistää kehityspsykologiaan pohjautuvan teorian ja sosiologisen ammattiuran tarkastelun yksilön elämänkulun kokonaisuudeksi. (Super, Savickas & Super 1996, 121–178).

Superin urakäsitteistä sosiologinen ura viittaa ammatillisiin jaksoihin yksilöiden tai ihmisryhmien elämässä. Näitä jaksoja analysoimalla voidaan havaita elämänuran tärkeimmät ammatilliset vaiheet. Psykologinen ura taas pohjautuu ihmisten elämänhistorioiden tutkimiseen. Elämän tärkeimmät tapahtumat ja keskipisteet ryhmittyvät ja vaihtelevat elämänvaiheesta toiseen, minkä perusteella voidaan ihmisen elämä ryhmitellä tyypillisten elämänvaiheiden sarjaksi, johon ammatilliset tehtävät myös heijastuvat. Super on urakehitysmallissaan yhdistänyt kehityspsykologiaan pohjautuvan teorian ja sosiologisen ammattiuran tarkastelun. (Super 1957, 71–72; Sinisalo 1979, 15).

Superin elämänvaiheajattelu pohjautuu Bühlerin (1933; Bühler et al. 1958) elämänvaihetheoriaan. Bühler jakoi ihmisen elämän vaiheisiin, joilla kullakin on sille ominainen problematiikka ja siihen liittyvät tehtävät, elämäntehtävät. Super olettaa, että näitä laajoja elämäntehtäviä heijastavat kussakin ikävaiheessa ammatilliset tehtävät. Näistä Super pitää keskeisimpinä nuoruuteen ja varhaiseen aikuisikään ajoittuvaa tutkivaa vaihetta ja vakiintumisen vaihetta. Ammatillisiksi kehitystehtäviksi hän nimesi 1) ammatillisen preferenssin kiteytymisen vaiheen (14–18 ikävuosien välillä), 2) eriytymisen ja toteuttamisen vaiheen (18–21 ikävuosien välillä), 3) ammattiin vakiintumisen vaiheen (21–30 ikävuosien välillä), 4) statuksen vahvistamisen ja 5) uralla etenemisen vaiheet. Statuksen vahvistamisen ja uralla etenemisen vaiheet ilmenevät 30. ikävuoden jälkeen. (Super 1990, 198; Sinisalo 1979, 17–18).

Seuraava kuvio esittää Superin et al. (1996, 136; Super 1957, 71–74) eri kehitysvaiheisiin liittyvien tehtävien kertaantumista:

Elämän vaiheet	Ikä			
	Nuoruus 14–25 v.	Varhainen aikuisuus 25–45 v.	Keski-ikä 45–65 v.	Myöhäisempi aikuusikä yli 65 v.
<i>Luopuminen</i>	Vähentää harrastuksiin käytettyä aikaa	Osaalistua vähemmän urheiluun/ liikuntaan	Keskittyä olennaisiin aktiviteetteihin	Vähentää työhön osallistumista
<i>Ylläpito</i>	Päättyä ammatinvalintaan	Turvata ammatillinen asema	Pitää puolensa kilpailussa	Tehdä sitä, mistä vielä nauttii
<i>Vakiintuminen</i>	Päästä alkuun valitsemallaan tehtäväalueella	Vakiintua pysyvämpään toimeen	Kehittää uusia taitoja	Keskittyä tekemään sitä, mistä on aina haaveillut
<i>Tutkiminen (eksploraatio)</i>	Oppia lisää kasvavista mahdollisuuksista	Etsiä mahdollisuutta tehdä työtä, josta pitää	Identifioida ja ratkaista uusia ongelmia	Löytää hyvä "paikka", jossa viettää eläkepäiviä
<i>Kasvu</i>	Kehittää realistinen minäkäsitys	Opetella sosiaalisia suhteita, kykyä tulla toimeen toisten kanssa	Hyväksyä omat rajoituksensa	Kehittää rooleja, jotka eivät liity työelämään

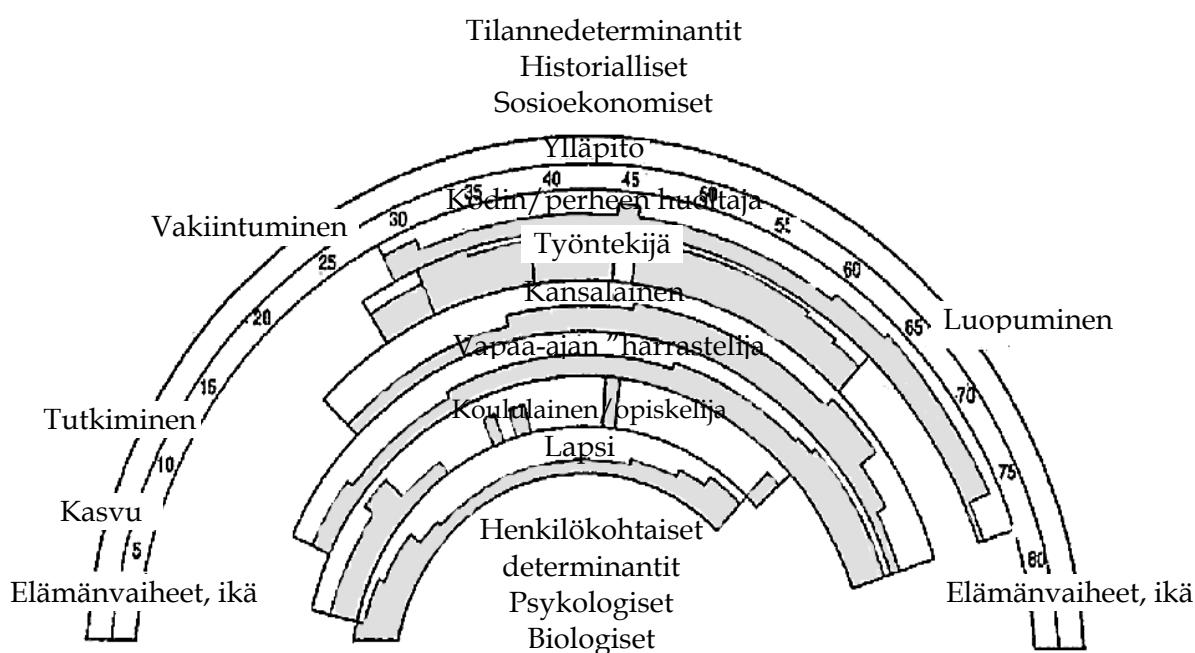
KUVIO 11 Eri kehitysvaiheisiin liittyvien tehtävien kertaantuminen (Super, Savickas & Super 1996, 136)

4.5.3.1 Superin sateenkaarimalli

Super esittää sateenkaarimallin (life-career rainbow), joka käsittää elämänvaihe- ja rooliteoriat. Elämänuraa kuvaava sateenkaari esittää graafisesti koko elämänkaaren ja urakehitykseen sisältyvät elämänjaksot. Sateenkaarimallin ensimmäinen ulottuvuus on urakypsyys, jonka kuva on pitkittäinen eli se käsittää koko elinajan. Sateenkaaren uloin kaari käsittää elämän pääasialliset vaiheet ja

eri elämänvaiheiden karkeat ikäraajat. Elämänvaiheet, jotka toistuvat eri elämän olosuhteissa erilaisina pätevyyksinä ja valmiuksina ovat:

- kasvu (growth) (lapsuus),
- tutkiminen (exploration) (nuoruus),
- vakiintuminen (establishment) (varhainen aikuisuus),
- ylläpito (maintenance) (keski-ikä) ja
- luopuminen (decline, disengagement) (vanhuus).



KUVIO 12 Elämänuraa kuvaava sateenkaarimalli (Super, Savickas & Super 1996, 127)

Eri elämänvaiheita ei voi määrittellä ikärajojen mukaan, koska ne menevät osittain päällekkäin. Siirtymävaiheiden ikäraajat ovat joustavat, ja jokainen siirtymävaihe sisältää yhden tai useamman vaiheen kertauksen eli minisyklin. Käsitteet kokeilu (trial) ja siirtymä (transition) tarkoittavat Superin mallissa uudelleenkiertoa/kertausta (recycling). (Super 1990, 211–220; Super et al. 1996, 126–142; Ruohotie 1993; 137–138).

Tässä tutkimuksessa kävi ilmi, että siirtymävaiheiden ikäraajat ovat hyvin joustavia. Viidettä eli luopumisen vaihetta ei tässä tutkimuksessa esiintynyt kuin yhden sairaseläkkeelle jääneen informantin kohdalla. Eräs tämän tutkimuksen informantti kuvaa omia urakehitykseen liittyviä haaveitaan opiskelun alkua ajoilta:

"Jokaisella nuorella ylioppilaalla on haaveita ja odotuksia päästä hyvään ammattiin. Mahdollisuudet opiskella Saksassa siivoittivat vielä näitä odotuksia. Käännösyhdistelmien suomi-saksa-suomi ja englant-suomi valinta edellytti tietysti, että palaan Suomeen tekemään työtäni. Eihän suomen kielellä "suuresta maailmasta" töitä löydy. Saksa-englanti -yhdistelmä tuntui liian vaikealta. Usko urien avautumiseen oli tuona hetkenä joka tapauksessa pinnalla." (Inf.3)

Super uskoi ihmisen olevan jatkuvassa liikkeessä ja muutoksessa eikä hän uskonut siihen, että kaikki elämänvaiheet käydään juuri tietyssä iässä tai samaan tyyliin. Jokainen vaihe vaatii tietyt tehtävät, jotta henkilö voi jatkaa seuraavaan vaiheeseen. Ennen keski-ikää monet henkilöt ovat vielä prosessissa, jossa kysytään, haluanko tehdä tätä työtä seuraavat 20 vuotta. Mikäli he jäävät tähän työhön, siirtyvät he ylläpitovaiheeseen, mutta jos he päättävät vaihtaa alaa, työtä tai työpaikkaa, siirtyvät takaisin aikaisempaan elämänvaiheeseen. Superin viisi elämänvaihetta ovat lineaarisia, mutta ne eivät ole kiinteitä, sillä ihmiset etenevät eri tavoin eri vaiheissa. (Wrobel, Raskin, Maranzano, Leibholz Frankel & Beacom 2003).

Ekonen ja Lämsä (2005, 133) näkevät Superin uravaiheteorian edustavan subjektiivista näkökulmaa, jossa yksilön ja ympäristön vuorovaikutus on minäkäsityksen kehitystä eteenpäin vievä tekijä. Sen mukaan organisaatiot tarjoavat yksilölle mahdollisuuden identiteettinsä rakentamiseen osana tehokasta ja tuottavaa työyhteisöä.

4.5.3.2 Superin holvikaarimalli

Sateenkaarimallia täydentämään Super on kehittänyt toisen urakehitystä kuvaavan mallin, jota hän kutsuu holvikaarimalliksi (archway of career determinants, archway model). Holvikaarimalli kuvaa yksilön koko elämänkaarta monine eri rooleineen.

Superin holvikaarimalli pohjaa arkkitehtuuriselta suunnittelultaan normannilaiseen kirkon oveen. Sen pohja muodostuu kolmesta suuresta kivistä. Kynnyksenä on inhimillisen kehityksen biografis-maantieteellinen perusta, vasemmalla puolella kantavana suurena pylväänä on yksilön persoonallisuus. Persoonallisuus on tärkein yksilöllisyyteen liittyvä tekijä ja se määrää henkilön saavutusten tason. Tähän kuuluvat tarpeet, arvot, mielenkiinto, älykkyys ja urakehityksen sekä yleiset että erityiset taidot. Tarpeet ja älykkyys kehittyvät vuorovaikutuksessa ympäristön kanssa. Osittain tarpeet vaikuttavat arvojemme määräytymiseen ja ne ilmenevät yksilön toimintojen tavoitteina, jotka taas yhdistyvät intresseiksi. Erilaiset kyvyt, kuten verbaalinen ja numeerinen kyky, ovat yleisen älykkyyden osatekijöitä. Vasen pylväs kuvaa persoonallisuutta. Vasemmanpuoleisen pylvään eri komponentit muodostavat persoonallisuussynteesin. Pylvään ylimmälle osalle Super antaa nimikkeen saavutukset, joilla hän kuvaa seurausta persoonallisten voimavarojen käytöstä. Persoonallisuuteen kuuluu erilaisia käsitteitä kuten itsetehokkuus, itsekunnioitus ja roolikäsitykset. (Super 1990, 201–206; Ruohotie 1993, 140–141).

Oikeanpuoleisessa pylväässä kuvataan yhteiskuntaa taloudellisine resursseineen ja rakenteineen sekä sosiaalisine instituutioineen. Yhteiskunta vaikuttaa yksilöön ja yksilö puolestaan vaikuttaa ympäristöön kasvaessaan ja toimiessaan yhteiskunnassa. Yksilö pyrkii luomaan elämänuraansa niin koulutuksen, perheen, työn kuin vapaa-ajan toiminnoissa. Pylväät ja pylväiden päät osoittavat, että urapäätösten tekoon vaikuttavat sekä yksilö että yhteiskunta. Kuten pylväiden samanlainen koko ja muoto osoittavat, yhteiskunta näyttelee tärkeää roolia määräävissä uratekijöissä. Yhteiskunnan, koulun, perheen ja

vertaisryhmien sosiaaliset käytänteet samoin kuin talouselämä ja työmarkkinat vaikuttavat vallalla oleviin työllisyyskäytäntöihin. (Super 1990, 203–204; Ruohotie 1993, 140–141).

Erilaisten yhteiskuntien erilaisista käytänteistä antaa hyvän esimerkin eräs informantti, joka pystyi omassa työssään hyödyntämään sitä, että tunsi molemmat käytänteet:

"Koska olin paljon yksin toimistossa, minun piti heti reagoida ja soittaa Suomeen ja antaa toimiva kuva asiakkaisiin päin. Tavallaan jouduin ottamaan riskejä, koska minun piti heti antaa vastaus asiakkaalle. Siihen aikaan soitettiin, koska ei ollut vielä sähköpostia. Saksan asiakas haluaa tietää heti, jolloin olin kielitaitoisena yritykselle avainasemassa tuohon aikaan. Osasin jopa auttaa teknisissä asioissa eteenpäin ohjaten, muutoin en hallinnut tekniikkaa. Asiat pitää hoitaa asiakkaan kanssa Saksassa heti. Kulttuuriero oli suuri, sillä Suomessa [...] tehtiin asiat hämäläisten hitaalla temperamentilla. Muussa työssä en ole huomannut näin suurta kulttuuriero." (Inf.9)

Superin mukaan molemmat pylväät, persoonallisuus ja yhteiskunta, ovat keskinäisessä vuorovaikutuksessa. Luonnonvarat, taloudenhoito, perhe ym. tekijät vaikuttavat taipumusten, arvojen ja mielenkiinnon kehittymiseen. Yksilö käyttää kykyjään, etsii ilmaisutietä intresseilleen ja vaikuttaa eri tavoin yhteiskuntaan. Pylväiden kapiteelit kuvaavat yksilön ja yhteiskunnan eri aspektien integraatiota. Kaariholti kuvaa uraa. Pylväiden tapaan se on muodostunut joukosta käsitekomponentteja, jotka ovat johdettavissa kuvatuista pilareista. Holvin kumpaankin yläreunaan on sijoitettu kehitysvaiheet, jolloin vasemmalla puolella on lapsuus ja nuoruus, kun taas oikealla puolella on varhainen aikuisuus ja kypsyys. Kuhunkin vaiheeseen liittyy harjaannuttavia ja kehittäviä tehtäviä, jotka ovat riippuvaisia iästä ja sosiaalisista odotuksista. Kyseisten vaiheiden aikana yksilöllä on tiettyjä positioita (lapsi, opiskelija, työntekijä, aviopuoliso jne.). Jokainen elämänrooli kehittää hänen käsityksiään itsestä. (Super 1990, 203; Ruohotie 1993, 140–141)

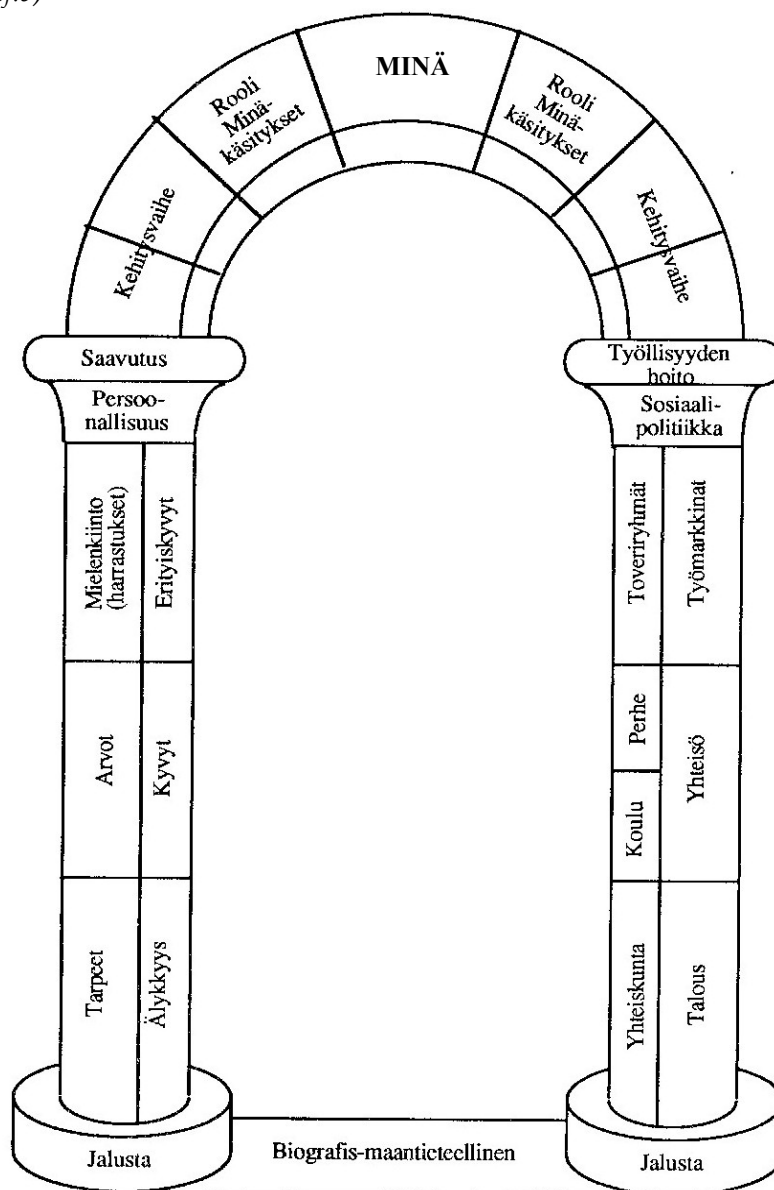
Holvin ylin osa eli kaari esittää itse persoonaa, päätöksentekijää, jossa kaikki persoonalliset ja sosiaaliset vaikutukset yhdistyvät, jäsentyvät käsityksiksi itsestä ja rooleista yhteiskunnassa. Psykologisten ja sosioekonomisten tekijöiden lisäksi tarvitaan yhdistävänä elementtinä oppimisteoria (learning theory). Interaktiivinen, kokemusperäinen oppiminen ja minäkäsityksen ja ammatikäsityksen muotoutuminen tapahtuvat yksilön ja ympäristön välisen vuorovaikutuksen kautta. (Super 1990, 202–204; Ruohotie 1993, 142–143).

Superin holvikaarimalli kattaa informanttien kertomusten yksilöllisen ja yhteisöllisen vuorovaikutuksen. Holvikaari yhdistää nämä pilarit heidän elämässään eri kehitysvaiheissa vieden heidän elämänvaiheitaan ketjunomaisesti eteenpäin. Vuorovaikutus ilmenee eri ympäristöjen ja kulttuurien alueilla, joissa monien osatekijöiden merkitys vaihtelee elämäntilanteiden suhteessa.

Eräs informantti antoi esimerkin ympäristön vuorovaikutuksesta, kun hän toimii sihteerinä suomalaisen yrityksen toimistossa Saksassa suomalaisen esimiehen kanssa:

"Kaikki asiakirjapohjat ja prospektit ulkonäköä myöten tein yhdessä esimieheni, haarakonttorin vetäjän kanssa. Työ oli haasteellista, inspiroivaa ja innovatiivista. Esimies oli suuri apu,

koska hänellä oli substanssi, minulla oli saksan kielen taito, josta hän taas hyötyi. Tämäntyyppinen työ kiehtoi minua. Messuille meno oli minun käsissäni. Työ oli haastavaa. Tein kaiken alusta alkaen, koska Suomen päässä ei ollut mitään tietoa Saksan liikekulttuurista.” (Inf.9)



KUVIO 13 Elämänuraa kuvaava holvikaarimalli (Super 1990, 2000)

Tutkimusten mukaan työelämän kokemuksilla on vaikutusta ihmisten itseohjautuvuuteen, tavoitteiden muokkaamiseen, minäkäsitykseen, keinoihin käsitellä työelämän tuomia haasteita ja psyykkiseen hyvinvointiin sekä terveyteen. On myös viitteitä siitä, että erityisesti työuran alkuvaiheissa yksilön kehitys on altis työelämän kokemuksille ja palautteelle. (Nurmi & Salmela-Aro 2002, 54–65). Savickas (2003) taas toteaa, että persoonallisuuden laatu varhaislapsuudessa on tärkeämpi urakehitykselle kuin mitä urakasvatusteorioiden ovat myöntäneet.

Seuraavassa eräs informantti kertoo, miten hän työelämän haasteiden kautta oivalsi opiskeluaikojen vaatimusten arvostamisen ja miten hänen minäkäsityksensä kasvoi:

"Aluksi menin töihin [...], joka välitti lyhytaikaisia toimistotyöpaikkoja sijaisille. Siellä ensimmäinen työpaikkani oli [...] konttorissa, missä erikoiskartonkiosastolla vientisihteerin sijaisuus. Kirjeenvaihtokielet olivat ruotsi, englantia, saksa ja ranska, ja hallitsin näitä kaikkia kieliä. Sijaisuus kesti 3 kk, minkä jälkeen seurasivat tulkkaukskurssit [...] kopiokoneille. Tulkkauksen saksasta suomeen insinööreille ja tekniikoille, ja olin ainoa nainen. Tämä oli [...]n pääkonttorissa, koska [...] alkoi tuomaan näitä koneita ensimmäisenä Suomeen. Tulkkauustyö oli rankkaa ja intensiivistä, mutta palkkakin oli sen mukaista. Tehtävään oli vaikeaa löytää osava henkilö. Onneksi olin opiskellut kytöntäkaavioita Germersheimissa." (Inf.1)

4.5.4 Hallin, Goodalen ja Mirvisin näkemykset

Työuralla eteneminen on alettu mieltää joustavaksi etenemisvalmiudeksi samanarvoisesta työtehtävästä toiseen eikä enää välttämättä etenemiseksi alemmalta hierarkkiselta tasolta ylemmälle (Suikkanen & Viinamäki 1996, 174; Schein 1978; Salminen 1989, 55).

Hall ja Mirvis ehdottavat, että uran sijasta puhuisimme kunkin yksilön elämäntyöstä (life's work) ja sitoutumisesta siihen. Nykyisin puhutaan joustavista tai monimuotoisista urista (protean career), joilla tarkoitetaan jatkuvalla oppimiselle rakentuvaa ammatissa kehittymistä. Monimuotoinen ura nähdään vastakohtana traditionaaliselle vertikaaliselle urakehitysmallille. Uusi uranäkemyks korostaa horisontaalista kasvua, jolle ovat tyypillisiä osaamisen jatkuva laajeneminen tai monipuolistuminen sekä työhön liittyvä kanssakäynti muiden ihmisten kanssa. Tällöin ihmisen identiteetti syvenee. Se ei sisällä pelkkiä urasaavutuksia, vaan myös "saavutuksia" puolisona, vanhempana, yhteisön jäsenenä ja erityisesti työtä oman identiteetin kehittäjänä eli oman elämän ja sen tehtävien reflektioijana. Joustavat urat antavat tähän mahdollisuuden. Yksilö itse on uraa eteenpäin vievä voima eikä organisaatio. Monimuotoinen ura avaa uusia ajattelutapoja urakaaren aikakäsitykselle. Perinteisen lineaarisen urakäsitteen sijasta monimuotoinen ura on joustava ja yksilökohtainen sisältäen henkilökohtaisen elämän nousuja ja laskuja. (Hall & Mirvis 1996, 15–45; Ruohotie 2002, 205; Wrobel et al. 2003).

Tästä hyvänä esimerkkinä on tutkimuksessa informantti, joka on pystynyt hyödyntämään osaamistaan monipuolisesti:

"Olen oppinut väylät, miten ja mistä löydän tietoa, mutta erikoisalan tekstit saattavat edelleen olla ongelmallisia. Kielitaito on hyvä jumppatuntien vetämiseksi. Työskentelen kääntäjän työn lisäksi kuntotuntien vetäjänä. Minulla on tarvittavat lisenssit (kuntopyrkkeilyohjaajan lisenssi, aerobic-ohjaajan lisenssi ja muita kursseja) eri kuntoryhmien vetämiseen. Olen vartaillut opettajiani ja miettinyt sitä kautta esimerkiksi sitä, miten ryhmää johdetaan, ja yrittänyt kehittää itseäni vastaavasti. Kouluttautumiseni maksan itse." (Inf.28)

Erityisesti freelancereina toimivat informantit näkevät Hallin, Goodalen ja Mirvisin uranäkemykset itselleen sopivina, koska ne ovat monimuotoisia ja niissä sitoutuminen työnantajaan on väljempää. Eräs informantti kuvasi seuraavalla tavalla, miten hän tutustui eri aloihin työskenneltyään Suomessa ja Saksassa, ennen kuin päätyi freelanceriksi:

"Olen täysin tyytyväinen uraani ja onnellinen, että jo heti kielenkääntäjäksi valmistuttuani menin oikeisiin työpaikkoihin (Finnair, Suomen Ulkoasiainministeriö ja Saksan Helsingin Suurlähetystö). Sitä paitsi työskentelin Saksaan takaisin muutettuani teollisuuden ja kaupan

palveluksessa, myöhemmin hotellin managementissa 10 vuotta, jossa olin johtavassa asemassa ja vastuullisessa tehtävässä.” (Inf.29)

Hall ja Goodale (1986, 362–365; Hall 1986, 125–129) näkevät, että sosiologisesta näkökulmasta katsottuna ura on läpi elämän kestävä työtehtävien sarja riippumatta ammatin tai työn tasosta. Siinä nähdään ammattiuran kehittymisen vaiheina mm. suorituskyvyn funktio, jolloin ammattiura nähdään sarjana eri vaiheita:

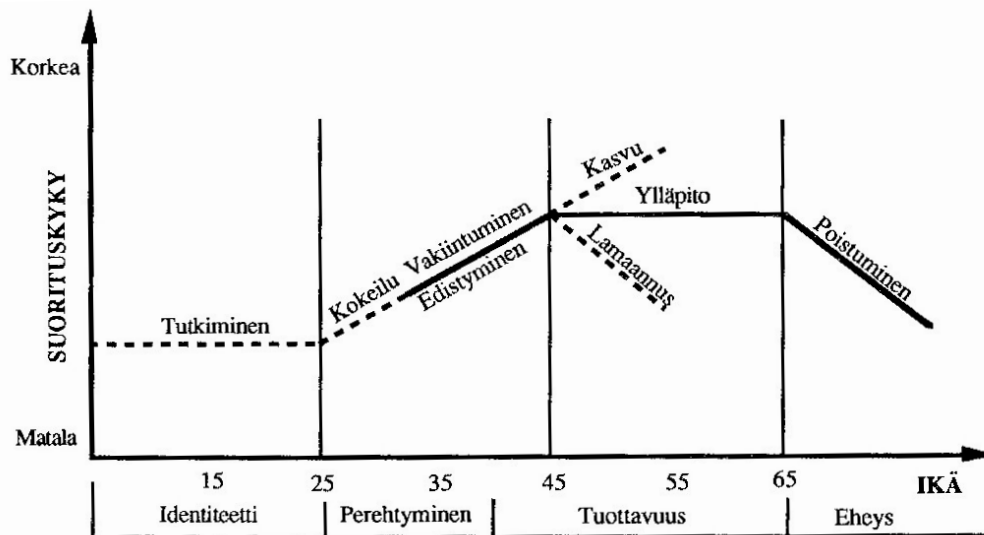
- tutkimusvaihe eli eksploraatio,
- kokeilu eli trial,
- vakiintuminen,
- keskiuravaihe (kasvu, ylläpito tai lamaannus) ja
- työelämästä, uralta poistuminen.

Eksploraatio eli tutkimisvaihe on yleensä identiteetin muotoutumisen aikaa ja se kestää noin 25 ikävuoteen asti, jolloin siirrytään työelämään. Näin kertoi haastattelussa eräs informantti omasta tutkimisvaiheestaan useammassa Euroopan valtiossa:

”Lähetin käännösnäytteitä Otavalle ja WSOY:lle, muttei niistäkään paikoista löytynyt töitä minulle. Olin Euroopan parlamentissa Luxemburgissa [...] käännösharjoittelijana suomen kielen jaostossa. Sain kääntää kaikista osaamistani kielistä, lähinnä kansanedustajien välilyksymyksiä. Käänsin ruotsista suomeen, saksasta suomeen, englannista suomeen ja italiasta suomeen. Olin tyytyväinen työhöni. Aikataulut olivat tiukat, joten siellä oppi työrutiinin. Työ eroaa tietenkin jonkin verran freelancerin työstä, siellä tekstit olivat muutamaa tiettyä tyyppiä. Käännettiin wordilla ja paljon parlamentin oman tietopankin avulla. Pyrin valmistuttuani myös Euroopan talous- ja sosiaalikomitean kääntäjäksi, muttei minulla ollut ehkä riittävästi kokemusta, ja he hakivat itse asiassa natiivivia saksan kielen puhujaa. Sitten pyrin vielä Euroopan keskuspankkiin Frankfurtiin, muttei käännökseni ollut tarpeeksi hyöä heille. Koekäännös oli erikoisalan tekstiä, johon en ehtinyt paneutua riittävästi. Germersheimissa meillä oli jo talous erikoisalanamme, mutta niiden tietojen perusteella pankkialan teksti oli silti vaikea. Lopuksi rupesin hakemaan Internetin välityksellä töitä ja etsimään lisää käännöstoimistojen osoitteita. Löysin nettipörssejä, esim. ProZ.com -firman, joiden kääntäjälistoille sitten ilmoittauduin. Vasta 1½ - 2 vuoden kuluttua alkoi tulla tarjouksia ja löytymään jatkuvampia työsuhteita.” (Inf.28)

Hallin ja Goodalen mukaan kokeiluvaihe tai perehtymisen aika seuraa tutkimusvaihetta. Erilaiset työtehtävät, siirtyminen työpaikasta toiseen ja sopusoinnun etsiminen oman identiteetin ja työroolin välille ovat tässä vaiheessa tyypillisiä. Oman paikan löytäminen on ammattiuran vakiintumisen vaihetta ja edistymistä työroolissa. Kehityssuunta on ylöspäin, ja työhön sitoutuminen on voimakasta. Hall ja Goodale kutsuvat tätä vaihetta perehtymisen (intimacy) ajaksi. Noin 40 vuoden iässä henkilö on keskiuravaiheessa (kasvu, ylläpito, lamaannus). Eteenpäinmeno organisaatiossa hidastuu, ja henkilö tyytyy ylläpitämään vallitsevaa tilannetta. Keskiuravaihe saattaa olla voimakkaiden muutosten aikaa, jolloin yksilö alkaa uudelleen pohtia omaa uravalintaa ja sen vaihtoehtoja. Vaihe sisältää vanhan roolin jättämisen ja uuden omaksumisen. Tämä siirtymä saattaa olla yksilölle hankala, koska työrooli on oleellinen osa yksilön identiteettiä. Viimeinen ammattiuran vaihe on työelämästä ja uralta poistumi-

nen. Ura on työhön liittyvien kokemusten ja asenteiden sarja, joka kattaa koko sen ajan, jonka henkilö on työelämässä. Uralta poistuminen on yhteydessä työstä vieraantumiseen ja se voi laskea ennaikaisesti suorituskyykyä. (Hall & Goodale 1986, 362–365; Hall 1986, 125–129; Ruohotie 1993, 135–136).



KUVIO 14 Ammattiuran vaiheet (Hall 1976, 57)

Eksploraatiovaihetta eli elämänvaihetta noin 25 ikävuoteen saakka käsittelin vuoden 2006 pro gradu -työssäni. (Takanen-Körperich 2006). Tässä tutkimuksessa jatkan lähinnä seuraavasta vaiheesta eli kokeiluvaiheesta (trial) vakiintumiseen ja edistymiseen, joka asettuu ikävuosien 25 ja 45 välille. 45–65-ikävuoteen on vuorossa kasvun, ylläpidon ja lamaannuksen vaihe, jota myös tämä tutkimus käsittelee. Neljäs vaihe eli poistuminen jää miltei kokonaan käsittelemättä, koska vain kaksi informanttia on ikänsä tai terveydellisen tilansa vuoksi poissa työelämästä. Toinen heistä on saneerattu yrityksestä 61-vuotiaana. Toinen poistumisvaiheessa oleva informantti on ollut muutaman vuoden poissa työelämästä sairauden vuoksi. Hän on sairaseläkkeellä monen hankalan vaiheen läpikäytyään, mutta hän ei ole luopunut toiminimestään.

4.5.5 Brousseau pluralistinen urakäsitys

Ura on sarja työkokemuksia, joita yksilölle ajan myötä kertyy. Brousseau, Driver, Eneroth ja Larsson (1996) ovat esittäneet pluralistisen urakäsityksen mallin, jossa erotetaan neljä erilaista urakäsitystä. On tärkeää huomata, että nämä urakäsitykset eivät välttämättä eristä toinen toistaan, vaan että ne tavallisesti yhdistyvät ollen kompleksisia, moniulotteisia ja ainutkertaisia uramuotoja jokaiselle yksilölle. Yksilöt, joilla on erilaisia urakäsityksiä ja motiiveja, täydentävät toisiaan.

Lineaarisisessa urakäsityksessä uralla menestyminen merkitsee etenemistä yrityksen hierarkiassa. Tämä edustaa perinteistä urakäsitystä, jonka mukaan kasvu ja edistyminen merkitsevät samaa kuin yleneminen korkeampaan asemaan.

Lineaarista urakäsitystä edustavaa henkilöä vie eteenpäin vallan ja saavutusten mahdollisuus, ja hänellä on sellaisia kompetensseja kuten johtajuus, kilpailukyky ja tehokkuus. Hänen urakentällään ei ole paljoakaan muutoksia, koska eteneminen ylöspäin lisääntyvän auktoriteetin ja vastuun saamiseksi ovat haluttumpia kuin urakentän vaihtaminen. Vallan saavuttaminen on hänelle tärkeämpää kuin henkilökohtainen hyvinvointi. Tämän urakäsityksen tyypillisiä edustajia ovat sotilasuralla ja diplomaattiuralla toimivat henkilöt.

Asiantuntijaura tarkoittaa sitoutumista johonkin ammattialaan tai specialiteettiin. Uravalinnan jälkeen yksilö keskittyy kehittämään tietojansa ja taitojaan. Kasvu tällä uralla tarkoittaa valmiuksia ottaa vastuulle yhä haastavampia tehtäviä, joissa voi täydentää ja kehittää osaamistaan. Tällä uralla henkilö sitoutuu koko elämänsä kestäväan erikoisammattiin, jossa hän tavoittelee tietojensa ja taitojensa kehittymisen eteenpäin viemistä. Tämän tai edellisen lineaarisen uramallin valinnut henkilö ei paljon tutki uusia mahdollisuuksia, jotka saattaisivat vähentää hänen tavoittamiaan saavutuksia, arvostusta tai erityistä osaamista, joita hän on suuresti tavoitellut.

Spiraalinen urakäsitys saattaa pitää sisällään ammattialaan tai koulutukseen liittyviä suuriakin muutoksia. Tämä on vain vähäisesti perinteinen ura, jossa yksilö tekee ajoittain valtavia muutoksia ammatillisesti. Nämä muutokset tapahtuvat noin 7–10 vuoden välein, missä ajassa yksilö näyttää pääsevän riittävän syvälle kompetenssiensa kehittämässä. Hän tutkii uusia tehtäviä ja yhdistää niitä jo osaamiinsa valmiuksiin, jolloin hänen luovuutensa ja persoonallinen kehityksensä ovat perusmotiiveja. Yleensä pidetään seitsemää vuotta riittävän pitkänä pätevyyden kehittymiselle, minkä jälkeen yksilö siirtyy toisiin tehtäviin tai muulle alalle.

Siirtymäurassa (transitionaalinen ura) henkilö liikkuu kolmen neljän vuoden välein työstä tai ammattialasta toiseen. Siirtymät saattavat olla hyvinkin radikaaleja. Tällaista uraa tavoittelevat henkilöt etsivät työhönsä vaihtelua ja itsenäisyyttä vaihtaen työpaikkaa tai -tehtäviä joka 3.–5. vuosi. Tärkein motiivi jatkuvalla vaihtamiselle on itse vaihtelevuus ja riippumattomuus. Uransa aikana nämä henkilöt kehittävät kompetenssejaan, kuten verkottumistaan ja sopeutumistaan. Nämä henkilöt harvoin ovat sitä mieltä, että he luovat uraa. He ottavat mielellään haasteita vastaan ja ovat kiinnostuneita projektityöstä, jossa tarvitaan erilaisia taitoja sopeutumisesta nopeaan työskentelytapaan. (Brousseau, Driver, Eneroth & Larsson 1996, 55–58; Ruohotie 1998, 101–102).

TAULUKKO 4 Erilaisten urien tunnuspiirteet ja niihin liittyvät motiivit (Brousseau, Driver, Eneroth & Larsson 1996, 56)

	Lineaarinen ura	Asiantuntijaura	Spiraalinen ura	Transitionaalinen ura
Liikkeen suunta	Ylöspäin	Vähän liikettä	Lateraalinen	Lateraalinen
Aika, jonka yksilö toimii samalla alalla	Vaihteleva	Koko elämä	7-10 vuotta	3-5 vuotta
Pääasialliset motiivit	Valta, saavuttaminen	Eksperttiys, turvallisuus	Henkilökohtainen kasvu, luovuus	Vaihtelevuus, itsenäisyys

Tässä tutkimuksessa esiintyvät kaikki yllä olevat Brousseau'n urakäsitykset, tosin lineaarinen ura on kovin lyhytaikainen jonkun yrittäjän tai freelancerin palkkatyön alkuvuosina. Kaikille informanteille on kuitenkin itsenäisyys tärkein motiivi, vaikka se joillekin palkkatyössä oleville tuntuu vain haaveelta, mutta he näkevät arvokkaaksi pyrkiä jatkuvasti itsenäisempiin töihin ja tehtäviin. Kenellekään informantille itsenäisyys ei ole jäänyt pelkäksi haaveeksi, koska he jossain vaiheessa palkkatyössään toimivat sisäisinä yrittäjinä. Yksitysisissä yrityksissä eivät sisäiset yrittäjät eivätkä muutkaan työntekijät koe saavansa riittävästi palautetta, mikä vaikuttaa negatiivisesti heidän itsenäiseen työskentelyynsä. Eräs informantti sanoutui irti palkkatyöstä vielä niinkin vanhana kuin 57-vuotiaana, koska työskenneltyään 13 vuotta pohjoisamerikkalaisen ja ruotsalaisen päämiehen yrityskulttuurien alaisuudessa informantti koki omien sanojensa mukaan työssä käynnin aina vain sietämättömämmäksi.

Asiantuntijauralla työskentelevät erityisesti ammatinharjoittajina toimivat saksan opettajat ja kääntäjät, joiden ammatillinen kasvu näkyy erityisesti siinä, että heidän käännöstensä tai opetusryhmiensä vaatimustaso nousee työvuosien myötä. Aluksi he kääntävät todistuksia ja muita lyhyitä, tietyn kaavan mukaisia tekstejä. Myöhemmin he erikoistuvat tietylle vaativalle alalle, kuten lääketiede tai tekniikka. Opiskelijat vaativat saksan opettajaltaan yhä enemmän täsmäopetustusta, kuten neuvottelukielen taitamista ja maan kulttuurin tuntemista. Työnsä ohella nämä kääntäjät ja opettajat turvahakuisesti kouluttavat ja kehittävät itseään, jolloin turvallisuuden kaipuu vähentää riskinottoa. Kaiken lähtökohdalla on oman työn arvostus, mitä ilman he eivät työssään viihdy.

Brousseau et al. (1996) pitää spiraalista urakehitystä vain vähäisesti perinteisenä urana. Tämän tutkimuksen informanteista vain kaksi edustaa spiraalista urakehitystä. Tyypillisimmillään tämän tutkimuksen informantit edustavat asiantuntijauran jälkeen transitionaalista uraa. Tämän uran edustaja vaihtaa kolmen neljän vuoden välein työpaikkaa tai ammattia. Heidän uransa suunta on lateraalinen, jolloin he etsivät työhönsä vaihtelua ja heille vapaus on tärkeä motivaatiotekijä. Informanteista yhdeksän on freelancereita ja 2-3 puolittain freelancereita palkkatyönsä ohella, mikä jo kertoo heidän vaihtelunhalustaan ja vapauden kaipuustaan. Tämän lisäksi heidän toimintansa on erinomainen esimerkki sopeutumiskyvystä muuttuvassa ympäristössä. Kuten Brousseau et al. (1996) toteavat, urakäsitykset sekoittuvat. Vain harvoin henkilö edustaa koko työikänsä ajan puhtaasti yhtä uratyyppeä.

Taulukko 5 esittää tämän tutkimuksen informanttien erilaisten urien tunnuspiirteet motiiveineen. Liikkeen suunta heillä on lateraalinen tai ylöspäin kulkeva, koska he haluavat kehittyä työelämässään. Samalla alalla he pysyvät hyvin vaihdellen, mihin eri elämäntilanteilla on vaikutusta. Informantit vaihtavat palkkatyöstä freelancereiksi tai päinvastoin, mutta he saattavat olla myös samanaikaisesti palkkatyössä ja toimia freelancereina. Tärkeä tekijä koko heidän urakaarellaan on itsenäisyys. He haluavat toimia itsenäisesti ja kehittävät itseään edelleen, koska heille tulevaisuus merkitsee henkilökohtaista kasvua.

TAULUKKO 5 Suomalaisien informanttien erilaisten urien tunnuspiirteet motiiveineen

Liikkeen suunta:	lateraalinen, ylöspäin
Aika, jonka yksilö toimii samalla alalla:	vaihteleva
Pääasialliset motiivit:	itsenäisyys, riippumattomuus, henkilökohtainen kasvu

4.6 Tämän tutkimuksen informanttien ammattiura ja elämänvaiheet

Informantit valmistuivat Germersheimista 24–42 vuoden ikäisinä; suurin osa valmistui 25–30-vuotiaina. Vain yksi informantti oli mennyt suoraan ylioppilaskirjoitusten jälkeen Germersheimiin opiskelemaan, kaikilla muilla oli työkokemusta takanaan Suomesta tai ulkomailta tai sekä Suomesta että ulkomailta. Hajontaa aiheutti kovin erilainen tausta ennen Germersheimin opintoja: yhdeksällä informantilla oli ammattitutkinto, jotkut olivat olleet pidempään työelämässä ennen opintojaan, jotkut olivat jo ehtineet perustaa perheen tai viettäneet aikaa ulkomailla puolison töiden takia. Ylemmän korkeakoulututkinnon (Diplomübersetzer) suoritti 24 informanttia, neljä suoritti alemman korkeakoulututkinnon (akademisch geprüfter Übersetzer) ja yksi jätti opiskelun välikokeen (Vorprüfung⁴) jälkeen. Opiskelu Germersheimissa kesti keskimäärin 4,5 vuotta.

