Essi Leiniäinen

Tuhat rakennuspalikkaa -
pätkätyöt osaamisen rakennustyömaana

Aikuiskasvatustieteen
pro gradu -tutkielma
kevät 2013
Kasvatustieteiden laitos
Jyväskylän yliopisto

Leiniäinen, Essi. Tuhat rakennuspalikkaa – pätkätyöt osaamisen rakennustyömaana. Jyväskylän yliopisto, 2013. 128 sivua (4 liitettä).

Tämän tutkimuksen tarkoitus oli tutkia, millaiset kehykset pätkätyö luo osaamisen rakentamisen mahdollisuuksille, miten pätkätyöläiset kokevat osaamisen rakentamisen mahdollisuutensa ja millaisena he näkevät tulevaisuutensa työmarkkinoilla. Osaaminen on merkittävässä roolissa nykyisillä työmarkkinoilla, ja puhutaan jopa osaamisyhteiskunnasta. Toisaalta samaan aikaan joustavuusvaatimukset luovat organisaatioille paineita käyttää pätkätyösuhteita, mikä tarkoittaa joidenkin työntekijöiden kannalta osaamisen rakentamisen mahdollisuuksia alati muuttuvissa töissä ja työpaikoissa. Vaikka pätkätyöt ovat puhuttaneet paljon niin tutkijoita kuin työelämän asiantuntijoita, ovat pätkätyöläisten omat kokemukset jääneet pitkälti keskustelun varjoon. Tässä tutkimuksessa onkin tarkoitus antaa ääni pätkätyöläisille.

Koska tarkoitus oli selvittää pätkätyöläisten omia, mahdollisimman aitoja ajatuksia ja kokemuksia, tutkimusmenetelmänä käytettiin teemahaastattelua. Tutkimusta varten haastateltiin kahdeksaa korkeakoulutettua pätkätyöläistä, jotka valittiin lumipallomenetelmän avulla. Aineisto analysoitiin teemoittelemalla, joka käytännössä tarkoittaa aineiston tiivistämistä niin, että informaatioarvo kasvaa. Analyysivaiheessa pyrittiin löytämään aineistosta mahdollisimman tarkasti kaikki tutkimuskysymysten kannalta olennainen tieto. Aineiston analyysissa pyrittiin aineistolähtöisyyteen.

Tuloksista ilmeni, että korkeakoulutettujen ryhmässäkin suhtautuminen pätkätöihin vaihtelee. Samoin oman osaamisen rakentamisen kokemukset ja mahdollisuudet vaihtelivat. Pätkätyö onkin moninainen ilmiö, jota leimaavat rasittavuus, turhautuneisuus ja tyytyväisyys, sosiaalinen tuki ja uskomukset oman osaamisen riittävyydestä tulevaisuuden työtehtäviä ajatellen. Osaamisen rakentaminen on mahdollista pätkätöissä, mutta siihen vaikuttavat yksilölliset tekijät, yleinen työllisyystilanne ja organisaatioon liittyvät tekijät. Pätkätyöt voivat aiheuttaa turhautuneisuutta ja rasittavuutta, ja osaamisen rakentaminen pätkätöissä vaatiikin yksilöltä ponnisteluja ja aktiivisuutta. Tässä tutkimuksessa tuli esiin haastateltavien oma halukkuus kehittää osaamistaan. Siitä huolimatta oman osaamisen rakentamista ei aina koettu kovin tarkoituksenmukaiseksi.

Aineistosta löydettiin viisi erilaista strategiaa suhteuttaa oman osaamisen rakentaminen pätkätöihin. Nämä strategiat olivat kokemusten rakentaja, oman polun rakentaja, verkostojen rakentaja, sopeutuja ja vakiintuneessa asemassa osaamistaan rakentava.

Asiasanat: Pätkätyö, osaaminen, työelämän muutos, osaamisyhteiskunta, korkeakoulutus

Sisältö

1 JOHDANTO 6

2 YHTEISKUNTA, TYÖ JA MUUTOKSEN RAKENNUSPILARIT 10

2.1 Yhteiskunta muutoksen perustana 10

2.2 Työelämä uuden kynnyksellä 11

2.2.1 Uusi työ 12

2.2.2 Työn muotojen muuttuminen ja määräaikainen työ 14

2.2.3 Määräaikaisuuden kokeminen 17

2.2.4 Työelämän julkisivu: joustavuus 20

2.2.5 Julkisivun takainen epävarmuus 22

3 PÄTKÄTYÖLÄINEN OSAAMISTAAN RAKENTAMASSA 27

3.1 Osaaminen lähikäsitteineen 27

3.2 Osaamisvaatimukset ja määräaikaiset työsuhteet työelämän myllerryksessä 32

4 TUTKIMUKSEN TARKOITUS, TOTEUTUS JA MENETELMÄT 41

4.1. Tutkimuksen tarkoitus, yhteys teoriataustaan ja tutkimustehtävä 41

4.2 Aineistonkeruu 43

4.2.1 Keitä haastattelin? 44

4.2.2 Millaisia haastattelutilanteet olivat? 46

4.3 Analyysin eteneminen 48

4.4 Tutkimuksen eettisyys ja luotettavuus 50

5 KEHYKSET OSAAMISEN RAKENTAMISELLE 52
5.1 Urapolun muotoutuminen 52
5.1.1 Koulutuksen merkitys 52
5.1.2 Urajana – ylös, alas ja aaltoillen 55
5.1.3 Sattumanvaraisuus vs. suunnitelmallisuus 58
5.2 Työn merkitys 61
5.3 Pätkätyöt ja työelämän epävarmuus haastateltavien kokemana 62

6 OSAAMISEN RAKENTAMINEN PÄTKÄTÖISSÄ 66
6.1 Pätkätöiden rasittavuus vs. mahdollisuudet osaamisen rakentamiseen 66
6.1.1 Kokemuksen saaminen 68
6.1.2 Pätkätöiden rasittavuudesta kumpuavat vakinaistamisen toiveet 69
6.2 Turhautuneisuus vs. tyytyväisyys 72
6.2.1 Työsuhteen pituus 73
6.2.2 Aikaisemman osaamisen hyödyntäminen 75
6.2.3 Mielekkäät työtehtävät vs. rutiinihommat 76
6.2.4 Monipuoliset työtehtävät ja vastuu 78
6.3 Sosiaalinen tuki osaamisen rakentamiselle 82
6.3.1 Työyhteisö 82
6.3.2. Ilmapiiri 84
6.3.3 Pätkätyöläinen – työyhteisön täysivaltainen jäsen? 87
6.3.4 Kontaktit 90

7 TULEVAISUUDEN RAKENTAMINEN 93
7.1 Osaamissisällöt 93
7.2 Tulevaisuusnäkymät 96

8 OSAAMISEN RAKENTAMISEN STRATEGIAT 102

8.1 Kokemusten rakentaja 102

8.2 Oman polun rakentaja 103

8.3 Verkostojen rakentaja 103

8.4 Sopeutuja 104

8.5 Vakiintuneessa asemassa oleva osaamisen rakentaja 106

9 POHDINTA 108

9.1 Tulosten tarkastelua 108

9.2 Tutkimuksen arviointia 115

LÄHTEET 117

LIITTEET 123

1 JOHDANTO

> *”Kykyjen syventäminen käytännön työelämässä on jyrkässä ristiriidassa instituutioiden kanssa, jotka haluavat ihmisten vaihtavan kaiken aikaa tehtävästä toiseen”* (Sennett 2007, 101).