Opiskelun jälkeen informantit hakeutuivat lähinnä sihteerin tehtäviin tai muihin toimistotöihin kokopäiväisesti. Kaikki olivat jollain tavoin saksan kielen tai useiden kielten kanssa tekemisissä. Kolme informanttia jatkoi heti Germersheimin jälkeen opiskeluaan Saksassa opettajakorkeakoulussa valmistuen peruskoulun opettajiksi ja muutamat jatkoi opintojaan muissa Saksan yliopistoissa: Berliinissä, Heidelbergissä, Karlsruheessa, Münchenissä ja Hampurissa.

Informantit ovat suorittaneet paljon erilaisia kursseja ja ammattiin johtavia tutkintoja Germersheimin tutkinnon jälkeen, kuten kaupunkiopastutkinnon ja kirjanpitäjän tutkinnon. Kurssien ohella he ovat toimineet freelancereina, työskennelleet eri yrityksissä joko puolipäiväisesti tai kokopäiväisesti tai johtaneet omaa yritystään. Työkokemuksia on muutamia mainitakseni toimistojen lisäksi hotelleista, opetustyöstä, eläintarhasta, liukuhihnalta, mehiläishoitajan työstä, yrityksen puhelinkeskuksesta, palkanlaskijan työstä ja kiertävän antiikkikaupiaan työstä.

⁴ Vorprüfung = välikoe, joka suoritetaan noin kahden vuoden kuluttua korkeakouluopintojen alkamisesta. Sen läpäisy on edellytys opintojen jatkumiselle. Kokeen voi reputtaa kaksi kertaa, mutta kolmas hylätty yritys ei mahdollista opintojen jatkamista, joten opiskelijan opinnot päättyvät tähän. Hän voi kirjallisesti anoa hyvin perustein mahdollisuutta kolmannelle yritykselleen. Mikään ei tietenkään estä häntä pyrkimästä johonkin toiseen yliopistoon tai vaikka saman yliopiston eri tiedekuntaan.

Avioliittonsa informantit ovat solmineet aika pian Germersheimista valmistumisensa jälkeen, muutamat jo opiskelunsa aikana tai ennen sitä. Avioliitosta 12 on johtanut eroon. Yksi informanteista jäi muutama vuosi sitten leskeksi. Viisi informanttia ei ole koskaan avioitunutkaan. Ikäjakauman mukaan 14 informanttia on syntynyt 1940-luvun lopulla, yhdeksän informanttia on syntynyt 1950-luvulla, viisi informanttia on syntynyt 1960-luvulla ja 1970-luvulla on syntynyt kaksi informanttia.

Yleisesti ottaen haastattelujen ja narratiivien tutkimisen jälkeen voidaan todeta, että Hallin ja Goodalen trial-vaiheessa informanteilla oli monia yhteneväisiä, mutta myös eriäviä elämän vaiheita. Yksi yhteinen tekijä on avioituminen ja lasten tai lapsen syntyminen. Yksi informanteista tuli äidiksi vasta 46-vuotiaana. Informanteja on yhteensä 29, joista 21 äitiä, joilla kullakin on ainakin yksi lapsi. Suomessa eläviä informanteja on 10, ja heistä viidellä on lapsi tai lapsia eikä heidän joukossaan ole yhtään kotiäitiä. Saksaan jääneillä tai Sveitsiin, Ruotsiin ja Norjaan muuttaneilla on lapsia 17 informantilla ja heidän joukossaan on kaksi kotiäitiä, yksi Saksassa ja yksi Sveitsissä. Vain kolmella ulkomailla asuvalla informantilla ei ole lapsia.

Hallin ja Goodalen (1986) mukaan keskiuravaiheen aika alkaa noin 40-vuotiaana ja se voi olla voimakkaiden muutosten aikaa niin työ- kuin yksityiselämässäänkin. Muutokset koetaan lähinnä yksilöllisinä. Informanteista ainoastaan kaksi oli alle 40-vuotiasta, jotka molemmat asuvat Saksassa. Toisella heistä on oma toiminimi, kun taas toinen heistä toimii freelancekääntäjänä ja on vastikään suorittanut ylemmän korkeakoulututkinnon Heidelbergin yliopistossa. Voidaan sanoa, että näillä kahdella on vielä "elämä edessä", sillä kaikki ne haastattelemani palkkatyössä olevat, jotka olivat jo yli 40-vuotiata ja asuivat Saksassa tai Sveitsissä, näkivät työpaikan vaihtamisen täysin mahdollisena korkean ikänsä vuoksi. Tätä mielipidettä en kuullut keneltäkään informantilta Suomessa, vaikka viisi heistä on jo yli 50-vuotiaita. Informanttien mukaan Saksan työtilanne ei ole helppo, koska vanhemmat työntekijät ovat liian kalliita korkean palkkansa tai ylipäättään palkkansa vuoksi. Saksan työharjoittelu antaa työnantajalle mahdollisuuden työllistää harjoittelijoita yritykselle edullisesti, jopa palkatta, jolloin työnantajalta jää pois monet sellaiset kuluerät, kuten sairaskassa- ja eläkemaksut, jotka hänen täytyy maksaa vakinaisessa työsuhteessa olevalle työntekijälle.

Informanttien kertoman mukaan pelko työpaikan menettämisestä on valalla kaikkialla muuallakin Saksassa, ei vain heidän itsensä kohdalla. He kertoivat, että jollei työpaikkaansa menetä täysin, saattaa joutua tekemään vain 80, 60 tai 50 prosenttia työstään. Jos siitä kieltäytyy, paikan ottaa vastaan harjoittelija tai joku muu vastavalmistunut tai kotiäiti.

4.7 Kokoava tarkastelu viitekehityksen tueksi

Edellä on varsin laajasti kartoitettu ihmisen käyttäytymiseen ja erityisesti itsensä kehittämiseen liittyviä uratekijöitä eri urateorioiden valossa. Yhteenvedona eri uratekijöistä voidaan todeta Scheinin (1969) mukaan, että ensisijaisesti ihmisen käyttäytymiseen vaikuttaa halu tai tarve tehdä jotain, mutta myös yleensä se, mitä hän pitää välttämättömänä tai kokee velvollisuudekseen. Eri elämänvaiheet rooleineen vaikuttavat paitsi ihmisen käyttäytymiseen myös hänen tekemiinsä valintoihin. Ihminen on paitsi monitahoinen myös hyvin muuttuva monine vaikuttimineen, joilla hänellä on tietty tärkeysjärjestys. Järjestys muuttuu tilanteen ja ajan mukaan. (Schein 1969, 99–100).

Tutkimukseni taustateoriaksi olen valinnut Brousseau'n pluralistisen urakäsityksen mallin, Hallin ja Goodalen ammattiuran kehittymisen vaiheita käsittelevän mallin ja Superin holvikaarimallin. Hallin ja Goodalen ammattiuran kehittymisen vaiheista olen valinnut teoreettiseksi viitekehitykseksi lähinnä kolme keskimmäistä vaihetta (kokeiluvaihe, vakiintumisvaihe ja keskiuravaihe).

Brousseau'n pluralistinen urakehitys pitää sisällään neljä erilaista työelämän kannalta nähtyä uratyyppeä (ks. taulukko 4), jotka löytyvät myös informanttien urakehityksestä. Lineaarinen ura oli nähtävissä tässä tutkimuksessa vain joissakin tapauksissa aivan työuran alussa, kun taas transitionaalinen ura ja asiantuntijaura olivat yleisimmät. Tämän tutkimuksen tutkimusaineistosta löytyi paljon samantyyppisiä, urakehitystä selittäviä tekijöitä ja seikkoja kuin Brousseau'n pluralistisessa urakehityksessä oli. Siksi Brousseau'n mallin valinta tuntui luontevalta.

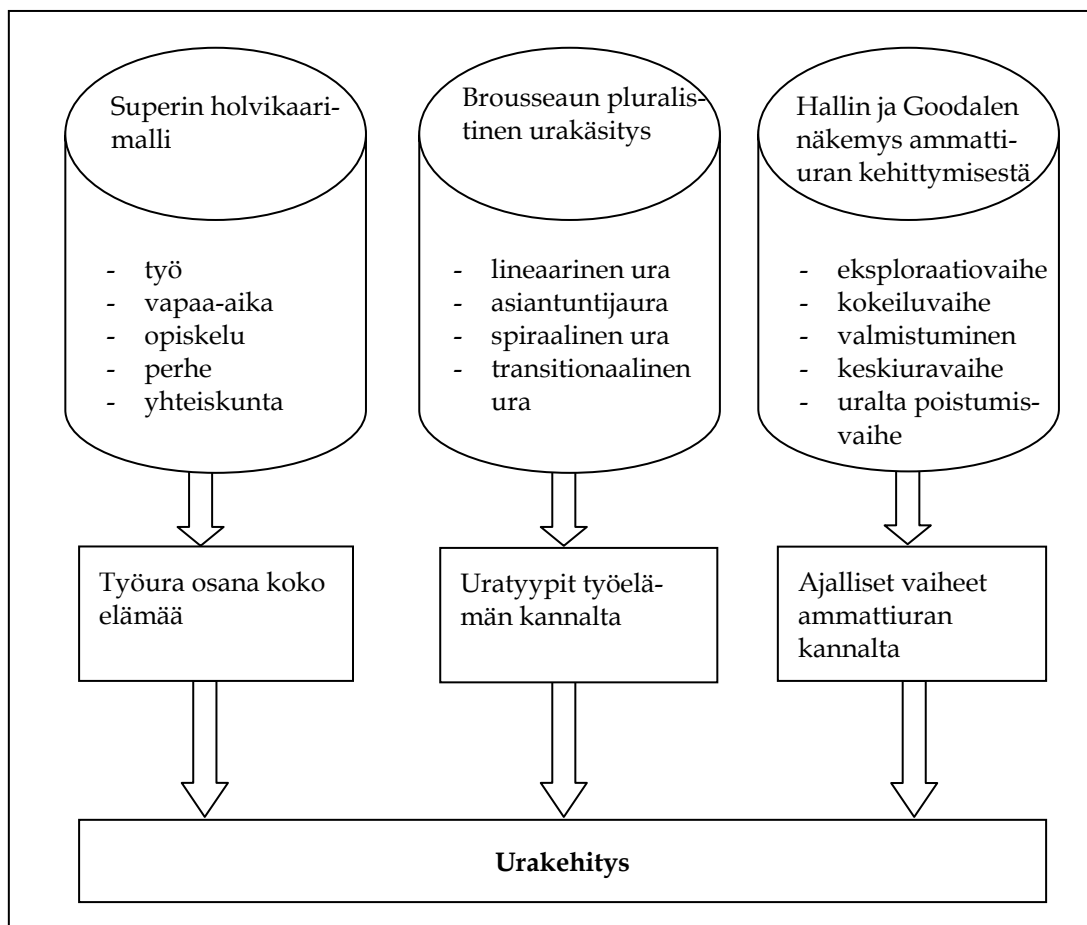
Hall ja Goodale esittävät urakehityksen ajallisissa vaiheissa ammattiuraa tarkastellen. Hallin ja Goodalen ammattiuran kehittymisen vaiheita on viisi (ks. kuvio 14), joista olen valinnut kolme keskimmäistä eli kokeiluvaiheen, vakiintumisen vaiheen ja keskiuravaiheen. Tutkimusvaihe, joka kestää noin 25 ikävuoteen, jää tämän tutkimuksen ulkopuolelle, koska tarkastelen tutkimukseni informanttien elämää ja uraa koulutuksen jälkeen. Myös uralta poistumisen vaihe jää tässä tutkimuksessa vähäiseksi, koska vain kaksi informanttia on jäänyt pois työelämästä sairaseläkkeelle. Hallin ja Goodalen uravaiheet ajallisessa jäykkyydessäänkin ovat hyvä viitekehys, kun otetaan huomioon yksilön koko elämänsä.

Oleellista tämän tutkimuksen teoreettisen viitekehityksen rakentamisessa on Superin holvikaarimallissa kehitetty elämänvaiheiden ketju, yksilön ammatillisen kehittymisen näkeminen osana yleistä sosiaalista kehittymistä ja persoonallisuuden, erityisesti minäkäsityksen, kehittymistä sekä ammatillisten kehitystehtävien kuvaus. Superilla oli käsitys, että myöhempien ikäkausien ja elämänvaiheiden kehitystehtävät ratkeavat onnistuneesti, mikäli aikaisemman elämänvaiheen kehitystehtävät on viety onnistuneesti läpi.

Superin holvikaarimalli esittää työuraa osana koko ihmiselämän kaarta lapsuudesta ikääntymiseen niin yksityiselämässä kuin kaikilla yhteiskunnan sektoreilla. Vaikka Superin holvikaarimallilla onkin rajoitteensa - se ei esim. ota

huomioon eri maille tyypillisiä kulttuurieroja – valitsin sen kuitenkin yhdeksi taustateoriaksi koko elämää käsittävän selkeän kaarensa vuoksi. Superin holvikaaren mukaan oli mahdollista eksplisiittisesti esittää liitteessä olevien janojen avulla informanttien opiskelu-, työelämä- ja yksityiselämävaiheet.

Tässä tutkimuksessa yhdistyvät Superin kehityspsykologiaan pohjautuvan teorian ja sosiologisen ammattiuran tarkastelu. Myös Brousseau'n pluralistisen urateorian neljä eri uratyyppeä sekä Hallin ja Goodalen ammattiurien mallit ajallisessa perspektiivissä toimivat hyvin työni viitekehyksinä, kokoavana teoreettisena osuutena. Seuraavassa kuviossa esitän vielä kokoavasti kaikki kolme tässä tutkimuksessa käyttämäni teoreettista mallia graafisesti.



KUVIO 15 Urakehityksen viitekehys

5 EMPIIRISTEN TULOSTEN KOKOAMINEN

Kaikkien tämän tutkimuksen 29 informantin elämänkaaret on koottu liitteessä oleville janoille, joita on kolme: opiskelun ja ammatillisen kehittymisen jana, työjana ja perhejana. Kullekin janalle keräsin informantin narratiivista tai haastattelusta esiin tulleet elämänkaaren tapahtumat, jotka merkitsin vuosiluvuilla kerätyn materiaalin mukaan. Janojen perusteella ”piirsin” informanttien elämänkaaret, jotka alla esittelen lyhyesti. Elämänkaarilta löysin yhtäläisyyksiä ja niistä näkyi, että elämänkaari muodostuu eri elämänalueista. Eri janojen tapahtumilla on yhteyksiä toinen toisiinsa. Tarkastelen janoja ja tutkimuskysymyksiä reflektoiden niitä kolmeen viitekehyselni teoriamalliin. Löysin erityisesti yhtäläisyyksiä Brousseau’n pluralistiseen urakäsitykseen ja pystyin jatkamaan sitä kahdella uudella urakäsityksellä.

5.1 Informanttien elämänkaaret ja liitteessä olevien janojen synteesi

Seuraavaksi käyn lyhyesti läpi kunkin 29 informantin elämänkaaren, joka on seikkaperäisemmin esitelty kunkin informantin liitteenä olevissa janakuvioissa. Tässä tutkimuksessa urakaari esittää vuorottelevaa, portfolioimaista urakehitystä, jossa erilaisilla kriittisillä tapahtumilla ja sattumilla on merkitystä.

Informantti 1:n kohdalla vakituiset työpaikat järjestyivät vasta vuoden työttömyysajan jälkeen kahden ensimmäisen lapsen ollessa kuusi ja neljä vuotta vanhoja. Mies oli siihen mennessä ehtinyt luoda uraa kotimaassa ja ulkomailla, missä informanttikin toimi osa-aikaisesti opetustyössä kansainvälisessä koulussa. Suomeen paluun jälkeen ja informantin töiden vakiinnuttua liike-elämässä ensimmäinen avioliitto päättyi ja sitä seurasi uusi avioliitto, josta syntyi vielä poika.

Informantti 2:n elämänkaari on sikäli poikkeuksellinen, ettei hän ole vaihtanut opettajan työpaikkaansa vuoden 1982 jälkeen. Hän on tutustunut puo-

lisoonsa 1969, solminut avioliiton tämän kanssa, ja heidän yhteinen lapsensa on syntynyt vuonna 1980.

Informantti 3 on vaihtanut Germersheimista valmistumisensa jälkeen vuonna 1974 useamman kerran asuin- ja työpaikkaa. Kaksi vuotta opiskelun jälkeen hän työskenteli Suomessa ja Ruotsissa, mutta halusi töihin Saksaan, jonne työluvan saanti 1970-luvulla ei ollut yksinkertaista. Tässä auttoi avioliitto pitkäaikaisen saksalaisen miesystävän kanssa, ja työpaikka sekä opiskelupaikka Saksaan järjestäytyivät. Lapsen synnyttyä vuonna 1981 informantti oli kotiäitinä ensin Saksassa ja sitten Sveitsissä, missä suomalaisen, saksalaisen miehen kanssa avioliitossa olevan äidin työhön meneminen oli mahdotonta. Vasta avioeron myötä hänelle myönnettiin miehisen alan yrityksessä miltei kokopäivätyö (80 prosenttia).

Informantti 4 solmi avioliiton Germersheimista valmistumisensa jälkeen 1972, teki monenlaisia töitä ja opiskeli kahdessa Saksan yliopistossa aina välitutkintoon saakka. Hänen kaksi lastaan syntyivät vuosina 1977 ja 1982, joten kokopäivätyön hoitaminen oli mahdotonta Saksassa. Vuonna 2003 mies muutti pois kotoa, jolloin myös informantti aloitti freelancerina työskentelyn jäätyään pois palkkatyöstä.

Informantti 5 oli jo ennen Germersheimia opiskellut ammatin Suomessa. Germersheimin jälkeen hän opiskeli Saksassa vielä kolmannen ammatin eli hänestä tuli peruskoulun opettaja. Hänen kaksi lastaan saksalaisen puolison kanssa syntyivät 1980-luvulla, ennen kuin he muuttivat vuonna 1990 Suomeen. Suomessa informantti toimi aluksi kielten opettajana ja hän myös auskultoi Suomessa. 2000-luvulta lähtien hän on toiminut yrittäjänä ja vientipäällikkönä, missä tehtävissä hän on voinut käyttää kaikkia kolmea tutkintoa hyödykseen.

Informantti 6 valmistui vuonna 1991 Germersheimista, minkä jälkeen hän työskenteli Saksassa liike-elämän palveluksessa kokoaikaisena, pätkättöissä ja puolipäivätöissä. Aikaan kuului myös työttömyysjaksoja ja freelancetyötä. Vuonna 1999 hän solmi avioliiton saksalaisen miehen kanssa. Kääntämisen lisäksi hän on toiminut suomenopettajana, kunnes perusti oman yrityksen vuonna 2005. Samana vuonna syntyi myös lapsi.

Informantti 7 valmistui Germersheimista vuonna 1983, minkä jälkeen hän opiskeli Saksassa yliopistossa vielä vuoden, ennen kuin lähti useammaksi vuodeksi ulkomaille, missä myös avioitui. Ulkomaille hän ei käynyt töissä kodin ulkopuolella. Avioliitto päättyi, ja informantti palasi Suomeen. Suomessa hän kävi mm. yrittäjäkurssin ja hänellä olikin oma toiminimi noin kolmen vuoden ajan. Sen jälkeen hän on toiminut freelancetulkkina.

Informantti 8 valmistui Germersheimista vuonna 1970, jolloin hän jo oli naimisissa saksalaisen miehensä kanssa. Valmistumisen jälkeen hän toimi lyhyen ajan kääntäjänä, mutta aloitti jo silloin miehensä kanssa yhteisen, antiikkiesineiden keräämisen seurauksena syntyneen ”kulkukauppiastyönsä”. Tämän työn ohella hän on ollut freelancepohjainen suomen opettaja ja joskus tulkkinakin. Vuonna 1992 lapsen syntymän jälkeen hän jätti antiikkiesineiden kaupankäynnin.

Informantti 9 opiskeli vuosina 1970–1974 Germersheimissa, mutta häneltä jäi naimisiin menon ja lasten syntymisten vuoksi opinnot kesken, kunnes hän vuosien 1983–1988 aikana suoritti alemman korkeakoulututkinnon Germersheimissa. Vuodesta 1976 hän oli toiminut saksalaisen miehensä perheyrietyksessä erilaisissa tehtävissä. Aina vuoteen 1991 hän toimi lisäksi freelancekääntäjänä, kunnes muutti vuonna 1991 kahdeksi vuodeksi Suomeen. Suomessa hän toimi saksan opettajana toisen aviopuolisonsa kanssa. Saksaan palattuun hän on toiminut liike-elämän palveluksessa kokopäiväisesti, mutta myös freelancekääntäjänä ja suomen opettajana. Toinen avioliitto päättyi eroon vuonna 2001.

Informantti 10 opiskeli Germersheimissa vuoteen 1973 saakka, minkä jälkeen hänestä tuli Saksassa kotiäiti ja pätkätyöläinen. Hänelle ja hänen puolisolleen syntyi neljä lasta Saksassa ja heidän muutettuaan Suomeen vuonna 1982 syntyi vielä yksi lapsi vuonna 1987. Suomessa informantti työskenteli erilaisissa tehtävissä, kunnes perusti vuonna 1986 oman yrityksen, mutta sen ohella toimi myös muissa työtehtävissä. Vuodesta 1995 lähtien hän on toiminut kahden hengen yrityksessä 50 prosentin omistuksella.

Informantti 11 valmistui Germersheimista vuonna 1971, avioitui samana vuonna ja muutti puolisonsa kanssa Suomeen. Suomessa hän toimi erilaisissa työtehtävissä matkustaen miehensä töiden mukaan Suomen ja miehen kotimaan Norjan väliä, kunnes he asettuivat kahden lapsensa kanssa pysyvästi Norjaan. Informantti loi uraansa matkailualalla, kunnes joutui sairauden vuoksi lopettamaan työnsä vuonna 2000. Vuonna 1994 hän oli hankkinut oman toiminnimen, joka on vieläkin olemassa. Puoliso kuoli yllättäen vuonna 2004.

Informantti 12 valmistui Germersheimista vuonna 1971, minkä jälkeen hän opiskeli Saksassa vielä peruskoulun opettajaksi. Vuodesta 1974 hän on toiminut samassa koulussa ala-asteen opettajana. Hänen avioliittonsa saksalaisen miehen kanssa on päättynyt, ja avioliitosta on 1970-luvulla syntynyt lapsi.

Informantti 13 valmistui vuonna 1968 Germersheimista. Hän oli toimistotöissä Saksassa vuoteen 1973 saakka, minkä jälkeen hän tuli naimattomana Suomeen työskennellen samassa yrityksessä vuodesta 1974 vuoteen 2003, jolloin hänet irtisanottiin. Seuraavana vuonna hän sairastui vakavasti ja pääsi eläkkeelle vuonna 2006.

Informantti 14 opiskeli Germersheimissa vuosina 1975–1980. Hän oli valmistunut yo-merkonomiksi Suomessa vuonna 1968. Vuonna 1984 hän valmistui saksalaisesta yliopistosta journalistiksi. Opiskelujensa jälkeen hän toimi pari vuotta kääntäjänä palkkatyössä, mutta vuodesta 1989 lähtien hän on toiminut freelancekääntäjänä. Vuonna 1989 hän meni naimisiin saksalaisen miehen kanssa ja sai samana vuonna tyttären.

Informantti 15 valmistui vuonna 1984 Germersheimista. Hän oli ennen Germersheimia opiskellut Saksassa Münchenissä ja Heidelbergissa ja mennyt naimisiin saksalaisen miehen kanssa vuonna 1975. Tyttäret syntyivät vuosina 1978 ja 1982. Avioliitto päättyi vuonna 1985. Informantti opiskeli vielä työn ohella kirjanpitäjäksi, mistä tulikin hänen uransa. Ennen oman toiminnimensä perustamista vuonna 2003 informantti työskenteli palkkatyössä ja freelancerina.

Informantti 16 valmistui Germersheimista vuonna 1999. Valmistumisensa jälkeen hän palasi vuodeksi Suomeen toimistotöihin, minkä jälkeen hän asettui Saksaan saksalaisen puolisonsa kanssa ja palkkatyöhön vuosiksi 2000–2005. Oman toiminimensä hän perusti vuonna 2002.

Informantti 17 valmistui Germersheimista vuonna 1998, minkä jälkeen hän palasi Suomeen ja on siitä lähtien toiminut Suomessa freelancekielikouluttajana. Hän elää vuodesta 1998 lapsettomassa avoliitossa.

Informantti 18 valmistui Germersheimista vuonna 1982, minkä jälkeen hän oli vuoteen 1990 saakka palkkatyössä mm. Saksan opettajana. Vuodesta 1990 lähtien hän on toiminut freelancesuomentajana tehden erilaisia tilapäistöitä mm. kirjakaupan myyjänä ja ravintola-apulaisena. Informantti on perheetön.

Informantti 19 valmistui Suomessa yo-merkonomiksi ja jatkoi opiskeluaan Germersheimissa valmistuen vuonna 1986. Vuosi valmistumisen jälkeen syntyi hänen lapsensa, muttei hän koskaan mennyt lapsen isän kanssa naimisiin, vaikka elikin tämän kanssa 10 vuotta avoliitossa vuoteen 1993 saakka. Informantti teki opiskeluaikanaan erilaisia töitä. Vuodesta 1989 hän työskenteli aluksi puolipäiväisesti, myöhemmin hän oli kokopäiväisesti työssä tehden myös käännöstöitä freelancerina. Vuodesta 2001 hän on työskennellyt sisäänostajana.

Informantti 20 opiskeli Saksassa kosmetologiksi, minkä jälkeen hän meni opiskelemaan Germersheimiin ja valmistui sieltä vuonna 1994. Opiskelun jälkeen hän palasi vuodeksi töihin Suomeen, minkä jälkeen hän siirtyi EU:hun kääntäjäksi. Sieltä hän palasi liike-elämään Suomeen, kunnes perusti yrityksen Saksaan. Yrityksen alasajon jälkeen hän palasi Suomeen, missä on liike-elämän palveluksessa. Hän on perheetön.

Informantti 21 valmistui Germersheimista vuonna 1994, minkä jälkeen hän toimi harjoittelijana Suomessa ja EU:ssa. Vuonna 1996 hän muutti Saksaan liike-elämän palvelukseen ja siirtyi vuonna 1998 Sveitsiin. 2000-luvun alussa hän solmi avioliiton saksalaisen miehen kanssa, ja vuonna 2002 heille syntyi lapsi, minkä jälkeen hän on ollut puolipäiväisesti Sveitsissä liike-elämän palveluksessa.

Informantti 22 opiskeli vuosina 1976–1978 Suomessa matkailualan merkonomiksi, minkä jälkeen hän työskenteli Suomessa, mutta siirtyi 1980-luvulla Saksaan, missä hänellä on ollut oma käännösalan yritys vuodesta 1986 lähtien. Germersheimissa hän opiskeli vuosina 1994–1997 ja suoritti alemman korkeakoulututkinnon. Hänellä on saksalainen puoliso, mutta heillä ei ole lapsia.

Informantti 23 valmistui Germersheimista vuonna 1980. Ennen Germersheimin opintoja hän kävi Suomessa talouskoulun. Vuosina 1982–1986 hän opiskeli Heidelbergin ja Karlsruhen yliopistoissa ja teki opiskelun ohella sihteerin töitä. Hänen ensimmäinen avioliittonsa päättyi vuonna 1986 ja toisen avioliiton hän solmi vuonna 1987, jolloin myös syntyi ensimmäinen lapsi. Kaksi nuorempaa lasta syntyivät vuosina 1989 ja 1993. Vuonna 2003 päättyi toinen avioliitto. Informantti on kotiäiti.

Informantti 24 opiskeli ennen Germersheimissa Upsalan yliopistossa filosofian maisteriksi pääaineenaan suomi. Opiskelunsa aikana hän työskenteli mm. unkarinopettajana. Vuonna 1990 informantti muutti Saksaan, jolloin myös

hänen lapsensa syntyi. Vuotta myöhemmin hän solmi avioliiton. Vuonna 1997 hän valmistui Germersheimista, minkä jälkeen hän palattuaan Upsalaan toimi yliopistossa suomen opettajana. Vuosina 2003–2006 hän opiskeli Mälardalenin korkeakoulussa ja toimii siellä edelleen päätoimisena tuntiopettajana.

Informantti 25 valmistui Germersheimista vuonna 1975, minkä jälkeen hän oli vuoteen 1988 saakka kotiäiti ja freelancekääntäjä. Vuonna 1988 hän aloitti puolipäivätyön yliopistossa juridiikan professorin sihteerinä ja jatkoi freelancekääntämistä. Avioliittonsa saksalaisen miehensä kanssa hän solmi vuonna 1972 ja heidän lapsensa syntyi vuotta myöhemmin.

Informantti 26 valmistui Germersheimista vuonna 1977, minkä jälkeen hän toimi freelancekääntäjänä vuoteen 1981 saakka, jolloin hänen ensimmäinen lapsensa syntyi. Vuonna 1983 syntyi toinen lapsi. Tämän jälkeen hän oli kotiäiti ja puolipäiväinen freelancekääntäjä 10 vuoden ajan, kunnes hän jälleen ryhtyi kokopäiväiseksi freelancekääntäjäksi. Vuonna 1993 hän muutti pois yhteisestä kodista, erosi miehestään vuonna 1997 ja meni vuonna 1998 toisen kerran naimisiin ja muutti puolisonsa kanssa Suomeen.

Informantti 27 valmistui Germersheimista vuonna 1973, minkä jälkeen hän työskenteli liike-elämän palveluksessa Saksassa. Vuonna 1976 hän meni naimisiin saksalaisen miehen kanssa ja sai lapsen. Vuoteen 1980 hän oli kotiäiti ja freelancekääntäjä. Vuonna 1980 hän muutti lapsensa kanssa Suomeen ja työskenteli Suomessa liike-elämän palveluksessa vuoteen 1991 saakka. Auskultoituaan hän jatkoi saksan opettajana freelancerin statuksella vuoteen 1999 saakka, jolloin hän sai vakituisen työn saksan opettajana.

Informantti 28 valmistui vuonna 2001 Germersheimista, minkä jälkeen hän on toiminut freelancekääntäjänä ja kuntosaliohjaajana. Hän on suorittanut Saksassa ylempää korkeakoulututkintoamme vastaavan valtiotieteiden maisterin tutkinnon. Hän on perheetön ja asuu Saksassa.

Informantti 29 valmistui Germersheimista vuonna 1974. Valmistumisensa jälkeen hän oli kaksi vuotta töissä Suomessa ja palattuaan Saksaan hän on toiminut freelancetulkkina ja -kääntäjänä. Hän on ollut toimistotöissä Saksassa ja hotellissa johdon assistenttina. Hänen ensimmäinen avioliittonsa päättyi vuonna 1980, vuonna 1981 hän solmi toisen avioliiton ja samana vuonna syntyi lapsi.

Empiiristen tulosten esitys on kaksijakoinen. Ensin kuvailen informanttien opintojen merkitystä urakehitykseen heidän teemahaastattelujensa ja narratiiviansa perusteella. Kutakin tutkimuskysymystä kohti olen poiminut informanttien narratiiveista tai haastatteluista heidän ajatuksiaan, joita olen analysoinut ja joista olen tehnyt tulkintani. Tämän jälkeen olen jakanut ne alaotsikoihin, joista olen tehnyt yhteenvedon. Syntyneitä kuvausta tarkastelen Superin holvikaarimallia, Brousseau'n pluralistista urakäsitystä ja Hallin ja Goodalen ammattiuria analyysivälineinä käyttäen.

Opiskelun ja ammatillisen kehittymisen janana nähdään tässä tutkimuksessa lähinnä opiskelu ja kouluttautuminen Germersheimin opintojen jälkeen. Osa informanteista on suorittanut lisäopintoja Germersheimin jälkeen. Kaksi informanttia on opiskellut peruskoulunopettajiksi opettajankoulutuslaitoksessa (pedagogische Hochschule) Karlsruheessa, Saksassa. Yksi informantti

on valmistunut peruskoulun opettajaksi vastaavasta opettajankoulutuslaitoksesta (pedagogische Hochschule) Reutlingenista, Saksasta. Yksi informanteista on valmistunut journalistiksi Hohenheimin yliopistosta, Saksasta. Tähän opiskeluun oli pääsyvaatimuksena jo suoritettu ylempi korkeakoulututkinto. Yksi informantti oli suorittanut 2½ -vuotisen Industrie- und Handelskammerin (lähinnä KHT:n hyväksymä tilintarkastaja Suomessa) hyväksymän kirjanpitäjän tutkinnon. Yksi informantti oli suorittanut valtiotieteiden maisterin tutkinnon Heidelbergin yliopistossa. Yksi informanteista on jatko-opiskelijana Jyväskylän yliopistossa.

Tutkimukseni empiria toi esiin sen, että seitsemällä informantilla oli jo Suomesta hankittu ammattitutkinto, yhdellä informantilla oli Suomesta hankittu alempi korkeakoulututkinto, yhdellä informantilla oli Ruotsista hankittu ylempi korkeakoulututkinto ennen Germersheimissa opiskelua, yhdellä informantilla oli ennen Germersheimin opiskelua ammattitutkinto Saksasta. Muut olivat olleet ennen Germersheimin opiskelunsa alkamista töissä Saksassa ja/ tai Suomessa tai jossain muualla maailmassa.

Moni informantti erityisesti Saksassa ja Sveitsissä hankki lisäkoulutusta lapsensa tai lastensa syntymän jälkeen. Heillä oli ollut noin kahden vuoden mittainen kotiäidin rooli, josta he halusivat irti. Töihin he eivät voineet mennä, koska lastenhoidon järjestäminen on erityisesti Saksassa ja Sveitsissä vaikeaa. Erilaiset kurssit ja opinnot auttoivat heitä kestäämään arkea, kuten usea informantti asian ilmaisi. Opinnot olivat yliopistotasoisista koulutusta – osittain etäyliopiston kautta, ammatillisia kursseja tai yleissivistäviä kursseja työväenopistossa tai yksityisissä koulutuslaitoksissa. Näistä kursseista ja koulutuksista he kokivat olleen hyötyä uralleen ja työssään kasvamiselle. Suomessa olevien informanttien kouluttautuminen on ollut enemmän täsmäkoulutusta, mihin lienee syynä suomalaisen työnantajan positiivinen suhtautuminen maksavana osapuolena. Suomalaista avoimen yliopiston tasoista koulutusväylää ei ole Saksassa eikä Sveitsissä, missä kaikki koulutus maksaa ja työnantaja harvoin kustantaa osaa työntekijöidensä koulutuksesta, puhumattakaan koko koulutusta. Suomelle pienenä kansakuntana on koulutuksella aina ollut tärkeä merkitys. Saksassa tätä seikkaa ei informanttien mukaan nähdä yhtä tärkeänä kuin Suomessa. Sveitsissä olevat kaksi informanttia ovat käyneet erilaisia kursseja, mutta omalla kustannuksellaan. He ovat nähneet koulutuksen merkityksen tärkeänä, jopa velvoittavana tekijänä päästä eteenpäin urallaan, kuten kaikissa muissakin maissa olevat informantit ovat perustelleet koulutustaan.

Työjanalla tapahtuu irtisanomisia, jotka ovat useissa tapauksissa aukeneva ovi uuteen ja parempaan elämään, kuten totesi eräs informantti, jonka työaika avioeron jälkeen Sveitsissä muuttui puolipäiväisestä miltei kokopäiväiseksi (80 prosenttia). Mutta irtisanominen yli 20 vuotta kestäneestä työsuhteesta juuri ennen eläkkeelle lähtöä on asianosaiselle niin käsittämätöntä, että ainoa purkautumistie on sairaus. Näin asian ilmaisi vakavaa sairautta poteva informantti. Eräs yli 50-vuotias informantti irtisanottiin kokopäivätyöstään. Samaan aikaan hän kävi läpi avioeroaan. Hänen, kuten monen muunkin informantin mukaan, yli 50-vuotias ei saa enää töitä Saksassa, mutta onneksi hän on voinut jäädä

freelancekääntäjäksi. Monet informantit ovat jääneet freelancereiksi avioeron tai lapsen syntymän jälkeen. Freelancerin työ on ollut heille pelastus työttömyydel-
tä, pelkäksi kotiäidiksi joutumiselta.

Saksassa yrittäjänä toimiva informantti otti omiin nimiinsä äkillisesti kuol-
leen saksalaisen avomiehensä yrityksen, jota hän johtaa edelleen saksalaisessa
suurkaupungissa. Lasten tai puolison vaikeat sairaudet ovat asettaneet esteitä
informanttien työssä käynnille. Silloin on rankkaa johtaa omaa yritystä, mutta
ainakin jossakin mielessä freelancetoiminta on mahdollista; monille se on ainoa
tapa ylläpitää ammattitaitoaan.

Perhejanaa seuratessani kiinnitti huomiota, että avioliiton solmimisen
myötä myös kahdella muulla janalla tapahtui muutoksia, kuten lisäkoulutuk-
seen paneutumista. Kaikki kolme janaa ovat usein riippuvaisia toisistaan: jos
yhdellä janalla tapahtuu muutoksia, heijastuvat muutokset hyvin usein myös
kahdelle muulle janalle. Erityisesti perhejana reagoi kahta muuta janaa her-
kemmin. Eräs Saksassa asuva informantti ei voinut ottaa vastaan hänelle tarjot-
tua työtä, koska avioliitosta olisi tullut viikonloppuavioliitto hänen kaukaisen
työpaikkansa takia. Toinen informantti taas hyväksyi tämän järjestelmän ja
työskenteli usean vuoden ajan 250 kilometrin päässä kotoa viettäen vain viikon-
loput perheen kanssa. Tämä informantti ei asunut Saksassa vaan Norjassa, mis-
sä kulttuuri hyväksyy herkemmin tällaisen järjestelmän. Etelä-Saksassa asuvan
informantin puoliso otti vastaan työpaikan Pohjois-Saksasta, jolloin aviopari
vietti muutaman vuoden viikonloppuavioliittoa.

Avioeron myötä tai muun pitkäaikaisen suhteen päätyttyä moni infor-
mantti palasi Suomeen ja sai Suomesta töitä. Kaksi informanttia palasi puo-
lisoidensa kanssa Suomeen, missä informanteille avautuivat laajemmat mahdol-
lisuudet toteuttaa itseään ja he toimivatkin tänään yrittäjinä. Ennen yrittäjyyttä
he toimivat mitä erilaisimmissa töissä mehiläishoitajasta kansainvälisten asioi-
den sihteeriksi ja tehden hyvin paljon erityisesti pätäkätöitä. Kolmas puolisonsa
kanssa Suomeen palannut informantti toimii täyspäiväisenä freelancekääntäjä-
nä. Hänen saksalainen puolisonsa on jo eläkkeellä. Avioeron tai eron pitkäai-
kaisesta suhteesta läpikäyneet informantit haluaisivat palata Suomeen, koska
freelancereina asuinpaikalla ei ole heille suurta merkitystä ja koska lapset ovat
muuttaneet pois kotoa. He tuntevat itsensä jokseenkin juurettomiksi vieraassa
kulttuurissa. Heidän mielestään kaippuu kotimaahan kasvaa iän mukana eli
viimeistään eläkeläisinä he haluavat elää Suomessa.

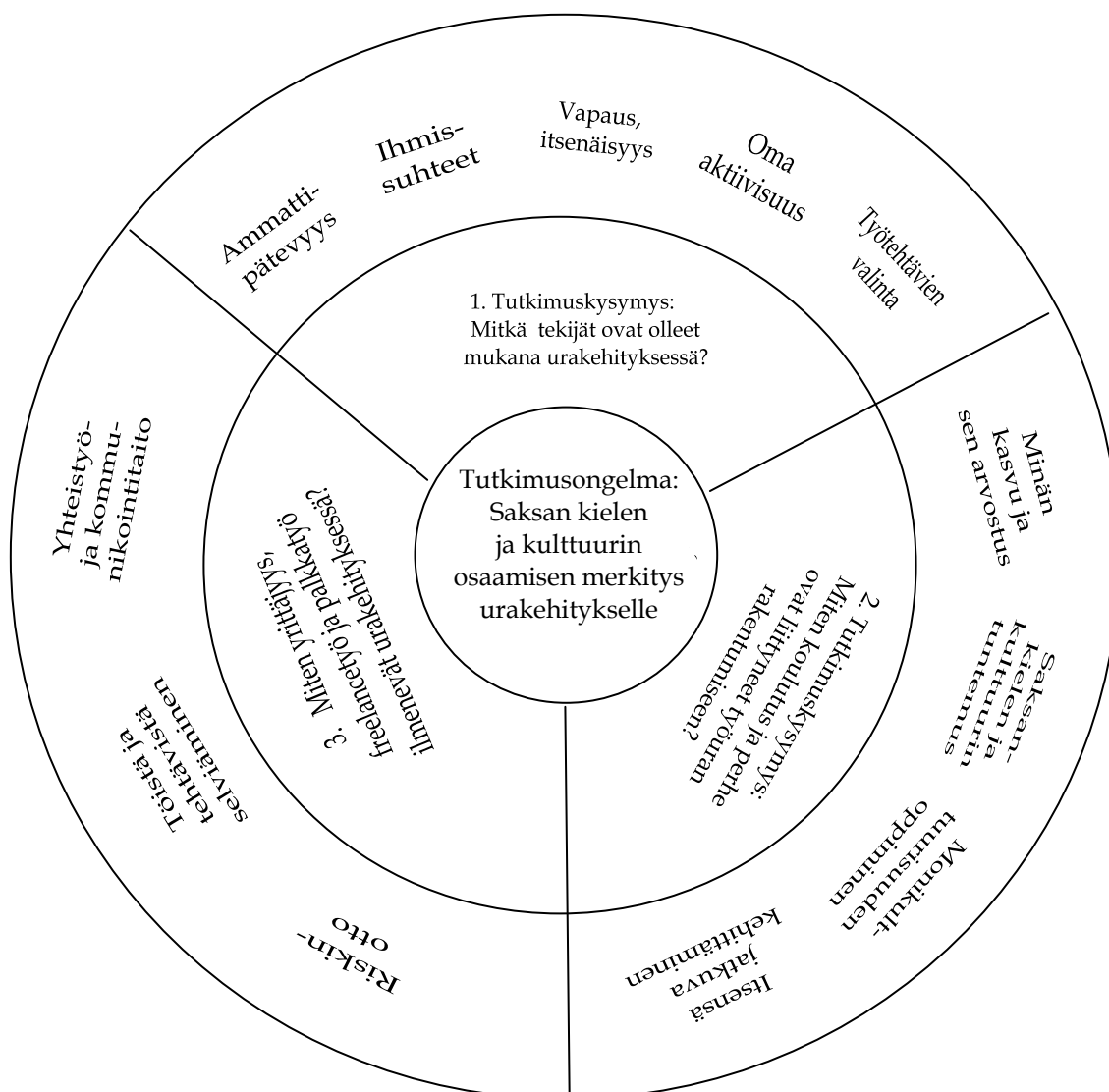
5.2 Urakehityksen ydintulosten tarkastelu tutkimusongelmalähtöisesti

Seuraavassa taulukossa esitetään tutkimuskysymykset ja teemahaastattelujen
teema-alueet sekä tarkemmat teemakysymykset, jotka avaavat teema-alueita
syvällisemmin.

TAULUKKO 6 Tutkimuskysymykset ja teemakysymykset avattuina

Tutkimuskysymykset:	Teema-alueet:	Teema-alueet avattuina tarkempien kysymysten avulla:
Mitkä tekijät ovat olleet mukana urakehityksessä?	Mikä on ohjannut sinut erilaisiin töihin ja tehtäviin?	- Ammattipätevyys - Ihmissuhteet - Vapaus, itsenäisyys - Oma aktiivisuus - Työtehtävien valinta
Miten koulutus ja perhe ovat liittyneet työuran rakentumiseen?	Mikä on koulutuksen ja ammatillisen osaamisen hyödyntämisen merkitys työssäsi?	- Minän kasvu ja sen arvostus - Saksan kielen ja kulttuurin tuntemus - Monikulttuurisuuden oppiminen - Itsensä jatkuva kehittäminen
Miten yrittäjäyys, freelancetyö ja palkkatyö ilmenivät urakehityksessä?	Mitä voit kertoa urakaarestasi?	- Riskinotto - Töistä ja tehtävistä selviäminen - Yhteistyö- ja kommunikointitaito

Seuraavassa kuviossa tutkimusongelma: **Mikä merkitys on Mainzin yliopistossa soveltavan kielitieteen laitoksella opiskelleiden suomalaisten saksan kielen ja kulttuurin osaamisella heidän urakehitykselleen?** on asetettu kuvi-
on keskipisteeseen, keskimmaisessä kehässä on esitetty tutkimuskysymykset ja uloimmassa kehässä jokaiselle tutkimuskysymykselle on löydettävissä pääkategoriat, jotka avataan tämän luvun seuraavissa kappaleissa.



KUVIO 16 Urakehityksen ydintulosten tarkastelu tutkimusongelmalähtöisesti

5.2.1 Urakehitystä ohjanneet tekijät (tutkimuskysymys 1)

Uran kohokohtana informantit pitävät yleensä sitä, että on paljon työtä. Aina on kirjoituspöydällä jokin työ tekeillä, kuten eräskin informantti asian kiteytti. Kääntäjänä ei kovinkaan tietoisesti uraa luoda, vaan informantit ovat tyytyväisiä siihen, mitä tulevaisuus tuo tullessaan. Työ on ohjautunut omalla tavallaan eteenpäin, ja siinä mukana vaikuttamassa ovat olleet mielenkiinto, sattuma, kohtalo ja oikeat ihmiset oikeaan aikaan. Informantit ovat varsin tyytyväisiä uravalintaansa, kuten eräs informantti kiteyttää:

"En ole koskaan ajatellut uranvaihtoa. Pidän työstäni, ja on sääli, etten verotuksen takia voi tehdä niin paljon kuin haluaisin. Pidän yksin työskentelystä. Vaitiolovelvollisuus välillä rassaa, esim. kiikarit, jotka ottavat valokuvia. En ymmärtänyt kääntäessäni asiaa, mutten voinut kysyä siitä keneltäkään, ennen kuin uusi tuote tuli markkinoille." (Inf.26)

Urakehityksen kategorisoiminen ei ollut aivan helppoa, koska ura tässä tutkimuksessa levittäytyi loppujen lopuksi kovin monisäikeiseksi. Urakehityksessä

olisi ollut enemmän särmää, jos olisi voitu vertailla naisten ja miesten näkemyksiä, mutta koska tämä ei ole mahdollista, olen verrannut Suomessa asuvien informanttien narratiiveja (4 kpl) ja haastatteluja (6 kpl) Saksassa asuvien narratiiveihin (3 kpl) ja haastatteluihin (12 kpl) sekä Sveitsissä asuvien haastatteluihin (2 kpl), Ruotsissa asuvan narratiiviin (1 kpl) ja Norjassa asuvan haastattelun (1 kpl).

Haastattelujen ja narratiivien pohjalta voidaan kirjata seuraavat viisi pääkategoriaa:

- ammattipätevyys (kääntäjän tutkinto, muut tutkinnot, kielitaito, liike-elämän tuntemus, paikallisen kulttuurin tuntemus),
- ihmissuhteet (puoliso, lapset, ystävät, esimies, kollegat),
- vapaus (itsenäisyys, ei esimiestä, ei alaisia, taloudellinen riippumattomuus, avioero, rohkeus, ajankäytön vapaus),
- oma aktiivisuus (uteliaisuus, kokemus) ja
- työtehtävien valinta (tarjonta, aiempi työkokemus, varmuus, osaaminen, päätoimen ja sivutoimen yhdistäminen).

Yllä mainitut viisi osaa sisältävät läheisesti Sveibyn (1990) nimeämät viisi eri osa-aluetta, joista koostuu ihmisen kokonaiskompetenssi:

- muodolliset, koulutuksessa saadut tiedot,
- valmiudet, jotka saadaan käytännössä. Ne voivat olla käytännöllisiä (esim. tietokoneen käyttö) tai älyllisempiä (esim. kielitaito) valmiuksia,
- kokemus, joka saavutetaan omien erehdysten ja oman menestyksen kautta ja
- kontaktikyky eli kyky luoda ja pitää yllä suhteita ja oppia tuntemaan ihmisiä arvostuksineen eli mihin ihmisenä uskoo ja mikä tuntuu oikealta.

Sveibyn mukaan kaikissa ammateissa on kompetenssin käsitteen kaikkia osia. Informaation ylikuormittamassa yhteiskunnassa analysointitaito ja ongelmanratkaisukyky tulevat yhä arvokkaammiksi, jolloin työvälineitä ovat oma ajatuskyky ja tietokoneet. Kielten käyttöön liittyy kommunikointitaito, joka muodostuu hyvin monista persoonallisuuden ja kulttuurin osatekijöistä. Tieto omasta ja toisen kulttuurista on perustekijä myönteiselle lopputulokselle. (Sveiby 1990, 95–96).

5.2.1.1 Ammattipätevyys

Ammattiosaaminen vaatii jatkuvaa uusiutumista, ja ura tulisi nähdä oman kasvun kautta saaduiksi tiedoiksi ja taidoiksi niin henkilökohtaisella kuin sosiaalisella tasolla. Akola et al. (2007, 54) toteavat koulutuksen olevan ammattiosaamisen pohjana ja edellytyksenä, jolloin koulutuksen hyödyt liittyvät ammattitai-

toon ja oman alan osaamiseen enemmän kuin yrittämisen taitoihin sinänsä. Valaisevan esimerkin tästä antaa seuraava informantti:

"Tulin Saksaan 1983 silloisen miesystäväni matkailualan yritykseen töihin. Hän kuoli yllättäen 1986. Otin yrityksen omiin nimiini ja jatkoin toimintaa. Yritys on edelleen olemassa. Tein täyspainoisesti opiskelun alkamiseen asti lähes puhtaasti matkailualan konsulttityötä." (Inf.22)

Määttä (2000, 185) näkee, että koulutuksella on keskeinen osuus työelämän ja tuotantorakenteen uudistumisessa sekä korvaamaton merkitys yksilöiden ihmillisessä kasvussa ja elämän rikastuttamisessa. Jokinen & Luoma-Keturi (2005) jatkavat, että tutkinnon suorittamisella on merkittävien myönteisiä vaikutuksia työuran pituuteen ja tiiviyyteen. Kulttuurissamme arvostettu tutkinto ja todistus parantavat sekä subjektiivista että objektiivista urakulkua, mahdollisuuksia pärjätä ja liikkua työmarkkinoilla. Seuraavassa erään informantin käsitteitä kääntäjän ammattiosaamisesta:

"Käännöstöitä on niin paljon, että elän käännöksillä. Kaikkea en pysty edes kääntämään. Käännän saksasta ja englannista suomeen. Tällä hetkellä työ on kiinnostavaa. Saksassa en lähde enää vieraalle töihin, sillä saksalainen insinööri kohtelee aina kuin sihteerinä. Saksalainen työkulttuuri on ollut promoottorina toimia yksin kääntäjänä. Saksalaiset naiset ovat tottuneet tähän tilanteeseen, he ovat yleensä puolipäivätyössä. Kansainvälisissä yrityksissä tilanne on varmaan erilainen. Miehet ovat insinöörejä ja naiset kahvinkeitäjiä. Olin kahvinkeitäjä ja tiskaaja. Betriebsrat⁵ on suuremmissa yrityksissä. Luottamusmiehiä ei ole pienemmissä yrityksissä." (Inf.16)

Haastateltavien Germersheimin ajalta saamat tiedot ja valmiudet tulevat esiin heidän kielitaitonsa ja ammattiosaamisensa käytössä muussakin kuin kääntäjän työssä. He ovat innovatiivisia, pystyvät ja haluavat ottaa riskejä ja he ovat myös proaktiivisia. Heidän persoonalliset voimavaransa ovat auttaneet saavutuksiin niin yksityis- kuin työelämässä.

"Koulutuksella on siis ollut työvalinnoissani suuri merkitys. Samoin ammattiosaamisellani. Olen pystynyt hyödyntämään jopa ensimmäistä koulutustani hovimestarina nykyisessä työssäni toimitusjohtajana, jonka toimenkuvaan kuuluu mm. tuotteiden ja palvelujen hakeminen, jotka istuvat tuoteperheeseen." (Inf.5)

Kaikilla informanteilla on ainakin kahden kulttuurin tuntemus, Suomen ja Saksan. Heidän saksalaisen kulttuurin tuntemuksensa on monipuolista ja rikasta: se vaihtelee työskentelystä Hampurin suurkaupungin mainostoimistossa peruskoulunopettajan työhön pienessä saksalaisessa kyläyhteisössä. Monilla informanteilla on kokemusta myös kolmannelta ja/tai neljänneltä kulttuurista. Jotkut ovat työskennelleet USA:ssa, jotkut ovat toimineet EU-harjoittelijoina joko Luxemburgissa tai Strasbourgissa. He osaavat suomen ja saksan lisäksi mm. englantia, espanjaa, ranskaa, venäjää, ruotsia, portugalia, turkkia, italiaa ja japania.

Sopeutuminen ja ymmärtäminen avartavat ja edesauttavat vierailta markkinoilla onnistumista. Markkinointi Saksaan tapahtuu saksan kielellä mm. mes-

⁵ Betriebsrat = yrityksessä oleva luottamusmies/luottamusmiehet

suilla, esitelmissä tai puhelimesta. Kielitaidosta on ollut eräälle informantille hyötyä, kun ranskalainen päämies järjesti tietokoneopetusta englannin kielellä. Informantti pystyi puhumaan ranskalaisten kanssa ranskaa, mikä vaikutti neuvotteluilmapiiriin positiivisesti. Vaikka saksalaisten päämiesten kanssa kirjeenvaihtoa ja neuvotteluja käydään englannin kielellä, eräs informantti kertoi käyttävänsä sähköpostiviesteissä saksan kieltä, mikä nopeuttaa kirjeenvaihtoa päämiehen kanssa karsien väärinymmärrykset.

Saksan kielen opiskelu Suomessa olisi ollut monen informantin mielestä vajavaista, koska siitä olisi jäänyt uupumaan saksalaisen kulttuurin syvälinen ymmärtäminen. Viidellä informantilla on kielenkääntäjän tutkinnon lisäksi yomerkonomin tutkinto kaupan tai matkailun alalta. Muita informanttien tutkintoja kääntäjän tutkinnon ohella ovat peruskoulun opettajan tai muu opettajan tutkinto, puutarhurin tutkinto, hovimestarin tutkinto, talouskoulu, humanististen tieteiden kandidaatin tutkinto, journalistin tutkinto, valtiotieteiden maisterin tutkinto tai jokin muu ylempi korkeakoulututkinto, esim. filosofian kandidaatin tutkinto Upsalan yliopistosta. Yhdellä informantilla on Saksassa hankittu Saksan kauppakamarin hyväksymä kirjanpitäjän tutkinto.

Weber (1980, 119) toteaa, että ammattien erikoistuneisuus mahdollistaa työntekijän harjaantumisen ja tämä johtaa työsuorituksen määrälliseen ja laadulliseen kohoamiseen. Ruohotien (1993) mukaan työtyytyväisyys ja yleensä tyytyväisyys elämään riippuu siitä, missä määrin yksilö pystyy käyttämään kykyjään ja ominaisuuksiaan, tyydyttämään tarpeitaan ja intressejään. Tyytyväisyys on riippuvainen siitä, miten vakiintuminen työssä ja elämäntavassa mahdollistaa sellaisen roolin, joka kasvun ja eksploratiivisten kokemusten myötä koetaan mieluisaksi ja sopivaksi. (Ruohotie 1993, 144). Työtyytyväisyyteen ei vaikuta ainoastaan sosiaalinen työympäristö vaan myös työhön sitoutuminen sekä tunne työn mielekkyydestä ja mahdollisuudesta vaikuttaa aktiivisesti omaan työtilanteeseen (Rubenowitz 1985, 45–46).

Eräs informantti kirjoitti motivaatiostaan ja sitoutumisestaan seuraavaa palattuaan 1980-luvun alussa Saksasta Suomeen:

”Olin motivoitunut ja halusin kehittyä työssäni. Rohkeutta olin osoittanut jättäytymällä freelanceriksi, vaikka olinkin pienen pojan yksinhuoltaja. Kohdallani sisäiseen yrittäjyyteen vaikuttavat tekijät olivat sopivasti paikoillaan. Ympäristö oli freelanceopettajalle otollinen. Pääkaupunkiseudulla oli tarvetta saksanopettajista, ja erilaiset koulut, yliopisto/avoin yliopisto, koulutuskeskukset ja yritykset tarvoitsivat saksan kielen opettajia. Kilpailu oli kovaa, mutten koskaan jäänyt ilman työtä. Liiketyöelämän kokemukseni ja kypsä ikäni auttoivat minua. Olin myös nöyrä ottamaan vastaan kaiken minulle tarjotun työn, koska tiesin, etteivät toimeksiantajat kysy toista kertaa, jos kerran kieltäytyisin.” (Inf.27)

5.2.1.2 Työelämän ja yksityiselämän ihmissuhteet

Ihmissuhteilla ja vuorovaikutuksella on työyhteisössä tärkeä merkitys. Ei ole kyse ainoastaan viihtymisestä ja mukavasta yhdessäolosta, vaan ihmissuhteilla on myös paljon laajempi merkitys sekä yksittäisen työntekijän että koko työyhteisön ja työn tavoitteiden saavuttamisen kannalta. Hyvät työtoveri- ja esimiesalaisyhteiset sekä työpaikan ilmapiiri ovat yhteydessä työssä viihtymiseen. Työyhteisöllä on tärkeä merkitys siinä, millaisia mahdollisuuksia yksittäisellä työn-

tekijällä on rakentaa työn ja perheen tasapaino elämäänsä. (Piensoho 2006, 69; Vartia 1994, 196). Himanen (2004, 7) toteaa, että yhteisöllisyydessä on kyse avoimuudesta ottaa mukaan, halusta tehdä yhdessä. Kyse on myös yhdestä inhimillisen elämän energisoivimmista kokemuksista eli kokemuksesta olla osa isompaa yhteisöä, jonka kanssa on samaa kiinnostusta ja jonka kanssa työskennellään yhdessä.

Kielien kautta pääsee tutustumaan hyvin moneen alaan, sillä kielitaito avaa mahdollisuuksia tehdä monenlaisia töitä. Tätä eivät monet informantit olisi omien sanojensa mukaan vielä opiskeluaikoinaan uskoneet. Ihmiset, joiden kanssa he tekevät töitä, edustavat monia ammattiryhmiä ja monia eri aloja.

Erilaisuuden hyväksyminen

Kulttuuri ja käyttäytyminen ovat riippuvaisia toisistaan. Tulkitsemme vieraan käyttäytymisen monella tavalla oman kulttuuritaustamme mukaan. Kulttuuri elää jokaisessa yhteisössä ja se on jokaisella yksilöllä erilainen. Vieraaseen kulttuuriin tutustuminen auttaa ymmärtämään, että erilaisuus ei ole kielteistä vaan se on rikkautta. On tärkeää, että tiedostamme sekä oman kulttuurimme että vieraan kulttuurin arvot. Vieraan kulttuurin arvojen tiedostaminen johtaa siihen, ettei erilaisuutta automaattisesti tulkita huonoudeksi. Erilaisten ihmisten kohtaamisessa on kyse molemminpuolisuudesta, rohkeudesta, itsensä hyväksymisestä ja ymmärtämisestä, rajoitustensa ja mahdollisuuksiensa tiedostamisesta sekä uskalluksesta panna itsensä peliin. (Taajamo 2005, 100).

Erilaisen kulttuurin hyväksyminen ja siinä eläminen on useimmille informanteille ainoa tapa harjoittaa työtään ulkomailla. Myös kotimaassa heidän toimenkuvansa perustuu pitkälti erilaisista kulttuuritaustoista tulevien työtoverien ja asiakkaiden kanssa toimimiseen ja työskentelyyn. Toisen osapuolen kulttuuritaustan arvostus on heille luonnollista, koska samaa arvostusta ja ymmärrystä he ovat odottaneet ollessaan ulkomailla. Siljanen (2007, 192) kirjoittaa, että kulttuurien välinen sopeutuminen on dynaaminen ja kokonaisvaltainen ilmiö muuttuvassa ja monitahoisessa kulttuuriympäristössä. Tuomi-Nikula (1989) toteaa, että Saksan kokoisessa, monien kansallisuuksien maassa ulkomaalaisella ei ole välttämättä helppoa arkielämän toiminnoissa, joissa saksalainen kulttuuri tulee vastaan niin hyvässä kuin pahassakin. Omalle kulttuurille vieraiden piirteiden ja tapojen huomioiminen, toisenlaisen arvomaailman hyväksyminen sekä sopeutuminen toisenlaisiin kommunikointitapoihin eivät tarkoita sitä, että omasta identiteetistä tai yksilöllisyydestä olisi luovuttava tai että ne menetettäisiin.

Tiittulan 1993 (59–69) mukaan suomalaisten ja saksalaisten välillä on paljon eroja, mutta myös tiettyjä yhtäläisyyksiä. Kaksi asiaa, jotka ovat samansuuntaisia molemmille kulttuureille, ovat työn arvostus ja taloudellisuus. Sekä suomalaiselle että saksalaiselle työ on tärkeä elementti elämässä. Jos sen menettää, menettää tavallaan ihmisarvonsa. Taloudellisuus on seikka, joka ehkä vielä enemmän korostuu saksalaisessa kulttuurissa, mutta se on myös luonteenomaista suomalaisille.

Eräs informantti kertoo vielä 30 vuoden työkokemuksen jälkeen olevansa Saksassa eri kulttuurin edustaja:

"Opin learning by doing, että kahden kulttuurin edustajana ja vankan saksan kielen taitoni ansiosta yrityksen asiakkaat arvoivat osaamistani. Osaamista kertyy ottamalla itse asioista selvää. Suomalaisuuttani pidettiin ja pidetään edelleen eksoottisena, mutta edelleenkin olen sitä mieltä, että saan tehdä kaksinkertaisen määrän töitä tullakseni hyöäksytyksi, koska minulta puuttuu Saksassa tyypillinen oppisopimuksen kautta hankittu ammattiosaaminen." (Inf.9)

5.2.1.3 Työn ja perheen tärkeys

Puolison työpaikan vaihtuminen Saksassa on ollut monelle informantille tärkein tekijä sille, miksi he ovat valinneet freelancerina tai yrittäjänä toimimisen, varsinkin jos perheeseen on kuulunut lapsi tai lapsia. Freelancerina toimiminen vapauttaa tekemään työt ja toimeksiannot niinä tunteina, kun lapset ovat nukkumassa tai puoliso saattaa huolehtia lapsista viikonlopun aikana. Saksalaisessa kulttuurissa kuitenkin viikonloppu on perheen yhteistä aikaa, jolloin äidin työnteolle täytyy olla todella hyvät perustelut. Saksassa lasten päivähoidon järjestäminen ei ole lainkaan yhtä helppoa kuin Suomessa, joten äidin on pakko jäädä kotiin hoitamaan lapsia aina pitkälle heidän kouluikänsä saakka. On myös informantteja, jotka näkevät tämän kotiäidin roolin etuoikeutena ja hyvänä mahdollisuutena saada olla lasten kanssa kotona.

Piensoho (2006) kirjoittaa työn ja perheen tasapainon rakentamisen esteistä, joita ovat työyhteisön jäsenten joustamattomuus, huono ilmapiiri ja/tai työntekijöiden välisen vuorovaikutuksen vaikeudet. Mitä paremmin työyhteisö pystyy yhdessä ratkaisemaan työn ja perheen yhteensovittamiseen liittyviä kysymyksiä, sitä paremmat edellytykset yksittäisellä työntekijällä on rakentaa tasapainoa yksityiselämän ja työelämän välille. (Piensoho 2006, 72).

Nykyajan ihminen pitää perhettä erittäin tärkeänä ja työtä tärkeänä elämän osa-alueena. Työn arvostus lisääntyy lievästi aseman myötä. (Mäki 1999, 83.) Eriytyinen henkinen pääoma saadaan työkokemusten ja työssä koulutuksen kautta. Ammatit, joihin naisia tulee töihin enemmän kuin miehiä, ovat vähempiarvoisia, mikä saattaa vaikuttaa uramahdollisuuksiin. (Bihagen & Ohls 2007, 160-161). Ihmiset haluavat käyttää jatkuvasti enemmän aikaa perhe- ja yksityiselämäänsä uran sijaan.

Tuomi-Nikula (1989) on tutkinut, miksi suomalainen nainen on Saksassa kotiäitinä. Tärkeysjärjestys on seuraava:

- pienet tai kouluikäiset lapset (57 %),
- aviomiehen toivomus (15 %),
- on mielellään kotiäiti (15 %),
- koulutusta vastaavan työn puute (10 %) ja
- muut syyt, kuten aviomiehen työ (3 %).

Tärkein syy on ehdottomasti pienet lapset. Edellä mainitun mukaan Saksassa lastentarha- ja koululaitos edellyttävät äidin tai jonkun muun henkilön kokopäiväistä kotona olemista, sillä lapset tulevat kotiin syömään puolen päivän aikaan. Suomalaiseen tapaan järjestettyä koululais- tai päiväkotiruokailua saksalainen yhteiskunta ei tunne. Lisäksi äiti saattaa jäädä kotiäidiksi yleisen mie-

lipiteen painostuksesta, jonka mukaan lapsensa hoitoon vievää äitiä pidetään huonona äitinä. Tästä saksalaiset käyttävät nimitystä "Rabenmutter", joka ei itse halua ottaa vastuuta lastensa kasvatuksesta. Äidin vapauttamiseksi palkkatyöhön perhe voi valita yksityisen perhepäivähoitajan tai lastenhoitajan välillä tai ottaa kotiinsa au pair -tytön, joka on useimmiten suomalaistyttö, jonka tehtävänä on puhua perheen lasten kanssa suomea. Nämä vaihtoehdot vaativat perheeltä hyvää taloudellista asemaa ja jos kysymyksessä on au pair -tyttö, tarvitaan myös joustavuutta ja tilaa vieraalle henkilölle saman katon alla. Usein nämä au pair -tytöt jatkavat suomalaisnaisten mallia aupairista opiskelemaan Saksassa, myöhemmin töihin ja avioliittoon Saksassa. (Tuomi-Nikula 1989, 98). Vaikka Tuomi-Nikulan tutkimus on jo miltei 20 vuotta vanha, informanttien mukaan suomalaisen naisen kotiäitinä olemiseen vaikuttavat syyt ovat edelleen samansuuntaiset tarkkoja prosenttilukuja esittämättä.

Telle (2000) toteaa tutkimuksessaan, että vaimon työssä käynti Saksassa aiheuttaa lisäpaineita parisuhteeseen. Aviomies saattaa suhtautua kielteisesti vaimon palkkatyöhön kodin ulkopuolella. Suomalaisille naisille on palkkatyö perinteisesti tärkeä. Vaikka aviopuolisolla Saksassa olisikin myönteinen suhtautuminen vaimon työssäkäyntiin, sosiaalisella ympäristöllä ja yhteiskunnan rakenteilla on valtaa määrätä ainakin osittain mahdollisuuksista, miten yksilö pystyy toteuttamaan omat toiveensa. (Telle 2000, 30-31).

Tharenou (1999, 857) tuo tutkimuksessaan esiin, että naimisissa olevat miehet ja naiset, joilla on lapsia tai jotka ovat lapsettomia, etenevät urallaan paremmin kuin lapsettomat miehet ja naiset, jotka eivät ole naimisissa. Metz (2005) on tutkimuksessaan verrannut työssä käyviä naisia, joilla on lapsia ja joilla ei ole lapsia, ja todennut näiden naisten kontaktien ja haittojen olevan samantyyppisiä, mutta tärkeitä erojakin löytyy. Erityisesti sisäinen verkosto toimii negatiivisesti niiden naisten etenemisen kohdalla, joilla on lapsia. Lisäksi äidin rooli heikentää suhdetta työtuntien ja johtotehtävien etenemisen välillä. Metzin tutkimus toi esiin sen näkökohdan, että naimisissa olevan äidin uralla etenemisellä ei olisi esteitä, mutta naimattomalla äidillä kylläkin. Tutkimus toi esiin myös sen, että urallaan etenevillä naisilla on urallaan katkoksia huolimatta siitä, onko heillä lapsia tai ei. Naisten, joilla on lapsia, on kuitenkin vaikeampaa saada pitää työpaikkansa kuin naisten, joilla ei ole lapsia. (Metz 2005, 228, 239-240). Tässä tutkimuksessa on siviilisäädyltään erilaisia naisia, joilla on lapsia tai sitten ei. Tharoun tutkimuksen tulos ei päde näihin suomalaisiin naisiin. Myöskään naimattomat naiset, joilla on lapsia, eivät olleet kokeneet statuksensa vuoksi työpaikoillaan Metzin tutkimuksessa esiin tullutta etenemisen estettä. Tässä tutkimuksessa ei myöskään sisäisen verkoston toimimisella tunnu olevan mitään tekemistä sen kanssa, onko nainen naimissa vai onko hän naimaton ja onko hänellä lapsia vai onko hän lapseton. Voidaan ehkä olettaa, että kyseessä on kulttuuriero.

Turhauttavasta kotiäitinä olemisesta kertoi eräs Etelä-Saksassa asunut informantti seuraavaa:

"Olin kotiäitinä. Keväällä 1983 muutimme [...], missä minulla ei ollut minkäänlaisia toimimismahdollisuuksia, joten kotiäidin ura jatkui. Olin tarhanperustamistoiminnassa ym. las-

tenhoitoon liittyvässä mukana. En tuntenut oloani siellä mukavaksi, joten mieheni haki uutta työpaikkaa, joka löytyi Sveitsistä.” (Inf.3)

Tuomi-Nikula (1989) on tutkimuksissaan todennut, että vasta vähän aikaa Saksassa asunut suomalaisnainen puhuu lapselleen mieluummin saksaa kuin suomea, koska hän otaksuu tätä kautta itse oppivansa paremmin saksaa. Toisen lapsen kanssa hän haluaisi jo puhua suomea, mutta vaikeutena on, ettei vanhempi lapsi ymmärrä suomea. Viimeistään tässä vaiheessa äiti pettyneenä huomaa tehneensä lapselleen karhunpalveluksen. Suomalaisnaisen täytyy usein olla vahva, kun hän haluaa lapsensa osaavan suomea. Tunne olla erilainen kuin muut on lapselle vaikea asia. Hän voi tuntea itsensä kiusaantuneeksi, kun äiti muiden lasten kuullen puhuu hänelle suomea. (Tuomi-Nikula 1989, 147–148).

Tässä tutkimuksessa kävi ilmi, että kahta informanttia lukuun ottamatta kaikki informantit olivat puhuneet lapsilleen alusta asti suomea.

”Minulle oli alusta alkaen selvää, että puhun lapseni kanssa suomea. Mieheni vanhemmat kyllä aluksi ihmettelivät, mihin sitä kieltä Saksassa tarvietaan. Epäilivät kielen olevan lapselle ihan liian vaikea. En osaa kuvitella, että olisin laulanut lapselleni saksalaisia lastenlauluja tai lukenut iltasadut saksaksi. Mahdoton ajatus. Kieli oli ja on edelleen vahva tunneside lapseni ja minun välillä.” (Inf.27)

5.2.1.4 Itsenäinen ja vapaa urakehitys

Miltei jokainen informantti mainitsee narratiivissaan tai teemahaastattelussa vapauden, itsenäisyyden ja riippumattomuuden suuren merkityksen. Himanen (2004, 7) kirjoittaa vapaudessa olevan kyseen yksilöllisyyden oikeudesta, johon kuuluvat ilmaisunvapaus, yksityisyyden suoja ja erilaisuuden suvaitseminen. Kyse on siis vapaamielisyydestä, jossa kaikki on kunnossa, kun aikuiset ihmiset tekevät vapaasta tahdostaan sitä, mikä ei vahingoita muita. Vapaus antaa tilaa luovuudelle, jossa on kyse omien mahdollisuuksien toteuttamisesta. Oksanen (2006, 93) toteaa, että riippuvuuden lisääntyminen miehestä, ja erityisesti miehen kiintymyksestä, on jotain sellaista, mitä hänen tutkimuksensa naiset sekä pelkäävät että häpeävät.

Tämänkin tutkimuksen informanteille vapaus on ensiarvoisen tärkeää. Monille se on kaikkein tärkeintä, kuten Saksassa toimiva yrittäjä asian ilmaisi:

”Minulla on ammattiosaaminen, mutta myös empatia. Jaksan kuunnella asiakkaitani, en tee työtä liukuhihnalla. Olen oma pomo. Olen vapaa matkustamaan. Itse päätän, mitä teen milloinkin. Suurin arvo ihmisenä on henkilökohtainen vapaus yhteiskuntaan asti. Kukaan ei vaikoile minua eikä ilmianna minua. Olen vapaa.” (Inf.15)

Monilla informanteilla oli takanaan rankka avioero (yhteensä 12 avioeroa, kahdella informantilla kaksi avioeroa) ja sen kautta taloudellisiakin vaikeuksia, mutta kaikki halusivat päästä irti puolison tai entisen puolison palkkapussista ja hankkia omaa rahaa. Tärkeintä heille on pystyä elättämään itse itsensä ilman suurempia paineita.

”Olin siellä kotirouvana, mutta tein kuitenkin koko ajan käännöksiä, sillä olin virallinen kielenkääntäjä saksasta suomeen, suomesta saksaan ja saksasta englantiin, englannista sak-

saan. Olin ollut tulkkamassakin, kerran raastuvassa ja kerran myyntineuvottelussa. [...] Halusin aina, että minulla on omaa rahaa. Olisi ollut vastenmielistä pyytää rahaa mieheltä sukka housujen ostamiseen.” (Inf.27)

Suurin osa on tehnyt jo avioliiton aikana freelancerin statuksella käännöksiä tai kaupunkioppaan työtä Saksan eri kaupungeissa. Eräällä Suomessa asuvalla freelancerilla on vaikeutena toimeksiantojen vastaanottamisessa se, että hänen puolisonsa on eläkkeellä oleva Saksan valtion virkamies. Informantti kertoi, että Saksan lain mukaan vaimo kuuluu puolison kautta virkamiesten eläkekassaan ja saa hankkia vain 18 000 euroa vuodessa verottomana. Tämä rajoittaa luonnollisesti hänen freelancekääntäjän työtään.

5.2.1.5 Oma aktiivisuus

Mielenkiinto, oma aktiivisuus, sattuma ja kohtalo ovat ohjanneet kaikkia informantteja tavalla tai toisella erilaisiin töihin ja tehtäviin. Kun yksi ovi on sulkeutunut, niin seuraava on jo auennut – eräs informantti käytti tätä kielikuvaa. Etupäässä toimeentulon varmistaminen ja sen ohella realistinen omien kykyjen tuoma itsevarmuus ja uteliaisuus ovat ohjanneet monia informantteja erilaisiin töihin ja tehtäviin. Työpaikkoja ei ole voinut valita, vaan niihin on täytynyt aktiivisesti hakea ja onnenkaupalla niihin on päässyt. Lipponen (2006, 247) kirjoittaa sattuman merkityksestä haastattelemiensa naisjohtajien kohdalla, sillä useimmille heistä uran huipentuminen johtajaksi oli heidän oman arvionsa mukaan ollut sattumaa. Onnekkalla sattumalla on kieltämättä suuri merkitys urakehitykselle. Urakehityksessä on tärkeintä saada ensimmäinen mahdollisuus näyttää oma osaamisensa. Useimmiten ensimmäisen mahdollisuuden antaja on valistunut miesesimies.

Koirasen & Ruohotien (2001) mukaan tarvitaan aloitekykyä sopeutua uusiin tilanteisiin ja tuottaa uusia ratkaisumalleja. Lisäksi tähän liittyvät kyky määritellä roolit uudelleen ja taito reagoida muutokset valmiuksiin, jotka ovat välttämättömiä menestymisen kannalta.

Näin kirjoitti eräs informantti narratiivissaan, miten hän kyllästyi turhauttavaan elämäntilanteeseensa ja muutti Suomeen:

”Saksalainen tuleva sukulaisperhe oli sitä mieltä, että naisten ei tarvitse tehdä töitä.[...] Haave, että joskus voisin tehdä töitä, tuntui [...] kaupungissa mahdottomalta. Halusin kasvattaa tyttärenti itsenäisiksi ja antaa siitä itse esimerkin. Saksan pikkukaupungeissa elettiin vielä aikaa, jolloin tyttären ei tarvitse käydä kouluja, heidän saavat kumminkin lapsia. [...] Muutimme sitten vuonna 1982 koko joukolla [...] Suomeen. [...] Nykyään olen itsenäinen yrittäjä.” (Inf.15)

Heikkilä (2006) kirjoittaa tutkimuksessaan, että yksilön lähiympäristöllä ja hänen elämänvaiheillaan on todettu olevan merkitystä elämänhallinnan tunteen kehittymiseen. Ympäristö luo elämänhallinnan tunteen kehittymistä tukevia tai sitä estäviä voimavaroja. Kaikkien työtehtävien tulisi olla sellaisia, että työntekijällä on mahdollisuus käyttää kykyjään hyväkseen ja oppia uutta, nähdä työkonaisuuksia, ymmärtää oman työn merkitys ja yhteys muiden töihin. Työntekijöille tulee suoda mahdollisuus saada vaikuttaa työtahtiin ja -tapoihin. Palau-

te työn tuloksista johtaa onnistumisen ja edistymisen tunteeseen. Osaamista kertyy ottamalla itse asioista selvää.

Monet pätevät naiset ovat turhautuneita organisaatioissa. Heidän täytyy jatkuvasti taistella päästäkseen urallaan eteenpäin. Tästä syystä monet naiset ovat päättäneet jatkaa yksin kohti unelmaansa saada toimia yrittäjinä. Heitä kiehtovat vapaus ja tunne siitä, etteivät he enää tarvitse suuren organisaation turvaa. Jolleivät organisaatiot pysty tarjoamaan naisten haluamaa vapautta ja joustavuutta, nämä naispuoleiset työntekijät eivät tunne itseään arvostetuiksi eivätkä tasa-arvoisiksi. Monissa organisaatioissa naiset turhautuvat ja menettävät täten arvokasta liike-elämän osaamistaan. (Human Resource Management International Digest 2006; ks. myös Beck & Davis 2005; Tahmincioglu 2004). Muutama informantti on toiminut juuri näin, sillä heidän yrittäjä- tai freelanceransa aloitus on ollut ulospääsy yrityksen palkkatyöstä, missä informantit eivät ole nähneet etenemisen mahdollisuuksia.

5.2.1.6 Töiden ja tehtävien valinta

Freelancekääntäjät kiittävät mahdollisuutta saada itse valita työtehtävänsä. Töiden valinta uran alussa ei ole mahdollista, mutta viimeistään viiden työvuo- den jälkeen moni informantti voi jo itse valita, mitä töitä hän haluaa ottaa vastaan. Kaikki eivät halua kääntää kaikkea, vaan suurin osa on erikoistunut eri alojen teksteihin, kuten matkailualan teksteihin, juridisiin, lääketieteellisiin ja teknisiin teksteihin. Heille on tärkeää sosiaalinen ympäristö ja itse työ sisältöineen. Eettisyys oli informanteille ensiarvoisen tärkeää. Eräskin informantti mainitsi, ettei hän rahan voimallakaan kääntäisi mitä tahansa tekstiä, kuten uusnatsien pamfletteja tai pedofiilin päiväkirjaa. Ihanteellista on ehkä olla puolipäivätyössä, mikä on hyvin yleistä Saksassa ja Sveitsissä, ja toinen puoli päivästä tehdä freelancerina käännöksiä. Näin toimii eräskin haastateltu: hän on puolipäiväisesti yliopistolla juridiikan professorin sihteeri ja kääntää freelance- rina erityisalanaan juridiikka. Tällä tavoin hän pystyy motivoituneesti tekemään molempia töitä. Lisäksi hän voi järjestää freelancerina perhe-elämänsä ja vapaa- aikansa sen mukaan, millainen kunto on kotona olevalla, parantumattomasti sairaalla puolisoilla.

5.2.2 Koulutuksen merkitys urakehitykselle kohdehenkilöiden kuvaamana (tutkimuskysymys 2)

Koulutusta on aina arvostettu suomalaisissa kodeissa, sillä se on ollut lähes ainoa sosiaalisen nousun väline, jolla turvataan naisen taloudellinen riippumattomuus myös avioliiton solmimisen jälkeen, sillä taloudellinen riippuvuus aviomiehestä on myös henkistä riippuvuutta ja taloudellinen riippumattomuus puolestaan on henkistä vapautta (Tuomi-Nikula 1989, 48). Koulutus ja oppimisen tukeminen kulkevat käsi kädessä. Niillä on ilmeisen positiivinen vaikutus työyhteisön hyvään ilmapiiriin. Työn ilo syntyy aikaansaannoksista työssä. (Ilmarinen 2006, 393).

Tämän tutkimuksen haastateltavien ja narratiivien mukaan kansainvälisissä yrityksissä koulutuksella ja työkokemuksella on merkitystä. Informantit kertoivat saksalaisissa yrityksissä työkokemuksella olevan suurempi merkitys kuin koulutuksella, mutta akateemisestakin koulutuksesta on hyötyä ja siihen voi vedota palkkaneuvotteluissa. Saksassa olevista informanteista yli 50-vuotiaat kokivat koulutuksella olleen ja olevan vähemmän merkitystä kuin heitä nuoremmilla informanteilla.

Elorannan (1996) mukaan vieraaseen kulttuuriin sopeutuminen on prosessi, joka nähdään ihmisen ja hänen ympäristönsä välisenä vuorovaikutussuhteena. Siihen vaikuttavat monet tekijät (ihmisen yksilölliset ominaisuudet, konteksti, käyttäytyminen, kokemukset ja kokemusten tulkinta). Persoonallisuuden mukaan ihmiset reagoivat eri tavoin samankaltaisissa tilanteissa. Uudessa ympäristössä ihminen kokee koko ajan uusia asioita. Kokemusten myötä hänen asenteensa ja käyttäytymisensä muuttuvat, kokemusten yllätyksellisyys vähenee ja ihminen löytää tavan toimia paremmin tai huonommin uudessa ympäristössä. Ihmisen hakiessa paikkaansa vieraassa ympäristössä hänen käyttäytymisellään on suuri merkitys, koska muut ihmiset, joiden kanssa hän on tekemisissä, muodostavat samanaikaisesti käsitystään hänestä. Sosiaalisessa vuorovaikutustilanteessa ihmisellä on valittavanaan useita käyttäytymisvaihtoehtoja ja hänen valintansa vaikuttavat siihen, miten muut suhtautuvat häneen kyseisessä tilanteessa ja myös tulevaisuudessa. Tämä on jatkuvaa prosessia, jossa entiset tapahtumat vaikuttavat tuleviin. (Eloranta 1996, 37).

Tämän tutkimuksen mukaan opiskelu vieraassa kulttuurissa eteni hyvin tai huonosti onnistumisen ja epäonnistumisen kokemusten kautta. Usein itsensä ylittämisen taito helpottaa vieraassa kulttuurissa elämistä, ja siinä auttaa vieraan kielen käyttäminen, joka kuuluu olennaisena osana vieraan kielen opiskeluun ja sen etenemiseen. Vieraassa kulttuurissa selviytymiseen informantteja auttoi suomalainen yhteenkuuluvuus, varsinkin kun moni informantti ei pitänyt Germersheimin kaupungista eikä sen asukkaista. Germersheimilaiset olivat heidän mielestään pikkukaupunkilaisia, jotka eivät arvostaneet opiskelijoita, varsinkaan ulkomaalaisia opiskelijoita. Pikkukaupunkilaisina germersheimilaiset koettiin jopa rasistisiksi. Näiden kehitysvaiheiden ja yksilön tiettyjen positioiden kautta jokainen elämänrooli kehittää käsityksiä itsestä.

Informantit olivat jokseenkin tyytyväisiä opiskelunsa kulkuun. He ottivat opiskelunsa vakavasti ja halusivat oppia myös yliopiston ulkopuolella saksalaista arkielämää. Saksassa ei vielääkään opiskelijoita auteta samalla tavoin henkilökohtaisesti ohjaten kuten Suomessa, minkä vuoksi jotkut informantit kokivat olevansa oman onnensa varassa. Monet muutkin ajattelu- ja toimintatavat sekä logiikka Saksassa ovat erilaiset kuin Suomessa, mikä aluksi hämmästytti ja kiukutti suomalaisia opiskelijoita. Kääntäminen koettiin yksinäiseksi puurtamiseksi, mikä sopii hyvin suomalaiselle kansanluonteelle vieraassakin kulttuurissa. Kaikki informantit halusivat oppia saksan kieltä hyvin sekä yliopistolla että vapaa-aikanaan. Saksan kielen oppiminen ja sen opiskelu olivat avautuneet monelle ammatiksi ja uraväyläksi jo lukioaikana Suomessa. Monet mainitsivat tässä kohdin pätevän ja kannustavan saksanopettajan merkityksen, mutta myös

saksan kielen selkeyden, loogisuuden ja jopa sen helppouden ja kauneuden. Tutkinnon saaminen oli tärkeä seikka, ja koska monet olivat jääneet Suomen korkeakoulujen ulkopuolelle, valitsivat he Saksan ja erityisesti Germersheimin väyläkseen valmistua heille tärkeään ammattiin. Monet eivät halunneet pyrkiäkään Suomessa opiskelemaan, sillä heille oli saksan kielen opiskelu Saksassa ainoa kyseeseen tuleva vaihtoehto. Eräs informantti opiskeli saksaa Suomessa humanististen tieteiden kandidaatiksi saakka, kaksi informanttia olisi päässyt sisäänpääsykokeiden tulosten mukaan Helsingin ja Tampereen yliopistoon opiskelemaan saksaa, mutta he valitsivat kuitenkin opiskelupaikakseen Mainzin yliopiston Germersheimin.