Osaaminen on noussut nykyisillä työmarkkinoilla jopa niin keskeiseen asemaan, että puhutaan osaamisyhteiskunnasta tai osaamisen aikakaudesta kuten Lehtonen (2002) väitöskirjassaan. Samaan aikaan osaamisvaatimukset muuttuvat työelämän murroksessa nopeammin. Ammattitaidon ja osaamisen jatkuva kehittäminen on kiihtyvän kilpailun kulttuurissa vaatimus niin yksilölle kuin organisaatiolle – mutta myös yhteiskunnalle. Osaaminen on paras ”työmarkkinaturva”(Otala 2001, 16; Otala 2000, 34). Perinteisesti osaaminen on nähty yksilön ominaisuutena tai omaisuutena. Yhä useammin osaamista tarkastellaan organisaationkin kannalta, jolloin osaaminen on enemmän kuin yksilöiden osaamisen summa. Henkilöstö nähdään yhä useammin voimavarana ja henkilöstön osaamisen katsotaan olevan organisaatiolle arvokasta pääomaa, jonka avulla organisaatio voi säilyttää kilpailukykynsä. Yhä useampi organisaatio käyttääkin resursseja henkilöstön osaamisen kehittämiseen.

Samaan aikaan yhä useammin työntekijöille tarjotaan määräaikaisia työsuhteita. Vanha psykologinen sopimus (esim. Alasoini 2006) on murtumassa: työnantaja ei voi tarjota vakaita työsuhteita. Sen sijaan työnantaja tarjoaa mahdollisuuden oman osaamisen kehittämiseen. Käytännössä asia ei ole niin yksinkertainen, sillä työnantajien intressien mukaista on kouluttaa työntekijät organisaation tarvitsemalla tavalla. Tästä nousee kysymys, mitä tämä tarkoittaa määräaikaisessa työsuhteessa oleville työntekijöille, sillä lyhyessä työsuhteessa olevan kouluttaminen ei välttämättä ole työnantajan mielenkiinnon mukaista.

Työelämä muutoksineen on esiintynyt sekä monen eri tieteenalan tutkijoiden tarkasteluissa että julkisen puheen keskiössä. Varmuutta työmarkkinoilla – ainakaan median esittämänä – ei enää tunnu olevan. Lähes viikoittain uutisoidaan yt-neuvotteluista ja irtisanomisista. Samoin kiivasta keskustelua käydään määräaikaisista työsuhteista ja niiden tilasta. Julkinen puhe työelämän muutoksista käy kuumana. Usein muutokset nähdään negatiivisina ja syyllisenä pidetään työantajia vaatimuksineen.

Keskustelua lisää vielä se tekijä, että työnantajan ja työntekijän toiveet, edut ja haitat näyttävät riitelevän varsin kiivaasti keskenään. Se, mikä työnantajan kannalta näyttäytyy hyvänä, saattaa työntekijän kannalta merkitä epävarmuutta. Moilanen (2007, 201) lisää tähän keskusteluun, että median luoma kuva työelämästä ei välttämättä vastaa todellisuutta. Alasoini (2006) on samoilla linjoilla kritisoiden suomalaista julkista keskustelua siitä, että työelämän huonontuminen nähdään diskursiivisena itsestäänselvyytenä. Antila (2006, 9) huomauttaa, että huonontumisdiskurssin taustalla on usein harhakuvat, liialliset yleistykset tai jopa manipulaatio. Saloniemi ja Virtanen (2008, 78) lisäävät tähän keskusteluun, että *”näyttävästi uutiskynnykset ylittävät joukkoirtisanomiset takaavat epävarmuuden teemojen pysymisen tiiviisti mukana työelämän suunnista käytävässä keskustelussa”.* Näin ollen työelämän huonontumisesta ja siihen liittyvästä työelämän epävarmuudesta on tullut oleellinen osa arkeamme, sillä onhan työ iso osa elämäämme. Saloniemi ja Virtanen (2008) erottelevat kolme tapaa suhteuttaa työelämän epävarmuus tutkimukseen. Ensinnäkin työmarkkinat voidaan jakaa vakaaseen ytimeen ja periferiaan. Toisaalta puhutaan joustavuudesta. Kolmantena keskusteluun ja teoriaan on noussut, kahta edellistä uudempi jäsennys, puhe riskiyhteiskunnasta.

Tilastojen valossa määräaikaisten työsuhteiden käyttäminen on ”huippuvuosien” jälkeen kääntynyt laskuun, ja toki työelämästä on kerrottavana muitakin positiivisia uutisia. Toisaalta taas Helsingin Sanomat (13.11.2012) uutisoi, että pelko työpaikalla loppuunpalamisesta on yleistä. Lisäksi tuoreimmasta työolobarometristä selviää, että työntekoa ei koeta enää yhtä mielekkääksi kuin ennen. Työurat pirstaloituvat, eikä vakituinenkaan työpaikka ole enää varma. Työntekijän ei myöskään enää oleteta pysyvän samassa työssä eläkeikäänsä asti. Toisaalta samaan aikaan katkoksia työurassa pidetään työnhakijan kannalta haitallisena. Epävarmuuden kokeminen tuntuu lisääntyvän. Mutta mitä tällainen epävarmuus tarkoittaakaan uraansa pätkätöissä luovien kannalta, kun jo muutenkin on jatkuvasti kannettava huolta omasta osaamisestaan ja osaamisensa kehittämisestä siten, että myös tulevaisuudessa olisi työmarkkinoille annettavaa? Jokainen työ on ”käytettävä hyväksi” ja pyrittävä kehittämään osaamistaan. Sen lisäksi on vielä pidettävä huolta omista mahdollisuuksistaan ylipäätään kiinnittyä työmarkkinoille. Vaikka työelämän julkisuuskuva ei vastaisikaan täysin todellisuutta, ovat huonontumiskokemukset, epävarmuuden kokemukset ja muut työelämän huonontumisen puolesta puhuvat kokemukset arkea osalle työmarkkinoilla taiteileville.

Baumanin mukaan työmarkkinoihin liitetty joustavuus tuo mukanaan lyhyet ja määräaikaiset työsuhteet, jotka eivät turvaa juuri tarjoa. Epävarmuutta työelämässä on ollut aina, mutta nykyisestä epävarmuudesta erilaista tekee se, ettei sitä vastaan aseita oikeastaan ole. Uudenlaisella epävarmuudella on yksilöllistävä voima, ja se saattaa iskeä varoittamatta keneen tahansa, mutta samaan aikaan työpaikasta on tullut ”leirintäalue”, josta voidaan lähteä milloin vain, mikäli palvelut eivät ole kunnossa. (Bauman 2002, 177–179.) Myös Järvensivun (2010) mukaan työntekijät asettavat vaatimuksia työelämälle. On kuitenkin selvä, ettei kaikilla ole varaa tällaisiin vaatimuksiin.

Tuomiston (1997, 24) mukaan työelämää oppimisnäkymineen voidaan tarkastella yhteiskunta-, organisaatio- sekä yksilötasolla. Nämä tasot ovat kuitenkin kiinteästi yhteydessä toisiinsa. Tässä tutkimuksessa tarkastelen teoriaosuudessa näitä kaikkia tasoja. Empiirisessä osiossa keskityn erityisesti yksilöiden tarinoihin. Nämä tarinat kuitenkin peilaavat sekä yhteiskunnallista tilannetta että organisaatiotasoa. Työpaikoilla on alettu kiinnittää entistä enemmän huomiota työssä tapahtuvan osaamisen rakentamiseen.

Siltalan (2007) näkemyksen mukaan työmarkkinat koostuvat kolmesta kerroksesta. Ylimmässä kerroksessa ovat ne 2/5, jotka työllistyvät helposti. Tosin nykyisille työmarkkinoille on tyypillistä, ettei tämänkään ryhmän työsuhde ole taattu. Toisessa kerroksessa ovat pätkittäisissä ja määräaikaisissa työsuhteissa olevat reserviläiset, joita on työvoimasta 2/5 ja joiden toimeentulo on epävarmaa ja työllistyminen riippuu monen tekijän summasta. Lopulta tulevat työmarkkinoilta syrjäytetyt, jotka on sijoitettu työmarkkinoiden alimpaan kerrokseen, ”kellarikerrokseen”. (Siltala 2007, 231.)

Järvensivu (2010, 53) katsoo, että käytännössä työelämän muutos tarkoittaa sitä, että työntekijän pitäisi työskennellä työtään ja itseään kehittäen. Miettisen (2007, 52) mukaan pätkätöiden käytön lisääntyessä työntekijät joutuvat huolehtimaan entistä enemmän osaamisensa ja koulutuksensa vastaavuudesta työelämän tarpeisiin. Epävarmoissa työolosuhteissa työskentelevien osalta huoli on, miten heitä ja heidän osaamistaan tuetaan. Saako pätkätöissä työskentelevä tai tiheään työpaikkaansa vaihtava tukea esimerkiksi työyhteisöltään? Onko työpaikoilla kamppailua ja mitä tämä tarkoittaa työntekijöille, jotka joutuvat tiheään rakentamaan esimerkiksi sosiaalisia suhteita alusta alkaen uudestaan? Esimerkiksi Aro (2006) on havainnut tutkimuksessaan, että epävakaissa työsuhteissa työskentelevät kokivat mahdollisuutensa

uusien asioiden oppimiseen ja itsensä kehittämiseen heikommiksi kuin vakaammin työllistetyt. Korkeakoulutetut pitivät mahdollisuuksiaan oppia uutta muita parempina.

Tässä tutkimuksessa haluan tarkastella sitä, millaiseksi osaamisen rakentamisen perustukset muodostuvat pätkätöissä. Käytän pätkätyötä ja määräaikaista työtä toistensa synonyymeina. En siis ole erotellut määräaikaisia työsuhteita keston mukaan. Kun työura ei ole pysyvä eikä välttämättä jatkuvasti kehittyväkään, merkitseekö se jatkuvaa äärirajoilla työskentelyä ja jatkuvaa oman paikkansa ansaitsemista? Ja miten käsitykselle omasta osaamisesta ja osaamisen rakentamisen mahdollisuuksille käy, kun työpaikka ei ole taattu? Tässä tutkimuksessa tutkin myös sitä, millä tavoin osaamista on mahdollista rakentaa työmarkkinoilla, jossa sekä rakennustyömaa että rakennusohjeet muuttuvat jatkuvasti.

2 YHTEISKUNTA, TYÖ JA MUUTOKSEN RAKENNUSPILARIT

2.1 Yhteiskunta muutoksen perustana

Työ ja yhteiskunta ovat monin tavoin sidoksissa toisiinsa. Yleiset yhteiskunnalliset muutokset on yhdistetty usein myös työelämän muutoksiin. Yleisen talouskehityksen – niin maailmalla kuin Suomessa – lisäksi työelämän muutokseen vaikuttavat rakenteelliset ja laadulliset muutokset väestössä, työvoimassa ja koulutustasossa (Haavisto 2010, 68). Nykypäivän yhteiskuntaa on kuvattu monien eri käsitteiden, kuten riskiyhteiskunta, verkostoyhteiskunta, tietoyhteiskunta, oppimisyhteiskunta ja osaamisyhteiskunta, avulla. Rinteen ja Salmen (1998) mukaan Zygmunt Bauman on kuvannut muutosta postmoderniksi, pirstoutuneisuuden ajaksi (ks. myös Sennett 2002). Postmodernin sanansaattajia ovat myös Ulrich Beck ja Anthony Giddens. Näille näkemyksille yhteistä on epävarmuus ja epäjatkuvuus. (Rinne & Salmi 1998, 51–53.) Vaikka kuvaavia sanoja ja kuvauksia esittäviä tutkijoita on monia, on näistä havaittavissa yhteisiä piirteitä. Yksi näkemys on, että kuvaukset pyrkivät ymmärtämään aikamme nopeita yhteiskunnallisia, taloudellisia ja kulttuurisia muutoksia, jotka liittyvät arkipäiväämme ja näin ollen myös työhön. (Jauhiainen, Tuomisto & Alho-Malmelin 2004, 171). Yhteistä näille näkemyksille on myös näkemykset joustavuudesta.

Erään yhteiskuntaa kuvaavan näkemyksen mukaan kaikessa myllerryksessä, jota yhteiskunta on käynyt, voittajaksi tuntui selviytyvän kapitalismi ja sitä tukeva uusliberalistinen ideologia (Ojajärvi & Steinby 2008, 9). Sennett (2002) nimeää tämän joustavaksi kapitalismiksi, joka hänen mukaansa on käsittämätön valtajärjestys ja kapitalistien juonittelua. Sennett lisää, että uusi kapitalismi heittää ihmiset tyhjän päälle ja että ihmisille myydään negatiivisuutta verhoilemalla asiat positiivisiksi. Hyvä esimerkki on joustavuus, joka voidaan käsittää byrokratian purkamiseksi. Joustavuuden varjolla ihmiselle myydään vapautta muovata polkujaan. Samaan aikaan joustavuuden varjolla voidaan työ paloitella lyhytaikaisiin työtehtäviin ja projekteihin, jolloin kapitalismin kiroa saadaan pehmennettyä. (Sennett 2002, 7.)