Saksassa arvostetaan Germersheimista, Mainzin yliopistosta hankittua kääntäjän tutkintoa (Diplomübersetzer), joka on ylempi korkeakoulututkinto. Informanttien mukaan oppilaitoksen maine ei ole vain Saksassa vaan myös sen naapurimaissa (esim. Ranskassa) erittäin hyvä, joten monet informantit kokivat myöhemmässä elämässään meriittinä Germersheimin tutkinnon, erityisesti mikäli he olivat jääneet Saksaan. Näin tyytyväisyytensä koulutukseen ilmaisi eräs informantti, joka toimii Saksassa yrittäjänä:

”Kääntämisessä koulutus on luonnollisesti auttanut. Käännöksiä tulee tosin nyt paljon anonyymisti internetin kautta, koska olen kääntäjien hakulistalla. Toki käännöstoimistot haluavat ennen toimeksiantoja tietää, mistä kääntäjän oppini olen hankkinut, siis onko myös kääntäjän koulutusta. Germersheimin koulutus on hämmästyttävissä määrin meriitti täällä. Yliopisto tunnetaan ja sillä on hyvä maine. Trados-käännösohjelman koulutuksessa olen käynyt pari kertaa ja sielläkin tunnetaan Germesheim. Myös opetustyöni Germersheimissa sain lähinnä, koska olin itse opiskellut siellä, siis koska olen itse kääntäjä.” (Inf.6)

Yliopistokoulutuksen nähtiin auttavan minän kasvuun, ohjaavan itsenäiseen työskentelyyn, kääntäjän ammattivalmiuteen ja työkehitykseenkin, vaikka monet informantit pitivät opetusta liian teoreettisena. Kääntäjän työ on kuitenkin hyvin käytännönläheistä. Sivuaineiden merkitystä olisi monien mielestä pitänyt painottaa enemmän, samoin suomen kielen huolto äidinkielenä jäi usein vieraiden kielten varjoon. Germersheimin koulutuksen merkitys informanteille jakaantuu kolmeen pääkategoriaan:

- minän kasvu ja sen arvostus,
- saksan kielen taito ja Saksan kulttuurin tuntemus, maailmankuvan laajeneminen (kirjallisuus, maantieto, talous, juridiikka),
- monikulttuurisuuden oppiminen ja
- itsensä jatkuva kehittäminen.

5.2.2.1 Minän kasvu ja sen arvostus

Teräksen (2005) mukaan minäkäsitys muodostaa persoonallisuuden ytimen. Se tarkoittaa käsitystä omasta itsestä eli persoonallisuudesta, identiteetistä, kyvyistä, omista mahdollisuuksista ja uskomuksista. Se voi sisältää ristiriitaisuuksia ja puutteita, sillä oma minäkäsitys voi olla osittain toisenlainen kuin ympäristön havainnot. Temperamentin, joka määrittää yksilöllistä, ensisijaista reagoimis-

tyyliä, katsotaan olevan ainoa biologisperustainen ja osittain periytyvä elementti persoonallisuudessamme. Kaikkea muuta muokkaa vuorovaikutus. Pyrimme tulemaan sellaisiksi, mitä ympäristömme odottaa tai arvostaa. (Teräs 2005, 58).

Eräs Saksassa asuva informantti kiteytti minän kasvuaan ja opiskeluaikaansa seuraavasti:

*”Opin siis hyväksymään, suvaitsemaan ja arvostamaan erilaisuutta, eri tapoja olla ja elää, ajatella ja toimia; kai sitä voisi kutsua myös kansainvälisyydeksi. Joka tapauksessa olin Germersheimin jälkeen avarakatseisempi ja jo paljon rohkeampi kuin tullessani. Itseluottamukse-
ni oli kasvanut.” (Inf.23)*

Superin holvikaarimallin (ks. kuvio 13) oikeanpuoleinen pylväs, jonka yläotsikkona on työllisyyden hoito ja sosiaalipolitiikka, esittelee minän kasvua ja sen arvostusta. Super jakaa pylvään kolmeen laajempaan alueeseen: talouteen, yhteisöön ja työmarkkinoihin. Talouden hän jakaa vielä yhteiskuntaan, yhteisön hän jakaa kouluun ja perheeseen ja työmarkkinat työtoveriryhmiin. Superin holvikaarimallissa minän kasvu ja sen arvostus pitävät sisällään paljon materiaalia, joka on myös pylväiden kaarissa. Sen keskeinen osa-alue on ”minä” eri rooleineen, minäkäsityksineen ja kehitysvaiheineen. Kaaren peruskivi esittää minää, joka on päätöksentekijä ja jossa kaikki henkilökohtaiset ja yhteiskunnalliset voimat on saatettu yhteen. (Super 1990, 200–202; Ruohotie 1993, 141–143).

Vieraassa kulttuurissa eläminen saa yksilön pohtimaan omaa toimintaansa ja sen perusteltavuutta suhteessa toisenlaiseen käyttäytymiseen. Eläminen ja opiskeleminen toisessa maassa rakentavat yksilön itsetuntemusta ja oman käyttäytymisen ymmärrystä. (Kaikkonen 1994, 72–82). Tämän tutkimuksen monet kohderyhmän henkilöt kokivat opiskelun hyväksi itsenäistymisprosessiksi, jonka aikana aikuistui. Germersheimin tutkinto antaa mahdollisuuden uravaihtoon, koska pohja on hyvä omaksua nopeasti uusia asioita. Elämä Germersheimin vieraassa kulttuurissa antoi myös laajan kokemuksen monikulttuurisuuteen, koska opiskelijatovereita oli miltei joka puolelta maailmaa. Vaikka suomalaisista Germersheimin opiskelijoista ei tullut varsinaisesti isänmaallisia, he oppivat kuitenkin arvostamaan kotimaataan ja näkemään sen myös kriittisemmin kuin aiemmin, koska he olivat saaneet opiskeluvuosiensa aikana vertailupohjaa.

Kehittymistä eri elämänvaiheissa voidaan ohjata vaikuttamalla taitojen ja intressien kehittymiseen ja auttamalla yksilöitä arvioimaan todellisuutta ja minäkäsityksen kehittymistä. Työtyytyväisyys on suoraan verrannollinen siihen, missä määrin yksilö on kyennyt toteuttamaan minäkäsitystään. Urakehityksen tutkimustuloksissa yksilön ja sosiaalisen ympäristön välillä sekä minäkäsitysten ja todellisuuden välillä tapahtuva synteesi- tai kompromissiprosessi on roolikäyttäytymisen ja palautteesta oppimisen prosessi, vaikka roolia esitettäisiin mm. todellisen elämän tilanteissa. (Ruohotie 1993, 144).

Down (2006a) kirjoittaa yksilön minäkäsityksen muodostumisesta perittyjen pyrkimysten, fyysisten ominaisuuksien ja individuaalisten mahdollisuuksien vuorovaikutuksessa ymmärtää erilaisia rooleja ja tehdä niistä evidenttejä olemalla tietoinen siitä, että yhteiskunta hyväksyy ne.

Ammatilliset preferenssit ja kompetenssit, elämään ja työhön liittyvät tilanteet sekä minäkäsitykset muuttuvat ajan ja kokemusten myötä. Sosiaalisen oppimisen tuloksena minäkäsitykset vakiintuvat siirryttäessä myöhemmästä nuoruusvaiheesta myöhäisempään kypsyysvaiheeseen. (Ruohotie 1993, 143). Heikkilä (2006) puolestaan toteaa yksilön minäkäsityksen ja itsetunnon olevan lähes päällekkäiset ilmiöt. Positiivinen minäkäsitys on hyvän itsetunnon perusta. Sillä on selkeä yhteys yksilön kokemukseen omasta elämänhallinnan tunteesta. Kun henkilöllä on vahva itsetunto, hän tuntee myös sisäisesti hallitsevansa elämänsä. Hän kokee omalla toiminnallaan voitavansa vaikuttaa niihin seikkoihin, joita hän kohtaa elämänsä aikana.

Nuoruusiän kehitystilanteen keskeisenä piirteenä on aikuistumisen kynnyksellä oleminen, jolloin nuori on tulevaisuuttaan koskevien merkittävien ratkaisujen edessä. Yksi vaikeimpia ratkaisuja on ammattia koskeva päätöksenteko ja sen toteuttaminen. Tulevaisuuteen suuntautuminen on tässä olennaisin piirre, sillä nuoret tarkastelevat nykyisyyden toimintaansa tulevaisuuden perspektiivistä. (Sinisalo 1979, 20–21; Boshowitsch 1970, 255).

Informantit oppivat ottamaan vastuun omasta elämästään ja huolehtimaan omista asioistaan. He oppivat arvostamaan suomalaista taustaansa samanaikaisesti kansainvälistymällä. Turha sinisilmäisyys katosi ja itseluottamus kasvoi. Opiskeluaika oli kasvua ihmisenä, mikä auttoi löytämään uudet puolet itsestä ja jopa uuden maailman. Kynnys madaltui vaihtaa maata, kieltä ja kulttuuria. Monet informantit kertoivat saaneensa pysyvän nälän saksan kieleen ja kulttuuriin. He kokivat interaktiivista oppimista. Hautaniemi (2001, 15) toteaa, miten kiinnostavia ovat ryhmärajat, joissa toisaalta erotutaan, mutta toisaalta tuotetaan uutta yhteistä tapaa orientoitua uuteen tilanteeseen. Ihmisen luova kyky jakaa tietoa ja merkitystä on monimuotoinen, ja hänen tapansa hyödyntää sosiaalista ja kulttuurista taustaansa lähes rajaton.

Eräs informantti kertoi teemahaastattelussa, miten hänen kohdallaan kansainvälistyminen tuli lähelle:

”Kulttuurikylyyn saa mielestäni aina, kun oleskelee vieraassa ympäristössä tai pelkästään ihmisten keskuudessa, joilla on erilaiset tavat ja taustat. Kylpy saattaa olla sellainen, että kanta omaa kulttuuria ja sen paremmuutta kohtaan vain vahvistuu, tai sellainen, että hyväksyy ja näkee muiden kulttuurien positiivisetkin puolet. Olin Germersheimissa vielä liian nuori ja ahmin kaikki vieraan sisääni. Saamani kulttuurikylyyn tajusin vasta myöhemmin ja katson olevani suvaitsevainen, mutta myös kriittinen muita kulttuureja kohtaan.” (Inf.26)

Minäkäsitys on tulosta vuorovaikutuksesta, jossa osatekijöinä ovat perityt taipumukset, fyysinen olemus, yksilölliset mahdollisuudet havaita ja suorittaa erilaisia rooleja ja arvioida, miten muut hyväksyvät roolikäyttäytymisen (Ruohotie 1993, 144).

Heikkilän (2006, 58) mukaan minäkäsitykseen liittyvä minän arvostus viittaa yksilön itsekunnioitukseen ja henkilökohtaisen arvon kokemiseen. Ihmisen perustarpeita on tulla hyväksytyksi ja arvostetuksi ja suojella omanarvontunnettaan. Minän arvostus määräytyy yksilön aikaisemmista suorituksista, omaa kyvykkyyttä koskevista arvioista sekä siitä, miten paljon hän on ponnistellut itselleen tärkeiden päämäärien hyväksi.

Informantit sanoivat minäkäsityksen vahvistuneen työelämän muutosten myötä, mikä vei heidät usein täysin uusille urille. Eräs informantti korosti palautteen merkitystä minäkäsityksen vahvistumiselle:

"Paras palaute on esim. suullinen kiitos, kun kielitaitoni on hyvä. Tai kun turkkilainen luulee minua turkkilaiseksi, koska kieli on niin hyvä." (Inf.7)

Haasteisiin vastaaminen ja niiden voittaminen lisäävät yksilön omanarvontunnetta. Ei pidä epäillä omia kykyjä, vaan pitää uskoa, että tietynlainen defensiivinen ajattelu vähentää olennaisesti epäonnistumisen vaikutusta yksilön minäkuvaan sisäisenä yrittäjänä. (Nurmi & Salmela-Aro 2002, 60). Brownin (2000, 28–29) mukaan yksilön minäkäsitys voi mieltäytyä myös ryhmän kautta. Yksilö saattaa kategorisoida itsensä ryhmän kautta, ei ainoastaan niin, että ympäröivät ihmiset luokittelisivat hänet. Ryhmän koheesiolla, yhteenkuuluvuuden tunteella, on merkitystä sekä minäkäsityksen muodostumiselle että yhteisten tavoitteiden saavuttamiselle.

Vertaisryhmänä saksalaiset opiskelijat hämmästyttivät informantteja sanavalmiudellaan ja aktiivisuudellaan. Tämän tutkimuksen informanteista tuli sanavalmiita opittuaan lisää saksan kieltä ja omien sanojensa mukaan he kokivat kasvunsa Germersheimissa tapahtuneen nopeammin ja intensiivisemmin kuin asia ehkä olisi ollut Suomessa. Kasvun paikka nähtiin pakkona, joka koitui kullekin eduksi.

5.2.2.2 Saksan kielen ja kulttuurin tuntemus

Kaikki informantit olivat sitä mieltä, että Germersheimissa opiskelulla oli merkitystä heidän kielitaidolleen ja saksalaisen kulttuurin tuntemukselleen ja sitä kautta heidän työelämälleen. Germersheimissa olemisen aikana heidän Eurooppansa kutistui ja tuli heitä lähemmäksi.

Germersheim oli monelle informantille opiskelupaikkavaihtoehtoista helpoin, koska siellä saattoi keskittyä kielten opiskeluun. Monella oli tullessaan saksan kielen taito vielä sen verran epävarma, että vaikka talous- tai oikeustieteen luennoilla istuminen oli kiinnostavaa, siitä ei ollut paljon hyötyä kielellisen ymmärtämisen kannalta vielä opiskelun alkuvaiheessa. Osa informanteista oli lukenut vain lukion kolmivuotisen saksan oppimäärän, mutta juuri he olivat olleet ennen opiskeluaan noin vuoden verran Saksassa töissä, kuten au pairina, hotellissa siivoojana, ravintolassa tarjoilijana, sairaala-apulaisena tai koulun tai jonkin muun laitoksen keittiössä apulaisena. Germersheimin loppututkinto valmisti suoraan ammattiin, joten akateeminen, tarkalleen työtä kuvaava titteli oli jo valmiina, kun informantit menivät hakemaan töitä. Opiskelu antoi valmiuden uskaltaa ottaa tehtäviä vastaan. Harvoin kuitenkaan löytyi kokopäiväistä kääntäjän työtä, joten työt olivat informanttien kertomusten mukaan hyvin moninaisia kieliä opiskelleelle työnhakijalle.

"Urakaaren alussa juuri kääntäjän koulutuksella ei ollut paljon merkitystä. Olin tietysti yliopistokoulutuksen saanut ja osasin hyvin kaikkia kieliä, joita tarvittiin ensimmäisessä työpaikassani suomalais-saksalaisen yrityksen sihteerinä. Tähän ensimmäiseen vakituiseen työ-

paikkaan pääsin lehti-ilmoituksen ja haastattelun perusteella. Työnantaja ei ollut kuitenkaan hakenut kääntäjää vaan sopivaa sihteerää.” (Inf.6)

Ympäristötietoisuus ja vihreät arvot tulivat tutuiksi. Informanttien mielestä Suomessa nähdään asiat ehkä liian ahtaasti, mutta Saksan vuodet avarsivat. Riippumatta siitä, mihin aikaan opiskelu tapahtui, maailman politiikalla oli merkitystä. 1960- ja 1970-lukujen Saksassa ja muuallakin Euroopassa oli merkittävää seurata Baader-Meinhof-Gruppe-liikehdintää, jolla oli valtava vaikutus juuri opiskelijanuorisoon. Monilla nuorilla suomalaisilla tapahtui herätys poliittisiin kysymyksiin juuri Germersheimissa. Saksalainen keskustelukulttuuri edesauttoi heitä ilmaisemaan ajatuksia, kuuntelemaan ja muokkaamaan mielipiteitä sekä perustelemaan niitä.

”Opiskelun ohella kävin töissä U.S.Armyyn campillä Germersheimissa. Se oli suurin jenkkiarmeijan depot Saksassa. Tarjoilin kasinolla pari kertaa viikossa henkeni pitimiksi ja parina kesänä olin toimistotöissä, lähinnä konekirjoittajana. Vietnamin sota tuli melko lähelle, sillä elettiin 1970-lukua ja amerikkalaisia sotilaita tuli Vietnamista juuri tänne depot-alueelle. Olivat surkeaa porukkaa. Suurin osa enemmän tai vähemmän huumeiden koukkuun jääneitä. He olivat Vietnamin suhteen vaihtonaisia miehiä eivätkä he Saksassakaan viihtyneet. He eivät olleet pidettyjä Germersheimissa. Mutta heidän kanssaan työskentely niin kasinolla kuin toimistossakin oli piristävää saksalaisiin työpaikkoihin ja työtovereihin verrattuna.” (Inf.27)

5.2.2.3 Monikulttuurisuuden oppiminen

Himanen (2004, 29) näkee maahanmuuton, ulkomailla toimimisen ja kansainvälisen verkostoitumisen toisiaan täydentävinä strategioina, joita kaikkia tarvitaan. Alhon (1994, 87, 90) mielestä vieraan kulttuurin kohtaaminen on yksi niitä tilanteita, joissa ihmisen maailmankuva ja hänen orientaaliemekanisminsa joutuvat erityisen kovalle koetukselle. Sopeutuminen on kykyä ottaa vastaan uutta informaatiota ympäristöstä ja antaa sen muodostua osaksi omaa maailmankuvaa. Elorannan (1996, 37) mukaan vieraaseen kulttuuriin sopeutuminen on ihmisen ja hänen ympäristönsä välistä vuorovaikutusta, johon vaikuttavat mm. konteksti, ihmisen ominaisuudet, käyttäytyminen, kokemukset ja kokemusten tulkinta.

Eräs informantti toteaa narratiivissaan sopeutumisestaan uudessa kotimaassaan:

”Elän mielelläni Saksassa, elämäntyyli sopii minulle. Kontakti Suomeen on tosin edelleen kiinteä, enkä osaa kuvitella kesälomaa ilman Suomea.” (Inf.2)

Monet informantit kiittävät Germersheimin aikaansa saamastaan laajasta saksalaisen kulttuurin tuntemuksestaan. Saksalaisen kulttuurin rinnalla he oppivat tuntemaan monen muun kulttuurin edustajia, sillä oppilaitoksessa oli opiskelijoita eri puolilta maailmaa. He toteavat useaan otteeseen työnantajien arvostavan ulkomaan kokemusta ja kielitaitoa. Informantit kertovat saaneensa laatimistaan seminaaritöistä valmiuksia mm. sellaisiin kirjoittamisen tekniikoihin, joihin he eivät Suomessa opiskelleina olisi ehkä tutustuneetkaan. Monet ovat päässeet työskentelemään kansainväliseen ilmapiiriin ja käyttämään kielitaitoaan. Kahdessa tapauksessa työnantaja Suomessa oli epäröinyt informantin tut-

kintoa, koska sitä ei ollut suoritettu Suomessa. Niin työntekijöiltä kuin työnantajiltakin vaaditaan entistä enemmän kansainvälisen monikulttuurisuuden ymmärtämistä ja vuorovaikutustaitoja ongelmien ratkaisemiseksi. Monikulttuurinen osaaminen on asiantuntijuuden ja identiteetin luonteva osa. Informantit ovat avarakatseisia, suvaitsevaisia eivätkä epäile omia kykyjään. He tuntevat itsensä etuoikeutetuiksi, koska kielen lisäksi he tuntevat myös kulttuurin.

Germersheimissa opiskellut matkailualalla toimiva suomalaisen toimintamien haltija on sitä mieltä, ettei hän ymmärtäisi saksalaista kulttuuria yhtä hyvin, jos hän olisi opiskellut Suomessa. Hänestä markkinointi saksalaisille on helpompaa, kun on elänyt saksalaisessa kulttuurissa. Kulttuurin tuntemus on ehdoton edellytys käännöstoissa; se on kääntäjän ammattiosaamista.

5.2.2.4 Itsensä jatkuva kehittäminen

Elämäntilanteen kehitys ratkaisee, miten ura etenee. Työn merkitys elämäntapana tai kutsumuksena on kokonaisvaltaista työlle omistautumista, ja työstä tulee elämän keskeinen sisältö. Se on itsensä toteuttamista, mutta myös muiden palvelemista. Työ urana tai ammattina viittaa voimakkaaseen yksilöllisyyteen. Siinä työn merkitys liittyy yksilön uralla etenemiseen, vastuun ottamiseen, taitojen harjoittamiseen ja ammatin arvostamiseen. Näissä tapauksissa työhön samastuminen on vahva ja suhtautuminen työhön positiivinen. (Mäki 1999, 83).

Morschhäuser (2005, 302) tuo esiin tutkimuksessaan, että oma-aloitteisuus ja henkilökohtainen kehittymiskompetenssi tarvitsevat hedelmällisen kasvualustan. Keski-ikäiset työntekijät, jotka ovat vuodesta toiseen tehneet yrityksessä samaa työtä, kadottavat itseluottamuksen oppimiskykynsä. Henkilökohtaiset pyrkimykset kouluttaa ja kehittää itseään murenevat arkipäivän rutiineissa, erityisesti kun työ vaatii ajallisesti aina vain enemmän. Tämän vuoksi juuri yrityksen vanhimmat työntekijät, joilla on muita vähemmän monipuolista ammatillista osaamista, tarvitsevat henkilökohtaista keskustelua ja ohjeistusta, joiden avulla heitä aktivoidaan ja tuetaan jaksamaan työssään.

Tässä tutkimuksessa informantit usein ratkaisevat Morschhäuserin esiin tuoman ongelma ryhtymällä opiskelemaan uutta ammattia, vaihtamalla työpaikkaa, ryhtymällä freelanceriksi tai yrittäjäksi vielä lähellä eläkeikääkin. Eräs informantti ei näe työskentelylleen mitään estettä iäkkäänäkään kääntäjänä:

"Jatkossa haluan kääntää samalla tavoin innokkaasti ja mielenkiinnolla. Verottajalta odotan ymmärrystä. Yli 70-vuotiaat kääntäjät auttavat minua näkemään eteenpäin, siinäkin iässä voi olla aktiivinen ja vakavasti otettava. Ei ole ajatusta jäädä eläkkeelle." (Inf.26)

Ruohotie ja Honka (2003) peräänkuuluttavat ajattelemisen taitoa työelämään. Ammattinsa hallitseva työntekijä pystyy analysoimaan ongelmia, olemaan aloittekykyinen ja valmis ennakoimaan alansa kehitystä sekä ottamaan vastuun työkäytäntöjen toimivuudesta. Korkean asteen ajattelun taidot ovat sidoksissa kriittiseen päättelyyn, ongelmanratkaisuun ja luovaan ajatteluun. Nämä ovat kognitiivisia prosesseja, jotka edistävät ammattispesifistä osaamista, syventävät työtehtävien ymmärtämistä ja lisäävät tietojen ja taitojen siirrettävyyttä. Vaikka

henkilöllä on vahva ammattispesifinen taitotieto, hänellä saattaa olla hyvinkin paljon puutteita ajattelun taidossa. (Ruohotie & Honka 2003, 23). Huuskonen (1992, 22) näkee ajattelun olevan sidoksissa henkilön päämääriin, tavoitteisiin ja maailmankuviin. Maailmankuvan pohjalta johdetaan intentionaalisia ratkaisuja eri tilanteisiin punnitsemalla ja järkeilemällä. Intentio tarkoittaa aikomusta tehdä jotain, se tarkoittaa teon tavoitteellisuutta ja päämäärähakuisuutta.

”Vasta opiskelun aikana tajusin, miten kaikki liittyy toisiinsa kuin suuren palapelin pienet osaset. Opin siinä juuri elämää varten, vaikka sitä ei moni ehkä uskoisi; hyödynnän tätä esimerkiksi tänäkin päivänä, kun opastan matkailijoita [...] kaupunkioppaana.” (Inf.6)

Informantit haluavat kehittyä alallaan edelleen ja uteliaisuudesta eri aloja kohtaan he käyvät erilaisia kursseja ja kouluttautuvat edelleen. Kääntäminen on työtä, jossa oppii jatkuvasti uutta ja joka pitää pirteänä, kuten moni informantti asian ilmaisi. Kaikki informantit ovat ammattitietojensa ja -taitojensa osalta riippuvaisia jatkuvasta jatko- ja täydennyskoulutuksesta. Uralla voi käyttää kaikkea koulutusta hyväkseen.

Saksassa opettajan koulutuksen hankkinut Germersheimista valmistunut suomalainen kääntäjä kiittää kääntäjäkoulutusta. Hän saikin tästä koulutuksesta paljon hyväksi luettua opettajan opintoihinsa, mm. kirjallisuuden ja maantiedon osuudet. Peruskoulun opettajan koulutus Saksassa ei kestänyt näin ollen hänen kohdallaan paria vuotta kauempaa. Germersheim oli edellytys opettajakoulutukselle, koska suoraan Suomesta tullessa opettajaksi opiskeleminen ei olisi kielivaikeuksien takia onnistunut.

Eräs informantti kertoi olevansa tyytyväinen lisäkoulutuksestaan, jonka kautta hän on saanut lisätietoa käännöstöitään varten:

”Lisäkoulutuksen kautta olen oppinut sanaston lisäksi myös asiakokonaisuuksia, esim. auton moottoreista. Kävin Hildesheimin kieli-instituutissa neljä kertaa 4-päiväisessä seminaarissa. Aina oli jokin aihepiiri, esim. elintarvikekemialla, ja kielet englanti ja saksa. Uusimman teknologian seminaareja, ja niissä puhuttiin mm. uusista laitteista. Technical writing -seminaarissa kävin myös, mutta kaikista puuttui aina suomen kieli. Suomessa ei ole ollut vastaavaa tarjontaa. Kävin Frankfurtin yliopiston verkkoyliopiston kautta taidehistorian yleistiedon, sosiaalilääketieteen ja tekniikan kurssit. Ne ovat Vorprüfungen varsinaisille opiskelijoille. Halusin saada lisää tietoa näiltä alueilta käännöstöitä varten.” (Inf.26)

Koiranen (2000, 126–127) toteaa, että [perheyrytyksen] työpaikka on oivallinen oppimisympäristö ja että on syytä tunnistaa muiden ihmisten merkitys sille, mitä ja miten voimme oppia. Oma oppimisemme on sidoksissa toisiin. Vuorovaikutteinen oppiminen tekee meille tämän riippuvuus- ja sitoutumissuhteen muihin tavallaan selvemmäksi kuin vanhakantainen näkemys itseoppineesta oppijasta.

Ruohotie (1996) puolestaan toteaa, että meillä saattaa yksilöinä olla puutteellinen tai vääristynyt kuva oppimisesta. Syiden sysääminen muiden niskoille ja itsensä kokeminen ulkopuolisena ja olosuhteiden uhrina vääristävät suhdettamme todellisuuteen. Jotta voisimme edistää tiedon luomista, meidän on syytä tunnistaa vääristymät episteemisessä, sosiolingvistiksessä ja psykologisessa merkitysperspektiivissä. Merkitysperspektiivit saattavat muuttuakin, sillä niissä voi

tapahtua uusiutumista ja muuttumista joko suunniteltujen oppimiskokemusten tai erilaisten elämäntilanteiden seurauksena. (Ruohotie 1996, 82–83).

Super (1990, 222–223) näkee yksilön minäkäsityksen kahtiajakoisena eli se toimii eri rooleissa ja tilanteissa. Keskipisteenä on yksilö, joka valitsee ja sopeutuu sosiaalisessa tilassa, jossa yksilöt nähdään persoonina eri rooleissa, tilanteissa tai asemissa ilmentämässä jotakin toimintasarjaa tai suhdeverkostoa. Yksilöllä on sarja minäkäsityksiä, ja jokainen yksilö etsii kykyjensä kautta mahdollisuuksia intresseilleen ja yhteiskunnallista vaikutusmahdollisuutta.

Tämän tutkimuksen perusteella parantunut kielitaito on väylä kulttuuriin ja sosiaalistumiseen. Parantuneen kielitaidon myötä informantit pystyivät hankkimaan enemmän ja yksityiskohtaisempaa tietoa kulttuurista. Tätä kautta taas lähestyminen työtovereihin työpaikassa kasvattaa persoonallisten ja sosiaalisten piirteiden sekä valmiuksien dimensioita. Rand (1988, 102) on todennut, ettei sosiaalinen ympäristö pakota oppijaa ajattelemaan tai estä häntä ajattelemasta. Mutta sosiaalinen ympäristö voi kyllä innostaa tai lannistaa joko mahdollistamalla tai vaikeuttamalla rationaalisen päättelykyvyn soveltamista. Sosiaalinen ympäristö saattaa rohkaista ajattelua ja paheksua sen laiminlyöntiä tai se voi lannistaa ajattelun.

Tässä tutkimuksessa eräs informantti kiittää kodin tukea, että jaksaa työskennellä työympäristön usein raskaiden paineiden alla:

”Matkojen suunnittelu on ollut uraani. Myös matkanjohtajana on ollut erittäin opettavaista. Helppoa ei ole ollut monien erilaisten ihmisten kanssa. Työ on ollut usein hermoja raastavaa, mutta olen saanut käyttää saksan kieltä, myös venäjää. Jo opiskelun aikoina pääsin tutustumaan erilaisiin kansallisuuksiin. Olemme kotona puhuneet aina kolmea kieltä. Lapsille kolmen kielen taito on ollut erittäin tärkeää. Miehelläni oli kielitutkimuksissaan helppoa käyttää omia lapsiaan esimerkkeinä.” (Inf.11)

5.2.3 Kyvykkyyden ja kokemusten hyödyntäminen työelämässä (tutkimuskysymys 3)

Narratiiveja lukiessani, teemahaastatteluja tehdessäni ja niitä tulkitessani välittyi selvästi Germersheimin suomalaisten ylpeys ammattiosaamisestaan. Se on pitkän ja sitkeän työn tulos. Heidän elämänsä ei ole ollut aina helppoa, sillä informantit ovat läpikäyneet elämän koko kirjon avioeroineen, vakavine sairauksineen, puolison menetyksineen, suurine pettymyksineen niin yksityis- kuin työelämässäkin. Mutta suurta osaa heitä yhdistää peräänantamattomuus, sisukkuus ja optimistisuus.

Ruohotie & Honka (2003, 14) näkevät ammattiosaamisen kolmen tekijän tai ominaisuuden funktiona:

- ammattispesifinen taitotieto, jossa yhdistyvät ammatin hallintaan liittyvien tietorakenteiden kompleksisuus ja syvä ymmärrys,
- kyky soveltaa ammattispesifiä taitotietoa erilaisissa konteksteissa ja
- metakognitiiviset taidot, kuten kyky reflektoida, ymmärtää ja kontrolloida omaa oppimistaan.

Tässä tutkimuksessa voin kategorisoida ammattiosaamisen hyödyntämistä seuraavien pää- ja alakategorioiden avulla, jotka nousivat esiin informanttien narratiiveissa ja haastatteluissa. Kaikkia näitä osaamisen alueita informantit tarvitsevat selvittääkseen työelämässään yrittäjinä, freelancereina ja palkkatyöläisinä. Näin täyttyvät myös yrittäjyyden kriteerit:

- riskinotto (oppia uutta ja linkittää sitä vanhaan),
- töistä ja tehtävistä selviäminen (päämäärätietoisuus, huolellisuus, tarkkuus, täsmällisyys, palkka) ja
- yhteistyötaito (empatia, taito yhdistää kääntäjän, tulkin, opettajan ja oppaan työ) ja kommunikointitaito (markkinointi, kieli ja kulttuuri, kielen opetus, kielen tulkkaamisesta kielen tulkintaan).

5.2.3.1 Riskinotto

Giddens (1999, 35) kirjoittaa, ettei riskin ottamiseen voida suhtautua pelkästään negatiivisesti. Riskin täytyy olla hallittu, ja aktiivinen riskin ottaminen on dynaamisen talouden ja innovatiivisen yhteiskunnan ydin. Elämme globaalissa ajassa, jolloin riskin kanssa toimeen tuleminen tarkoittaa uusien ja erilaisten tilanteiden sietämistä.

Kamppinen ja Malaska (2002) määrittelevät riskin mahdollisten maailmojen verkostoon sijoittuvana haitan, tappion tai vaaran mahdollisuutena. Riski vaatii paikalle päätöksentekijän, eli pelkkä mahdollisten maailmojen polusto, joka voisi olla olemassa ilman ihmistäkin, ei riitä tuottamaan riskiä. Riskit ovat ajallisia ominaisuuksia eli ne ovat tilamuutoksia läpikäyvien systeemien ominaisuuksia. Päätöksentekijät ovat tällöin itse osallisina vaikuttamassa siihen, miten tapahtumat etenevät ja mihin mahdolliseen maailmaan milloinkin siirrytään. Aikaulottuvuus on läsnä, kun ihmiset arvioivat riskien vakavuutta. (Kamppinen & Malaska 2002, 81–83).

Riskinottokyky on halua ottaa työtä koskevia harkittuja riskejä etsimällä ensin vaihtoehtoja ja erilaisia toimintatapoja. Samanaikaisesti tulee tiedostaa mahdolliset negatiiviset seuraamukset ja tarkkailla etenemistä asetettuihin tavoitteisiin. (Koiranen & Ruohotie 2001). Riskinotto pitää sisällään halukkuuden kokeilla erityisiä mahdollisuuksia käyttää voimavaroja, joiden avulla nähdään mahdollisuus selvittää suuriakin voimavaroja kysyvistä epäonnistumisesta tai tappiosta, mutta joiden käyttö nähdään myös luovana yrityksenä lieventää, hallita ja jakaa erilaisia riskejä. (Miller & Friesen 1983; Covin & Slevin 1994).

Toiminimen perustamisessa päätöstä helpottaa ammattiosaaminen, sillä se on mainosvaltti. Ammattiosaamisen kasvun myötä informantit kertoivat uskaltavansa ottaa vastaan laajoja ja hankalia tehtäviä, koska kielityöläisinä he kokevat uusia ja innovatiivisia haasteita, kuten messujen järjestämisen, messuille osallistumisen ja messujen jälkihoidon kokonaisuena ketjuna. Sopivankokoinen riski on haaste, joka innostaa jatkamaan, kuten eräs informantti asian ilmaisi.

”Olen aina ryhtynyt pelkäämättä minulle osoitettuihin tehtäviin. Jos olen empinyt, on minulla ollut tukijoukkoja, jotka ovat auttaneet. En ole koskaan epäroinyt pyytää apua. Rahat eivät

ole koskaan päässeet loppumaan, sillä olen tarkan markan ihminen. Kiitos kotikasvatuksen. Olen halunnut oppia uutta, mikä ei ole minulle aina onnistunut. Olen kuitenkin sitä mieltä, ettei minun opettajana tarvitse osata kaikkea. Pääasia lienee, että hallitsen opettamisen taidon. Nautin opettamisesta miltei aina. Olen monenlaisen työn kautta päätyneet opettamiseen, ja kaikki nuo matkan varrella olleet työt ja tehtävät ovat ehkä ohjanneet minua opetukseen. Sanaanlasku sanoo, ellet itse osaa, ryhdy opettajaksi. Tämä on toteutunut kohdallani. Alkutaipaleella surin sitä, etten osaa ja saatan sitä kautta menettää työtehtäviäkin, jolloin minulle saottiin, ettei kai sun tarvikaan osata, pane ne opiskelijat töihin.” (Inf.27)

Riskiä lisäävinä tekijöinä tutkimuksen kohderyhmän henkilöt näkevät monien ennalta arvaamattomien tekijöiden muutokset ympäristössä. Yhtenä riskitekijänä he näkevät esim. muutokset toimeksiantajien strategioissa. Nykyisen työelämän monet muutokset tapahtuvat nopeasti eikä niiden suuntaa pystytä ennakoimaan. Tätä kautta tilanteet saattavat olla hyvin haasteellisia, koska muutoksiin reagoiminen vaatii mukautumista. Yrittäjille ja freelancereille toimeksiantajat ovat voimavara, joka on myös markkinointikanava saada uusia toimeksiantajia. Tällöin toimeksiantajat ovat toisilleen välittäjiä. (ks. myös Koironen 1993, 144–149).

5.2.3.2 Töistä ja tehtävistä selviäminen

Ajan uuteen arvottamiseen liittyy oivallus siitä, että vähemmän voi olla enemmän, tai että pitää ehtiä tehdä loppuelämässään vain oikeita asioita eikä paljon kaikenlaista. (Siltala 2004, 425). Mitä useammin koemme työniloa, sitä parempi on työkykymme. Tämä pätee kaikkiin ikään tai sukupuoleen katsomatta. Myös innostus työhön heijastuu voimakkaasti työkykyyn. (Ilmarinen 2006, 393).

Joillakin tämän tutkimuksen informanteilla on samanaikaisesti neljä eri ammattia: kielenkääntäjä, tulkki, opettaja ja kaupunkiopas. Siinä ohella he ovat myös vaimoja, äitejä ja isoäitejä. Näissä kaikissa rooleissa heidän on ymmärrettävä erilaisia ihmisiä ja kulttuureja. Jotkut ovat puolipäiväisesti toimistossa töissä ja toimivat sen lisäksi freelancereina.

”Ilman ammattiosaamista en voi työtäni harjoittaa. Työ on haastavaa, olen ajautunut työhöni elämän pakotteista. Olen kiitollinen siitä, millainen elämänkaareni on ollut. En ole tehnyt vain yhtä asiaa, vaan olen saanut oppia uutta koko ajan. Asiakkaat ovat kiinnostavia, erilaisia elämäntarinoita on hauska kuunnella.” (Inf.15)

Työ vaatii jatkuvaa opiskelua, mikä loppujen lopuksi helpottaa elämää ja sen ymmärtämistä. Ympäristön ja organismin vaatimuksista selviytyminen ja menestyminen tietyssä elämänvaiheessa riippuu yksilön valmiudesta kohdata haasteet ja suoriutua niistä. (Ruohotie 1993, 144).

”Koulutus antaa mahdollisuudet päästä tutustumaan omiin rajoihinsa, ehkä sen ylikin. Olen aina pitänyt tarkasti huolta elämäkerrastani, jota yhä pidän nk. käyntikorttinani. En ole koskaan jättänyt ainuttakaan koulutusjaksoani kesken, olen pitänyt huolta, että saan päästötodistuksen, vaikka opiskelu ei olisi maistunut. Arvosanat eivät ole niin tärkeitä kuin se, että on suorittanut koulun, opiskelun tai kurssin loppuun saakka. Olen huomannut, että sille annetaan sekä työelämässä että uuteen paikkaan pyrkimisessä arvoa. Tittelit ovat valitettavasti ensi silmäyksellä tärkeitä, myöhemmin ansaitaan työpanoksen mukaan tai olisi ansaittava.” (Inf.29)

5.2.3.3 Yhteistyö- ja kommunikointitaito

Ruohotie (1998) kirjoittaa vuorovaikutukseen perustuvassa urassa yksilön tarvitsevan kehittyäkseen ensinnäkin ihmissuhteita, jotka ovat toisistaan riippuvaisia, molemminpuolisia ja vastavuoroisia. Toiseksi uran kehittyminen vaatii yksilöltä valmiutta pitää ihmissuhteita oman oppimisensa ja kehittymisensä lähteinä. Kolmanneksi vuorovaikutteisessa urassa yksilöltä edellytetään ihmissuhdetaitoja, kuten empatiaa, itsereflektion taitoa ja kykyä altistaa itseään. Lisäksi tarvitaan itseilmaisua, aktiivista kuuntelua ja taitoa hyötyä palautteesta. Neljäntenä seikkana voidaan mainita vielä työajan ulkopuolisen elämän vaikutus vuorovaikutukseen perustuvassa urassa. (Ruohotie 1998, 108–109).

Himanen (2004) kirjoittaa verkostojen tärkeästä merkityksestä. Kannustus merkitsee sitä, että vuorovaikutus toisten kanssa on rikastuttavaa eikä se vie mitään pois omasta ammattitaidosta. Se on anteliaisuuden muoto pihistyksen sijaan. Siinä ei koeta muita uhkina itselle, vaan he ovat mahdollisuuksia, joiden kautta maailmasta voi tulla kaikille rikkaampi. Arvo ei ole maailmassa niukka vara, vaan sitä riittää kaikille. Yhteisöllisyyden ja kannustuksen puuttuminen johtaa kateuden ilmapiiriin. (Himanen 2004, 7).

Eräs informantti kirjoitti narratiivissaan yhteistyöstä ja verkostoitumisesta kääntäjien kanssa seuraavaa:

”Aluksi mietin sitäkin, minkä asenteen otan käännöskollegoihini (suomalaisiin), siis oikeastaan kilpailijoihin. Joku kysyikin suhtautumisestani kilpaileviin kääntäjiin. Olin päättänyt alunperinkin olla yhteistyössä. Yhteistyö = puhaltaa samaan hiileen, ts. apua pyydettyessä auttaa kykyjeni mukaan. Näin yhteistyön tärkeänä tekijänä työssäni, kilpailun näen haitallisenä. Milloin oikeiden sanojen tai ilmausten kanssa, milloin oikeiden apuvälineiden löytämisessä (henkilöt, kirjallisuus jne.), milloin suosittelemalla kääntäjäkollegaa tai jotakuta heistä omalle toimeksiantajalleni, ellen itse pystynyt ottamaan tehtävää vastaan. Olen sitä mieltä, ettei missään tapauksessa kannata uhrata aikaa kilpailuun, esim. alentamalla hintoja, etsimällä virheitä toisten käännoksistä, puhumalla pahaa toisista jne. Tehtäväni kääntäjänä on nimitäin pitää puoliani sekä toisten kääntäjien puolta.” (Inf.14)

Vaativaa asiatekstiä on usein mahdoton kääntää ilman asiantuntija-apua, ja monet kääntäjinä toimivat informantit kokivat tässä yhteistyön esimiehen tai toimeksiantajan kanssa olevan kallisarvoista, sillä he hallitsevat substanssin ja kääntäjä kielen, sen tulkitsemisen ja vieraan kulttuurin. Esimerkin liike-elämän puolelta tuo eräs informantti, joka taitaa Saksassa olevan suomalaisen firman sihteerinä vieraiden kestityksen oikealla tavalla erilaisia saksalaisia tapoja ja tottumuksia noudattaen. Suomesta tullut yrityksen johtaja saattaa tehdä huomattavia erehdyksiä tuoreena maahanmuuttajana. Tiittula (1992, 143) toteaa, että kulttuurien välinen viestintä sisältää runsaasti väärinymmärryksen mahdollisuuksia. Näitä eroja saatetaan liioitella, jolloin unohdetaan yhtäläisyydet. Ei kiinnitetä ehkä riittävästi huomiota siihen, että puhujat kulttuurieroista huolimatta voivat saavuttaa yhteisymmärryksen. Kommunikoimmehan äidinkielellämmekin päivittäin hyvin monenlaisten ihmisten kanssa, joiden viestintätavat ovat erilaiset kuin omamme.

Lähi-idässä kansainvälisen peruskoulun opettajana toiminut informantti viihtyi aiemmin ulkomailla opiskelleena muiden kansallisuuksien kanssa erin-

omaisesti, koska elämä eri kulttuurien edustajien kanssa toimi hyvän kielitaidon ja eri kulttuurien ymmärtämisen kautta. Opettaessaan Saksassa maahanmuuttajille saksaa ja muita aineita informantit osaavat asettua oppilaan asemaan erityisesti saksan kielen opetuksessa ja oppimisessa. He käsittävät kielen vaikeudet ja osaavat välittää kielen ulkomaalaisena toisille ulkomaalaisille. Informanttien mukaan joskus tylynkin saksalaisen kulttuurin ymmärtäminen ja hyväksyminen avautuu eri tavoin maahanmuuttajien seurassa. Paras palaute heistä on se, kun oppilas sanoo oppineensa sen, mikä kurssilla pitikin oppia.

Informantit sanovat olevansa aktiivisia, päämäärätietoisia ja joustavia. He pystyvät työskentelemään itsenäisesti ja ottamaan itsenäisesti asioista selvää, sillä vuosien työkokemus antaa heille uskallusta ja varmuutta. Heidän osaamistaan arvostetaan, jolloin heidän itsetuntonsa kasvaa. Tämän tutkimuksen mukaan toimeksiantajat eivät enää muutaman vuoden jälkeen kysy, pystyvätkö informantit kääntämään, vaan onko heillä aikaa kääntää.