Kasvion (2007) näkemyksen mukaan yhteiskunnallisella tasolla ongelma on, miten uusissa kilpailuolosuhteissa saadaan luotua riittävästi kannattavia työpaikkoja. Kasvio lisää myös, että työelämän kehittämisen eri tavoitteet ovat ajautumassa ristiriitaan keskenään. Kun toisaalta työvoimaresursseihin tarvitaan kilpailukyvyn varmistamiseksi riittävästi joustoa, kääntöpuoli on, että kilpailun ja tulospaineiden lisääntyminen työelämässä voi murentaa työhyvinvointia. Huolestuttava piirre on, että yhä useampi kaatuu tässä kilpajuoksussa. Niiden lisäksi, jotka eivät kaadu heti lähtöviivalla, osa joutuu hankkimaan elantonsa pätkittäin. Vaarana on, että hyvinvointiyhteiskunnan kannalta välttämätön korkea työllisyysaste voi jäädä saavuttamatta. (Kasvio 2007, 36.) Yhteiskunnallisella tasolla ei ole yhdentekevää, miten työttömyyttä käsitellään. Mauno ja Kinnunen (2005, 173) huomauttavat, että se, miten työttömyyttä hoidetaan ja ennaltaehkäistään yhteiskunnassa, voi vaikuttaa työn epävarmuuden kokemiseen. Kysymykseksi nouseekin, miten yhteiskunta voi toimillaan vaikuttaa entistä enemmän siihen, että jokaisella olisi mahdollisuus rakentaa omaa osaamistaan epävarmuuksien maailmassa. Tarkastellessaan joustavuutta Bauman (2002) otti askeleen työelämää pidemmälle. Hänen mukaansa elämme yleisen joustavuuden maailmassa, epävarmuuden keskellä. Joustavuutta ja epävarmuutta on joka puolella. (Bauman 2002, 163)

2.2 Työelämä uuden kynnyksellä

Nykyajan työelämää on verrattu prismaan, jota voi käännellä kädessään ja jota ei voi nimetä millään yksittäisellä tavalla. Vaikka työelämän muutoksen kokonaiskuvan luominen ei ole helppoa, yksittäisiä muutostrendejä on helppo nimetä. (Julkunen 2007, 19.) Kokonaiskuvan luomista vaikeuttaa Järvensivun (2010, 266) näkemyksen mukaan se, että työelämän muutokset eivät ole yksiselitteisiä: samatkin muutokset saatetaan nähdä sekä myönteisinä että kielteisinä. Suomessa Juha Siltala (2007) on tunnetussa kirjassaan tuonut vahvasti esille nykytyön muutosta kohti huonompaa. Työtä ja työelämää kuvaavassa tutkimuskirjallisuudessa törmääkin jatkuvasti Siltalan (2007) teokseen. Toisenlainen näkökulma aiheeseen on Alasoinilla (2010), joka pyrkii löytämään merkkejä työelämän parantumisesta. Hän maalailee työelämästä positiivisempaa kuvaa kymmenen väitteen avulla:

1. Työelämä ei ole huonontunut.
2. Työelämä ei ole muuttunut liikaa vaan liian vähän.
3. Työssäoloajat ovat pidentyneet – eivät lyhentyneet.
4. Huoltosuhteen notkahdus ei ole maailmanloppu.
5. Ansiotyön merkitys löytyy työn sisällön kautta.
6. Nuoret haluavat töihin omilla ehdoillaan.
7. Tuottavuuskasvukin tarvitsee tekijänsä.
8. Korkea osaaminen suojaa työtä.
9. Globalisaatio on työn ystävä.
10. Moniarvoisuus ei murenna suomalaista työkulttuuria.

Tuomisto (1997, 16) huomauttaa, että muutoksen nopeus, kokonaisvaltaisuus ja ennustamattomuus ovat syitä, miksi muutos on nykyään keskeinen puheenaihe ja ongelma. Alasoini (2010, 18–19) puolestaan kritisoi työelämää siitä, että muutosta on tapahtunut liian vähän. Tällä hän viittaa siihen, että kasvaneelle osaamiselle ei ole tarjottu työelämässä riittävän suurta sijaa. Yleiskuva kirjallisuudesta, joka liittyy työelämään, on kuitenkin sävyltään negatiivinen. Työelämä nähdään entiseen verrattuna monin kerroin armottomampana ja ristiriitaisempana (ks. esim. Blom, Melin & Pyöriä 2001; Siltala 2007). Muutoksista ja ennakoinnin vaikeuksista Suomea muistuttaa maan historian syvin taloudellinen lama ja sen mukanaan tuoma ennätyksellisen korkea työttömyys.

2.2.1 Uusi työ

Työura on entistä dynaamisempi. Ihmiset vaihtavat työpaikkojaan tai jopa ammattiaan tiheään. Kalelan (2008, 111) mukaan markkinavoimien merkittävimpiä ilmiöitä on uusi työ. Työelämä muuttuu ja muutoksen yhtenä ilmentymänä pidetään uusia, epätyypillisiksi kutsuttuja työnteon muotoja. Puhe siitä, että epätyypilliset työsuhteet lisääntyvät jatkuvasti, saa uusia tukijoita, vaikka voidaankin kysyä, mitä oikeastaan on epätyypillinen työ? Epätyypillisen työsuhteen käsite on Julkusen (2008) mukaan kirjava joukko työnteon muotoja ja työtilanteita, joista kaikki eivät oikeudellisesti edes ole työsuhteita. Epätyypillinen työ päädytäänkin määrittelemään usein sen

”vastakohdan” – tyypillisen työn – kautta. Tyypillinen työ määritellään vakituiseksi kokopäivätyöksi. Näin ollen epätyypillisinä töinä pidetään usein kaikkia muita työnteon muotoja määräaikaisuuksista freelancereihin. (Julkunen 2008, 109)

Petteri Pietikäinen (2011) kirjoittaa toimittamassaan kirjassa ”*ettei muuttumatonta työelämää ole olemassa eikä ole koskaan ollutkaan”.* Hän esittää, että jatkuvasti kokeillaan uusia työn tekemisen ja organisoinnin tapoja. Näin ollen työ on aina dynaamista. *(*Pietikäinen 2011, 8.) Monet tutkijat ovat kuitenkin sitä mieltä, että voidaan puhua uudenlaisesta työstä. Uudesta työstä ja siitä, mihin suuntaan työelämä on muuttumassa, on esitetty monenlaisia näkemyksiä. Yhtenäistä näille näkemyksille kuitenkin on, että työn nähdään olevan murroksessa niin ominaisuuksien kuin vaatimustenkin suhteen.

Raija Julkunen (2008) on kuvannut uutta työtä ja 2000- luvun työprosesseja kirjassaan pohtien samalla uuden työn asemaa suhteessa vanhaan. Miten uusi työ sitten eroaa vanhasta? Julkunen on esittänyt tiivistetysti taulukon muodossa eri tutkijoiden käsityksiä uudesta ja vanhasta työstä.

Taulukko 1. Vanha ja uusi työ (Julkunen 2008, 19 mukaillen).

Vanha työ	**Uusi työ**
Sosiaalisesti ankkuroitunut	Uusliberaali
Kansallinen	Kansainvälinen, globaali
Moderni	Jälkimoderni
Säännelty	Sääntelemätön
Institutionaalinen	Jälki-institutionaalinen
Ammatillinen	Jälkiammatillinen
Suojattu	Prekaari
Kollektiivinen	Yksilöllinen
Rutinoitunut	Joustava
paikallaanpysyvä	Joustava
Proletaari	Prekariaatti
Esireflektiivinen	Reflektiivinen
Palkkatyö	Palkkatyönjälkeinen

Holvas ja Vähämäki (2005) ovat pohtineet kirjassaan uudenlaista tuotantomallia – jota he pitävät rikkauden tuotantomallina, ja joka on luomassa työlle uutta muotoa. Vanhaan

nähden tämä työn muoto on heidän mielestään epätyypillinen. Sitä voidaan kuitenkin pitää tulevaisuudessa jopa tyypillisenä työnteon muotona. Myös Kalela (2008) näkee, että uusi työ tarkoittaa työn muotojen muuttumista. Hänen mukaansa uusi työ on jotain muuta kuin säännölliset, kahdeksan tunnin työpäivät viidesti viikossa ja saman työnantajan palveluksessa. Sen sijaan ansiolähteitä voi olla monia ja usein ne ovat osa- ja/ tai määräaikaisia. Ainoa, mikä on säännöllistä, on kaiken epäsäännöllisyys. Moni suomalainen toki saa elantonsa vielä vakinaisesta työsuhteesta, mutta sitä ei voi enää luonnehtia säännölliseksi ja kaikkia koskevaksi normiksi. (Kalela 2008, 110–111).

Vähämäki (2003) tiivistää kirjassaan uuden työn piirteitä. Hänen mukaansa uuden työn perusta on yhteistyö, ja työn ydintä ovat sosiaalisuus ja kommunikaatio, jotka puolestaan mahdollistavat organisatorisen innovatiivisuuden. Uusi työ on näin ollen olemassa vain verkostojen – lokaalien ja globaalien – muodossa. Lisäksi työaika kattaa koko elämän. Kyvyt kehittyvät työn ulkopuolella aktiivisen tasapainottelun avulla. Työ vaatii tekijältään yrittäjyyttä, laskelmointia, ennakointia ja jopa tulevan aavistamista. Erikoistumisen ja työnjaon sijaan on osattava myydä itsensä. Uusi työ korostaa henkilökohtaisia lahjakkuuksia. Toisaalta uusi työ tarkoittaa hierarkioiden madaltumista. (Vähämäki 2003, 23–24.)

2.2.2 Työn muotojen muuttuminen ja määräaikainen työ

Vaikka työsuhdetyyppien rakenne vaihtelee eri maissa, ovat tietyt normaalin työsuhteen piirteet olleet yleisiä. Pysyvä, kokoaikainen palkkatyö on nähty ideaalina. Määräaikainen ja ideaalista poikkeavat muut työsuhteet on nähty joustavuuden, epävarmuuden ja riskien lähteenä. (Suikkanen, Linnakangas, Martti & Karjalainen 2001, 14.) Sennett tiivistää muutokseen kolmeen sanaan: ”no long term”. Tällä hän tarkoittaa ajan pirstaloitumista. Yleinen jatkuvuus ja pitkäjänteisyys ovat kadonneet, eikä maailmalla ole tarjota sosiaalisia tai taloudellisia elementtejä pitkäjänteiseen rakentamistyöhön. (Sennett 2002; 19, 27.)

On katsottu, että työelämän muutokset ovat johtaneet työnteon muotojen epätyypillistymiseen, minkä puolesta puhuu esimerkiksi Vähämäen (2003, 15) näkemys siitä, että työ ja työtehtävät ovat muuttuneet epämääräisiksi. Kasvio (1994) on listannut työelämän muutossuuntia jälkiteolliseen, joustavaan yhteiskuntaan siirryttäessä. Hän kirjoittaa, että työura muuttuu joustavaksi ja katkoksellisemmaksi. Tämä

katkoksellisuus ei kuitenkaan enää ole vain työvoiman periferian ongelma, vaan se alkaa olla normaalia. Siltalan (2007, 202) mukaan pätkätyöt on alettu mieltää ongelmaksi sitä mukaa kuin työmarkkinoiden epävarmuus on alkanut ravistella aikaisemmin varmoina pidettyjä keskiluokkaisia asemia.

Yhtenä epätyypillisenä työn muotona pidetään määräaikaisia työsuhteita, joiden taustalla voi olla hyvinkin erilaisia syitä esimerkiksi sijaisuuksista projektitöihin. Yhden määritelmän mukaan määräaikainen työsuhde perustuu työsopimukseen, joka on solmittu määräajaksi, koeajaksi tai tietyn työn suorittamisen ajaksi (Tilastokeskus). Saloniemen ja Virtasen (2008, 82) mukaan määräaikaisuuden käsitteen määrittäminen ei ole helppo tehtävä, koska huomioon on otettava aina kansallinen tilanne ja politiikka. Suomessa tilanne on siinä mielessä erikoinen, että määräaikaisuus liittyy usein esimerkiksi sijaisuuteen eikä tarkoita vuokratyötä niin kuin usein ulkomaalaisissa tutkimuksessa (Saloniemi & Virtanen 2008, 82). Toisaalta vuokratyövoiman käyttäminen yleistyy Suomessa koko ajan. Lisäksi suomalainen piirre määräaikaisuudelle on, että Suomessa määräaikaisena työskentelevät ovat ryhmänä jopa muita korkeammin koulutettuja (Sutela 2006, 224). Baumanin (2002, 177) mukaan lyhyet ja määräaikaiset työsuhteet muuttavat käsitystä työstä yleistyessään, sillä ne tuovat epävarmuutta työelämään ollessaan voimassa kunnes toisin ilmoitetaan.

Vaikka määräaikaiset työsuhteet eivät ole uusi ilmiö, näyttää siltä, että niitä on alettu pitää epätyypillisinä työn muotoina. Tämä voi johtua siitä, että määräaikaisia työtehtäviä on myös aloilla, jotka eivät perinteisesti ole edellyttäneet työn määräaikaisuutta. Toisaalta määräaikaiset työsuhteet nähdään kiinteänä osana nykyistä työelämää. Vaikka 1990- lukuun verrattuna määräaikaiset työsuhteet ovat vähentyneet (Lehto & Sutela 2008), on jopa nähty, että pätkätöistä ja muista entisajan epätyypillisistä töistä olisi tulossa tyypillisiä työnteon muotoja. Suikkanen ym. (2001) ovat tarkastelleet työtä ja sen muutosta suhteessa moderniin ja jälkimoderniin. He tarkastelevat normaaliuden astetta sekä muutosta työmarkkinoilla oletuksenaan, että pysyvä kokopäivätyö on menettämässä johtoasemaansa ja että muutos on entistä nopeampaa ja syvempää. (Suikkanen ym. 2001). Kasvion (2002, 105) mukaan työelämään tulevat uudet sukupolvet hahmottavat työuransa entisen hierarkiaportaiden kipuamisen sijaan pikemminkin erilaisiksi, pätkittäisiksi projekteiksi. Blom ja Melin (2002) lisäävät, että silpputyöhön sopeutumisen valmennus aloitetaan jo peruskoulussa, jossa opetetaan, ettei työmarkkinoilla ole mitään pysyvää ja että pysyvyyden sijaan tule valmistautua jatkuvaan muutokseen ja itsensä työllistämiseen. He kuitenkin

huomauttavat, että todellisuus ei ainakaan vielä vastaa täysin tätä näkemystä. Näyttää siltä, että esimerkiksi pätkätöiden kasvu on pysähtynyt. (Blom & Melin 2002, 47). Järvensivu (2010, 71) lisää tähän keskusteluun, että pätkätöihin suhtautumisessa on nähtävissä sukupolven vaihdos: kun kokemusta vakituisesta ja omistetusta työstä ei ole, ei sitä osata haikaillakaan.