"Saksan osaaminen ei ollut mikään meriitti, sitä vain piti osata saksalaisessa firmassa, mutta tämä ei koskenut miehiä. Miehet myivät, naiset tekivät kirjalliset työt. Informaatio-osasto olin tulkkauksessa Saksassa ja messuilla Suomessa. Vähän annettiin arvoa naisten kielitaidolle. Miehet myivät ja toivat sitä kautta rahaa firmaan." (Inf.13)

5.3 Vertaileva koonnos yrittäjyys vs. palkkatyö

Suomen työmarkkinat ei toimi kaikilta osin. Koulutustaso ja työhön osallistuminen ovat maailman korkeimpia, mutta koulutusrakenteen ja työvoiman kysynnän kohtaavuudessa esiintyy ongelmia. Opiskelu kestää meillä liian kauan. Työmarkkinoiden suurin haaste on kuitenkin korkea työttömyys, joka johtuu mm. nopeasta rakennemuutoksesta ja työvoiman ikääntymisestä. Jatkossa ikääntyminen ja sitä kautta kasvava työvoimapula ovat talouskasvua rajoittavia tekijöitä. (Römer-Paakkanen 2004, 34).

Tämän tutkimuksen eräs informantti ratkaisi työttömyytensä perustamalla oman toiminimen eli Ich-AG:n. Kautonen (2007, 298) kirjoittaa Ich-AG:stä, joka perustettiin Saksaan kannustamaan yrittäjyyttä. Ideana oli, että Saksan valtio maksaa kolmen vuoden ajan työttömyystaustaisille yrittäjille rahoitustukea vuosittain vähenevässä määrin: ensimmäisenä vuonna enimmillään 600 euroa, seuraavana 360 euroa ja viimeisenä tukivuonna 240 euroa kuukaudessa. Vaatimuksena tuen saantiin oli, että vuositulot eivät ylittäisi 25 000 euroa. Ich-AG houkutteli monia alkamaan yrittäjiksi, mutta vuonna 2005 Ich-AG kuitenkin lopetettiin tiukentuneiden lakiuudistusten myötä. Todettiin, että lähes 80 prosenttia toimi edelleen yrittäjinä 1,5 vuoden kuluttua yrityksen perustamisesta. Näin ollen yrittäjyys, joka aloitetaan vastentahtoisesti, saattaa muuttua ajan kuluessa positiiviseksi mahdollisuusyrittäjyydeksi.

"Kävin työvoimatoimistossa ja löysin onneksi ainakin tilapäisen ratkaisun: Ich-AG. Se on mahdollisuus perustaa yhden miehen tai naisen yritys, jossa työvoimatoimisto maksaa tukea yrityksen perustajalle kuukausittain kolmen vuoden ajan. Tukea saa vain sellainen, joka oli ollut työtön. Minun oli siis ilmoitauduttava työttömäksi marraskuussa 2004, kun hoitovapaa

loppui ja saatoin perustaa oman "käännöstoimistoni" seuraavan vuoden alussa eli tammi-kuussa 2005. Kaksi kuukautta työttömänä ollessani olin työvoimatoimiston puolesta sairaskorvattu, joten olin siinä mielessä turvattu ja saatoin jatkaa kääntämistä ja opetustyötä sivutoimisesti työttömyyden ohella. Jouduin luonnollisesti sen takia maksamaan saamani työttömyystuen myöhemmin takaisin. Mutta summa ei joka tapauksessa ollut suuri, koska se määräytyi edellisen työpaikan mukaan ja minähän olin ollut vakituisessa työssä vain puoli-päivätyössä." (Inf.6)

Jokainen Germersheimiin lähtenyt uskoi hyviin työnsaantimahdollisuuksiin palattuaan Suomeen, usein jopa illusorisesti ja epärealistisesti. Varsinkin 1970-luvulla valmistuneet kääntäjät uskoivat hyvään työpaikkaan, koska tuolloin saksan kielen merkitys Suomen liike-elämässä oli huomattava. Suurin osa kääntäjistä halusi palata tutkintonsa jälkeen Suomeen, koska he ymmärsivät, että vain harvoin pystyy suomen kieltä käyttämään saksalaisessa työelämässä. Ruohotien (1993, 143) mukaan jokainen ammatti edellyttää tietynlaisten taitojen hallintaa ja tiettyjä henkilökohtaisia ominaisuuksia. Kuitenkin ammatteihin liittyvät toleranssirajat sallivat yksilölle mahdollisuuden valita itselleen sopivan ammatin tai työtehtävän.

Substanssiosaaminen syntyy tehdyn työn, mutta myös jatkuvan opiskelun kautta. Informantit ovat ahkeria sekä opiskelemaan että tekemään töitä. 29 informantista vain yksi informantti aloitti opiskelunsa Germersheimissa ilman työkokemusta eli tuli suoraan ylioppilaskirjoitusten jälkeen Suomesta Germersheimiin. Hänet veti mukanaan kotikylästä naapurin tyttö, joka jo oli opiskelemassa Germersheimissa.

Opiskelu ja koulutus antavat kvalifikaation työhön. Informantteja yhdistävä tekijä on Mainzin yliopistossa saavutettu soveltavan kielitieteen tutkinto, joka suurimmalla osalla on ylempi korkeakoulututkinto eli 23 informantilla. Viidellä informantilla on alempi korkeakoulututkinto ja yhdellä informantilla on opiskelupaikka välikokeeseen (Vorprüfung) saakka.

Taulukossa 9 avatut teema-alueet tutkimuskysymyksiin tuovat esiin vaatimuksia ja ominaisuuksia, jotka ovat yhtä tärkeitä niin yrittäjille ja freelance-reille kuin palkkatyöntekijöille. Ne painottuvat vain eri aikaan eri tavoin kunkin kohderyhmän jäsenen kohdalla. 25 informantilla on kokemusta sekä yrittäjänä tai freelancerina että palkkatyöntekijänä olemisesta. Neljältä informantilta puuttuu yrittäjän tai freelancerin kokemus; heistä kaksi toimii opettajina, yksi on toimistotyössä ja yksi on kotiäiti.

Työtyytyväisyys ja yleensä tyytyväisyys elämään riippuu siitä, missä määrin yksilö pystyy käyttämään kykyjään ja ominaisuuksiaan, tyydyttämään tarpeitaan ja intressejään. Tyytyväisyys on riippuvainen siitä, miten vakiintuminen työssä ja elämäntavassa mahdollistaa sellaisen roolin, joka kasvun ja eksploratiivisten kokemusten myötä koetaan mieluisaksi ja sopivaksi. (Ruohotie 1993, 144).

5.3.1 Yrittäjä ja freelancer

Tässä tutkimuksessa ura nähdään mielekkäänä, niin kauan kuin työ on itsenäistä. Tällöin työstä vastataan henkilökohtaisesti ja omien ideoiden läpivieminen

onnistuu. Informantit ovat valmiita uusille urille vielä yli 50-vuotiaina, kunhan heille jätetään omaa vapautta, sillä heidän itseluottamuksensa kasvaa iän myötä. Freelancekääntäminen nähtiin hyvänä uraratkaisuna, koska se on työtä, joka antaa tietynlaista vapautta ja koska sen voi aina ottaa mukaansa.

Eräs informantti korosti erityisesti joustavuuden ja sopeutuvaisuuden merkityksiä työssään freelancerina:

"Freelancerina minulla ei ollut yhtä ylintä johtoa, jonka ominaisuuksista, arvoista, uskomuksista ja visioista olisin ollut riippuvainen, vaan minulla oli monta toimeksiantajaa, jotka saattoivat olla hyvinkin erilaisia. [...] Joustavuus ja sopeutuvaisuus olivat kohdallani ensiarvoisen tärkeitä ominaisuuksia." (Inf.27)

Mitä enemmän informanteilla on ikää, sitä optimistisempia he ovat, erityisesti yrittäjät ja freelancerit, jotka eivät näe eläkeikää työelämän päätepisteenä. Ammattinsa puolesta he näkevät itsensä etuoikeutettuina, koska he pystyvät jatkamaan työtään niin kauan kuin elinpäiviä ja terveyttä riittää, koska eläkkeelle ei tarvitse jäädä - ellei halua, kuten eräs informantti asian ilmaisi. Tärkeä tekijä tässä on kuitenkin terveys, erityisesti yli 50-vuotiaat informantit korostivat terveyden merkitystä. Elämä on heille opettanut, että terveys on tärkeämpää kuin työ. Uran huippu on pysyä terveenä, kuten eräs informantti kirjoitti. Muutamalla informantilla oli takanaan rankkojakin sairauksia, mutta niistä selvinneinä he toimivat aktiivisesti työelämässä. Tämän tutkimuksen freelancerit pitivät negatiivisena seikkana heikkoa sosiaaliturvaansa ja sitä, että jotkut työnantajat ja toimeksiantajat saattavat pitää heidän työtään halpatyönä.

Heikkilä (2006) kirjoittaa, että sisäinen elämänhallinnan tunne ilmenee itsenäisyytenä, aloitteellisuutena ja tavoitteellisuutena. Lisäksi tällainen henkilö kohtaa ongelmat haasteina. Häneen yhdistyy luovuus ja innovatiivisuus sekä muutoshalukkuus ja -kykyisyys. Akola et al. (2007) totevat tutkimuksessaan, että ammatinharjoittajat, yrittäjät tai freelancerit toteuttavat parhaiten itseään ja vaikuttavat enemmän työhönsä liittyviin asioihin kuin palkkatyössä. Työ koetaan sisällöllisesti ja henkisesti palkitsevaksi, mutta myös sitovaksi, ts. palkkatyössä uskotaan jäävän enemmän vapaa-aikaa. (Akola et al. 2007, 54).

Tämän tutkimuksen eräs informantti, joka toimii Saksassa yrittäjänä, kertoi työtyytyväisyydestään seuraavaa:

"Tähän työhön olen päätynyt, koska takanani on prosessi, joka johti minut tähän. Jatkan vielä opiskelua, mutten tiedä tässä vaiheessa, mitä tekisin. On paljon työaloja, joita voin tehdä vielä vanhana. Tällä hetkellä olen tyytyväinen työhöni tällaisenaan. Pystyn elättämään itseni, työ ei käy yli voimavarojen. Olen ajatellut vuokrata toimiston kodin ulkopuolelta - työ on työ ja koti on koti. Koko ajan on tunne, että pystyn vielä muuhunkin. Puuttuu todellinen kannustin. Hyväksyä riski silloinkin, kun se johtaa epäonnistumiseen. Jos ei uskalla yrittää uutta, ei tule mitään uutta. Olen kouluttanut kaksi lasta ja opiskellut kokopäiväisen työn ohella [...]. Koko kurssilla olin ainoa ulkomaalainen, ainoa yksinhuoltajaäiti ja ainoa nainen, joka oli kokopäivätyössä." (Inf.15)

Saksassa omaa toiminimeä hallitsevat kääntäjät ja freelancekääntäjät eivät halua enää vieraalle töihin, sillä saksalainen työhierarkia on ollut monelle painostava kokemus: ketään ei sinutella, tehtävien anto hoituu vain esimiesten kautta, tiimityötä tuskin tunnetaan ja myöhästelyä ei sallita. Saksalainen täsmällisyys

saattaa ärsyttää, mutta Saksassa työskentely auttaa ymmärtämään paikallista kulttuuria ja murretta, jotka on syytä hallita, jottei tuntisi itseään ulkopuoliseksi siellä työskennellessään. Näin kertoivat informantit kokemuksistaan.

Harvoin tai tuskin koskaan yrittäjät tai freelancerit kieltäytyvät toimeksiantajien heille tarjoamista töistä, sillä jos kerran kieltäytyy, ei sama toimeksiantaja enää tarjoa töitä. Joillakin freelancer-kääntäjillä on oma rinkinsä auttamassa toinen toistaan, jos heidän joskus on kieltäydyttävä tarjotusta työstä lomamatkan tai sairauden vuoksi. Yleisesti ottaen freelancereilla on kannustava ote toinen toisensa töihin ja tehtäviin, ja heidän yhteistyönsä toimii. Niemelä (2002) kirjoittaa verkostotyön vaativan kypsyttää, reiluutta ja tasapuolisuutta. Riskeinä ovat verkoston sisäiset klikit, jonkun osapuolen ongelmien paisuttelu ja se, etteivät kaikki asiat verkostossa tapahdu sovitulla tavalla. Kokonaisuus on tärkeää, yhden osapuolen vaikeudet eivät saa heijastua koko verkostoon. Lama on kova koettelemus verkostoyhteisölle. Siinä testataan yhteistyö. Ristiriitatilanteet tulee ratkaista nopeasti ilman suurempia vaikeuksia. (Niemelä 2002, 108–110).

Eräs informantti, jolla on Saksassa oma toiminimi, kertoi haastavasta työstään ja kiinnostavista asiakkaistaan. Hänen tulee olla empaattinen kuunnellessaan asiakkaitaan, eikä työ todellakaan ole hänen sanojensa mukaan liukuhihnatyötä. Suomessa asuvat kaksi informanttia, joilla on oma yritys, haluavat jatkuvasti kehittää yrityskuvaansa ja keksiä uutta. He pystyvät hankkimaan kannuksia saksan kielen taidollaan ja saksan kulttuurin tuntemuksellaan Saksan markkinoilla eli heidän mielestään yksillä maailman vaikeimmin valloitettavilla markkinoilla. Markkinointi Saksaan voi toimia vain saksan kielellä, jos halutaan todella päästä tuloksiin. Utelias mielenkiinto ja kaikki kokemukset ovat vieneet eteenpäin. Ei ole ollut pahoja vastoinkäymisiä, eikä ole ollut pelkoa, että työt loppuisivat. He haluavat kehittää uusia tuotteita ja viedä niitä saksalaiselle kielialueelle, mitä kautta he mahdollisesti luovat uusia työpaikkoja kotimaahansa Suomeen. Heidän mielestään on tärkeää oppia välittämään oikeaa tietoa oikeille ihmisille, löytää oikea henkilö ihmismassasta.

5.3.2 Palkkatyöntekijä

Kääntäjien ja tulkkien kohdalla palkkatyökokemuksesta on ollut hyötyä kontaktien luomisessa sekä työn käytäntöjen ja rutiinien oppimisessa. Se on tuonut kokemusta ja varmuutta. Vaikka palkkatyökokemus ei olisi ollut saman alan kokemusta kuin jolla informantti nyt toimii, on se silti ollut hyödyllistä. Kaiken kaikkiaan palkkatyökokemus on valmistanut käytännön työntekoon. (Akola et al. 2007, 55). Yksilö viihtyy parhaiten työssä, missä vastuunjako on selvä, työtovereihin ja esimiehiin voi luottaa ja toiset auttavat tarvittaessa. Hyvä esimies voi tehdä paljon pelkästään antamalla työntekijöille suhteellisen työrauhan. (Siltala 2004).

Joillekin palkkatyössä oleville informanteille mentorin merkitys työelämässä ja urakehityksessä on ollut kiistaton. Mentorin avulla he jaksavat kestää yrityksessä hankalaa johtajaakin. Saksalainen yrityskulttuuri on vahvaa roolipeiliä. Yritysten ilmapiiri on hyvin muodollista eikä hierarkian portaiden ylihypyminen ole sopivaa. Yhteydet on sen vuoksi hoidettava niin, ettei ohiteta vas-

tuuhenkilöitä. Esimiestä jopa pelätään, ja hän saattaa piiloutua sihteerin taakse, minkä vuoksi häneen on vaikea saada kontaktia. Työntekijät odottavat, että heille kerrotaan, kuka on heidän esimiehensä ja mitä heidän pitää tehdä. Kommunikointi tapahtuu miltei poikkeuksetta ylhäältä alaspäin. Koska hierarkiset suhteet ovat tärkeitä, myös tittelit ja asema ovat tärkeitä.

Eräs informantti kertoi mentorin suuresta merkityksestä kohdallaan. Mentorin vaihdettua työpaikkaa ei informanttikaan halunnut jäädä saksalaisen johtajan alaisuuteen:

"Pidin työstäni. Johtaja oli saksalainen, johtajan assistentti oli suomalainen nainen ja hänestä tuli suoranaisesti mentorini. Tämä suomalainen nainen auttoi minua paljon myös myöhemmin. Minulla oli myös jonkin verran käännöstehtäviä. Paikka oli hyvä suomalaiselle: sain olla yhteydessä Suomeen ja suomen kieleen. En tullut kuitenkaan saksalaisen johtajan kanssa toimeen, ja kun mentorini siirtyi Suomeen, lähdin pois yrityksestä." (Inf.6)

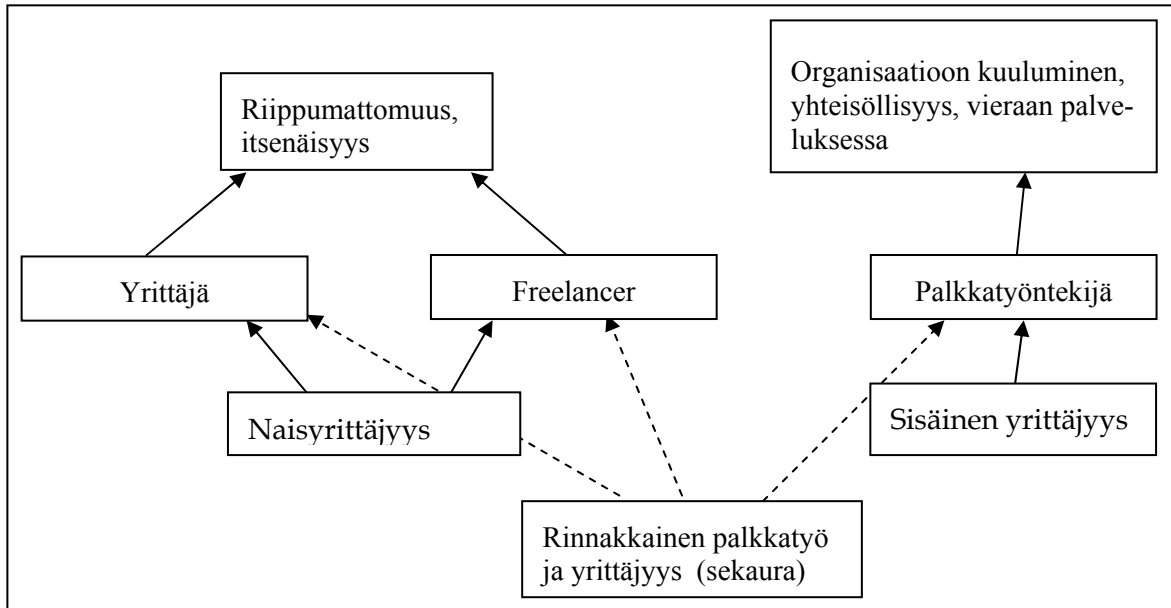
Informantit kokevat saksalaisen yritysmaailman kovin maskuliiniseksi. Osa heistä on ollut asiantuntijayrityksissä töissä, mutta monet heistä ovat kyllästyneet yritysten miesvaltaisuuteen ja lähteneet pois yrityksistä. Valitettavan usein erityisesti miehisen alan yrityksissä tämän tutkimuksen suomalaiset naistyöntekijät tuntevat olevansa pelkkiä kahvinkeitäjiä, samantekevää mikä heidän koulutuksensa on. Sukupuoliroolit näyttelevät vielä suurta roolia ainakin Saksassa ja Sveitsissä perinteisillä miesten aloilla, kuten insinööri- ja arkkitehtitoimistoissa. Muutamat informantit, jotka ovat palkkatyössä, kokevat kollegoiden merkityksen tärkeäksi, mutta naisina he kokevat olevansa toisarvoisia pienissä saksalaisissa yrityksissä. Kuitenkin suomalaisuuteen suhtaudutaan saksalaisilla työpaikoilla positiivisesti, ja suomalaiset työntekijät nähdään ahkerina, tunnollisina ja erittäin kielitaitoisina.

Suomessa palkkatyössä olevat informantit ovat kansainvälisissä yrityksissä asiantuntijatehtävissä tai opettajina. He tuntevat itsensä tärkeiksi ja arvostetuiksi. Tätä edesauttaa toisaalta tiimityöskentely ja toisaalta itsenäinen työ, kuten eräskin Suomessa asuva informantti totesi:

"Jonkin verran on tiimityötä, mutta pitkälti meillä on omat asiakkaat, joiden kanssa teemme omia päätöksiä. Työ on 90%:sesti itsenäistä, minkä vuoksi jaksan vielä sitä tehdä." (Inf.1)

Erilaiset tilannetekijät voivat rajoittaa, ehkäistä tai edistää yksilön toimintaa. Ne vaikuttavat yksilön sisäisten mekanismien ja prosessien kautta. Rajoittavat tekijät saattavat häiritä työsuoritusta vaikeuttamalla tietojen, taitojen ja kykyjen hyödyntämistä ja yksilöllisiä ponnisteluja. Edistävät tekijät ovat sidoksissa henkilöstön ohjelmiin, johtamiseen ja työn suunnitteluun. (Ruohotie & Honka 2003, 19–20).

Seuraava kuvio esittää yrittäjien, freelancereiden ja palkkatyöntekijöiden toimimisen yksin ja rinnakkaisesti sekaurana. Yrittäjillä ja freelancereilla yrittäjyyden tunnusmerkit eli riskinotto, proaktiivisuus ja innovatiivisuus toteutuvat riippumattomuuden ja itsenäisyyden kautta. Palkkatyöntekijöillä nämä tunnusmerkit toteutuvat sisäisen yrittäjyyden kautta.



KUVIO 17 Vertaileva koonnos: yrittäjä, freelancer ja palkkatyöntekijä

6 MAINZIN YLIOPISTON SUOMALAISTEN NAISTEN URAMALLIT

Seuraavassa pohdin täydentävin osin tutkimustuloksia kolmen viitemallin eli Superin holvikaarimallin, Brousseau'n pluralistisen urakäsityksen ja Hallin ja Goodalen ammattiurien kautta.

6.1 Brousseau'n urateorian täydennys

Brousseau et al. (1996) tuo esiin pluralistisessa urakäsityksessään neljä erilaista urakäsitystä (lineaarinen ura, asiantuntijaura, spiraalinen ura ja transitionaalinen ura). Nämä urakäsitykset ovat yksi osa teoreettista viitekehystäni. Seuraavassa tarkastelen informanttien urien yhtäläisyyksiä Brousseau'n urateorian malleihin.

Lineaarisella urakäsityksellä ei ole ainoatakaan edustajaa tässä tutkimuksessa, koska tämän tutkimuksen informantit eivät edusta yrityksessä eteenpäin pyrkiviä, vallasta kiinnostuneita johtajatyyppejä. **Transitionaalinen ura** on tyypillinen urakehityksen polku tutkimukseeni osallistuneilla Germersheimin suomalaisilla, koska siihen sisältyvät vaihtelevuus, itsenäisyys ja vapaus, joiden merkitystä informantit eivät lakkaa ylistämästä. Heidän uraansa saattaa kuulua suuria muutoksia vain muutaman vuoden sisällä. Eräskin informantti oli kääntäjäksi valmistumisensa jälkeen palkkatyössä ja opiskeli työnsä ohella uuden ammatin. Myöhemmin hän oli palkkatyössä, mutta siinä ohella vielä freelance-rina. Myöhemmin hänellä oli palkkatyön ohella vielä oma yritys. Kaikki tämä tapahtui alle 20 vuodessa. Työelämän ja yrittäjyyden ohella hän oli kahden lapsen yksinhuoltaja, joka opiskeli uuden ammatin. **Spiraalisella uralla** ei tässä tutkimuksessa ole kuin kaksi edustajaa, sillä spiraalisella uralla suuret ammatilliset muutokset tapahtuvat 7–10 vuoden välein, mikä aikajana on tämän tutkimuksen informanteille liian pitkä. **Asiantuntijaura** sopii hyvin tämän tutkimuksen informanttien uramalliksi, koska he haluavat usein hyvinkin pitkäjänteisesti kehittää tietojaan ja taitojaan sekä kasvaa urallaan.

Brousseauun pluralistiseen urakäsitykseen olen lisännyt tutkimuksessani esiin tulleet kaksi muuta urakäsitystä, joita kutsun **paralleeliseksi uraksi** ja **tutkimusmatkailijan uraksi**. Nämä kaksi uramallia löysin tutkiessani informanttien elämänjanoja, niin opiskelua ja ammatillista kehittymistä kuvaavaa janaa, työjanaa kuin perhejanaakin.

Paralleelisessa urassa informantti saattaa toimia yhtäaikaaisesti freelance-riina, yrittäjänä ja palkkatyöläisenä. Hän saattaa kääntää, tulkata tai opettaa suomea, saksaa tai jotain muuta kieltä freelancerin statuksella. Sen lisäksi hänellä saattaa olla oma toiminimi, joka ei välttämättä ole kielten kanssa tekemisissä, vaan hänen yrityksensä on kirjanpito- tai matkailualan yritys. Näiden kahden toiminnan ohella hän käy kokopäiväisesti tai osa-aikaisesti palkkatyössä toimistossa. On selvää, että tällaisessa työtilanteessa on valtavan suuri eteenpäin menemisen liike. Informantti tekee kaikkia näitä töitä ja tehtäviä oppiakseen lisää, solmiakseen uusia suhteita työelämän alalla ja ansaitakseen enemmän. Monet paralleelisen urakäsityksen edustajista ovat yksinhuoltajia tai yksin eläviä, jotka eivät välttämättä tule toimeen pelkästään palkkatyön tuloillaan. Paralleelinen ura on tyypillinen heidän työelämälleen, muttei koko ajan kaikilla kolmella eri osa-alueella tapahtuvaa, mitä tuskin kukaan jaksaisikaan loputtomasti.

"Palkkatyöni, 37½ t/oko, on toimistotyötä, jonka ohella käännän freelancer-statuksella etupäässä saksasta suomeen, suurimmaksi osaksi tekniikkaa, mutta myös esim. juridiikkaa ja taloustekstejä. Rahallisesti tämä on tärkeää, mutta myös ammattitaidon säilymisen ja ammatiosaamisen takia se on tärkeää. En kuitenkaan mainosta itseäni missään, eikä tällä hetkellä toimistojen kautta työtä ole tarjollakaan. [...] Olen opettanut työväenopistossa suomea vuodesta 1995 saakka ja tällä hetkellä opetan neljänä iltana viikossa. Tämän lisäksi minulla on ollut yksityisoppilaita. [...] Opetus antaa minulle paljon. Hyvä palaute on se, kun samat oppilaat tulevat jo 11 vuotta oppitunneilleni. Meillä on myös paljon yhteistä aikaa oppituntien ulkopuolella." (Inf.9)

Vaihtelevuus on tyypillistä tälle urakäsitykselle, sillä seesteisten kausien aikana informantilla on ehkä vain palkkatyönsä. Tällaisessa vaiheessa informantti vähintään hakeutuu jollekin kurssille saadakseen itselleen uusia työtehtäviä, kuten kaupunkiopaskurssin suorittaminen:

"Aloin myös oppaaksi. 2003 vuoden alussa tein täällä opaskoulutuksen. Kurssi oli virallinen, opasyhdistyksen ja kaupungin matkatoimiston järjestämä. Opastöitä olisi enemmän kuin ehtisin tehdä. Täällä käy jonkin verran suomalaisia turisteja, mm. koululuokkia. Matkailu on aina ollut punainen lanka minulle, myös käännöstoissa. Tällä työllä halusin päästä välillä pois kotoa työpöydän äärestä, olla muiden ihmisten kanssa. Opastyö on hyvää vastapainoa kääntämiselle ja tietokoneen ääressä istumiselle. Olen aina ollut kiinnostunut historiasta." (Inf.6)

Paralleelinen ura sopii hyvin informantteille, jotka haluavat työskennellä yksin ja itsenäisesti kotona työpöydän ääressä, mutta jotka myös välillä kaipaavat työhönsä muiden ihmisten aktiivista läsnäoloa, ei välttämättä muiden työtovereiden jatkuvaa läsnäoloa. Heille mieluisia yhteistyön edustajia ovat erilaiset asiakkaat, joita voivat olla opiskelijat, turistit tai yritysomistajat. He eivät muiden informanttien tavoin ilmoittele itsestään lehdissä tai verkossa, vaan he löy-

tävät yhteistyökumppaninsa ystävien, tuttavien tai entisten työnantajien kautta. Heillä, kuten muillakin informanteilla, on hyvän työntekijän maine.

Tutkimusmatkailijan uraksi nimitän tässä kolmen janan yhteensovittamista, jossa informantti useimmiten sattuman kautta pääsee tai joutuu mukaan johonkin aivan toisenlaiseen työelämään ja ympäristöön kuin mihin hän on koulutautunut. Hyvä esimerkki tästä on Saksassa freelancerina toimiva entinen antiikkikauppias. Informantti kiinnostui opiskeluaikoina yhdessä puolisonsa kanssa antiikkiesineistä, joista hän löysi monen vuoden keräilyn kautta oman erikoisalansa eli antiikkikorut. Hän opiskeli tämän alan käymättä mitään ulkopuolelta ohjattua koulutusta ottamalla asioista selvää, esittelemällä ja myymällä antiikkia aluksi kirpputoreilla Etelä-Saksassa. Kirpputoreilta informantti siirtyi taide- ja antiikkiesineiden myyntinäyttelyihin, joissa kaikki myyjät olivat erikoistuneita joillekin taide- tai antiikkiesineille. Aluksi myyntityötä oli vain sunnuntaisin, sitten viikonloppuisin ja lopuksi avajaiset olivat torstaisin ja myyntipäiviä olivat perjantai, lauantai ja sunnuntai. 20 vuoden antiikkihuuman jälkeen, kuten informantti työtään nimittää, hän lopetti antiikkikorujen myynnin tyttärensä synnyttyä. Nuo 20 vuotta sattuiivat olemaan juuri tämän tyyppisen antiikkikaupan kulta-aikaa heti informantin opiskelun päätyttyä 1970-luvun alusta 1990-luvun alkuun saakka. Tänäpäin ei kannata enää käydä kauppa laadukkailla antiikkiesineillä informantin tyyliin, mutta hänen mukaansa tuo aika oli jännittävää seikkailua, ja siinä oli usein menestyksen tuntua, kuten hän sitaattissakin kertoo:

”Opin aivan hirveästi kuvaamataiteesta, musiikki jäi pois. Koskaan ei kiinnostanut panna putiikkia pystyyn. En ole koskaan halunnut odottaa asiakkaita, mikä kuuluu tähän liikeideaan. Kaikkien liikkeenomistajien on pakko mennä joka tapauksessa myyntinäyttelyihin, koska kauppa liikkeessä ei riittänyt tavaroiden myyntiin. Paikkamaksut olivat hirtittävän kalliita. Piti miettiä, mihin kaupunkiin. Oli paljon huijareita, joita piti välttää. Puskaradio kertoi huijareista. Tunsin aikaa myöten näytteille järjestäjät. Tiesin, kenen messuille kannattaa mennä ja kenen ei. Halleissa oli myös valtava ero. Häviöitä oli paikasta riippuen. Varastamiset lisääntyivät vuosien mitaan. Korut olivat vitriinissä. Halvemmat olivat tiskillä nuppineuloilla kiinni. Muutakin tavaraa oli, esim. seinillä oli tauluja, kuparipiirroksia. Mitä vain seinälle voi panna, mm. kastekolttuja. Esteettisenä ihmisenä minusta oli kivaa panna myyntikoju kuntoon, mutta pystytys piti tehdä parissa tunnissa. Hyvä paikka merkitsee paljon. Aikaa meni siihen, että oppi tietämään, mikä paikka on hyvä myynnille. Paikkaan saattoi vaikuttaa, mutta piti olla aamulla ajoissa paikalla.” (Inf.8)

Toinen tutkimusmatkailijan uraa edustava informantti asui seitsemän vuotta Turkissa. Germersheimissa hän opiskeli saksaa ja englantia ja sieltä valmistumisensa jälkeen hän opiskeli vielä vuoden verran Hampurin yliopistossa, mutta hänen turkkilaisen miesystävänsä palattua Turkkiin lähti informantti hänen peräänsä. Turkissa he menivät myöhemmin naimisiin. Turkin kieliopin informantti oli opiskellut itsenäisesti ilman ohjausta jo Germersheimissa. Informantin elämä Turkissa pohjoismaalaisena ei aina ollut helppoa, varsinkin kun informantti asui miehensä kanssa tämän vanhempien luona. Kulttuuri ja uskonto aiheuttivat monia konflikteja, ja turkin kieltäkin informantti oppi suurimmaksi osaksi kantapäin kautta. Kun avioliitto Turkissa päättyi, informantti palasi Suomeen.

Asuminen täysin uudessa kulttuurissa useamman vuoden ajan uutta kieltä oppien auttoi ymmärtämään kulttuurieroja ja lopputuloksena oleskelusta informantti sai ammatin uuden vieraan kielen tulkkina. Informantille tuli tutuksi turkkilainen kulttuuri, jonka tunteminen, tunnistaminen ja taitaminen ovat hänelle elinehto tänä päivänä, kun hän toimii Suomessa turkin kielen tulkkina. Turkissa oleskelulla oli suuri merkitys kulttuurierojen ymmärtämiselle, ja tätä ymmärtämystä informantti joutuu käyttämään tulkin työssä suomalaiselle tulkattavalle. On tulkettava niin, että vastapuolet ymmärtävät toisiaan. Miltei aina informantti joutuu tulkkina selittämään, suoralta kädeltä tulkkaaminen ei onnistu. Tulkkaaminen on monessa tapauksessa enemmän asioiden tulkintaa ja selittämistä kuin suoranaisesti tulkkaamista, mutta tätä informantti ei koe hankalaksi, koska hän tuntee turkin kieltä ja kulttuuria monelta osin: Kosovon turkkilaiset, Bulgarian, Iranin ja Irakin turkkilaisvähemmistöt puhuvat informantin mukaan todella vanhaa turkin kieltä, mutta informantti pystyy tulkkaamaan näitä vähemmistökieliä.

"Ei ollut perehdytystä, muttei tulkkauksiakaan ollut aluksi niin paljon. Olin ainoa. [...] Minulla oli laidasta laitaan tulkkausta. Turkin kieliopin opiskelin Saksassa kunnolla, sitten opiskelin sanastoa. 1990-luvun alussa tulivat satelliittikanavat. Päätin opetella turkin kielen kunnolla ja katsoin tv:tä, jolloin sanavarasto kasvoi ja puhekielen ymmärtäminen karttui. [...] Huostaanottoasiat ovat vaikeita tulkattavia. Ei häiriköintisoittoja, mikä on suuri saavutus urallani. Eivöät halua häiritä, koska voivat tarvita toistekin apuani. Annan kaikille puhelinnumeroni, mutta häirikösoittoja ei ole. Eikä lahjontaa ole ollut koskaan." (Inf.7)

Seuraavassa taulukossa esittelen Brousseau'n neljä uratyyppeä, joihin olen lisännyt tämän tutkimuksen kautta syntyneet kaksi uutta uramallia.

TAULUKKO 7 Brousseau'n et al. uratyypit täydennettyinä naisten proaktiivisilla uratyypeillä

	Lineaarinen ura	Asiantuntijaura	Spiraalinen ura	Transitio-naalinen ura	Paralleelinen ura	Tutkimusmatkailijan ura
Liikkeen suunta	Ylöspäin	Vähän liikettä	Lateraalinen	Lateraalinen	Eteenpäin, paljon liikettä	Eteenpäin
Aika, jonka yksilö toimii samalla alalla	Vaihteleva	Koko elämä	7-10 vuotta	3-5 vuotta	Vaihteleva	Useita vuosia
Pääasialliset motiivit	Valta Saavuttaminen	Eksperttiys Turvalisuus	Henkilökohtainen kasvu Luovuus	Vaihtelevuus Itsenäisyys	Itsensä kehittäminen Vaihtelevuus	Eksperttiys Itsenäisyys

Seuraavaan taulukkoon on sijoitettu tämän tutkimuksen informanttien eri uramallit.

TAULUKKO 8 Tutkimuksen informantit uramalliin sijoitettuina

	Lineaarinen ura	Asiantuntijaura	Spiraalinen ura	Transitio-naalinen ura	Paralleelinen ura	Tutkimusmatkailijan ura
		Inf. 2 Inf. 12 Inf. 14 Inf. 15 Inf. 16 Inf. 17 Inf. 18 Inf. 22 Inf. 25 Inf. 26 Inf. 27	Inf. 1 Inf. 3	Inf. 4 Inf. 5 Inf. 10 Inf. 11 Inf. 13 Inf. 19 Inf. 20 Inf. 21 Inf. 23 Inf. 29	Inf. 6 Inf. 9 Inf. 24 Inf. 28	Inf. 7 Inf. 8

Taulukko 8 osoittaa, että informanteista suuri osa eli 11 on asiantuntijauran edustajia. Transitionaalisen uran edustajia on kymmenen informanttia ja paralleelista uraa edustaa neljä informanttia. Tutkimusmatkailijan uraa edustaa kaksi informanttia ja lineaarisen uran edustajia ei ole lainkaan. Ei ole kovin yksiselitteistä osoittaa, mitä uratyyppejä kukin informantti edustaa, sillä monella elämänkaaren aikana työ-, opiskelu- ja perhetilanteet muuttuvat. Välillä ura näyttää enemmän transitionaaliselta uralta kuin asiantuntijauralta tai joltain muulta uratyypiltä, ja erityisesti kauemmin työelämässä olleilla ura muuttuu usein asiantuntijauraksi. Kukaan informanteista ei edusta lineaarista uratyyppeä, mikä ei ollut tuloksena yllätyksellistä, koska kaikilla informanteilla tuli itsenäisyys ja riippumattomuus niin vahvasti esiin narratiiveissa ja haastatteluissa. Valta ja sen lisääminen elämän eri aloilla oli informanteille vierasta.

Brousseau pluralistinen urakäsitys on mielestäni miesmäisen lineaarista, nousujohteista. Miehellä uramalli on selkeämpi kuin naisella. Miehen uraan eivät vaikuta lasten tai vanhempien elämä samalla tavoin kuin naisen, joka joutuu toimimaan työnsä ohella usein äitinä, vaimona, opiskelijana tai mitä erilaisimpana hoitajana. Hänen uransa motiivit vaihtelevat elämänkaaren aikana, sillä pienten lasten äidillä on erilaiset intressit urakehitykseen kuin äidillä, jolla ei enää ole kotona lapsia hoidettavanaan. Tässä tutkimuksessa kuljemme viidessä eri maassa eli kolmessa Pohjoismaassa ja kahdessa Keski-Euroopan maassa, joissa naisten paikka on perinteisesti kotona. Naisten ei Keski-Euroopassa pidä eikä edes tarvitse käydä töissä kodin ulkopuolella, koska mies on perheen elättäjä, jonka status jopa saattaa olla koetuksella vaimon mentyä työhön. Tuomi-Nikula (1989, 132) kirjoittaa etnisen seka-avioliiton ongelmista eli miten yllättävää on, että suomalaisessa naisessa seurusteluajana positiiviseksi koetut piirteet kuten itsenäisyys ja pyrkimys taloudelliseen riippumattomuuteen ovat usein juuri niitä seikkoja, jotka myöhemmin aiheuttavat avioliitossa ongelmia.

Tässä tutkimuksessa ero Pohjois-Euroopan ja Keski-Euroopan aviovaimojen ja äitien välillä oli selkeä. Suomessa asuvat informantit sanoivat jopa kadehtineensa Keski-Euroopassa asuvia kollegoitaan, joiden ei ole pakko mennä töihin ja viedä lapsia hoitoon, koska siellä puolison rahat riittävät perheen elatuk-

seen. Mutta lasten kasvaessa he tunsivat itsenäisyytensä ja riippumattomuutensa perustuvan erityisesti omalla työllä hankittuun pääomaan, kuten monet informantit asian ilmaisivat.

6.2 Ammattiuravaiheet Hallin ja Goodalen aiemman tutkimuksen valossa

Hallin ja Goodalen ammattiuran kehittymisen vaiheita on käytetty tässä tutkimuksessa, kun olen käynyt läpi informanttien elämänvaiheita Germersheimin opiskeluajasta tähän päivään. Vaiheet ovat eksploraatio eli tutkiminen, johon kuuluu nuoren mietteet siitä, mikä hänestä tulee, mitkä hänen kykynsä ovat ja mitä hän aikoo elämässään. Tätä vaihetta kävin läpi pro gradu-työssäni, mutta tässä tutkimuksessa nousevat esiin kokeiluvaihe, vakiintumisvaihe ja keskiuravaihe. Hallin ja Goodalen ammattiuran kehittymisvaiheista viimeisin on työelämästä poistumisvaihe, joka jää tässä työssä käsittelemättä, koska kaikki informantit kahta lukuun ottamatta ovat vielä työelämässä.

Tutkimuksessani nuorin Germersheimissa ylemmän korkeakoulututkinnon suorittanut informantti oli valmistuessaan 24-vuotias ja vastaavasti vanhin oli 42-vuotias. Hän suoritti Germersheimissa alemman korkeakoulututkinnon, mutta hänellä oli jo Ruotsista ylempi korkeakoulututkinto. Valmistumisiän keskiarvo on 28 vuotta, mutta muutamilla oli jo ammattitutkinto tehtynä ennen Germersheimin opiskelua. Tämä aikakausi liittyy Hallen ja Goodalen eksploraatiovaiheeseen, jonka arvioidaan päättyvän noin 25. ikävuoteen.

Eksploraatiovaihetta seuraa kokeiluvaihe, jota puolestaan seuraavat vakiintuminen ja edistyminen. Noin 40 vuoden iässä Hallin ja Goodalen mukaan seuraa keskiuravaihe, jolloin uralla eteneminen hidastuu ja henkilö pyrkii ylläpitämään vallitsevaa tilannetta. Tutkimuksessani useimmissa tapauksissa näin ei käy, vaan tutkittavat ovat aloittaneet uuden alan opiskelun, vaihtaneet uuteen työpaikkaan, aloittaneet yrittäjänä tai ovat ottaneet lisäansiomielessä uusia, haastavia tehtäviä vastaan. Hall ja Goodale kirjoittavat myös, että keskiuravaiheessa vakiintuneet käyttäytymismallit asetetaan kyseenalaisiksi. Tutkimuksessani keskiuravaihe on selvästi kasvukautta informanteille. Vain harva odotti eläkkeelle pääsyä. Erityisesti freelancerit olivat innostuneita työntekijöitä vielä 50. ikävuoden jälkeen ja iloitsivat siitä, että saattavat jatkaa työtään ”hamaan hautaan saakka”, kuten eräs informantti asian ilmaisi. Eräs informantti taas oli sitä mieltä, että eläkkeelle päästyään hän voi keskittyä työskentelemään freelancerina. Nyt työiässä hän on palkkatyössä sekä freelancetyössä opettajana ja kääntäjänä. Työelämästä poistuminen noin 65 vuoden iässä ei monestakaan freelancerista tai yrittäjästä tuntunut toivotulta. Saksan ja Sveitsin liike-elämässä palkkatyötä tekevät informantit olivat eri mieltä, koska heitä painoi pelko työpaikkansa pysyvyydestä. Toinen suuri pelko on kokonaistyöajan puolittuminen tai ylipäänsä sen lyhentyminen, eivätkä yli 50-vuotiaat palkkatyöntekijät informanttien mukaan löydä enää uutta työpaikkaa. He kokevat työnsä raskaaksi liike-elämän palveluksessa, missä nuoret

työntekijät ovat kysytympiä ja yritykselle edullisempia työntekijöitä kuin yli 50-vuotiaat. Luonnollisestikin tämä työstä poistumisvaihe jää vähäiselle huomiolle tässä tutkimuksessa, koska vain kaksi informanttia on tässä vaiheessa ja he olivat sairaseläkkeellä.