Aika ajoin käydään keskustelua määräaikaisten työsuhteiden yleisyydestä. 2000-luvulla on aktiivisesti pyritty alentamaan määräaikaisten palkansaajien joukkoa poliittisin uudistuksin, esimerkiksi uudistamalla työsopimuslaki vuonna 2001. Vaikka on olemassa viitteitä, että määräaikaisien työsuhteiden solmiminen on vähenemässä, on muutos häviävän pientä. Pätkätöiden vähentyminen ei poista myöskään sitä ongelmaa, että jotkut joutuvat edelleenkin toimimaan määräaikaisissa työsuhteissa vastoin tahtoaan. Tilastokeskuksen (2012) viimeisen tilaston mukaan palkansaajista 13,7 % työskentelee määräaikaisena, kun 75,1 % oli vakituisessa, kokopäivätyössä. Määräaikaisten osuus oli edellisestä vuodesta pienentynyt vain 0,3 prosenttiyksikköä. Kalelan (2008, 111) mukaan määräaikaisista työsuhteista on tullut pysyvä ilmiö, joka koskettaa yli puolta miljoonaa suomalaista.

Määräaikaisuudesta voidaan erottaa perinteinen ja moderni pätkätyöläisyys. *Perinteinen pätkätyö* viittaa työn luonteesta kumpuavaan työhön, esimerkiksi urakka- tai kausitöihin. Ominaista perinteiselle pätkätyölle on sen miesvaltaisuus, työuran katkoksellisuus työttömyysjaksoineen sekä korkea riski syrjäytyä työmarkkinoilta. Toisaalta työsuhteen määräaikaisuutta ei tässä ryhmässä koeta välttämättä kovin kielteiseksi, sillä työtehtävät usein edellyttävät pätkittäisyyttä. *Moderni pätkätyöläinen* on korkeasti koulutettu ja useimmiten nainen. Vaikka modernin pätkätyöläisen työura on katkoksellista, eroaa tämä ryhmä edellisestä siinä, että heidän työllisyystilanteensa on kohtuullisen hyvä. Työttömyyttä ei ole yhtä laajalti kuin perinteisen pätkätyöläisyyden töissä. Mikäli jaon haluaa viedä pidemmälle, voidaan modernista pätkätyöläisyydestä erottaa vielä toinen osa joukko, määräaikaisena työskentelevä miehet, joiden määräaikaisuus kietoutuu usein projektitöihin. Myös tämä moderni pätkätyöläisten joukko on hyvin koulutettua, mutta eroaa naisvaltaisesta ryhmästä siinä, että he kokevat asemansa työyhteisössään usein hyväksi eikä heidän suhtautuminen työn määräaikaisuuteen ole negatiivista. (Sutela 2006, 243–244).

Epävarmuuden ja epätyypillisen työn välillä näyttää olevan yhteys, josta kertoo epätyypillisen työn rinnalla käytetty prekarisaation käsite. Se viittaa jatkuvaa epävarmuutta kokevaan työvoimaan. Latinankielinen sana precario merkitseekin

epävarmuutta, häilyvyyttä, väliaikaisuutta ja toisen armoilla olemista. Sana ei tarkoita kapeasti vain pätkä- ja keikkatöiden lisääntymistä, vaan se kuvastaa myös työn irtoamista kaikesta varmasta ja paikallaan pysyvästä. (Julkunen 2008, 112)

2.2.3 Määräaikaisuuden kokeminen

Määräaikaisissa työsuhteissa olevaa joukkoa ei voi kuvailla kovin yksiselitteisesti, sillä joukko on varsin heterogeeninen taustoiltaan ja kokemuksiltaan. Vuoden 2008 Työolotutkimuksen mukaan määräaikaisuuden syyt vaihtelivat esimerkiksi opiskeluiden ohella tehdyistä töistä omaan vapauden tunteeseen (Lehto & Sutela 2004, 35). On ilmeistä, että koska määräaikaisuuden syytkin vaihtelevat, ovat myös kokemukset erilaisia. Tutkimustulosten mukaan työntekijöiden suhtautuminen pätkätöihin onkin ristiriitaista. Sennettin (2002, 51) havainto on, että epämääräisyyttä sietävät menestyvät parhaiten alati muuttuvassa ympäristössä.

Vaikka määräaikainen työ saattaa jossakin valossa näyttäytyä positiivisena, Mauno ja Kinnunen (2005, 193) huomattavat, että keskeinen seikka työn ja sen seuraamusten arvioinnissa on määräaikaisen työn vapaaehtoisuus. Sutelan (2006) mukaan myös koulutuksella ja sukupuolella näyttäisi olevan yhteys työn määräaikaisuuden kokemiseen. Korkeasti koulutetut miehet kokevat määräaikaisissa työsuhteissa vähiten epävarmuutta ja vaikutusmahdollisuuksien puutetta, mutta naisilla tilanne on päinvastainen (Sutela 2006, 244). Joukon heterogeenisyydestä johtuen osa kokee määräaikaiset työsuhteet ongelmallisiksi, osa puolestaan tuntee olevansa vapaa työn kahleista. Tosin tämä vapautta tunteva joukko näyttäisi olevan huomattavasti pienempi. Sutela (2006, 233–236) lisää tähän, että naisilla 25 vuoden ikä on raja, jonka jälkeen määräaikaisuus rupeaa näyttämään kielteisemmältä. Miehillä sama raja tulee vastaan 10 vuotta myöhemmin. Kielteinen suhtautuminen määräaikaisuuteen on kuitenkin naisten joukossa yleisempää kuin miehillä. Myös Sennett (2002, 74) on havainnut, että pätkätyöläiset ovat ensimmäisten vuosien aikana suhteellisen tyytyväisiä tilanteeseensa, mutta pysyvämpi ajelehtiminen saa turhautuneeksi. Kuuluminen johonkin rakenteeseen nähdään henkilökohtaista liikkuvuutta merkittävämmäksi. (Sennett 2002, 74.)

Jolkkosen ja Koistisen (2001) tutkimuksen mukaan pätkätyö näyttäisi olevan suurimmalle osalle keino kohti pysyvämpää työtä. Työsuhteen määräaikaisuus ei usein

ole palkansaajan oma valinta: määräaikaisessa työsuhteessa työskennellään yleensä vain, jos muunlaista työtä ei ole tarjolla (Lehto, Lyly-Yrjänäinen & Sutela 2005, 14). Jopa neljä viidestä määräaikaisena työskentelevästä tekee määräaikaisuuksia, koska pysyvää työtä ei ole tarjolla. (Lehto & Sutela 2004, 24.) Koivula ja Moilanen (2004, 70) kirjoittavat artikkelissaan, että pätkätyöt kartuttavat uran alkuvaiheen kannalta tärkeää työkokemusta, ja henkilöt, joilla oli riittävästi koulutusta, näyttivät saavan vakituista työtä saatuaan työkokemusta. Myös Jolkkosen ja Koistisen (2001, 566) tutkimuksen mukaan pätkätyö näyttäisi olevan suurimmalla osalle keino kohti pysyvää työtä. Kun pätkätyö koetaan väylänä vakituiseen työhön, saa se positiivisemman piirteen kuin silloin, kun pätkätyötä tehdään vain siksi, ettei muuta työtä ole tarjolla.

Suhtautuminen määräaikaisuuteen on Sutelan (2006, 243) mukaan yhteydessä siihen, koetaanko määräaikaisuus keinona kiinnittyä työelämään vai loukuksi, jonka vaihtoehtona on työttömyys. Vaikka määräaikainen työsuhde koettaisiin edelleenkin kielteisenä, positiivinen piirre on, ettei määräaikaisuutta välttämättä nähdä enää entisenlaisena loukkuna. Vuoden 2008 Työolotutkimuksen mukaan entistä useampi määräaikaisessa työsuhteessa työskentelevä uskoi työsuhteensa vakinaistamiseen. Se ei kuitenkaan pelasta heitä, jotka tuntevat pätkätöiden syrjivän itseään. Määräaikaisuuden kokemiseen voi vaikuttaa myös sosiaalinen viitekehys: työttömään verrattuna määräaikainen työntekijä voi nähdä itsensä hyväosaiseksi (Mauno & Kinnunen 2005, 194). Toisaalta Julkusen (2008, 110) mukaan määräaikainen työ kietoutuu työttömyyteen; määräaikaiset ovat välillä työttömiä tai työvoiman ulkopuolella. Tutkimusten mukaan (esim. Saloniemi 2000) työttömyys on määräaikaisille tutumpaa kuin muille palkansaajille. Tämä saattaa osaltaan kaunistaa sitä kuvaa, jota määräaikaiset työntekijät kertovat. Jos määräaikaisen työn vaihtoehto on työttömyys, määräaikaisuus voi saada positiivisiakin piirteitä.

Kielteisiä piirteitä, joita määräaikaisuuteen liittyy, ovat esimerkiksi taloudellinen epävarmuus ja turvattomuuden tunne. Koivula (2003) huomauttaa, että pätkätöiden tekemiseen liittyy myös vapautta ja sitoutumattomuutta. Pätkätöissä saattaa työskennellä henkilöitä, joiden kokemusta ja ammattitaitoa arvostetaan ja jotka eivät halua vakituista työtä, koska kokevat pätkätöiden tarjoavan vapautta ja sitoutumattomuutta (Koivula 2003, 90). Pätkätöihin liitetty vapaus voidaan kuitenkin myös kyseenalaistaa. ”Mutta hip hurraa, he ovat vapaita… työn perässä juokseminen kohottaa kummasti kuntoa!”, kuvaavat Holvas ja Vähämäki (2005, 23) todellisuutta ironisesti. Kuvauksesta käy ilmi, että vapaus näyttää mitättömältä pointilta, kun

tarkastellaan pätkätöiden huonoja ja niin sanottuja hyviä puolia. Pätkätyöläiset tietävät miltä tuntuu, kun palkkioiden ikävöimisestä tulee pysyvä olotila, ja mitä on epätietoisuus tulevasta. Tulevaisuuden suunnittelu on mahdotonta, mutta heillä on vapaus. (Holvas & Vähämäki 2005, 23).

Lehto, Lyly-Yrjänäinen ja Sutela (2005, 66) puolestaan kirjoittavat, että määräaikaisuus voi heijastua työpaikalle epävarmuutena. Toisaalta on tutkimuksia, joiden mukaan määräaikaisessa työsuhteessa olevat arvioivat työtään positiivisemmin kuin vakituisessa työssä olevat. Saloniemi ja Virtanen (2008) tiivistävät, että vaikka määräaikaisuus usein on vastentahtoista, ei se silti välttämättä yksiselitteisesti huononna työelämän laatua; määräaikaisuus voi jopa parantaa arvioita työelämän laadusta. Saloniemi ja Virtanen kuitenkin huomauttavat, että asia on monitulkintainen. Suomessa esimerkiksi työvoimapolitiikalla on osuutensa määräaikaisten työsuhteisten määrään, sillä esimerkiksi tuettu työllistäminen on lisännyt määräaikaisia työsuhteita. (Saloniemi & Virtainen 80–81). Vaikka määräaikainen kokisi tulevansa kohdelluksi työyhteisössään oikeudenmukaisesti ja suopeasti, saattaa määräaikaisuuteen liittyvä epävarmuus heijastua työntekijän hyvinvointiin. Eikä suopea ja oikeudenmukainen kohtelukaan poista sitä tosiseikkaa, että määräaikaiset suhtautuvat työsuhteensa laatuun varsin kielteisesti. (Sutela 2006, 242)

Katkeamaton, yhden työnantajan palveluksessa tehty ura on käymässä yhä harvinaisemmaksi. Myös muut kuin määräaikaiset kokevat näin ollen katkoksia ja vaihdoksia työurallaan. On kuitenkin todennäköistä, että katkokset koetaan eri tavoin, mikäli ne ovat henkilölle vapaaehtoisia – omasta halusta kumpuavia sykäyksiä vaihtaa työpaikkaa – kuin että ne ovat määräaikaisuuden sanelemia pakkoja. Kun tähän yhtälöön vielä liitetään se, että tutkimusten (esim. Kakkonen & Parviainen 2006) mukaan määräaikaisena työskentelevät kokevat muun muassa elämänhallinnan vaikeuksia, on helppo tehdä päätelmiä mitä määräaikaisuus pahimmillaan voi tarkoittaa. Leinikki (2009, 167) lisää, että pätkätyö vauhdittaa monensuuntaista, sattumavaraista ja polarisoituvaa kehitystä: toisille sosiaalista pääomaa kertyy, toiset hiljalleen syrjäytyvät, toisten luottamus kariutuu.

2.2.4 Työelämän julkisivu: joustavuus

Mielenkiintoinen tekijä sekä yhteiskunnan että työelämän muutoksen markkinoilla on joustavuus ja sen monet puolet. Teemanakaan joustavuus ei ole yksiselitteinen. Usein joustavuus liitetään työvoiman määrälliseen joustavuuteen, mutta esimerkiksi Kantola (2006, 51) huomauttaa, että vaikka aiheena joustavuus on ollut hyvin pysyvä, voi se sisällöllisesti tarkoittaa mitä tahansa keskitetyn tulopolitiikan lakkauttamisesta joustaviin työaikoihin. Työelämän joustavuus on näin ollen paljon määrällistä joustavuutta laajempi ilmiö, jonka lonkerot ulottuvat paljon syvemmälle.

Julkunen (2008) puhuu joustavuuden monista kasvoista. Joustavuus käy taistoa tosiasiallisia ja kuviteltuja jäykkyyksiä vastaan. Samalla se antaa lupauksensa kukoistuksesta, turvallisuudesta ja suojattuna olemisesta. Toisaalta joustavuus on työnantajalle kaupankäynnin väline. Joustavuudesta on tullut oikeaoppisuutta, joka voidaan liittää lähes mihin tahansa. Joustavuus voi tarkoittaa määrällistä joustavuutta, joka tarkoittaa työvoiman määrän ja työajan mukauttamista kysynnän vaihteluihin. Toisaalta joustavuus voi merkitä laadullista joustoa eli teknis-organisatorista tai toiminnallista joustavuutta ja moniammattitaitoisuutta. Tällainen kahtiajako ei kuitenkaan välttämättä hahmota kaikkia tämän päivän prosesseja ja käytäntöjä. Näiden lisäksi tulee huomioida työajan jousto sekä joustavuus, joka liittyy työnteon paikkaan ja etätyöhön. Erityisesti paikan, ajan ja palkan joustoilla on nähty olevan positiivia seuraamuksia kaikille osapuolille. (Julkunen 2008, 105–108.)