Hallin ja Goodalen ammatturavaiheiden työstä poistumisvaihe 65-vuoden iässä ei tunnu realistiselta tutkimukseni yrittäjien ja freelancereiden kertomusten perusteella. Heidän aktiivinen työelämänsä on alkanut yli 30-vuotiaana, ja jos heillä on lapsia, vasta yli 40-vuotiana. Vasta 50 vuotta täytettyään he tuntevat olevansa parhaassa työvireessä, erityisesti yrittäjinä ja freelancereina.

6.3 Superin holvikaarimallin käyttökelpoisuus kulttuurissamme

Monista urateorioista Superin holvikaarimalli (ks. kuvio 13) palveli erinomaisesti aineistoani ja tuki muutenkin urakäsitystä minulle tutkijana merkittävällä tavalla. Superin holvikaarimalli kulkee läpi ihmiselämän eikä käsittele ainoastaan uraa, kuten se suppeasti ymmärretään työelämän edistymisen kuvaajana. Juuri tästä syystä Superin holvikaarimalli sopi mainiosti viitekehukseksi.

Vaikka Superin holvikaarimalli kulkee ihmiselämän läpi eikä käsittele vain rajoittuneesti ymmärrettyä uraa kuvaillessaan työelämää, se on kuitenkin rajoittunutta siinä mielessä, ettei se sisällä kullekin maalle ominaisia kulttuurinäkökulmia, mikä erityisesti tässä tutkimuksessa on selittävä tekijä. Superin holvikaarimalli ei näin ollen riitä kuvaamaan kaikkia ulkomailla opiskelun urakehitykseen tuomia tekijöitä. Leong ja Serafica (2001) ovat arvioineet Superin holvikaarimallin mukaan etnisten vähemmistöryhmien urakehitystä ja todenneet, että Superin teoriasta puuttuu eri rotujen ja etnisten vähemmistöryhmien kulttuurivaliditeetti. Mielestäni holvikaarimallia on syytä laajentaa kulttuurinäkökulmalla, jolloin huomioidaan kulttuurisosiaaliset, yhteisölliset ja yhteiskunnalliset erilaisuudet kutakin tutkittavaa kulttuuria reflektoiden. Super oli pohjoisamerikkalainen psykologi, ja hänen mallinsa kuvaa pohjoisamerikkalaista yhteiskuntaa. Yhdyn mielelläni Sinisaloon (1979, 19), joka toteaa, että Superin empiirinen tutkimus, synteesit ja reflektointi tuovat esiin yksilöllisten luonteenpiirteiden tärkeän merkityksen työpaikan valinnassa. Superin tutkimuksilla on kuitenkin paljon painoarvoa, sillä hänen 1900-luvun jälkipuoliskolle osuneella työllään on vielä tänään suuri merkitys. Oleellista tässä Superin holvikaarimallissa on elämänvaiheiden ryhmittely, yksilön ammatillisen kehittymisen näkeminen osana yleistä sosiaalista ja persoonallisuuden kehittymistä sekä ammatillisten kehitystehtävien kuvaus.

6.4 Uramallien reflektointi ja synteesi

Tutkimusaiheeni ketjun alku on Germersheim erilaisine syineen saapua sinne opiskelemaan. Olen valinnut case-tutkimuksen, koska tutkittava ilmiö on monitieteellinen ja kontekstiin sidottu. Koska työni liikkui ensisijaisesti kahden maan (Saksan ja Suomen) välillä ja tutkimuskohteenani oli saman koulutuksen saaneiden suomalaisten naisten joukko, olin kiinnostunut kenttämätodologioista ja tutkimuskysymyksistä, jotka käsittelevät mm. erilaisia työkuultuureja uravalintoihin ja niiden eroja.

Työssäni tutkin työuratyyppejä ja erilaisten yksilöllisten tekijöiden (sopeutuvuus eri kuultuuriin, sijoittuminen epävarmaan työelämään) yhteyttä työuraan ja elämänuraan. Tutkimus pyrkii selittämään yksilön valintoja sekä ympäristön vaikutusta työuralla. Havaitsin, että sosiaaliset tekijät, yksilön kyvykyys ja omat pyrkimykset vaikuttavat koulutus- ja työurien muotoutumiseen.

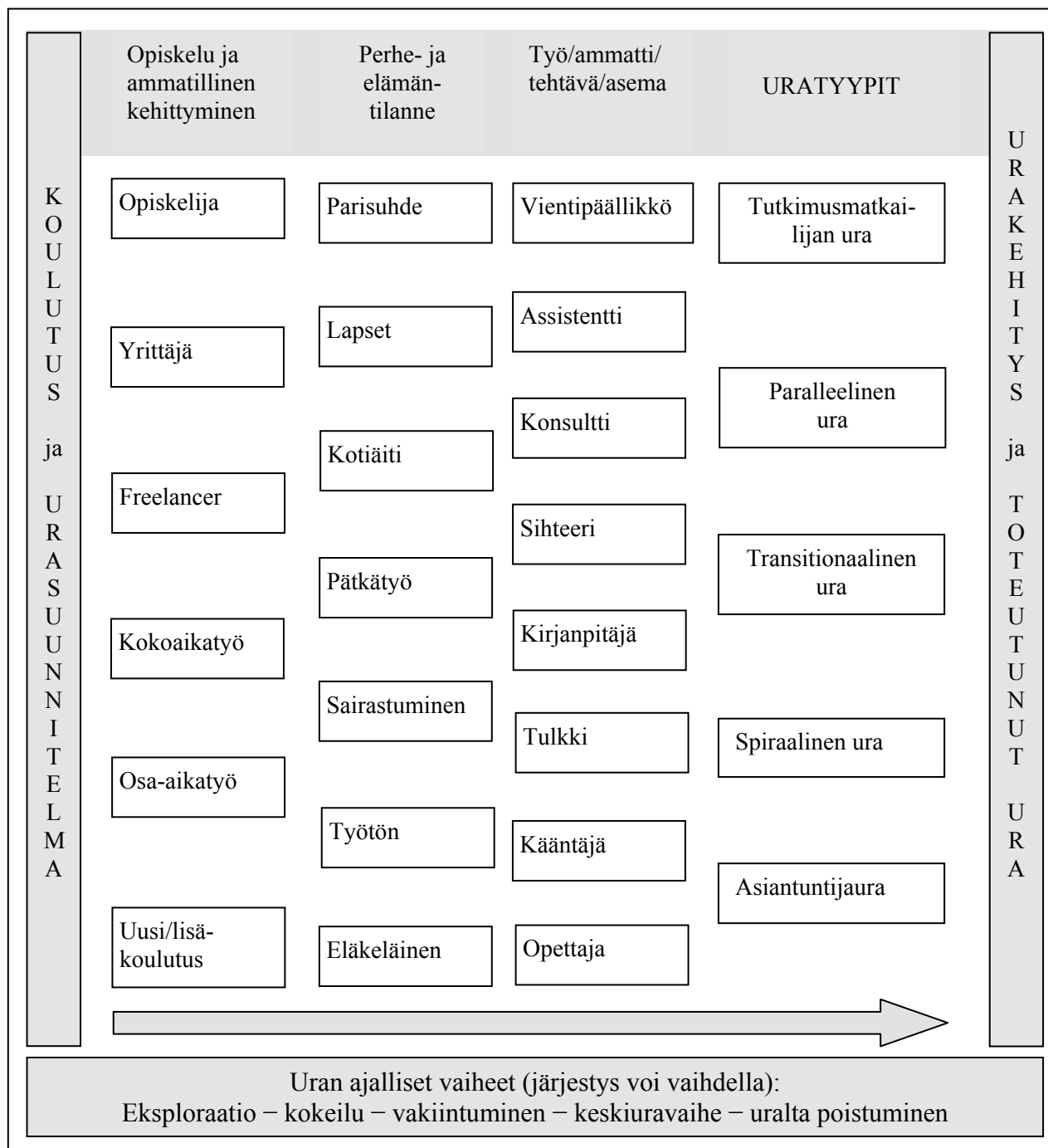
Tutkimukseni tuloksena voidaan esittää, että suomalaisten informanttien Saksan ajan opiskelulla on ollut merkitystä heidän urakehitykselleen, sillä he ovat oppineet saksan kieltä ja kuultuuria autenttisisessa ympäristössä eli Saksassa. Nämä vuodet ovat edesauttaneet heidän uralla etenemistään, heidän kasvuun nuoruuden ja aikuisuuden kautta työelämään ja työelämässä. Heidän kasvukaarensa ovat malliesimerkkejä vieraassa kuultuurissa elävistä sinnikkäistä selviytyjistä, jotka eivät suostu helposti kompromisseihin. Heidän sopeutumisensa vieraaseen kuultuuriin on yleisesti ongelmantonta eikä heillä ole kohtuuttoman suuria vaikeuksia soveltua monen vuoden, jopa vuosikymmenten Saksassa olon jälkeen suomalaiseen kuultuuriin tai johonkin muuhun kuultuuriin, kuten tutkimuksen Ruotsissa, Norjassa ja Sveitsissä asuvat informantit osoittavat. He hallitsevat saksan kielen ja tuntevat saksalaisen kuultuurin eri alueet, mistä nousee hyöty heidän urakehitykselleen.

Heidän uransa ovat lateraalisia ja heidän uramuutoksensa ovat joskus hyvinkin radikaaleja. He eivät etene urallaan välttämättä alemmalta portaalta ylemmälle, vaan he etsivät enimmäkseen henkilökohtaista kasvua, työn vaihtelevuutta ja itsenäisyyttä. Freelancereita ja yrittäjiä viehättää työssään ennen kaikkea vapaus ja itsenäisyys, mutta myös se, että he voivat tuntea itsensä asiantuntijoiksi.

Kaikilla informanteilla on sama koulutus, mutta heidän työtehtävänsä vaihtelevat suuresti. Informanteillani on elämänsä aikana ollut useita eri ammatteja. Useimmiten he ovat aloittaneet opiskelunsa jälkeen työelämänsä erilaisissa toimistotöissä ja sihteerin tehtävissä. Näistä töistä he ovat usein vaihtaneet työpaikkaa, jolloin he ovat päässeet enemmän asiantuntijatehtäviin, usein vientisihteeriksi tai vientiasistentiksi. Monet ovat hakeutuneet lisäkoulutukseen joko erilaisten kurssien kautta (esim. matkailuala, kaupallinen ala) tai aloittaneet kokonaan uuden peruskoulutuksen, joka on usein ollut opettajakoulutus. Monet toimivat freelancekielityöläisinä. Freelancerilla ei ole yhtä ylintä johtoa, jonka ominaisuuksista, arvoista, uskomuksista ja visioista hän olisi riippuvainen, vaan freelancerilla on monta toimeksiantajaa, jotka kaikki saattavat olla

hyvin erilaisia. Heidän työtehtävänsä ulottuvat peruskoulun kielenopettajan työstä kansainvälisen konsernin kielipalvelupäällikön tehtäviin.

Seuraavassa kuviossa havainnollistan koulutuksen ja urasuunnittelun suhdetta toteutuneeseen uraan.



KUVIO 18 Esimerkkejä koulutuksen, elämäntilanteiden ja työtehtävien vaikutuksesta tämän tutkimuksen uratyyppeihin

Usein otaksutaan, että koulutus johtaa urasuunnitelman kautta toteutuneeseen uraan, mutta tämä tutkimus tuo esiin, että monet elämäntilanteet vaikuttavat toteutuneeseen uraan. Työtehtävät, ammatit ja erilaiset työmuodot vaihtelevat ja vuorottelevat. Hyvin harvoin nykyisin työura on lineaarinen, ja yhä useammat kokevat erilaiset uratyypit ja niiden vaihtelut positiivisina.

7 TUTKIMUKSEN ARVIOINTI JA LOPPUSANAT

7.1 Tulosten validiteetti, uskottavuus ja yleistettävyys

Laadullisen tutkimuksen validiteetti tarkoittaa sitä, miten ansiokasta tai tarkoituksenmukaista tietoa tutkimuskohteista on tuotettu ja miten tutkimustulokset vaikuttavat todellisuuteen. Laadullinen tutkimus on validi, jos sillä saadaan tietoa siitä ilmiöstä, josta oli tarkoituskin saada. (Ylinen 2004, 92). Validiteetillä tarkoitetaan mittarin kykyä mitata juuri sitä, mitä on tarkoituskin mitata (Uusitalo 1991, 84–86). Vaikka kvalitatiivisen tutkimuksen yhteydessä ei tavallisesti puhuta validiteetista, siihen kohdistuu myös vaatimus siitä, että teoreettiset ja empiiriset määritelmät kytkeytyvät toisiinsa. Tähän on pyritty tässä tutkimuksessa, kun haastatteluteemoja on purettu auki teorian mukaisilla käsitteillä (ks. taulukko 6).

Kvalitatiivinen tutkimus oli mielestäni aiheen sensitiivisyyden takia toimivin lähestymistapa tässä tutkimuksessa. Informantteja oli yhteensä 29. Kuu-delta informantilta sain narratiivit ja lisäksi 23 informantin kanssa kävin pitkiä ja syvällisiä keskusteluja (teemahaastattelut), mikä oli mahdollista tämän kokoisien joukon kanssa. Olin aluksi miettinyt, että informantit kirjoittavat teemakysymysten pohjalta narratiivit omasta elämästään ja omasta urastaan. Otin kuitenkin toiseksi aineistomateriaalin keräysmenetelmäksi teemahaastattelut, koska monelle informantille puhuminen ja keskustelu haastattelutilanteessa oli helpompaa kuin elämänkertojen kirjoittaminen. Narratiivit olivat vapaata kertontaa, vaikka olinkin antanut vastaajille teemakysymykset etukäteen helpottaakseni heidän kirjoitustyötään. Kirjoittajien intressit saattoivat vaihdella suurestikin työelämän ja yksityiselämän välillä, jotka eivät ole tässä tutkimuksessa toisiaan poissulkevia tutkimuskohteita. Tapahtumien tulkinta nousi yksiselitteisesti informanttien kokemuksista. Monet vastasivatkin narratiivien kirjoittamisen sijasta puhuvansa useita tunteja, jos tarve vaatii, kunhan heidän ei tarvitse kirjoittaa.

Painotus kvalitatiivisen ja kvantitatiivisen tutkimuksen välillä on siirtynyt yhä enemmän aineistojen keruuseen liittyvistä ongelmista ja menetelmistä nii-

den erittelyyn ja tulkintaan (Alasuutari 1999, 14). Alasuutarin (1999) mukaan kvalitatiivisessa tutkimuksessa sovelletaan luovasti perussääntöjä ja usein myös luodaan uusia sääntöjä. Loppujen lopuksihan kvalitatiivisen analyysin pyrkimyksenä on, että tutkija kykenee sanomaan tutkittavasta tekstikorpuksesta jotain koko aineistoon pätevää. Voidaan puhua erityisestä biografisesta tietoisuudesta ja kokemisen tavasta, joka näkyy mm. siinä, että elämäntarinan kertominen ja kirjoittaminen on nimenomaan uuteen aikaan ja modernisaatioon liittyvä ilmiö. Kirjoituksessa on nähtävissä tietty kirjoittajan konstruoima argumentaatiostrukturi. Kirjoittaja hyväksyy tietyt premissit, tavoiteltavat päämäärät, ja käsittelee, mitkä seikat estävät tai vaikeuttavat päämäärän saavuttamista ja mitkä taas edistävät sitä. (Alasuutari 1999, 127).

Tutkimus on metodien ja toimenpiteiden prosessi, joka etenee ennalta määräämättömällä tavalla yhdistäen ilmiöitä ja löydöksiä kokonaisuuksiksi. Tämän prosessin jälkeen tullaan tarkempiin dimensioihin, joita luokittelussa havaitaan ja minkä jälkeen pyritään saamaan selville dimensioita yhdistävät laatuominaisuudet. Tähän minut johdattivat Superin holvikaarimalli, Brousseau'n pluralistinen urakäsitys ja Hallen ja Goodalen ammattiuran kehittyminen tutkiessani urateorioiden kautta informantteja heidän urakehitystään reflektoiden. Informanttien yhteinen elämäntilanne oli monikulttuurinen prosessi, joka sisälsi yhteistä opiskeluaikaa vieraassa kulttuurissa, urakehitystä Suomessa ja ulkomailla. Koko elämäntilanteen hallinta vaati monitieteellistä käsittelyä, mm. psykologiaa, sosiologiaa, sosiaalipsykologiaa, kielen tutkimusta, kulttuuritutkimusta ja taloustieteitä. Koska tutkimukseni on monitieteellinen, näen uusien näkökulmien esiin tuleminen jännittävänä ja kiehtovana tutkimustuloksena.

Aineiston analysointivaiheessa käyttämäni urateorioiden tulkinta vaati opettelua, oivaltamista ja kytkentöjen yhdistämistä. Scheinin "aalokko" ei toiminut työvälineenä, koska kolmen jakson piirtäminen samaan kuvioon olisi ollut ahdas ja epätarkka. Tästä syystä valitsin kolmen janan mallin (opiskelun ja ammatillisen kehittymisen janan, työjanan ja perhejanan), kutakin informanttia kohden. Jouduin ottamaan useampaan kertaan yhteyttä joihinkin informantteihin tarkistaakseni heidän janojaan, joista nousi tutkimukselleni tärkeitä asioita ja liittyen erityisesti heidän työtehtäviinsä ja sitä kautta urakehityksen kulkuun. Hirsjärvi ja Hurme (2000, 189) kirjoittavat, että tulokset heijastavat niin pitkälle kuin mahdollista tutkittavien ajatusmaailmaa. Samalla on kuitenkin syytä muistaa, että haastattelujen tulos on aina seurausta haastattelijan ja haastateltavan yhteistoiminnasta. Tuomi ja Sarajärvi (2006, 80–82) toteavat dialogisen tutkimuksen tutkimustulosten lukutavan olevan heuristinen. Tulokseksi saatujen laatuojen löytämistä ei kuitenkaan tarvitse kuvata mahdollisimman yksityiskohtaisesti. Heuristisuudella tarkoitetaan sitä, että asioiden ja käsitteiden ymmärrys lähtee tutkijan omasta elämäntilanteesta ja on siten juuri hänelle ominainen. Dialogisessa tutkimuskäytännössä tutkija ei ole vain kyselijä tai haastattelija, vaan hän on myös aktiivinen keskusteluun osallistuja.

Tutkimuksen vaatiman tematisoinnin löytyminen ei ollut itsestään selvää, vaan minun täytyi tarkastella useampia lähestymistapoja. Mutta laadullinen tutkimus edellyttääkin analysointitapojen etsiskelyä ja testaamista (Kiviranta

1995, 91.) Tarinoiden kiinnostavuus, uuden oppiminen ja tutkimuksen intensiivisyys veivät minua eteenpäin. Lisäksi informantit kannustivat minua viemään tutkimustani eteenpäin.

Koska tutkimukseni pohjautuu narratiiviseen aineiston keräämiseen ja teemahaastatteluihin, minun on uskottava, mitä informanttini sanovat tai kirjoittavat. Saarnivaaran (2002, 123) mukaan informantit kertovat omaa subjektiivista tarinaansa, josta tutkijan tulee valita ja karsia oleellinen tieto heidän antamansa luvan mukaisesti. Viime kädessä on kyse tutkijan tulkinnasta eikä maailman esittämisestä sellaisena kuin se on. Olennainen kysymys onkin, miten arvioida tulkinnan pätevyyttä, kun mitään universaaleja kriteereitä ei ole olemassa eikä yksimielisyyttä, joka riittäisi ratkaisemaan sen, mikä on pätevää tutkimusta.

Mittareiden pätevyyttä on tavoiteltu siten, että on lähestytty aineistoa teemahaastatteluja ja narratiiveja tiivistämällä ja päädytty havaintoihin, joiden avulla pystytään kuvaamaan aineistoa eri näkökulmista. Teemahaastattelujen ainheiston luotettavuutta varmistettiin sillä, että jokainen haastateltava luki haastattelutekstin läpi haastattelun jälkeen ja lähetti sen minulle sähköpostin liitteenä allekirjoituksellaan varustettuna. Hirsjärvi ja Hurme (1979, 144) kirjoittavat, että teemahaastattelun luotettavuutta määriteltäessä on haastattelemisen lisäksi otettava huomioon koko tutkimusprosessi eri vaiheineen. Menetelmien luonteen vuoksi ei pitäisi korostaa liikaa mekanistista luotettavuuden määrittelyä. Myös tutkijan oma kokemuksiin perustuva käsitys tulosten ja todellisuuden vastaavuudesta on luotettava ilmaisin. Kvale (1996, 160–161) toteaa, että haastattelu voidaan tallentaa myös tutkijan reflektoinnin avulla subjektiivisesti. Tutkija luottaa omaan empatiaansa ja muistiinsa. Hän kirjoittaa muistiin haastattelun pääkohdat session jälkeen käyttäen apunaan haastattelun aikana tehtyjä muistiinpanoja.

Kvalitatiivisen ja tapaustutkimuksen yhteydessä reliabiliteetti on ymmärrettävissä vaatimukseksi analyysin toistettavuudesta. Tutkijan tulee aineistoaan käsitellessään noudattaa yksiselitteisiä luokittelu- ja tulkintasääntöjä, jotta toinen tutkija voi tarvittaessa päätyä samoihin johtopäätöksiin. (Uusitalo 1991, 84). Tutkijan oma aktiivisuus ja läheisyys tutkittavien kanssa ovat välttämättömiä riittävän ja totuudellisen informaation saamiseksi. Tällainen tutkimusasetelma edellyttää tutkijalta tarkkaa ja rehellistä raportointia tutkimuksen eri vaiheista, jotta lukija voi tehdä omat johtopäätöksensä tutkimuksen luotettavuudesta. (Syrjälä et al. 1996, 102).

Koska minulla on samanlaisia elämäkokemuksia informanttien kanssa, esiymmärrykseni on auttanut minua tulkitsemaan tutkimusaineistoa. Kokeukseni on auttanut minua puhumaan samaa ”kieltä” heidän kanssaan. Aiheen tuttuus on joskus vaatinut erityistä ponnistelua katsoa asioita ulkopuolisen tutkijan silmin. Olen pyrkinyt ratkaisemaan tämän ongelman keskustelemalla tutkimuksestani ja refleктоimalla sitä ohjaajieni ja muiden tutkijoiden kanssa.

Yleistettävyyden kriteerinä voidaan pitää ns. analyttistä yleistämistä, jolloin pyritään osoittamaan teoreettisten oletusten paikkansapitävyys, ja siten

päästään laajentamaan sekä yleistämään näitä teorioita ja kytkemään tuloksia kirjallisuuteen (Syrjälä et al. 1996, 102–103). Tapaustutkimus ei edes tähtää tilastolliseen analyysiin kuten survey-tutkimukset vaan analyyttiseen yleistettävyyteen (Yin 1991, 43). Sulkusen (1990, 272–273) mukaan kvalitatiivisessa tutkimuksessa yleistäviä päätelmiä voidaan tehdä vain tulkinnoista, ei aineistosta eikä teksteistä.

7.2 Tulosten hyödynnettävyys

Tutkimustulosten hyödynnettävyyden näen viidellä tärkeällä alueella, ja kaikilla näillä osa-alueilla on yhteinen tekijä: vieraan kielen ja kulttuurin syvällisen tuntemuksen merkitys uraa käsittelevässä elämänkaari-ilmiössä. Substanssin taitaminen yksin ei riitä, vaan yksilön tulee olla proaktiivinen ja oman uransa eteen sinnikkäästi työtä tekevä. Tällä on merkitystä tulevaisuutta ajatellen. Freelancetyö valtaa alaa yhteiskunnassamme erityisesti vahvojen ammattiosajien keskuudessa, ja meidän on tänään ja tulevaisuudessa pystyttävä nopeasti vaihtamaan ammattia ja toimimaan jopa eri ammateissa samanaikaisesti. Tämän osoittavat tutkimukseni tulokset. Informanttien urakaarista saadaan tieteellinen hyöty kahden uuden uramallin muodossa.

7.2.1 Akateeminen hyöty

Tutkimuksessani olen käyttänyt kolmea eri teoreettista mallia, joihin olen peilannut tutkimustuloksiani. Nämä teoreettiset mallit olen valinnut sillä perusteella, että ne ovat mielestäni riittävän kattavia koko ihmiselämän urakaarelle ottaen huomioon eri uratyypit työelämän kannalta sekä urat ajallisissa vaiheissa ammattiuran kannalta. Brousseau et al. (1996) pluralistisessa urakäsityksessä on neljä erilaista mallia, joita täydensin kahdella mallilla. Kohderyhmässäni on 29 naispuolista informanttia, jotka edustavat naisten työelämän kaarta erittäin kattavasti: he ovat palkkatyöntekijöitä ja sisäisiä yrittäjiä, ulkoisia yrittäjiä ja freelancereita. Joukossa on mukana myös kaksi kotiäitiä, jotka haluavat myöhemmässä elämänvaiheessaan jälleen palkkatyöhön. Mukana on myös kaksi eläkkeellä olevaa informanttia, joista toisella on edelleen oma toiminimensä. Kaikille tämän kohderyhmän jäsenille ei Brousseau mallista löytynyt vastinetta, joten kehitin kaksi uutta mallia: paralleelinen uramalli ja tutkimusmatkailijan uramalli. Paralleelisessa uramallissa informantilla on monta roolia: hän on palkkatyössä sisäisen yrittäjän roolissa, mutta sen lisäksi hän kääntää ja opettaa freelancerin statuksella. Aika ajoin sama henkilö saattaa toimia kaupunkioppaana tai tulkkina. Työn ohella hän saattaa vielä kouluttaa itseään.

Tutkimusmatkailijan urassa informantti tekee usean vuoden, ehkä koko työikänsä jotain aivan eri työtä, mihin hänen opintonsa pohjaavat. Nimitän tätä uramallia tutkimusmatkailijan uraksi, koska informantit itsekkin käyttivät urastaan tätä nimitystä. Uramalli perustuu usein sattumanvaraiseen, harrastuspoh-

jaiseen kompetenssikokonaisuuteen, josta kiinnostavuudessaan tulee suorastaan elämäntehtävä.

Hallin ja Goodalen (1986) ammattiuravaiheet toimivat hyvin työssäni viitekehystenä, mikäli Hallin ja Goodalen ikäjana nähdään vain suuntaantavana. Harvalla informantillani uran ensimmäinen vaihe eli eksploraatio päättyy 25 ikävuoteen. Hyvin monella kohderyhmäni jäsenellä eksploraatio jatkuu koko elämän ajan. Hallin ja Goodalen mukaan eksploraatio-oppimissykli stimuloituu moneen kertaan, minkä jälkeen yksilö miettii uraansa ja sen vaihtoehtoja uudelleen. Vakiintuminen ja kasvu vuorottelevat kohderyhmässäni. Tutkimukseni tuo ilmi sen, etteivät informantit haaveile työstä poisjäämisestä vielä eläkeiässäkään, erityisesti jos he ovat yrittäjiä tai freelancereita.

Superin holvikaarimalli oli mielestäni osuva viitekehys tutkimukselleni, koska se käsittää koko elämänkaareen pilareineen, jalustoineen ja kaarineen. Tähän Superin holvikaarimalliin liittyy voimakas persoonallisuuden korostus eli persoonallisuus määrää henkilön saavutusten tason ja persoonallisuus on tärkein yksilöllisyyteen liittyvä tekijä. Tutkimuksessani kohderyhmän henkilöt korostavat sattumaa: tavata oikeita ihmisiä oikeassa paikassa ja oikeaan aikaan. He ovat oppineet olemaan joustavia, vieraaseen kulttuuriin taipuvia itseään unohtamatta. Jatkuva uuden oppiminen ja sen sitominen jo opittuihin valmiuksiin oli informanteille erittäin tärkeää. Superilla on ehkä liikaa minän korostusta, ja Superin empiirinen tutkimus, synteetit ja reflektointi tuovat esiin yksilöllisten luonteenpiirteiden tärkeän merkityksen työpaikan valinnassa. Tätä kuvaa eivät kohderyhmäni henkilöt välttämättä anna, sillä heidän kohdallaan työpaikan valinnassa on sattumalla suuri merkitys, mutta suuri merkitys on myös suhteilla ja ennen kaikkea osaamisella ja kulttuurituntemuksella.

Tieteen kontribuutiona haluan ottaa mukaan urakeskusteluun strategia-teoreetikko Mintzbergin (Mintzberg, Ahlstrand & Lampel 1998, 9–13) ajopuuteorian, jolloin tällä tutkimuksella on uutuusarvoa myös urakirjallisuudessa. Tutkimukseni informanttien urat vuorottelevat portfoliomaisesti, jolloin erilaisilla kriittisillä elämän tapahtumilla ja sattumilla on merkitystä. Tällainen urakehitys edustaa Mintzbergin ajopuuteoriaa, joka on kuitenkin joltain osin ihmisen ohjattavissa. Mintzbergin ajopuuteoria lähtee liikkeelle aiotusta strategiasta (intended strategy) päätyen harkitun strategian (deliberate strategy) kautta toteutuneeseen strategiaan (realized strategy). Mintzberg esittää kysymyksen, täytyykö toteutuneen strategian aina olla aiottu strategia. Tutkimukseni todistaa, ettei toteutunut ura välttämättä vastaa koulutusta ja aiottua uraa, mikä tuli selkeästi esiin informanttien elämänkertomuksissa. Toteutumattomia strategioita voidaan kutsua hylätyiksi strategioiksi (unrealized strategy). Kolmatta strategiatyyppiä edustavat esiin työntyvät strategiat (emergent strategy), jotka ilmaantuvat aiotun suunnitelman ulkopuolelta. Tässä tutkimuksessa voidaan nähdä, että urajanalla saattaa olla hylättyjä uria, mutta niiden ohella työntyy esiin uusia uria. Esiin työntyvät urat eivät ole välttämättä negatiivisia, vaan ne ovat tarpeellisia siinä tilanteessa ja/tai tulevaisuudessa. Ne osoittavat kykyä proaktiivisuuteen.

Haluan kyseenalaistaa suunnitelmallisuuden, sillä kenenkään informantini aiottu ura ei ole sellaisenaan toteutunut. Vain harva heistä on pystynyt työuransa aikana elättämään itsensä, puhumattakaan perheettään, kääntäjän koulutuksella, joka on ollut heidän aiottu uransa. Toteutunut ura päättyy mielestäni vasta silloin, kun informantti ei toimi enää opiskelun eikä ammatillisen kasvun janalla, ei sen enempää työjanalla kuin perhejanallakaan.

7.2.2 Pedagoginen hyöty

Pedagogisen hyödyn näen edellisen kohdan (7.2.1 Akateeminen hyöty) urakehityksestä urasuunnittelun opetukseen. On hyvä ottaa huomioon urasuunnittelun opetuksessa, ettei opiskelijoiden koulutuksella ole välttämättä suoraa yhteyttä uraan, vaan hylättyjen ja eteenpäin työntyvien urien avulla päästään toteuttamaan uraa. Tämän tosiasian esiin tuominen säästää ehkä monia valmistuneita opiskelijoita urapettymyksiltä. Tähän viittasin jo aiemmin johdantoluvussa.

Johdantoluvussa mainitsin myös tämän tutkimuksen tuovan esiin saksan kielen ja kulttuurin syvällisen tuntemuksen merkityksen koko uraa käsittelevässä elämänkaari-ilmiossa. Kieli on työväline, ja kielen opetuksen näkisin tapahtuvan substanssin sisällä. Sitä ei voida kahlita erilaisten opetussuunnitelmien sisään, sillä kieltä ei voi ymmärtää ymmärtämättä maan kulttuuria. Kieli on meillä enimmäkseen vielä irrallinen oppiaine, jonka integroiminen eri oppiaineisiin palvelisi enemmän nykyistä Eurooppaa. Opimme kieltä paremmin panostamalla kulttuurituntemukseen, joka tuo meille kilpailuetua.

Maassamme kielenopetuksessa korostetaan kommunikatiivisen kompetenssin merkitystä eli kykyä käyttää kieltä viestinnässä tehokkaasti ja eri tilanteisiin sopivasti. Kielellinen kompetenssi on vain osa tätä kompetenssia; kielellinen kompetenssi on kielenopetuksen ydinaluetta käsittäen kieliopin, ääntämisen ja sanaston hallinnan. Se edellyttää myös erilaisten tilanteiden hallitsemista. Puhutun kielen ja tavallisimman puhetilanteen eli keskustelun ominaispiirteiden tunteminen on kommunikatiivisen kompetenssin kannalta tärkeää. Kieltä ei voida käyttää tilanteessa kuin tilanteessa sellaisenaan, koska kieli ei ole yksi muuttumaton ja sama koodi. Eri tilanteet vaativat erilaista kieltä. On tärkeää ottaa huomioon koko viestintätilanne ja sen kielelliselle ilmaukselle asettamat vaatimukset. (Tiittula 1992, 9–10). Airola (2004) näkee viestinnälliset taidot ”monilukutaitona” kulttuurienväliseen kommunikatiiviseen kompetenssiin kuuluvana osa-alueena. Muita tähän kompetenssiin kuuluvia osa-alueita ovat henkilökohtaiset, sosiaaliset valmiudet ja asenteet sekä toiminta erilaisten ihmisten kanssa. Kulttuuri ja kieli ovat erottamattomina mukana kielenopetuksessa. Ymmärrys on siitä kiinni, miten käytämme kieltä. Kielten opetukseen voidaan kytkeä kansainvälisyyskasvatusta myös laajemmin. Monikulttuuriseksi muuttuvassa toimintaympäristössä myös suvaitsevaisuuskasvatus on entistä tärkeämpää.

Kaikkonen (2000, 52) puolestaan toteaa vieraan kielen ja kulttuurin toimivan parhaiten opetuksellisesti ikään kuin peilinä paljastaen oman kulttuurin ja siinä ihmisten välisen kohtaamisen sekä äidinkielen automatisoituneita, tiedostamattomiksi jääneitä piirteitä. Yksilön kulttuurikuva laajentuu kohti vierasta ja

omaa kulttuuria, jolloin yksilö pystyy toimimaan sosiaalisesti kulttuurien välillä. Kulttuurikuvan laajentuessa on kyse kulttuurien välisestä oppimisesta, jossa mahdollistuu yksilön identiteetin joustava kehitys. Lehtonen (1995) kirjoittaa kommunikatiivisen kompetenssin luonnollisesti olevan nykyaikaisen kielenopetuksen päämäärä. Ei ole kuitenkaan mitenkään itsestään selvää ymmärtää, mitä tässä yhteydessä tarkoitetaan kommunikatiivisella kompetenssilla. Opetussuunnitelmiin kuuluu persoonallisuutta rakentavana ja sosiaalisesti kasvatavana taitona kommunikatiivinen kompetenssi eli kommunikointikyky. Tämä taito saavutetaan ensiarvoisen tärkeän vieraan kielen opetuksen avulla. (Lehtonen 1995, 27).

Tutkimukseni tuo esiin saksan kielen oppimisen ja ulkomailla harjoittelun hyödyn yksilön myöhemmissä elämänvaiheissa niin työ- kuin yksityiselämässä. Suurin osa informanteista halusi lähteä heti ylioppilastutkintonsa jälkeen Saksaan opiskelemaan tai ensin noin vuodeksi töihin, minkä jälkeen jonkin verran saksan kieltä taitavana opiskelu Saksassa onnistuisi paremmin. He kaikki olivat lukeneet Suomessa ainakin kolme vuotta saksaa lukiossa. Monet olivat lukeneet saksaa ensimmäisenä vieraana kielenä eli ainakin seitsemän vuotta. Jotkut informanteista ovat tänään saksan opettajia Suomessa välittäen oppimaansa kieltä ja kulttuuria Suomen kouluissa saksan kieltä opiskeleville, lähinnä nuorille ja aikuisille. Informanttien suhde saksan kieleen on lähes intiimi; sen taitaminen kaikilla kielen kompetenssien tasoilla on auttanut heitä selviämään ulkomailla. Näiden selviytymistarinoidensa kautta he haluavat viedä viestiä eteenpäin olemalla aktiivisia opettajan roolissaan. He eivät halua hyväksyä sitä, että heille tärkeän saksan kielen opetus vähenee Suomen kouluissa.

Uskon yleissivistyksemme kapenevan lyhytnäköisyyden vuoksi, kun vieraiden kielten opetuksessa englannin ja ruotsin lisäksi muiden kielten opetusta ei enää ole pienten ryhmäkokojen kalleuden vuoksi. Kielikoulutus ja kansainvälistyminen myöhemmin työelämässä ja muillakin elämän alueilla tulevat peruskoulun ja lukion säästöjen vuoksi kaalliiksi yhteiskunnallemme.

7.2.3 Hyöty ammatinvalinnan kannalta

Työvoimakoulutus tukee merkittävästi työmarkkinoilla pärjäämistä, vakiintumista ja työelämään kiinnittymistä. Tutkintotavoitteinen koulutus antaa eväitä tehdä ammattityötä, työntekijän epävarmuus työelämässä subjektiivisesti pienenee ja ura muuttuu usein objektiivisesti vakaammaksi. (Jokinen & Luoma-Keturi 2005, 124). Tässä tutkimuksessa on todettu, miten sopeutuvia informantit ovat vaihtamaan työpaikkaa ja ammattia yrittäjyyden, freelancetyön ja palkkatyön välillä. Harvemmin he ovat etsineet apua työvoimatoimistoista tai muista instansseista. Yleensä he ovat toimineet itsenäisesti tai tuttavien avustuksella. Mutta työvoimatoimisto järjestää asiallista työvoimakoulutusta akateemisille työttömille, minkä eräs informantti sai ilokseen kokea. Kesällä 2007 hän sanoi itsensä irti 57-vuotiaana ja haki matkailuyrittäjäkoulutukseen, sillä hän täytti työvoimatoimiston vaadittavat kriteerit: hän on akateeminen, kielitaitoinen, motivoitunut, atk-taitoinen, yksityissektorilla työskennellyt ja hänellä on laaja työ- ja koulutushistoria takanaan. Tämän lisäksi hänellä oli selkeä liikeidea.

Syyskuussa 2007 hän aloitti neljä kuukautta kestävä koulutuksen matkailuyrittäjäksi. Työvoimatoimiston ohella koulutuksen toteuttamisesta vastasi helsinkiläinen ammattikorkeakoulu. Informantti oli erittäin tyytyväinen koulutukseen, joka tuki hänen liikeideaansa pienimuotoisesta, kestävä kehityksen erämaamajoitusyrityksestä oheispalveluineen.

Tämä on yksi esimerkki, miten tutkimuksen informantit ovat pystyneet vaihtamaan ammattia ennakkoluulottomasti elämäntilanteen mukaan. Tässäkin tapauksessa kielitaidolla on ollut pitkän työhistorian ohella suuri merkitys.

Tämän tutkimuksen tuloksia voidaan käyttää ammatinvalinnan ohjauksen kehittämisessä, jossa myös on syytä ottaa huomioon, että ihmisten on vaihdettava uraa jopa useaan kertaan elämänsä aikana.

7.2.4 Yhteiskunnallinen hyöty

Eri yliopistot, korkeakoulut ja muut opetusalan laitokset järjestävät erilaisia projekteja ja hankkeita, joissa ne tutkivat suomalaisten kielitaitoa. Nämä hankkeet ovat hyödyllisiä, jos niiden tuloksia voidaan reflektoida työelämään. Saksan kielen taidon hallinta on välttämättömyys monella alalla, sillä Saksa on huomattava vientimaa ja se on Suomelle tärkeä kauppakumppani. Saksan kielen taito parantaa mahdollisuuksia työmarkkinoilla niin kotimaassa kuin ulkomailla, sillä pelkästään Euroopassa 120 miljoonaa ihmistä puhuu äidinkielenään saksaa. Saksankielentaitoisista ammattilaisista on tarve Suomen työmarkkinoilla, sillä heitä tarvitaan Euroopan unionin lisäksi muissakin organisaatioissa mutta myös kaupan ja teollisuuden alalla.

CILT, the UK National Centre for Languages teki erään kansainvälisen tutkijatiimin kanssa vuonna 2005 tutkimuksen, jonka tarkoituksena oli selvittää EU-komissiolle ja EU-jäsenvaltioiden päättäjille käytännön ohjeita vieraiden kielten taitamisen käytöstä pk-yrityksissä ja kielitaidon vaikutuksesta liikkeenjohdolle. Arvioidaan, että 11 prosenttia eurooppalaisista vientialan pk-yrityksistä menettää kommunikaatiovaikeuksien vuoksi tilauksia. Tutkimus osoittaa, että vieraiden kielten hallinnan ja vientitoimitusten välillä on yhteyttä. Löydettiin neljä kielten hallitsemiseen vaikuttavaa tekijää, joilla on merkitystä onnistuneeseen vientitapahtumaan: strateginen päätös kommunikoida monella kielellä, äidinkiellellään puhuvien asenne, vieraita kieliä hallitsevien kollegoiden asenne ja kääntäjien/tulkkien asenne. Jos kaikki vientiä harjoittavat pk-yritykset käyttäisivät useampia edellä mainittuja menetelmiä, voisi EU:n talous hyötyä tästä suurella määrällä. Pitkäaikaisen liiketoiminnan edellytys on suhteiden rakentaminen ja niiden ylläpito. Tässä tarvitaan väijäämättä kohdemaan kulttuurin ja kielen tuntemusta. (EUROPA – Rapid – Communiqués de Presse 2007).

Tämän tutkimuksen perusteella voidaan väittää, että syvällinen vieraan kielen ja kulttuurin ymmärtäminen ovat tärkeitä globaalissa taloudessa. Yhteiskunnan tavoitteena on saada ihmisille pidemmät työurat. Tällöin taitojen ja tietojen ajan tasalla pitäminen sekä kehittäminen ovat välttämättömiä. EK (2006c, 8) toteaa, että kasvava kansainvälisyys korostaa monipuolisen kielitai-

don merkitystä. Hyviä käytäntöjä vieraan kielen ja kulttuurin verkostoissa tulee tukea ja levittää.

Tutkimukseni osoittaa, mikä hyöty kielitaidolla on yhteiskunnalliselle elämälle. Monipuolinen kielitaito ja kulttuurin tuntemus rikastuttavat kaikkia yhteiskuntia ja niiden yritystoimintaa.

7.2.5 Hyöty yksilön oman elämän hallintaan

Jokaisen uuden kielen oppiminen kasvattaa meitä yksilöinä. Kielellinen monimuotoisuus tekee meistä eurooppalaisia ja maailman kansalaisia. Kansainvälisyyden oppiminen alkaa omassa kodissamme riippumatta ajasta ja paikasta.

Siljasen (2007, 181–182, 192) mukaan kansainvälinen työkokemus on syvällinen oppimisprosessi, joka vaikuttaa lähes aina identiteetin muodostumiseen. Globaalin uran rakentajat korostavat valmiuttaan toimia eri rooleissa ja asemoitua uusien tilanteiden mukaan nopeasti. Kun he hakevat tasapainoa, he tiedostavat oman identiteettinsä vahvuudet ja uuden kulttuurin luoman lisäarvon. Kansainvälinen työura haastaa arvioimaan kriittisesti omaa kulttuuritaustaa ja siitä nousevia toimintatapoja.

Oksanen (2006) toteaa, että suomalaisten naisten elämää hallitsevat sellaiset kulttuuriset käytännöt ja sosiaaliset rakenteet, joissa naisen ansiotyö on käännetty positiiviseksi välttämättömyydeksi. Nämä kulttuuriset käytännöt ja sosiaaliset rakenteet voidaan nimetä eräänlaiseksi ansiotyön ja itsensä elättämisen imperatiiviksi. Vaikkakin suomalaiset naiset ovat aina subjektiivisesti mukautuneet ansiotyöhön ja itsensä elättämisen imperatiiviin, kaipaavat he silti ajoittain pois pakkotahtiselta tuntuvasta ansiotyöarjestaan. (Oksanen 2006, 144). Tässä tutkimuksessa pako on ollut usein palkkatyöstä vapaampaan freelance-työhön tai oman yrityksen perustamiseen tai näiden kaikkien kolmen vaihtoehdon yhdistämiseen. Tämän työkuvioiden hallinta onnistuu tutkimukseni kohderyhmän saksan kieltä ja kulttuuria tuntevilta henkilöiltä hyvin.

7.3 Loppusanat ja jatkotutkimustarpeet

Ulkomailla opiskelleet ja työskennelleet tuovat tullessaan maahamme moninaista tietoa työelämään niin yrittäjinä, freelancereina kuin palkkatyöntekijöinä. Heidän valmiutensa elämän eri osa-alueilla on proaktiivista ja joustavaa. He osaavat käyttää oppimiaan valmiuksia työskennellessään niin Suomessa kuin ulkomaillakin.

Tutkimus nosti esiin ilmiönä koko elämän kattavan urakaaren, ja sitä tutkiessani kävin läpi neljä eri informanttityyppiä: yrittäjä, freelancer, palkkatyöntekijä ja kotiäiti. Purin näiden naisten työrooleja yrittäjänä, kääntäjänä, suomentajana, tulkkina, matkanjohtajana, sisäänostajana, kollegana, opettajana, sihteerinä mutta myös yksityisiä rooleja äiteinä, isoäiteinä ja vaimoina. Tutkimukseni olen pyrkinyt löytämään kohderyhmän jäsenistä erilaisia osaamisalueita,

yrittäjämäistä eteenpäin menemistä. Kaikki nämä suomalaiset naiset edustavat sisäistä yrittäjyyttä, kun he jo lukioaikoinaan useistakin syistä tekivät päätöksen lähteä opiskelemaan Saksaan. Heidän elämänsä urakaaret ovat erilaisia, mutta niillä on yksi yhteinen piirre ja se on ollut eteenpäin menemistä, itsensä kehittämistä. Kaikkien uralla on ollut vaikeuksia, mutta kukaan informanteista ei ole lopullisesti lannistunut.

Tutkimukseni kohderyhmän henkilöiden elämänkaaret niin ulkomailla kuin Suomessa kuvaavat tätä päivää. Hyvin monella kohderyhmän palkkatyöntekijällä on huoli työpaikastaan, mutta ne heistä, jotka ovat toimineet freelance-reina tai yrittäjinä, näkevät tulevaisuutensa positiivisena. He tietävät ja uskovat edelleen pystyvänsä elättämään itsensä. Tämän päivän patkätööt eivät ole heidän esteensä, vaan pikemminkin etunsa, jottei heidän tarvitse sitoutua yhteen työnantajaan loppuiäkseen. Näin asian totesi moni kohderyhmän freelancer. Kohderyhmän naisten rohkeus on ihailtavaa ja kunnioitettavaa. Työpaikan vaihtaminen maan ja kulttuurin välillä käy heiltä vielä yli 50-vuotiaina.

Tällainen maan, kielen ja kulttuurin vaihtaminen saattaa olla juuretonta, mutta juurettomuuden mahdollisuuden tutkimukseni kohderyhmän henkilöt hyväksyivät lähdettyään Suomesta nuorina ylioppilaina opiskelemaan Saksaan. Monet näistä henkilöistä alkavat olla eläkeiän kynnyksellä, jolloin erityisesti avioeron kokeneet informantit haluavat viettää eläkepäiviään Suomessa. Heidän kohdallaan ympyrä sulkeutuu paluulla kotimaahan, mutta heidän urakaari-ilmionsä ei varmastikaan vielä pääty tähän. Elämänuran muodossa se jatkuu maalliseen kuolemaan saakka. Myös monet informanttien työn tuloksista jäävät elämään, ja tietyllä tavallahan ihmisen elämä (suku) jatkuu perimänä myös tulevien sukupolvien työssä ja elämässä.

Vieraan kielen ja kulttuurin taitaminen kaipaavat lisätutkimusta. Näitä taitoja tarvitaan vieraan kielen opetuksessa. Liike-elämässä niiden tunteminen on ehdottoman välttämätöntä samoin kuin vieraiden tekstien kääntämisessä ja tulkkauksessa. Tässä yhteydessä olisi mielenkiintoista tutkia, miten koulujärjestelmämme palvelee vieraiden kielten ja kulttuurin opetusta.

Jatkotutkimusaiheena minua kiinnostaa vertailututkimus Germersheimistä valmistuneiden suomalaisten kääntäjien ja vastaavasti Suomen yliopistoista valmistuneiden kääntäjien välillä. On hyödyllistä tutkia, missä suhteessa Germersheimissä opiskelleet ovat päätyneet yrittäjiksi tai freelancereiksi Suomessa opiskelleisiin kääntäjiin nähden ja onko heidän kompetensseissaan eroja ja minkä tyyppisiä mahdolliset erot ovat. Kiinnostavaa olisi myös yrittäjyyden kannalta tutkia, ovatko Suomessa opiskelleet rohkeampia perustamaan oman yrityksen vai löytyykö heidänkin joukostaan tyypillisiä Brousseau'n asiantuntijauran ja transitionaalisen uran edustajia. Kiinnostavaa olisi myös nähdä, miten paljon paralleelisen uran ja tutkimusmatkailijauran edustajia Suomessa opiskelneiden joukossa on.

Jatkotutkimuksena näkisin aiheellisena tutkia urakehitystä tutkintoon päättäneen koulutuksen jälkeen eli miten muiden suoraan ammattiin johtavien korkeakoulututkintojen suorittajat päätyvät aiotusta urasta toteutuneeseen uraan.

SUMMARY

The present study sets out to describe the career development of Finnish nationals who have studied applied linguistics from 1965 until 2001 in the University of Mainz, in Germany, and how they have enhanced and utilized their professional competences in their careers. There is a particular emphasis on their personal development in the career stages as entrepreneurs, freelancers and employees in Finland and abroad. Their career competence can be considered as an important element for their identity construction. In this study the identity refers to the fact that the social ego is built on the cultural resources of the environment and on the resources that the individual has obtained. It is possible to become conscious of one's own culture only by living in a foreign culture.

The career histories of the informants give several useful descriptions of how each individual has become what she now is, and how her ego is formed by the future. The career lies more and more upon the competence growth of an individual at the same time as her expertise and skills increase. In this study the stages of life cycles show the social and personal growth in a foreign culture which forms a process in various stages of the life changing the individual as a person. The goal is to describe the professional skills, competence and career development of the respondents as entrepreneurs, freelancers and employees. The description is longitudinal.

The literature review includes elements from Super's archway model, Brousseau's pluralistic career concept as well as Hall's and Goodale's stages in career development. Super defined career development as a dynamic, longitudinal, and developmental process essentially consisting of developing and implementing the self-concept. Brousseau's pluralistic career concept framework has four career concepts: linear career, expert career, spiral career and transitory career concepts. A pluralistic definitional framework specifies explicitly that there are many ways to define career success. Hall and Goodale indicate the stages in career development as a line of different periods of life, which Hall and Goodale name exploration, trial, establishment, maintenance (growth, stagnation) and decline.

The methodological approach is qualitative and hermeneutical. The empirical data (n=29, all females) is made of written narratives and theme-based interviews. The discourse method employed in this research is pragmatism, not methodological dogmatism, it is narrative. Narrative data gathering, its processing and analyzing, which are tightly intermingled, represent here the qualitative methods. The research leans towards a data-based approach, and the data were collected to determine career aspects of the respondents. Narrative/discourse approaches explained why the respondents were writing and talking the way they were, and offered a better understanding of (working) life activities.

The research questions were:

- 1) Which factors are connected to career development;
- 2) What kind of impact have studies and the family made on the development of the working career;
- 3) To what extent and how has the career development led to entrepreneurship, freelance work, and employment.

With regard to the results, the social factors, the capability of a person and the aims are related to the shape of educational and professional careers. The study revealed that the respondents who have been able to develop can influence their career by choosing the work which is suitable for their skills and competences.

In this group, the research results underline the importance of the mastering of the German language and culture as essential parts of professional skills and competence. The informants have also emphasized the significance of one's personal development as an individual and as a member of business and social life.

This study also suggests two new alternatives to Brousseau's pluralistic career concept. They are called here "parallel career concept" and "explorative career concept". In the parallel career concept the respondent can at the same time be active in several fields. In the explorative career a person has by chance found a quite different kind of working life and environment than the educational studies would indicate.

The empirical results illuminate that the career development has been influenced partly by the knowledge and skills resulting from the studies and partly by the increasing work experience within the constraints of family needs. The respondents have reported that after their children have grown up and moved away from home, the women have been able to use their education more actively to enable several alternative career options.

It can be concluded that the respondents do not proceed in a linear way but they aim for personal growth, changeability and freedom in their (working) life. Entrepreneurs and freelancers want to be independent, as they also regard themselves as experts in their fields. In Finland the respondents are more prone to fulfil themselves as employees in working life, whereas the possibilities to work as entrepreneurs are challenging in Finland and abroad.

ZUSAMMENFASSUNG

In dieser Untersuchung wird die Karriereentwicklung derjenigen Finninnen dargestellt, die am Fachbereich Angewandte Sprach- und Kulturwissenschaft der Johannes Gutenberg-Universität Mainz in Deutschland in den Jahren 1965–2001 studierten und wie sie ihre berufsbezogene Kompetenz in ihrer Karriere weiterentwickelt und eingesetzt haben. Das gemeinsame Spezialgebiet ihrer Kompetenz sind Kenntnisse der deutschen Sprache und der deutschen Kultur. Der Schwerpunkt dieser Untersuchung ist die persönliche Entwicklung der Befragten in den verschiedenen Phasen ihrer Karriere als Unternehmerinnen, als Freiberufliche und als Arbeitnehmerinnen sowohl in Finnland als auch im Ausland.

Ihre Karrierekompetenz kann als wichtiges Element betrachtet werden, wenn der Aufbau ihrer Identität untersucht wird. In dieser Untersuchung wird darauf hingewiesen, dass Identität bedeutet, wie das soziale Ich mit Hilfe der Kulturressourcen und mit den Ressourcen, die das Individuum in sich hat, aufgebaut wird. So ist es nur möglich, sich über die eigene Kultur bewusst zu werden, wenn man in einer fremden Kultur lebt und wohnt.

Die Karrieregeschichten der Informantinnen bringen einige nützliche Kenntnisse hervor, wie jedes einzelne Individuum so geworden ist, wie es jetzt ist und wie sein Ego von der Zukunft geprägt wird. Die Karriere stützt sich auf das Wachstum der Kompetenz des Individuums, wodurch sich gleichzeitig seine Sachkenntnisse und Fähigkeiten steigern. In dieser Untersuchung zeigen die Lebensphasen das soziale und persönliche Wachstum in einer fremden Kultur, das sich prozeßartig in den verschiedenen Lebensphasen des Entwicklungsganges verkettet und das Individuum als Mensch verändert. Das Ziel ist, die berufsbezogenen Fähigkeiten, Kompetenz und Karriereentwicklung der Informantinnen als Unternehmerinnen, als Freelancerinnen und als Arbeitnehmerinnen darzustellen. Diese Untersuchung stellt eine Langzeituntersuchung dar.

Der theoretische Bezugsrahmen besteht teils aus dem Torbogenmodell von Donald Super, teils aus der pluralistischen Karrieretheorie von Brousseau sowie teils aus der Theorie der Phasen der berufsbezogenen Karriereentwicklung von Hall und Goodale.

Super differenzierte die Karriereentwicklung als einen dynamischen Langzeitentwicklungsprozeß, der im Wesentlichen die Entwicklung und Verwirklichung des Ichs beinhaltet. Die pluralistische Karrieretheorie von Brousseau besteht aus vier verschiedenen Karrieremodellen: aus der linearen Karriere, Expertenkarriere, aus der spiralen Karriere und transitorischen Karriere. Der Bezugsrahmen der pluralistischen Karrieretheorie stellt explizit dar, dass es verschiedene Methoden gibt, den Karriereerfolg zu definieren. Hall und Goodale zeigen, dass die Phasen der Karriereentwicklung eine Kette verschiedener Lebensphasen darstellen, die sie *exploration*, *trial*, *establishment*, *maintenance* und *decline* nennen.

Der methodologische Ansatz der Untersuchung ist qualitativ und hermeneutisch. Die empirischen Daten (n=29, alle Befragten sind Frauen) bestehen aus aufgezeichneten Erzählungen und themenbezogenen Interviews. Die Diskursmethode in dieser Untersuchung ist Ausdruck von Pragmatismus und nicht von methodologischem Dogmatismus, weshalb das narrative Forschungsinstrument gewählt wurde. Das narrative Sammeln des Materials, dessen Aufbereitung und Auswertung, die eng miteinander verknüpft sind, stellen qualitative Methoden dar. Die Untersuchung stützt sich auf die datenbezogene Betrachtungsweise. Die Daten wurden gesammelt, um die Karriereaspekte der Informantinnen bestimmen zu können.

Das narrative Herangehen mit Hilfe des Diskurses verhalf zu erklären, warum die Informantinnen sich so schriftlich oder mündlich äußerten, wie es als Ergebnis ihres bisherigen Werdens anzusehen ist. Darüber hinaus bot diese Betrachtungsweise ein besseres Verständnis der Aktivitäten ihres (Berufs) lebens.

Die Untersuchungsfragen waren:

- 1) Welche Faktoren haben bei der Karriereentwicklung eine Rolle gespielt;
- 2) Wie haben Ausbildung und Familie zum Aufbau der Berufskarriere beigetragen;
- 3) Was für eine Rolle spielen Unternehmertum, Freelancertum und Erwerbstätigkeit bei der Karriereentwicklung.

Als Ergebnis wird festgestellt, dass soziale Faktoren, Fähigkeiten und Zielsetzungen der Informantinnen in einem kausalen Zusammenhang zur Formung ihrer ausbildungs- und berufsbezogene Karriere stehen. Die Untersuchung ergab, dass die Informantinnen in der Lage waren, ihre Karriere aufzubauen, indem sie sich die Arbeit aussuchten, die für ihre Fähigkeiten und Kompetenz geeignet war. Bezogen auf die untersuchte Gruppe unterstreichen die Untersuchungsergebnisse die Wichtigkeit der Kenntnisse der deutschen Sprache und der deutschen Kultur, da diese ein wesentlicher Bestandteil ihrer beruflichen Fähigkeiten und Kompetenz sind. Die Informantinnen haben auch die Wichtigkeit der eigenen Entwicklung als Individuum und zugleich als aktives Mitglied sowohl im Geschäftsleben als auch im sozialen Leben betont.

Diese Untersuchung stellt auch zwei neue Alternativen zu der pluralistischen Karrieretheorie vor, nämlich "die parallele Karriere" und "die explorative Karriere". Im parallelen Karrieremodell kann die Informantin gleichzeitig auf verschiedenen Gebieten aktiv sein. Im explorativen Karrieremodell hat die Informantin durch Zufall eine andere Art Berufsleben und Umgebung gefunden als es ihre Ausbildung (ihr Studium) vorzeichnete.

Die empirischen Ergebnisse zeigen, dass teilweise die durch das Studium erworbenen Kenntnisse und Fähigkeiten, aber auch die wachsende Arbeitserfahrung immer gemäß den familiären Bedürfnissen zu der Karriere-

entwicklung beigetragen haben. Die Befragten berichteten, dass sie, nachdem die Kinder erwachsen wurden und von zu Hause wegzogen, ihre Ausbildung aktiver einsetzen konnten. Sie hatten die Möglichkeit, zwischen den verschiedenen, karrierebezogenen Alternativen zu wählen. Daraus kann die Schlussfolgerung gezogen werden, dass die Informantinnen nicht linear in ihrer Karriere vorwärtskamen, denn sie strebten vielmehr nach persönlichem Wachstum sowie nach Abwechslung und Freiheit im (Berufs)leben. Die Unternehmerinnen und Freelancerinnen wollen unabhängig sein, weil sie sich für Expertinnen in ihrer Branche halten. Die Informantinnen, die in Finnland leben, sind eher geneigt, sich als Arbeitnehmerinnen im Berufsleben zu verwirklichen als anderswo, aber die Möglichkeiten, als Freelancerin zu arbeiten, sind eine Herausforderung sowohl in Finnland als auch im Ausland.

LÄHTEET

- Airola, A. 2004. AMK-kieltenopettajuus tänään. Kieltenopettajien neuvottelupäivät Kotkassa. 7.10.2004.
- Aittola, T. 1996. Yliopistokoulutuksen haasteet myöhäismodernissa. Yliopistoyhteisöön sisältyvien oppimisprosessien tarkastelua. Teoksessa T. Aittola, L. Alanen. & P. Rantamaa (toim.) Minkä ikäinen olettekaan, rouva? Yhteiskuntatieteiden, valtio-opin ja filosofian julkaisuja 5. Jyväskylän yliopisto, 135–150.
- AKAVA ry. Freelance-työryhmän raportti. 25.5.2000.
<http://www.akava.fi/upload/Elinkeinoel>. Luettu 14.9.2005.
- Akola, E., Heinonen, J., Kovalainen, A., Pukkinen, T. & Österberg, J. 2007. Yrittäjyyden ja palkkatyön rajapinnalla? Työn ja toimeentulon rakentuminen eri ammateissa 2000-luvun Suomessa. Työministeriön työpoliittinen tutkimus.
http://www.mol.fi/mol/fi/06_tyoministerio/06_julkaisut/06_tutkimus/tpt326.pdf. Luettu 15.8.2007.
- Alasuutari, P. 1999. Laadullinen tutkimus. 3. uusittu painos. Jyväskylä: Gummerus.
- Alho, O. 1994. Kulttuuristen erityispiirteiden syntyminen. Teoksessa O. Alho, J. Lehtonen, A. Raunio & M. Virtanen. Ihminen ja kulttuuri. Suomalainen kansainvälistyvissä maailmassa. FINTRA-julkaisu nro 72, 3. uudistettu painos. Helsinki: Yliopistopaino, 67–103.
- Alitolppa-Niitamo, A. 1993. Kun kulttuurit kohtaavat – matkaopas maahanmuuttajan kohtaamiseen ja kulttuurien väliseen vuorovaikutukseen. Suomen Mielenterveysseura – Sairaanhoidtajien koulutusseura. Keuruu: Otava.
- Anttila, P. 1998. Tutkimisen taito ja tiedon hankinta. Taito-, taide- ja muotoilualojen tutkimuksen työvälineet. Helsinki: Akatiimi.
- Anttila, P. 2001. Tutkimisen taito ja tiedon hankinta.
<http://www.metodix.com>. Luettu 12.10.2006.
- Armstrong-Stassen, M. & Cameron, S. 2005. Factors related to the career satisfaction of older managerial and professional women. *Career Development International* Vol. 10 No. 3, 203–215.
- Atterhed, S. 1985. Intrapreneurship: The Way Forward? In D. Clutterbuck (ed.) *New Patterns of Work*, Aldershot: Gower, 78–86.
- Beck, D. & Davis, E. 2005. EEO in senior management: women executives in Wespac. *Asia Pacific Journal of Human Resources*, Vol. 43 No. 2, 273–288.
- Bihagen, E. & Ohls, M. 2007. Are women over-represented in dead-end jobs? A Swedish study using empirically derived measures of dead-end jobs. *Soc Indic Res* (2007) 84, 159–177.
- Boshovitsch, L. I. 1970. *Die Persönlichkeit und ihre Entwicklung im Schulalter*. Berlin: Volk und Wissen Volkseigener Verlag.

- Brousseau, K. R., Driver, M. J., Eneroth, K. & Larsson, R. 1996. Career Pandemonium: Realigning organizations and individuals. *Academy of Management Executive*, 1996, Vol. 10, No. 4, 52-66.
- Brown, R. 2000. *Group processes*. 2nd edn. Oxford: Blackwell Publishers.
- Bühler, C. 1933. *Der menschliche Lebenslauf als psychologisches Problem*. Psychologische Monographien, 4. Band. Leipzig: Hirzel.
- Bühler, C., Harvey, H. & Kube, E. 1958. *Der menschliche Lebenslauf als psychologisches Problem*. Zweite völlig veränderte Auflage. Göttingen: Verlag für Psychologie, Dr. C. J. Hogrefe.
- Burke, R. & Vinnicombe, S. 2005. Advancing women's careers. *Career Development International* Vol. 10 No. 3, 2005, 165-167.
- Burrell, G. & Morgan, G. 1979. *Sociological Paradigms and Organizational Analysis*. Aldershot: Ashgate Publishing.
- Carter, N. M., Gartner, W. B., Shaver, K. G. & Gatewood, E. J. 2003. The career reasons of nascent entrepreneurs. *Journal of Business Venturing* 18 (2003), 13-39.
- Chaitin, J. 2003. *Narratives and Storytelling*. Beyond Intractability.org. July 2003.
<http://www.beyondintractability.org/essay/narratives>. Luettu 5.9.2006.
- Covin, J. G. & Slevin, D. P. 1994. Corporate Entrepreneurship in High and Low Technology Industries: A Comparison of Strategic Variables, Strategy Patterns and Performance in Global Markets. *Journal of Euro-Marketing*, 3 (3), 99-127.
- Dangel, C. 2006. Gender Aspects in Setting up Business and Self-Employment – a Comparison between Germany and Selected European Countries. In T. Römer-Paakkanen & P. Takanen-Körperich (eds.) *Family Business in Transition – Need for New Entrepreneurs and Entrepreneurship Education Workshop Proceedings*. Haaga Instituutin ammattikorkeakoulun julkaisu. HAAGA Raportteja 5, 25-30.
- DeMartino R., Barbato R. & Jacques P. H. 2006. Exploring the Career/Achievement and Personal Life Orientation Differences between Entrepreneurs and Nonentrepreneurs: The Impact of Sex and Dependents, *Journal of Small Business Management* 2006 44(3), 350-368.
- Down, S. 2006a. *Narratives of Enterprise. Crafting Entrepreneurial Self-Identity in a Small Firm*. Edward Elgar Publishing Ltd., Cheltenham, UK, Northampton, MA, USA.
- Down, S. 2006b. *Narrative Approaches in Research*. Research Workshop, April 21, 2006. University of Vaasa/Finland.
- Dyer, W. G. Jr. 1994. Towards a theory of entrepreneurial careers. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 19, 7-21.
- EK:n raportti. 2006a. *Palvelut 2020 – Osaaminen kansainvälisessä palveluyhteiskunnassa*. Loppuraportti. Elinkeinoelämän keskusliitto.
- EK:n raportti. 2006b. *Tulevaisuusluotain. Verkostoitumisesta voimaa osamiseen*. Loppuraportti. Elinkeinoelämän keskusliitto.

- EK:n raportti. 2006c. Osaava henkilöstö - menestyvät yritykset. EK:n koulutus- ja työvoimapolitiittiset linjaukset 2006-2010. Elinkeinoelämän keskusliitto.
- Ekonen, M. 2006. Narratiivisuus uratutkimuksen uudistajana. Jyväskylän yliopisto. Taloustieteiden tiedekunta. Working paper. N:o 308/2006.
- Ekonen, M. & Lämsä, A-M. 2005. Moninaiset urat - uratutkimus muutoksessa. Teoksessa A.-M. Lämsä, O. Uusitalo & V. Lämsä (toim.) Yritysetiikan ja johtajuuden suuntia. Jyväskylän yliopisto. Taloustieteiden tiedekunta. Julkaisuja N:o 145/2005, 132-145.
- Eloranta, P. 1996. Kehitysjoukkolaisten sopeutumisprosessista Mosambikiin. Teoksessa T. Hovi & L. Tarkka (toim.) Uskontotiede - folkloristiikka. Kirjoituksia opinnäytteistä. Etiäinen 3. Turun yliopisto. Kulttuurien tutkimuksen laitos, 25-41.
- Eskola, J. & Suoranta, J. 1999. Johdatus laadulliseen tutkimukseen. Tampere: Vastapaino.
- Eskola, J. & Vastamäki, J. 2001. Teemahaastattelu: opit ja opetukset. Teoksessa J. Aaltola & R. Valli (toim.) Ikkunoita tutkimusmetodeihin I. Metodien valinta ja aineistonkeruu: virikkeitä aloittelevalle tutkijalle. Jyväskylä: Gummerus, 24-42.
- Etzioni, A. 1970. Nykyajan organisaatiot. Suomentaja Seppo Randell. Helsinki: Tammi.
- EUROPA - Rapid - Communiqués de Presse. 2007. Memo/07/79.
<http://europa.eu/rapid/pressReleasesAction.do?reference=MEMO/07/79>.
Luettu 1.11.2007.
- Gadamer, H-G. 1979. Truth and Method. London: Sheed & Ward.
- Gadamer, H-G. 2004. Hermeneutiikka. Ymmärtäminen tieteissä ja filosofiassa. Saksankieliset alkuperäisartikkelit sisältyvät teoksiin *Gesammelte Werke*, osat 2 ja 4. Ilm. 1986, 1987. Suomentaja Ismo Nikander. Tampere: Vastapaino.
- Garam, I. 2000. Kansainvälisyyttä käytännössä. Suomalaisten vaihto-opiskelijoiden kokemuksia ulkomailla opiskelusta. Helsinki: Opiskelijajärjestöjen tutkimussäätiö Otus rs 18/2000.
- Gibb, A. 1990. Entrepreneurship and intrapreneurship - exploring the differences. In *New Findings and Perspectives in Entrepreneurship*. In R. Donckels & A. Miettinen (eds.) *New Findings and Perspectives in Entrepreneurship*. Gower: Aldershot, 33-67.
- Gibb, A. 1993. The Enterprise Culture and Education. *International Small Business Journal* volume 11:3, 11-34.
- Gibb, A. 2005. The future of entrepreneurship education - Determining the basis for coherent policy and practice? In P. Kyrö & C. Carrier (eds.) *The dynamics of learning entrepreneurship in a cross-cultural university context*. Entrepreneurship Education Series 2/2005. Hämeenlinna: University of Tampere, Research Centre for Vocational and Professional Education, 44-67.
- Giddens, A. 1991. *Modernity & Self-Identity. Self & Society in the Late Modern Age*. Cambridge: Polity Press.

- Giddens, A. 1999. *Runaway World. How Globalisation is Reshaping our Lives.* London: Profile Books.
- Goffman, E. 1961. The moral career of the mental patients. In *Asylums: Essays on the Social Situation of Mental Patients and Other Inmates*, New York, Anchor Books, 125-169.
- Grönfors, M. 1982. *Kvalitatiiviset kenttätutkimusmenetelmät.* Porvoo: WSOY.
- Guba, E. G. & Lincoln, Y. S. 1994. Competing paradigms in qualitative research. In N. K. Denzin & Y. S. Lincoln (eds.) *Handbook of qualitative research.* London: Sage, 105-117.
- Guichard, J. & Lenz, J. 2005. Career Theory From an International Perspective. *The Career Development Quarterly*; Sep 2005, 17-28.
- Gunz, H. 1989. *Careers and Corporate Cultures. Managerial Mobility in Large Corporations,* London: Basil Blackwell.
- Haaparanta, L. & Niiniluoto, I. 1986. Johdatus tieteelliseen ajatteluun. *Helsingin yliopiston filosofian laitos*, 3/1986.
- Hall, D. T. 1976. *Careers in Organizations.* Santa Monica, Calif.: Goodyear.
- Hall, D. T. 1986. Breaking career routines: Midcareer choice and identity development. In D. T. Hall et al. (Eds.) *Career Development in Organizations.* San Francisco: Jossey-Bass, 120-159.
- Hall, D. T. & Goodale, J. G. 1986. *Human Resource Management. Strategy, design and implementation.* London: Scott, Foresman and Company.
- Hall, D. T. & Mirvis, P. H. 1996. The New Protean Career: Psychological Success and the Path with a Heart organizational forms and the new career. In D.T. Hall & Associates, *The Career is Dead - Long Live the Career.* San Francisco: Jossey-Bass Publishers, 15-45.
- Hautaniemi, P. 2001. Etnisyys ja kulttuuri. Teoksessa A. Forsander, E. Ekholm, P. Hautaniemi, A. Ali, A. Alitolppa-Niitamo, E. Kyntäjä & N. Quoc Cuong (toim.) *Monietnisyyden yhteiskunta ja työ.* Helsinki: Yliopistopaino, 11-30.
- Havighurst, R. J. 1972. *Developmental tasks and education.* 3rd ed. New York: David McKay.
- Havighurst, R. J. 1980. More thoughts on developmental tasks. *Personnel and Guidance Journal* 58, 330-335.
- Heikkilä, M. 2006. Minäkäsitys, itsetunto ja elämänhallinnan tunne sisäisen yrittäjyyden determinanteina. *Jyväskylän yliopisto. Jyväskylä Studies in Business and Economics* 46.
- Heikkinen, A. & Kalaja, P. 2001. "Imin kieltä itseäni kuin pesusieni": Selityksiä vieraan kielen oppijoiden menestymiselle ja epäonnistumiselle. Teoksessa M. Charles & P. Hiidenmaa (toim.) *Tietotyön yhteiskunta - kielen valtakunta.* AFinLAN vuosikirja 2001. Suomen soveltavan kielitieteen yhdistyksen julkaisu nro 59, Jyväskylä, 197-223.
- Heinonen, J. 2001. Sisäinen yrittäjyys organisaation kehittämisen välineenä. *Aikuiskasvatus* 2/01, 122-132.
- Helakorpi, S. 2005. Työn taidot - Ajattelua, tekoja ja yhteistyötä. Hämeen ammattikorkeakoulu. HAMK Ammatillisen opettajakorkeakoulun julkaisu 2/2005.

- Himanen, P. 2004. Välittävä, kannustava ja luova Suomi. Katsaus yhteiskuntamme syviin haasteisiin. Tulevaisuusvaliokunta. Teknologian arviointeja 18. Eduskunnan kanslian julkaisu 4.
- Hirsjärvi, S. & Hurme, H. 1979. Teemahaastattelu. Tampere: Gaudeamus.
- Hirsjärvi, S. & Hurme, H. 2000. Teemahaastattelu: teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki: Yliopistopaino.
- Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 1997. Tutki ja kirjoita. Tampere: Kirjayhtymä.
- Hofstede, G. & Hofstede, G. J. 2005. Cultures and Organizations. Software of the Mind. New York: McGraw Hill.
- Houser, N. & Kloesel, C. (eds.) 1992. The Essential Peirce. Selected Philosophical Writings. Volume I (1867-1893). Bloomington and Indianapolis: Indiana University Press.
- Human Resource Management International Digest. 2006. The glass ceiling: smashed or still holding strong? Why are women still rarely in the top jobs? Emerald Reprints. Vol. 14 No. 3 2006, 19-21.
http://www.emeraldinsight.com/info/reprints_service/index.jsp. Luettu 21.11.2007.
- Huuskonen, V. 1989. Yrittäjäksi ryhtyminen motivoitumis- ja päätöksentekoprosessina. Käsiteanalyttinen tutkimus yrittäjämotivaation syntyyn vaikuttavista seikoista ja motivaation kytkennästä yrittäjäksi ryhtymiseen. Turun kauppa-korkeakoulun julkaisuja. Sarja D-1:1989.
- Huuskonen, V. 1992. Yrittäjäksi ryhtyminen. Teoreettinen viitekehys ja sen koettelu. Turun kauppakorkeakoulun julkaisuja sarja A-2:1992.
- Huuskonen, V. 1995. Yrittäjäksi ryhtyminen. Teoreettinen viitekehys ja sen koettelu. Turun kauppakorkeakoulun julkaisuja A-2. 2. painos.
- Ilmarinen, J. 2006. Pitkää työuraa! Ikääntyminen ja työelämän laatu Euroopan unionissa. Työterveyslaitos. Sosiaali- ja terveysministeriö. Jyväskylä: Gummerus.
- Johannisson, B. 1992. Entreprenörskap på svenska. Malmö: Almqvist & Wiksell.
- Jokinen, E. & Luoma-Keturi, N. 2005. Mind over Career. Aikuisena tutkinnon suorittaneiden koulutus ja työuran pituus. Työpoliittinen tutkimus 290. Helsinki: Työministeriö.
http://www.mol.fi/mol/fi/99_pdf/fi/06_tyoministerio/06_julkaisut/06_tutkimus/tpt290.pdf. Luettu 20.9.2007.
- Kaikkonen, P. 1994. Kulttuuri ja vieraan kielen oppiminen. Juva: WSOY.
- Kaikkonen, P. 2000. Autenttisuus ja sen merkitys kulttuurienvälisessä vieraan kielen opetuksessa. Teoksessa P. Kaikkonen & V. Kohonen (toim.) Minne menet, kielikasvatus? Näkökulmia kielipedagogiikkaan. Jyväskylän yliopisto. OKL, 49-61.
- Kallio, J. 2002. Pienyrityksen kehittymisen tiet. Jyväskylä: Gummerus.
- Kallioniemi, M. & Kymäläinen, H-R. 2006. Finnish Rural Women as Entrepreneurs and their Relationship with Technology. In T. Römer-Paakkanen & P. Takanen-Körperich (eds.) Family Business in Transition – Need for New Entrepreneurs and Entrepreneurship Education Workshop

- Proceedings. Haaga Instituutin ammattikorkeakoulun julkaisuja. HAAGA Raportteja 5, 67–73.
- Kamppinen, M. & Malaska, P. 2002. Mahdolliset maailmat ja niistä tietäminen. Teoksessa M. Kamppinen, O. Kuusi & S. Söderlund (toim.) Tulevaisuuden tutkimus - perusteet ja sovellutuksia. Helsinki: Suomalaisen Kirjallisuuden Seura, 55–115.
- Kanninen, V. 1999. Yrittäjyys kansantalouden näkökulmasta. Teoksessa P. Lehtonen (toim.) Strateginen yrittäjyys. Helsinki: Multiprint, 12–23.
- Kansikas, J. 2004. Myyjiä, tuotekehittäjiä ja tuotejohtajia. Tuotepäälliköiden tehtävärakenteen heijastuminen tuotekehitysprojektissa sisäiseen yrittäjyyteen ja intuitiiviseen päätöksentekotyötyyliin kuuluviin tekijöihin. Jyväskylän yliopisto. Jyväskylä Studies in Business and Economics 33.
- Kansikas, J. 2007. Jatkajasukupolven näkökulma: kasvu itsenäisyyteen perheyrittäjyksen omistajayrittäjänä. Teoksessa Ammattikasvatuksen aikakauskirja 3/2007. Ammattikoulutuksen tutkimusseura OTTU ry, OKKA-säätiö, 43–53.
- Kasvio, A. 1997. Uusi työn yhteiskunta. Suomalaisen työelämän muutokset ja kehittämismahdollisuudet. Espoo: Libella Painopalvelu Oy.
- Kattelus, R. 2002. Uran monet ulottuvuudet. Teoksessa R. Kattelus, M. Tammeaid & T. Jokinen (toim.) Uraopas - omasta urasta kiinnostuneille. Primacarrera-instituutti Oy. Jyväskylä: Gummerus, 20–46.
- Kauppinen, K. 2006. Lasikaton monet sävyt ja särmät. Teoksessa P. Lipponen (toim.) Akat aidan tekee, miehet käyvät mittaamassa. Nainen työelämässä. Helsinki: Kirjapaja, 15–38.
- Kautonen, T. (toim.) 2007. Vastentahtoinen yrittäjyys. Työpoliittinen tutkimus 327. Helsinki: Työministeriö.
- Keso, H. 1999. Suomalaisen lentokoneteollisuuden sankarit ja konkarit. Osaamisen diskursiivinen rakentuminen. Tampereen yliopisto.
- Kevätsalo, K. 1999. Jäykät joustot ja tuhlatut resurssit. Tampere: Osuuskunta Vastapaino.
- Kevätsalo, K., Puntari, I. & Roos, S. 2006. Työelämän valttikortit. Helsinki: Talentum.
- Kiviranta, K. 1995. Giorgin fenomenologisen psykologian metodi laadullisen tutkimuksen apuvälineenä. Teoksessa J. Nieminen (toim.) Menetelmävalintojen viidakossa. Pohdintoja kasvatuksen tutkimisen lähtökohdista. Tampereen yliopisto. Kasvatustieteiden laitos. Julkaisusarja B 13, 91–106.
- Knight, F. 1921. Risk, Uncertainty & Profit. Chicago: The University of Chicago Press.
- Koiranen, M. 1993. Ole yrittäjä. Ulkoinen ja sisäinen yrittäjyys. Tampere: TT-Kustannustieto.
- Koiranen, M. & Tuunanen, M. 1996. Asiakasyrittäjyys. Tampere: Konetuumat.
- Koiranen, M. 2000. Juuret ja siivet - Perheyrittäjyksen sukupolvenvaihdos. Helsinki: Edita.

- Koiranen, M. & Ruohotie, P. 2001. Yrittäjyyskasvatus: analyyseja, synteesejä ja sovelluksia. *Aikuiskasvatus* 2/01, 102–111.
- Koiranen, M. 2003. Perheyrietyksen johtaminen. Tampere: Tammer-Paino.
- Koiranen, M. 2004. Henkinen kasvu yrittäjyyteen -seminaari. Helsingin liiketalousinstituutti/Helsinki Business College, Helsinki. 19.–20.11.2004.
- Koivunen, H. 2006. Lasikaton myyttiset rakenteet. Teoksessa P. Lipponen (toim.) *Akat aidan tekee, miehet käyvät mittaamassa. Nainen työelämässä*. Helsinki: Kirjapaja Oy, 91–113.
- Koskiahö, B. 1990. Ohi, läpi ja reunojen yli: tutkimuksenteon peruskysymyksiä. Helsinki: Gaudeamus.
- Kovalainen, A. 1992. Naisyrittäjän kuva. Teoksessa I. Jahnukainen (toim.) *Uudistuva pienyritys*. Jyväskylä: Weilin + Gös, 65–77.
- Kovalainen, A. 1999. Uusia mahdollisuuksia naisten yritystoiminnalle. Teoksessa P. Lehtonen (toim.) *Strateginen yrittäjyys*. Helsinki: Multiprint, 24–47.
- Kraus, W. 2000. Identität als Narration: Die narrative Konstruktion von Identitätsprojekten. In: *Berichte aus dem Colloquium Psychologie und Postmoderne am Studiengang Psychologie der Freien Universität Berlin Nr. 3. Januar 2000*.
- Kröger, T. 2003. Käsityön verkko-oppimateriaalien moninaisuus "Käspaikka"-verkkosivustossa. Joensuun yliopiston kasvatustieteellisiä julkaisuja. N:o 90.
http://joypub.joensuu.fi/publicactions/dissertations/kroger_kasityon/kroger.pdf. Luettu 10.11.2007.
- KTM Julkaisuja 2005. Naisyrittäjyys - nykytilanne ja toimenpide-ehdotuksia. KTM Julkaisuja 11/2005, Elinkeino-osasto. Helsinki: Kauppa- ja teollisuusministeriö.
- Kuosa, T. 2007. Ammattikorkeakoulu - ennakkoinnin osaaja metropolialueella - seminaari. HAAGA-HELIA ammattikorkeakoulu, Helsinki. 14.11.2007.
- Kuusinen, J. & Korkiakangas, M. 1995. Ihmisen kehitys elämänkaaren näkökulmasta. Teoksessa J. Kuusinen (toim.) *Kasvatuspsykologia*. Porvoo-Helsinki-Juva: WSOY, 128–132.
- Kvale, S. 1996. *InterViews, An Introduction to Qualitative Research Interviewing*. Thousand Oaks, California: Sage.
- Kyrö, P. 1997. Yrittäjyyden muodot ja tehtävä ajan murroksessa. Jyväskylän yliopisto. Jyväskylä Studies in Computer Science, Economics and Statistics.
- Kyrö, P. 1998. Yrittäjyyden tarinaa kertomassa. Helsinki: WSOY.
- Kyrö, P., Pohjola, K., Torikka, J. & Tyrväinen, P. 2002. The Finnish country report - statistics of woman entrepreneurship. In P. Kyrö (ed.) *Woman Entrepreneurship in the Nordic Countries. Vol. II. Country Reports: Denmark, Finland, Iceland, Norway, Sweden*. University of Jyväskylä. Reports from the School of Business and Economics. N:o 27/2002. Jyväskylä, 31–37.

- Kyrö, P. 2004. Tutkimusprosessi valintojen polkuna. Yrittäjyyskasvatuksen julkaisusarja. Tampereen yliopisto, ammattikasvatuksen tutkimus- ja koulutuskeskus.
- Lampikoski, T. 1998. Urasuunnittelun opas - tulevaisuus mahdollisuutena. Porvoo-Helsinki-Juva: WSOY.
- Laukkanen, M. 1999. Yrittäjyyden ja uuden liiketoiminnan jäljillä. Paikallinen kehittäminen kansainvälistyvässä maailmassa. Kuopion yliopiston painatuskeskus.
- Lehtonen, J. 1995. Kontakte über Kulturgrenzen. Veröffentlichungen aus zehn Jahren des Instituts für Kommunikationswissenschaften der Universität Jyväskylä. Herausgegeben und umgestaltet von P. Bilund.
- Leong, F. T. L. & Serafica, F. C. 2001. Cross-cultural perspective on Super's career development theory: Career maturity and cultural accommodation. In F. T. L. Leong & A. Barak (eds.) *Contemporary models in vocational psychology*. Mahwah, NJ: Erlbaum, 167-206.
- Lessem, R. 1987. *Intrapreneurship*. Aldershot: Gower.
- Lintula, P. 2005. Organisaatiotutkimuksen perusolettamusten äärellä. Teoksessa A-M. Lämsä, O. Uusitalo & V. Lämsä (toim.) *Yritysetiikan ja johtajuuden suuntia*. Jyväskylän yliopiston taloustieteiden tiedekunnan julkaisuja. N:o 145/05, 8-30.
- Lipponen, P. 2006. Ahkeruutta, ammattitaitoa ja onnea. Teoksessa P. Lipponen (toim.) *Akat aidan tekee, miehet käyvät mittaamassa. Nainen työelämässä*. Helsinki: Kirjapaja, 246-254.
- London, M. 1998. *Career barriers: How people experience, overcome, and avoid failure*. Mahwah, NJ: Erlbaum.
- London, M. & Mone, E. M. 1987. *Career Management and Survival in the Workplace*. San Francisco: Jossey-Bass Publishers.
- MacPhail, J. & Brousseau, K. 2005. Finding the Fit Between Person and Position. *Harvard Management Update*. A Newsletter from Harvard Business School Publishing. Article Reprint No. U050D. May 2005, 1-4.
- Marshack, K. 1998. *Entrepreneurial couples: Making it work at work and at home*. Palo Alto, CA: Davies-Black.
- Metz, I. 2005. Advancing the careers of women with children. *Career Development International*, Vol. 10 No. 3, 228-245.
- Miller, D. & Friesen, P. H. 1983. Innovation in Conservative and Entrepreneurial Firms: Two Models of Strategic Momentum. *Strategic Management Journal*, 3 (1), 1-25.
- Mintzberg, H., Ahlstrand, B. & Lampel, J. 1998. *Strategy safari. The complete guide through the wilds of strategic management*. New York: Free Press.
- Moore, D. P. 2000. *Careerpreneurs: Lessons from leading women entrepreneurs on building a career without boundaries*. Palo Alto, CA: Davies-Black.
- Morschhäuser, M. 2005. *Berufsbegleitende Weiterbildung und Personalentwicklungsplanung: Zukunftsaufgabe für Betriebe, Beschäftigte und Gesellschaft*. Im Forschungsprojekt Präventive Personalpolitik im

- Zeichen demographischen Wandels, Hans-Böckler-Stiftung, Arbeit, Heft 4, Jg 14 (2005), 291–304.
- Mäki, J. 1999. Palkkatyöhön vai omistajayrittäjäksi. Sosiokulttuurin heijasteet Jämsänkosken ammatillisten oppilaitosten opiskelijoiden työllistymispyrkimyksissä. Jyväskylän yliopisto. Jyväskylä Studies in Computer Science, Economics and Statistics 50.
- Määttä, T. 2000. Työelämäyhteydet oppimisen ja työelämän yhteisenä voimavarana. Teoksessa P. Ruohotie, J. Honka & L. Mustonen (toim.) Työssäoppimisen haasteet ammattikasvatukselle. Hämeen ammattikorkeakoulu. Julkaisu D:126, 181–192.
- Niemelä, S. 2002. Menestyvä yritysverkosto. Helsinki: Edita.
- Niiniluoto, I. 2002a. Tieteen tunnuspiirteet. Teoksessa S. Karjalainen, V. Launis, R. Pelkonen & J. Pietarinen (toim.) Tutkijan eettiset valinnat. Helsinki: Gaudeamus, 30–41.
- Niiniluoto, I. 2002b. Johdatus tieteenfilosofiaan. Käsitteen- ja teorianmuodostus. Keuruu: Otava.
- Nurmi, J-E. & Salmela-Aro, K. 2002. Motivaatio elämänkaaren siirtymässä. Teoksessa K. Salmela-Aro & J-E. Nurmi (toim.) Mikä meitä liikuttaa. Modernin motivaatiopsykologian perusteet. Jyväskylä: PS-Kustannus, 54–66.
- Nyyssölä, K. 1996. Työvoimakoulutus ja akateeminen yrittäjyys – Relanderkurssien vaikuttavuus yrittäjyyden näkökulmasta. Koulutussosiologian tutkimuskeskus, raportti 34. Turun yliopisto.
- Oksanen, A. 2006. Siirtonaisena Singaporessa. Ulkomaantyökomennuksille mukaan muuttaneet suomalaisnaiset kertovat kokemuksistaan. Yhteiskuntapolitiikan laitoksen tutkimuksia 2/2006. Helsinki: Yliopistopaino.
- Ollikainen, A. & Honkanen, P. 1996. Kosmopoliittien kilpakenttä. Näkökulmia korkeakoulutuksen kansainvälisyyteen. Research unit for the sociology of education. Raportti 35. Turun yliopisto.
- Osipow, S.H. 1983. Theories of career development. 3rd ed. New Jersey: Prentice-Hall.
- Otala, L. 1997. Oppimisen etu – kilpailukykyä muutoksessa. Porvoo: WSOY.
- Paavola, S. 2007. Miksi keksimisen ja luovuuden käsitteellistämistä ei kannata hylätä? Julkaisussa Tieteessä tapahtuu 2/2007. Helsinki: Yliopistopaino, 25–29.
- Parkkinen, H. & Volk, R. 2000. Pienyrittäjien selviytyminen lamasta. Julkaisussa J. Kiander (toim.) 1990-luvun talouskriisi. Suomen Akatemian tutkimusohjelma: Laman pitkä varjo. Seminaari 13.4.2000. VATT-julkaisuja 27:4. Helsinki, 97–106.
- Patton, M. Q. 1990. Qualitative Evaluation and Research Methods. USA: Sage.
- Peirce, C. S. 2001. Johdatus tieteen logiikkaan ja muita kirjoituksia. Suomentaja Markus Lång. Tampere: Vastapaino.
- Peltonen, M. 1986. Yrittäjyys. Keuruu: Otava.
- Peltonen, M. & Ruohotie, P. 1987. Motivaatio: Menetelmiä työhalun parantamiseksi. Keuruu: Otava.

- Peltonen, T. 1993. Managerial Career Patterns in Transnational Corporations: An Organizational Capability Approach, *European Management Journal*, Vol 11, No. 2, 248-257.
- Peltonen, T. 1995. Ura ja merkityksen punos. Liikkeenjohdollisen uran jäsentäminen globaalien yhtiöiden kontekstissa. Helsingin Kauppakorkeakoulu. Lisensiaatintutkimus.
- Piensoho, T. 2006. Perheestä voimaa työhön - työstä voimaa kotiin. Työssäkäyvien kokemuksia työn ja perheen tasapainosta. Oppimisverkostot työn ja perheen tasapainon rakentajina -hankeen julkaisuja 1/2006. Helsingin yliopisto. Koulutus- ja kehittämiskeskus Palmenia.
- Pinchot, G. 1987. Innovation through Intrapreneuring. *Research Management*, Vol. 30:2, Mar-Apr 1987, 12-20.
- Popper, K. R. 1980. *The Logic of Scientific Discovery*. 10th impression (revised) edn, London: Unwin Hyman Ltd. First edition published 1959 by Hutchinson Education. Translation of *Logik der Forschung*, published in Vienna in the autumn of 1934.
- Rand, A. 1988. *The voice of reason: essays in objectivist thought*/A. Rand edited and with an introduction by L. Peikoff, and with additional essays by L. Peikoff and P. Schwartz New York: New American Library (1989), c1988.
- Reijonen, H. & Komppula, R. 2004. Craft Entrepreneur's Growth-Motivation - a Case Study of Female Entrepreneurs in North Karelia. University of Joensuu Department of Business and Economics (Marketing). Discussion papers No. 18.
http://joypub.joensuu.fi/publications/other_publications/reijonen_entrepreneurs/reijonen.pdf. Luettu 18.7.2007.
- Rubenowitz, S. 1985. *Organisaatiopsykologia*. Suomentaja Maarit Tillman. Espoo: Weilin & Göös.
- Ruohotie, P. 1993. *Ammatillinen kasvu työelämässä*. Tampereen yliopiston opettajankoulutuslaitos. Ammattikasvatussarja 8. Hämeenlinna.
- Ruohotie, P. 1996. *Oppimalla osaamiseen ja menestykseen*. Helsinki: Edita.
- Ruohotie, P. 1998. *Motivaatio, tahto ja oppiminen*. Helsinki: Edita.
- Ruohotie, P. 2002. *Oppiminen ja ammatillinen kasvu*. Helsinki: WSOY.
- Ruohotie, P. & Honka, J. 2003. *Ammatillinen huippuosaaminen. Kompetenssitutkimusten avaama näkökulma huippuosaamiseen, sen kehittämiseen ja johtamiseen*. Skills-julkaisu 2/2003. Hämeen ammattikorkeakoulu.
- Russell, J. E. A. 2001. Vocational Psychology: An Analysis and Directions for the Future, *Journal of Vocational Behavior* 59, University of Maryland, 226-234.
- Ruuska, I. 2004. Tasa-arvon tuottama lisäarvo organisaatiolle ja yritykselle. Teoksessa M-L. Haataja & M. Korhonen (toim.) *Tasa-arvo arkeen*. Women IT-projektin tasa-arvo-opas yrityksille ja organisaatioille. Oulun yliopisto, Kajaanin yliopistokeskus, WomenIT-projekti. Raabe: ProPrint-Laaturipaino, 25-28.

- Römer-Paakkanen, T. 2002. Family Entrepreneurship in a Retail Chain - The Grocer's Household-Enterprise Complex. Helsingin yliopisto, Taloustieteen laitos, Julkaisuja Nro 33, Kuluttajaekonomia.
- Römer-Paakkanen, T. 2004. Yrittäjyys ja perheyrittäjyys "Seniori-Suomessa" 2010-luvulla. Jyväskylän yliopisto, taloustieteiden tiedekunta. N:o 139/2004.
- Römer-Paakkanen, T. 2007. Teachers' Role in Creating Entrepreneurial Orientation: A Case Study of Haaga University of Applied Sciences. In M-L. Neuvonen-Rauhala (ed.) University Entrepreneurship-Incubating Processes. Proceedings - FINPIN 2006 Conference.
- Saapunki, J. 1993 Yrittäjäominaisuudet. Sanomalehtiyliopisto. Vaasa: Vaasan yliopiston täydennyskoulutuskeskus.
- Saarnivaara, M. 2002. Tekstin synty ja metodologinen avaus - lähtökohtana eletty kokemus. Teoksessa L. Lestinen & M. Saarnivaara (toim.) Kohtaamisia ja ylityksiä. Pedagogisia haasteita yliopisto-opetukselle. Jyväskylän yliopisto: Koulutuksen tutkimuslaitos, 115-174.
- Saastamoinen, M. 1999. Narratiivinen sosiaalipsykologia - teoriaa ja menetelmiä. Teoksessa J. Eskola (toim.) Hegelistä Harréen, narratiivista Nudistiin. Kuopion yliopiston selvityksiä E. Yhteiskuntatieteet 10, 165-192.
- Sahlman-Karlsson, S. 1974. Finska studenter i Umeå. Språkfärdighet och studieframgång. Research reports from the Department of Sociology University of Umeå.
- Salminen, E. O. 1989. Elämän ja uran ankkurit. Helsinki: Gaudeamus.
- Savickas M. L. 2003. Life Portraits from Donald Super's Career Pattern Study. Paper presented at the Congress of the International Association for Education and Vocational Guidance. Berne, Switzerland. September 2003. http://panorama.ch/files/3254_Savickas.pdf. Luettu 15.9.2007.
- Schein, E. H. 1969. Organisaatiopsykologia. Suomentaja Pirkko Talvio. Jyväskylä: Gummerus.
- Schein, E. H. 1978. Career Dynamics: Matching Individual and Organizational Needs. Reading, Massachusetts: Addison-Wesley.
- Schein, E. H. 1987. Individuals and careers. In J.W. Lorsch (ed.) Handbook of organizational behavior. Prentice Hall, Englewood Cliffs, NJ, 155-171.
- Schumpeter, J. A. 1934. The Theory of Economic Development. Cambridge, Mass: Harvard University Press.
- Schumpeter, J. A. 1961. The Theory of Economic Development. An Inquiry into Profits, Capital, Credit, Interest, and the Business Cycle. Translated by Redvers Opie. New York: Oxford University Press.
- Segal, G., Borgia, D. & Schoenfeld, J. 2005. The motivation to become entrepreneur. International Journal of Entrepreneurial Behaviour & Research. Vol. 11 No. 1, 42-57.
- Sequeira, J., Mueller, S.L. & McGee, J. 2007. The Influence of Social Ties and Self-Efficacy in Forming Entrepreneurial Intentions and Motivating

- Nascent Behavior. *Journal of Developmental Entrepreneurship*. Vol. 12, No. 3 (2007), 275–293.
- Shelton L. M. 2006. Female Entrepreneurs, Work-Family Conflict, and Venture Performance: New Insights into the Work-Family Interface. *Journal of Small Business Management* 2006 44(2), 285–297.
- Siitonen, J. 1999. Voimaantumisteorian perusteiden hahmottelua. Acta Univ. Oul. E37, 1999. Oulu University Press.
- Siljander, P. 1988. Hermeneuttisen pedagogiikan pääsuuntaukset. Oulun yliopiston kasvatustieteiden tiedekunnan tutkimuksia 55/1988. Oulu: Oulun yliopisto.
- Siljanen, T. 2007. Narratives of expatriates in the Middle East. Adaption, identity and learning in non-profit organizations. Jyväskylän yliopisto. *Jyväskylä Studies in Business and Economics* 54. <http://dissertations.jyu.fi/studbusi/9789513927707.pdf>. Luettu 12.11.2007.
- Sillanpää, P. 1999. Yrittäjyyden monet muodot. Näkökulmia yrittäjyyteen ja yrittäjyystutkimukseen. Lahti: The Institute for Regional Economics and Business Strategy.
- Siltala, J. 2004. Työelämän huonontumisen lyhyt historia. Keuruu: Otava.
- Sinisalo, P. 1979. Peruskoulutuksesta työelämään. Nuorten ammatti- ja koulutusurattutkimuksen II osaraportti. Työvoimapolitiittisia tutkimuksia No 24. Helsinki: Työvoimaministeriö, suunnitteluosasto.
- Sinisalo, P. 1986. Työvoimaura ja yksilön kehitys. Seurantatutkimus pohjoiskarjalaisista nuorista. Työvoimapolitiittisia tutkimuksia No 63. Helsinki: Työvoimaministeriö.
- Somers, M. R. 1994. The narrative constitution of identity: a relational and network approach. *Theory and Society*, 23, 605–649.
- Sonnenfeld, J. 1989. Career system profiles and strategic staffing. In M. Arthur, & D. Hall & B. Lawrence (eds.) *Handbook of Career Theory*, Cambridge: Cambridge University Press, 202–224.
- Stoll, K-H. (Hg.) 1997. 50 Jahre FASK - Geschichte und Geschichten. Festschrift zum 50. Jahrestag der Gründung des Fachbereichs Angewandte Sprach- und Kulturwissenschaften der Johannes Gutenberg - Universität Mainz in Germersheim. 2. erw. u. verb. Aufl. Germersheim 1997.
- Strauss, A. & Corbin, J. 1998. *Basics of Qualitative Research. Techniques and Procedures for Developing Grounded Theory*. Thousand Oaks: Sage Publications.
- Suikkanen, A. & Viinamäki, L. 1996. Työelämän kvalifikaatiovaatimusten ulottuvuudet 1990-luvulla. *Aikuiskasvatus* (3).
- Sulkunen, P. 1990. Ryhmähaastattelujen analyysi. Teoksessa K. Mäkelä (toim.) *Kvalitatiivisen aineiston analyysi ja tulkinta*. Helsinki: Gaudeamus, 264–284.
- Sullivan, S. E. 1999. The changing nature of careers: A review and research agenda. *Journal of Management*, 25 (3), 457–484.
- Suokas, P. 1990. Nuoret ja yrittäjyys. Mikkeli 1990. Helsingin kauppa-keakoulun julkaisu M-44.

- Suomen Journalistiliitto. 26.2.2004. Freelancereiden työmarkkinatutkimus 2003. <https://www.journalistiliitto.fi/dman/Document.phx/~sivut-journalistiliitto>. Luettu 14.9.2006.
- Super, D. E. 1957. *The Psychology of Careers. An introduction to vocational development*. New York: Harper & Brothers.
- Super, D. E. 1990. A life-span, life-space approach to career development. In D. Brown & L. Brooks (eds.) *Career Choice and Development: Applying contemporary theories to practice*, 2nd edn. San Francisco: Jossey-Bass Publishers, 197-261.
- Super, D. E., Savickas, M. L. & Super, C. M. 1996. The Life-Span, Life-Space Approaches to Careers. In D. Brown, L. Brooks and Associates, *Career Choice and Development*, 3rd ed. San Francisco: Jossey-Bass Publishers, 121-178.
- Sutinen, M. 1998. Kaikki mitä olet halunnut tietää yritystoiminnasta mutta et ole tiennyt keneltä kysyä. Pohjois-Savon ammattikorkeakoulu. Liiketalouden Kuopion yksikkö. Helsinki: Hakapaino.
- Sveiby, K-E. 1990. Valta ja johtaminen asiantuntijaorganisaatiossa. Suomentaja U. Ropponen. Helsinki: Weilin + Göös.
- Sveiby, K-E. 1997. *The New Organizational Wealth. Managing & Measuring Knowledge-Based Assets*. San Francisco: Berrett-Koehler.
- Syrjälä, L., Ahonen S., Syrjäläinen E. & Saari, S. 1996. Laadullisen tutkimuksen työtapoja. Helsinki: Kirjayhtymä.
- Taajamo, M. 1999. Ulkomailta opiskelu - kulttuurinen kehitystehtävä. Koulutuksen tutkimuslaitos. Jyväskylän yliopisto. Tutkimuksia 9.
- Taajamo, M. 2000. Ulkomailta opiskelu kulttuurisena kehitystehtävänä. Teoksessa A. Ollikainen (toim.) *Samaan aikaan toisaalla... Pysäytyskuvia kansainvälisestä koulutusyhteistyöstä*. Kansainvälisen henkilövaihdon keskus CIMO, EURO Reports 3/2000. Helsinki: Multiprint, 50-60.
- Taajamo, M. 2005. Ulkomaiset opiskelijat Suomessa. Kokemuksia opiskelusta ja oppimisesta, elämästä ja erilaisuudesta. Koulutuksen tutkimuslaitos. Jyväskylän yliopisto. Tutkimuksia 16.
- Tahmincioglu, E. 2004. When women rise - women in senior management. *Workforce Management*. Vol. 83 No. 2, 6-32.
- Takanen-Körperich, P. 2006. Saksassa suoritettujen opintojen merkitys kieli-tieteilijän urakehitykselle; esimerkkinä Mainzin yliopistossa soveltaava kielitiedettä opiskelleet suomalaiset. Jyväskylän yliopisto. Taloustieteen pro gradu -työ.
- Telle, P. 2000. *Bewältigungssituationen und Bewältigungshandlungen finnischer Einwanderinnen*. Diplomarbeit im Fach Psychologie an der Universität zu Köln.
- Teräs, L. 2005. Sukupuolikäsityksen rakentuminen. Millainen on tyttö tai poika - sukupuolistereotyyppien vaikutus minäkäsitykseen ja tasa-arvoon. Teoksessa E. Leinonen (toim.) *Opetuksen ja ohjauksen tasa-arvoiset käytännöt - sukupuolen huomioiva opas kasvatuksen arkeen*. Iisalmi: Painotalo Seiska, 57-67.

- Tharenou, P. 1999. Is there a link between family structures and women's and men's managerial career advancement? *Journal of Organizational Behavior*. Nov 1999, 20, 6, 837-863.
- Tiittula, L. 1992. Puhuva kieli. Suullisen viestinnän erityispiirteitä. Loimaa: Loimaan kirjapaino.
- Tiittula, L. 1993. Kulttuurit kohtaavat. Suomalais-saksalaiset kulttuurierot talouselämän näkökulmasta. Helsingin kauppakorkeakoulun julkaisuja. D-190. Helsinki.
- Tuomi, J. & Sarajarvi, A. 2006. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Jyväskylä: Gummerus.
- Tuomi-Nikula, O. 1989. Saksansuomalaiset. Tutkimus syntyperäisten suomalaisten akkulturaatiosta Saksan Liittotasavallassa ja Länsi-Berliinissä. Helsinki: Suomalaisen kirjallisuuden seura.
- Uusitalo, H. 1991. Tiede, tutkimus ja tutkielma. Johdatus tutkielman maailmaan. Helsinki: WSOY.
- Vainio-Korhonen, K. 2002. Ruokaa, vaatteita, hoivaa. Naiset ja yrittäjyys paikallisena ja yleisenä ilmiönä 1700-luvulta nykypäivään. Helsinki: Suomalaisen kirjallisuuden seura.
- Valjakka, M. 2004. Työ tekijäänsä kiittää? Tutkimus yrittäjän ja yrityksen arvoista. Lappeenrannan teknillinen yliopisto/Lahden yksikkö. Tutkimusraportti 7. Lappeenranta: Digipaino.
- Vartia, M. 1994. Työpaikan ihmissuhteet ja konfliktitilanteiden käsittely. Teoksessa K. Lindström (toim.) Terve työyhteisö - kehittämisen malleja ja työmenetelmiä. Helsinki: Työterveyslaitos, 196-210.
- Vesala, K. 1996. Yrittäjyys ja individualismi: relationistinen linjaus. Helsingin yliopiston sosiaalipsykologian laitoksen tutkimuksia 2/1996.
- Weber, M. 1947/1966. *The Theory of Social and Economic Organization*. New York: The Free Press.
- Weber, M. 1980. Protestanttinen etiikka ja kapitalismin henki. Suomentaja Timo Kyntäjä. Alkuteos: *Die protestantische Ethik und der Geist des Kapitalismus*. Juva: WSOY.
- von Wright, G.H. 1974. *Erklären und Verstehen*. Athenäum Fischer Taschenbuch Verlag.
- Wrobel, K., Raskin, P., Maranzano, V., Leibholz Frankel, J. & Beacom, A. 2003. Career Stages. Sloan Work and Family Research Network. Boston College. http://wfnetwork.bc.edu/encyclopedia_template.php?id=222. Luettu 14.8.2007.
- Yin, R.K. 1991. *Case Study Research. Design and Methods*. Thousand Oaks Calif.: Sage Publications.
- Ylinen, A. 2004. Pienyrittäjien oppimistarpeet sekä oppiminen heidän itsensä kokemana. Jyväskylän yliopisto. Taloustieteiden tiedekunnan julkaisuja n:o 141/2004.
- Ylä-Kotola, M. 2006. Ura- ja sidosryhmäpäivä -seminaari. Haaga Instituutin ammattikorkeakoulu, Helsinki. 25.1.2006.

Internet-lähteet

<http://www.fask.uni-mainz.de/inet/anfahrt/anfahrt.html>. Luettu 6.7.2005.

<http://www.nzzm.com/nph-proxy1.cgi/010100A/http/www.steuerartenueberblick.de/solidaritaetszuschlag.htm>. Luettu 30.5.2007.

<http://www.jura.uni-sb.de/Entscheidungen/Bundesgerichte/BVerfG/bvg142-99.html>. Luettu 30.5.2007.

<http://www.fask.uni-mainz.de>. Luettu 12.6.2007.

LIITTEET

DÜ = Diplomübersetzerin, ylempi korkeakoulututkinto

GÜ = akademisch geprüfte Übersetzerin, alempi korkeakoulututkinto

GER = Germersheim

LIITE 1 Informantti 1

Opiskelu ja ammatillinen kehittyminen

1968-1973

opiskelu GER DÜ

Työ

1973	1974	1975	1976-1977	1978	1980	1986	1994
lyhytaikaisia toimistotöitä Suomessa (mm. vientisihteeri)	äitiysloma 3 kk, minkä jälkeen osastosihteeri	äitiysloma 3 kk	työtön	miehen mukana komennukselle ulkomaille, missä opettajana	äitiysloman sijaisuus, vakinaisuus samassa yrityksessä eri yksiköissä, projektityötä	projektisihteeri, myöhemmin projektivas-tuutyössä	yrittäjä

Perhe

1974	1975-1982	1976	1986	1987
syntyi poika	ensimmäinen avioliitto suomalaisen miehen kanssa	syntyi poika	toinen avioliitto suomalaisen miehen kanssa	syntyi poika

LIITE 29 Informantti 29.								
Opiskelu ja ammatillinen kehittyminen								
1968-1974					1994-1995	1996-1997	1997	2004-2005
opiskelu GER DÜ					atk-kurssi	toimistovirkailijan kurssi	valantehneen kielenkääntäjän tutkinto Saksassa	turistioppaan kurssi
Työ								
1967-1968	1970	1974-1975	1975-1976	1976-1977	1977-1979	1979-1982	1982-1989	1989-1992
opettajaharjoittelija Saksassa	messu-emäntä	UM:ssä toimistotöitä Helsingissä	kääntäjä/tulkki Saksan suurlähetystössä Helsingissä	freelance-kääntäjä ja tulkki	Saksassa hotellissa vastaanottovirkailija	toimistotöitä Saksassa	freelance-kääntäjä ja tulkki	toimistotöitä Saksassa
1992-1996	1997-2004	2004-						
freelancetyössä kääntäjä ja tulkki	johdon assistentti hotellissa Saksassa	freelancetyössä kääntäjä, tulkki ja opettaja						
Perhe								
		1975	1980	1981	1981			
		ensimmäinen avioliitto saksalaisen miehen kanssa	avioero	toinen avioliitto saksalaisen miehen kanssa	syntyi poika			

LIITE 2 Informantti 2.				
Opiskelu ja ammatillinen kehittyminen				
	1970-1973	1974	1978	1979
	opiskelu GER DÜ	opiskelu Saksassa opettajan- koulutus- laitoksessa	valmistu- minen peruskoulun opettajaksi	auskultointi
Työ				
	1968-1969			1982-
	tarjoilijan töitä Saksassa			opettamaan peruskouluun Saksaan, samassa koulussa edelleen
Perhe				
	1969	1974	1980	2006
	tutustuminen saksalaiseen puolisoon	avioliitto	syntyi tytär	vakava sairaus, leik- kaus, paluu töihin

LIITE 3 Informantti 3.**Opiskelu ja ammatillinen kehittyminen**

1970-1974	1978-1980
opiskelu GER DÜ	Berlin Freie Universität germanistiik- kaa, anglistiikkaa ja historiaa

Työ

1969-1970	1974	1975	1976-1977	1986	1993	1996-
työharjoittelu Berliinissä tarjoilijana	Suomeen töihin (viransijai- suus)	Ruotsiin „reppufir- maan“ töihin	Berliinissä matkatoi- mistossa töissä	muutto Sveitsiin	Sveitsissä arkkitehti- toimistoon töihin 50 %	samassa arkkitehti- toimistossa töissä 80 %

Perhe

1976	1981	1996	2005
avioliittoon saksalaisen miehen kanssa	syntyi poika	kotiäiti Saksassa ja Sveitsissä	avioero lapsi muutti pois kotoa

LIITE 4 Informantti 4.**Opiskelu ja ammatillinen kehittyminen**

1968	1969-1972	1972			
Heidelbergiin tulkikouluun	opiskelu GER DÜ	opiskelua Münchenin ja Heidelbergin yliopistoissa välitutkintoon asti			
Työ					
	1972	1973	1973-1981	1983	2003 -
	kisaemäntä Münchenin olympialaisissa	sihteerin töitä Münchenissä	opettajana Heidelbergin yliopiston kesäkursseilla, tentaattori GER:ssä	hallinnollisia töitä (puolipäivätyö) + freelance-kääntäjä, mm. kahden taidekirjan kääntäminen	freelance-elämäkertakirjoittaja
Perhe					
	1972	1977	1982	2003	2007
	avioliittoon saksalaisen miehen kanssa	syntyi tytär	syntyi poika	mies muutti pois kotoa	syntyi lapsenlapsi

LIITE 5

Informantti 5.

Opiskelu ja ammatillinen kehittyminen

1970	1974-1980	1977-1978	1985	1991	2002-2004
hovimestarin koulutus Suomessa	opiskelu GER DÜ	vaihto- opiskelijana Bristolin yliopistossa Englannissa	valmistumi- nen peruskoulun opettajaksi Saksassa	auskultointi Suomessa	erilaisia ammattillisia kurseja (tj- koulutus, ulkomaan- kaupan vientikoulu- tus)

Työ

ennen vuotta 1974	1990-1994	1994-2001	2001-2007	2007-
hovimestari Helsingissä ja Maarianhami- nassa	AMK- opettaja (saksa + englanti)	pohjois- suomalaisen kaupungin kv- asiainsihteri	toimitus- johtaja yrityspalvelu yrityksessä, yrittäjä oy:ssä	vientipäällikkö ja yrittäjä oy:ssä

Perhe

1980	1984	1989	1990
avioliittoon saksalaisen miehen kanssa	syntyi tytär	syntyi tytär	muutto perheen kanssa Suomeen

LIITE 6 Informantti 6.**Opiskelu ja ammatillinen kehittyminen**

1985-1991	1999
opiskelu GER DÜ	kaupunki- opaskou- lutus Saksassa

Työ

1984-1985	1991	1993	1997-2003	2003	2004	2005-
au pair Saksassa	sihteeri	työtön, mutta pätkätöitä	toimistossa puolipäi- väisenä, puolipäi- väisesti freelancer	freelancer: opetustyötä, opas	työtön	oma yritys

Perhe

	1999	2005
	avioliittoon saksalaisen miehen kanssa	syntyi poika puoliso jonkin aikaa työtön, muutto toiseen kaupunkiin

LIITE 7 Informantti 7.**Opiskelu ja ammatillinen kehittyminen**

1979-1983	1983	1990	1994	1995
opiskelu GER GÜ	opiskelua Hampurissa	Suomen 1. asioimis- tulkkurssi Kouvolassa	yrittäjä- kurssi	yrittäjä- tutkinto

Työ

1978-1979	1983-1990	1990	1993	1996-1999	1999-
au pair Hannoverissa	Turkissa	Suomessa palkka- työssä	ulkomailla töissä	oma toiminimi	freelancetulkki

Perhe

1985	1990
avioliittoon turkkilaisen miehen kanssa	7 vuotta Turkissa paluu Suomeen yksin

LIITE 8 Informantti 8.**Opiskelu ja ammatillinen kehittyminen**

1966-1970	1972	1972
opiskelu GER DÜ	toimistoapu- laisen tutkinto Stuttgartissa	valanteh- neen kielenkään- täjän tutkinto

Työ

1965-1966	1970	1971	1974	1992
töissä kirjapainossa Stuttgartissa	tarjottiin yliopistosta opettajan työtä, tentaattorina toimiminen	palkkatyö kääntäjänä, suomen opettaja, antiikki- kauppias	puolipäivätyös- sä asian- ajotoimistossa, suomen opettaja ja antiikkikaup- pias	freelancer: tulkki ja suomen opettaja

Perhe

1965	1971 - 1992	1992
tutustuminen tulevaan saksalaiseen puolisoon	puolison kanssa antiikki- kauppiaana	syntyi tytär

LIITE 9 Informantti 9.**Opiskelu ja ammatillinen kehittyminen**

1966-1968	1970-1974	1983-1988
-----------	-----------	-----------

puutarhurin tutkinto Suomessa	opiskelua GER:ssa	opiskelu GER GÜ
-------------------------------------	----------------------	--------------------

Työ

1976-1991	1991	1993-	1994-
-----------	------	-------	-------

työ perheyriyk- sessä, kotiäiti, freelance- kääntäjä	Suomessa saksan opettaja (aikuis- opetusta)	paluu Saksaan palkkatyö- hön, ohella freelance- kääntäjä	suomen opet- taja kansalaisopis- toissa, yksityisoppi- laita
--	---	---	---

Perhe

1974	1976	1977	1991	2001
------	------	------	------	------

avioliitto saksalaisen miehen kanssa, syntyi tytär	syntyi tytär	syntyi poika	avioero ja toinen avioliitto	avioero
---	--------------	--------------	------------------------------------	---------

LIITE 10 Informantti 10.**Opiskelu ja ammatillinen kehittyminen**

1973	1978
opiskelu GER välitutkinto	valantehnyt kielenkään- täjä erilaisia kursseja, mm. markkinointia, tietojenkäsit- tely

Työ

1973	1982-1985	1985-2005	1986	1990-1995	1995-
kotiäiti ja pätkätöitä	Suomessa matkailutoimiston opas; kiertävä englannin opettaja ala- asteella ; ruotsin ja englannin opettaja kauppaoppilaitoksessa	kansalais- opiston englannin ja saksan opettaja	oma yritys: kielipalvelu sekä bed & breakfast - yritys	työvoima- koulutuksessa saksan opettaja, lukion saksan opettaja	kahden hengen yrityksessä (matkailuala) 50 %:n omistus

Perhe

1974	1976	1978	1981	1982	1987
syntyi tytär	syntyi tytär	syntyi tytär	syntyi tytär	muutto Saksasta Suomeen miehen ja neljän lapsen kanssa	syntyi tytär

LIITE 11 Informantti 11.**Opiskelu ja ammatillinen kehittyminen**

1966	1967	1968-1971						
opiskelu Göttingenin yliopistossa, germanistikkaa	yksi lukukausi Heidelbergin yliopistossa saksa	opiskelu GER DÜ						
Työ								
1964-1965	1972-1973	1973-1975	1977-1980	1980-1983	1984-1989	1989-1994	1994-	1995-1997
kesätöissä Saksassa sairaalassa	Turun yliopistossa toimistotöitä	vienti- ja osastosih- teeri	opetustyötä free- lancerina	opetustöitä, sihteerin töitä free- lancerina	matkanjohtaja	matkasuun- nittelija	oma yritys	freelancemat- kanjohtaja
1997	2000	2000-2002	2004	2006				
50 %:sti sairas- eläkkeelle	fuusio, irtisanominen	sairasloma ja kuntoutus	työttömyys- kurssi	sairaseläk- keelle				
Perhe								
1971	1974	1975	1976	1977	1977-1980	1983	2004	
avioliitto Norjassa, sieltä muutto Suomeen	syntyi poika	muutto Norjaan, missä mies töissä	paluu Suomeen	takaisin Norjaan, syntyi tytär	Norjasta Suomeen, 1980 takaisin Norjaan	lapsi sairastui	puoliso kuoli	

LIITE 12 Informantti 12.**Opiskelu ja ammatillinen kehittyminen**

1968	1969-1971	1972-1974
------	-----------	-----------

lukukausi Tübingenin ja Heidelbergin yliopistoissa	opiskelu GER DÜ	opiskelu peruskoulun opettajaksi Saksassa
---	--------------------	--

Työ

	1974-	2003-
--	-------	-------

	peruskou- lun ala- asteen opet- taja Saksassa	luokanopet- taja maahan- muuttajille
--	--	--

Perhe

	1970-luvun alussa	
--	----------------------	--

	avioliitto saksalaisen miehen kanssa	avioeron jälkeen yhden pojan yksinhuoltaja
--	---	---

LIITE 13 Informantti 13.**Opiskelu ja ammatillinen kehittyminen**

1960-1962 1964-1968

opiskelu
Suomessa yo-
merkonomiksiopiskelu
GER DÜ**Työ**

1968-1970 1970-1973 1974 2003

US Army
palveluksessa
Saksassa
toimistotöissäFrankfurtis-
sa sihteerin
töissäSuomeen
sihteerin
töihinsanottiin töistä
irti**Perhe**

1974 2004 2006

Suomeen
äidin
vakavan
sairauden
vuoksiSuomeen
tulon jälkeen
pitkäaikainen
kihlaus
saksalaisen
miehen kanssa
purkautuioma vakava
sairaus

eläkkeelle

LIITE 14 Informantti 14.**Opiskelu ja ammatillinen kehittyminen**

1968	1975-1980	1984
yo-merkonomi- tutkinto Suomessa	opiskelu GER DÜ	Dipl. Journalistin tutkinto Saksassa

Työ

1969-1975	1985-1987	1989-
toimistotöitä Saksassa ja USAssa	kääntäjänä palkkatyös- sä	freelance- kääntäjä

Perhe

1989	1989
	avioliitto saksalaisen miehen kanssa
	syntyi tytär

LIITE 15 Informantti 15.**Opiskelu ja ammattillinen kehittyminen**

1971-1972	1973-1974	1974-1978	1979-1981	1983-1984	1992-1994
opiskelu Ruotsissa (ruotsia ja sosiologiaa)	opiskelu Münchenin tulkikou-lussa	opiskelu Heidel-bergissa	opiskelu GER	opiskelu GER GÜ	opiskelu kirjanpitäjäksi Saksassa

Työ

1970-1971	1972-1973	1984	1993-1996	1997	2000	2003	2003-
au pair Pariisissa	USAssa green cardin avulla töissä turistioppaa-na	toimisto-töissä Saksassa	toimisto-töissä Saksassa	freelancer	oma toiminimi + palkkatyö	irtisanoutuminen palkkatyöstä	oma toiminimi, yrittäjä

Perhe

1975	1978	1982	1985
avioliitto saksalaisen miehen kanssa	syntyi tytär	syntyi tytär	avioero

LIITE 16 Informantti 16.**Opiskelu ja ammatillinen kehittyminen**

1991-1992 1995-1999

kielten opiskelua
Heidelbergin
yliopistossaopiskelu
GER DÜ**Työ**

1999 2000-2005 2002-

toimistotöissä
Suomessatöissä
Saksassa
johdon
assitenttinaoma
toiminimi
Saksassa**Perhe**

1999-2000

asettuminen
Saksaan
saksalaisen
puolison
kanssa

LIITE 17 Informantti 17.

Opiskelu ja ammatillinen kehittyminen

1992-1998

2002-

opiskelu GER DÜ

Helsingin
yliopistossa
kasvatustie-
teen opintoja

Työ

ennen vuotta
1992

1998-

muutamia vuosia
toimistotöitä
Suomessa

freelance-
kielikoulut-
taja
Suomessa

Perhe

vuodesta
1998

avoliitto, ei
lapsia

LIITE 18 Informantti 18.

Opiskelu ja ammatillinen kehittyminen

1974-1977 1977-1982

hum.kand.
-tutkinto
Jyväskylän
yliopistossa

opiskelu
GER DÜ

Työ

1982-1983 1983-1990 1990-

kauppaoppi-
laitoksessa
saksan
opettaja

UM:n
palvelukses-
sa ulkomailla

freelance-
suomentaja +
erilaisia
tilapäistöitä

Perhe

perheetön

LIITE 19 Informantti 19.**Opiskelu ja ammatillinen kehittyminen**

1981-1983	1983-1986	1988
opiskelu yo- merkonomiksi Suomessa	opiskelu GER DÜ	opiskelu GER DÜ

Työ

1981-1983	1989-2001	2001-
opiskelun aikana erilaisia töitä mm. matkatoimistossa	aluksi sihteerinä puolipäivä- työssä, myöhemmin kokopäiväi- sesti + freelance- kääntäjä	sisäänostaja

Perhe

1983-1993	1987	2007
avoliitto	syntyi poika	lapsen muutto pois kotoa

LIITE 20 Informantti 20.

Opiskelu ja ammatillinen kehittyminen

1983-1984	1983-1984	1989-1994				
saksan kurssi Mainzin yliopistossa	koulutus kosmetolo- giksi Saksassa	opiskelu GER DÜ	useita terveyden alaan liittyviä kursseja 10 vuoden ajan			
Työ						
			1994	1995-1996	1996-	1999
			Helsingissä harjoittelija- na	EU:ssa kääntäjänä	liike-elämän palveluksessa Suomessa	yrityksen perustaminen Saksaan, mutta investointien loputtua suljettiin
						2001- liike-elämän palveluksessa Suomessa
Perhe						
perheetön						

LIITE 21 Informantti 21.**Opiskelu ja ammatillinen kehittyminen**

1984-1985	1985-1989	1989-1994
-----------	-----------	-----------

kielikursseja Frankfurtin yliopistossa	Frankfurtin yliopistossa saksaa, historiaa ja englantia	opiskelu GER DÜ
--	---	-----------------

Työ

1994

1996

1998

2004

harjoittelijana Suomen ulkomaan-kauppavirastossa

EU-harjoittelu ym. töitä

Saksassa liike-elämän palveluksessa

Sveitsissä liike-elämän palveluksessa

Sveitsissä liike-elämän palveluksessa 60 prosenttisesti

Perhe

2000-luvun alussa

2002

avioliitto saksalaisen miehen kanssa

syntyi poika

LIITE 22 Informantti 22.

Opiskelu ja ammatillinen kehittyminen

1976-1978

1994-1997

 opiskelu Porvoon
 matkailu-
 opistossa

 opiskelu
 GER GÜ

Työ

1978-1983

1983-

1986-

 töissä
 matkatoi-
 mistossa

 matka-
 konsultti

oma yritys

Perhe

 saksalainen
 puoliso, ei
 lapsia

LIITE 23 Informantti 23.**Opiskelu ja ammatillinen kehittyminen**

1973-1974	1975-1980	1982-1986
-----------	-----------	-----------

talouskoulu Suomessa	opiskelu GER DÜ	opiskelua Heidelbergin ja Karlsruhen yliopistoissa
----------------------	-----------------	--

Työ

1974-1975	1982-1986
-----------	-----------

UM:ssä Suomessa toimistotöissä	sihteerin töitä Saksassa opiskelun ohella
--------------------------------	---

Perhe

	1979-1986	1987	1989	1993	2003
	ensimmäinen avioliitto saksalaisen miehen kanssa	toinen avioliitto saksalaisen miehen kanssa, syntyi esikoinen	syntyi toinen lapsi	syntyi kolmas lapsi	avioero

LIITE 24 Informantti 24.				
Opiskelu ja ammatillinen kehittyminen				
	1986-1987	1992-1997		2003-2006
opiskelu Uppsalan yliopistossa (FM, pääaine suomi)	unkarin opiskelua työn ohella, stipendiaattina Budapestissa (valtiollinen unkarin kielen tutkinto)	opiskelu GER GÜ		saksan kielen opiskelua Mälardalenin korkeakoulussa; tulkin pätevyys ruotsi-suomi
Työ				
	1990	1997-		2003-
	Uppsalassa töissä opiskelun ohella, unkarin opetusta	vastaava virkailija Uppsalan yliopistossa, suomen opetusta		Mälardalenin korkeakoulun valtion virkamies sekä päätoiminen tuntiopettaja
Perhe				
	1990	1991	1997	1997
	muutto Saksaan, lapsen syntymä	avioliitto	muutto Saksasta Ruotsiin	lapsi aloitti koulunkäynnin Ruotsissa

LIITE 25 Informantti 25.**Opiskelu ja ammatillinen kehittyminen**

1970-1972 1972-1975

opiskelu
Heidelbergin
yliopistossaopiskelu
GER DÜ**Työ**

1975-1988

1988-

kotiäiti +
freelance-
kääntäjäpuolipäivätoissa
juridiikan
professorin
sihteerinä
Mannheimin
yliopistossa +
freelancekääntäjä**Perhe**

1972 1973 1982

avioliitto
saksalaisen
miehen kanssa

syntyi poika

puolison
vakava
sairastuminen

LIITE 26 Informantti 26.

Opiskelu ja ammatillinen kehittyminen

1971-1977

opiskelu GER DÜ myöhem-
min erilaisia
kurseja
kääntäjille

Työ

1977-1981 1981-1992 1992-

freelance-
kääntäjä kotiäiti +
puolipäiväi-
nen freelance-
kääntäjä freelance-
kääntäjä

Perhe

1975-1997 1981 1983 1993 1998

ensimmäinen syntyi poika syntyi poika muutto pois toinen muutto
avioliitto yhteisestä avioliitto Suomeen
saksalaisen kodista saksalaisen puolison
miehen kanssa miehen kanssa kanssa

LIITE 27 Informantti 27.**Opiskelu ja ammatillinen kehittyminen**

1969-1973	1976	1979	1991-1992	2004-2008
opiskelu GER DÜ	valantehnyt kielenkääntäjä Saksassa su-sa-su	valantehnyt kielenkääntäjä Saksassa sa-en-sa	auskultointi Suomessa	jatko-opiskelija Jyväskylän yliopistossa

Työ

1967-1968	1968-1969	1973-1976	1976-1980	1980-1991	1991-1999	1999-
au pair Lontoo	sairaalassa töissä Ruotsissa ja Saksassa	töissä liike-elämässä Saksassa	kotiäiti + freelance-kääntäjä	kokopäivä-töissä liike-elämässä + freelancer	freelancer	saksan opettajana palkkatyössä

Perhe

	1976	1976	1980	1987-1994
	avioliitto saksalaisen miehen kanssa	syntyi poika	avioero ja muutto lapsen kanssa Suomeen	avioliitto, joka päättyi avopuolison kuolemaan

LIITE 28 Informantti 28.

Opiskelu ja ammatillinen kehittyminen

	1997-2001	2001-
erilaisia kursseja Suomessa ja ulkomailla	opiskelu GER DÜ	opiskelu Heidelbergin yliopistossa

Työ

	1989-1997	2001-	2002-
	erilaisia työkokemuksia Suomessa ja ulkomailla	freelance-kääntäjä	kuntosali-ohjaaja

Perhe

perheetön