Suomalaisessa työelämässä alettiin Kantolan (2006) mukaan puhua joustoista 1990-luvun alkupuolella. Tässä vaiheessa joustavuus nähtiin työntekijän etuna (Kantola 2005, 50). Kuitenkin joustot ovat saaneet kielteisen kaiun, sillä erityisesti laman aikaan joustavuuden katsottiin usein liittyvän heikompiin työehtoihin. Voidaan kysyä, onko työnantajapuoli saavuttamassa yliotteen. Määräaikaisiin työsuhteisiin on joillakin aloilla jo pakko suostua, jotta on mahdollista alkaa rakentaa osaamistaan ja kartuttaa työkokemusta. (Julkunen 2008, 105–108). Työelämän joustot ovat Elon (2007, 18) mukaan yhtenä tekijänä muuttamassa työoloja ja työyhteisön toimintatapoja.

Lehto (Lehto ym. 2005, 5) kumppaneineen huomauttaa, että joustaviin työsuhteisiin on olemassa paineita, sillä talouden kansainvälistymisen lisää kilpailua ja

toisaalta julkisen puolen karsimispaineet vaikuttavat julkisen sektorin säästöihin ja sitä kautta joustavan työvoiman hyväksikäyttöön. Näyttää siltä, että joustavuus puolustaa työnantajan etuja. Juuri joustavuusvaatimukset on nähty päällimmäisenä syynä pysyvyyden katoamiseen ja muutosten valtakauteen (Mäkinen, Kyhä & Olkinuora 2006). Todellisuus ei kuitenkaan ole yhtä suora. Melin ja Mamia (2007) huomauttavat, että ilman joustavuutta organisaatiot eivät selviä nykyisen työelämän myrskyistä. Joustavuuden puolesta puhuu myös se, että 1980-luvulla joukkotyöttömyyden pysyvyyteen nähtiin eurooppalaisten työmarkkinoiden jäykkyys: liiallista joustamattomuutta pidettiin syynä siihen, että uusia työpaikkoja ei synny. (Holvas ja Vähämäki 2005, 38–41.) Työelämän joustavuutta tulisi tarkastella nykyistä laajemmin, sillä usein ongelma on, että joustavuus nähdään liian kapea-alaisesti määrällisenä joustavuutena. Sen sijaan, että organisaatiot pyrkisivät aitoon ja toiminnallisesti joustavaan tapaan toimia, pyrkivät ne yksipuolisesti määrällisen joustavuuden tuella parantamaan asemiaan. Tällainen joustavuus kääntyy pian itseään vastaan, koska se johtaa helposti vain henkilöstön kykyjen tuhlaamiseen. Melin lisää, että kykyjen alihyödyntäminen ei edesauta henkilöstön positiivista suhtautumista työhönsä. (Melin 2007.)

Kun koko yhteiskunta on kohdannut rajuja muutoksia, ovat organisaatiot pikemminkin olleet muutosten kärjessä kuin seurailleet niitä. Työelämän instituutioiden kehittymisessä ei kuitenkaan ole kyse vain yleisen yhteiskuntakehityksen lainalaisuuksien sanelemista muutoksista. Kasvion mukaan kyse on ennen kaikkea työelämässä vallitsevien rakenteiden tietoisesta muuttamisesta erilaisten sosiaalisten innovaatioiden ja kokeilujen avulla. Aktiivinen muutostyö on kansantalouksien kilpailukyvyn kannalta tärkeä tekijä. (Kasvio 1994, 20.) Voidaan kysyä, onko muutoksesta tullut itseisarvo: onko muutosta tavoiteltava keinolla millä hyvänsä? Ajattelumalli on, että vain ne organisaatiot, jotka kykenevät koko ajan uudistumaan ja kehittämään toimintojaan, pärjäävät. Innovatiivisuudesta on tullut monen yrityksen kulmakivi (Järvensivu & Koski 2008).

Joustavuus on toisaalta perustelu muutoksille, toisaalta joustavuus nähdään päämääränä. Organisaatiot pyrkivät joustavuuteen. Joustavat organisaatiot puolestaan tavoittelevat pienempiä kuluja ja suurempia hyötyjä, jonka seurauksena muun muassa vakinaisten työsopimusten teko on vähentynyt. Organisaatiot ovat vähentäneet henkilöstöään niin, että toiminnan varmistamiseksi on palkattu vakituiseen työsuhteeseen toiminnan ydinjoukko, jonka ympärille tarvittaessa tuodaan

lisähenkilöstöä erilaisin, joustavin keinoin, kuten määräaikaisin työsopimuksin. Riittämättömät taloudelliset resurssit, kiire, vaatimusten paljous ja epätyypilliset työsuhteet ovat osa muutoksen tuomia lisiä, jotka ovat työelämässä vakiinnuttaneet asemansa. Olivatpa jäykkyydet kuviteltuja tai tosiasiallisia, joustavuuden retoriikka on ollut apuna jäykkyyttä vastaan taistelemisessa (Julkunen 2008, 105).

Voidaan todeta, että työnantajan silmissä joustavuus näyttää tavoiteltavana hyvänä, työelämän muutoksen positiivisena puolena. Joustavuudella kuitenkin on hintansa. Työ vaatii tekijältään entistä enemmän eikä pelkkä rutiinisuoritus ole enää riittävä. Sennettin (2002) mukaan nyky-yhteiskunnan pyrkimys on luoda joustavia instituutioita ja rikkoa näin rutiineja. Sennett jatkaakin kysymällä, miten joustavuus voi tehdä ihmisestä lannistumattomamman ja osallistuvamman, jos rutiineilla on taipumus tyynnyttää ihmisluonne ja kun lisäksi pääosin keskitytään vielä ihmistä tainnuttaviin voimiin. Sennettin mukaan joustavuus tarkoittaa tuulessa taipuvan puun kykyä palautua ennalleen. Samanlaista kykyä odotetaan ihmiseltä: pitäisi pystyä mukautumaan muuttuviin olosuhteisiin murtamatta itseään. (Sennett 2002, 45.) Samoilla linjoilla ollaan Suomessa. Suomen kielessä joustavuus viittaa jouseen ja sen äärimmilleen pingotettuun jänteeseen. Useimmiten juuri työntekijät joutuvat pingottamaan voimansa, jotta osakkeenomistajat saisivat voittonsa. (Nevanlinna & Relander 2006, 52.)

Vaikka joustavuutta pidetään elinehtona organisaatioille ja parhaimmassa tapauksessa joustavuudella on henkilöstöllekin positiivisia seurauksia, usein joustot koetaan työantajan asettamiksi, yksipuolisiksi ehdoiksi. Saloniemi ja Virtanen (2008, 86) kiteyttävät joustavuuden hinnan ja seurauksen olevan epävarmuus. Myös Holvas ja Vähämäki (2005, 17) ovat sitä mieltä, että joustavuus tarkoittaa työtekijän näkökulmasta työn epävarmuutta. Julkusen (2008, 114) mukaan työelämän epävarmuuden säestämässä tilanteessa haetaan turvallisuutta tai ainakin turvallisuuden tunnetta sellaisten keksintöjen kuten joustoturvan (flexicurity) avulla. Tämä turvallisuushakuisuus puolestaan kertoo siitä, että epävarmuus on työelämän todellinen ongelma.

2.2.5 Julkisivun takainen epävarmuus

Kuten Saloniemi ja Virtanen (2008, 78) ilmaisevat ”*näyttävästi uutiskynnykset ylittävät joukkoirtisanomiset takaavat epävarmuuden teemojen pysymisen tiiviisti mukana*

työelämän suunnista käytävässä keskustelussa”. Epävarmuus on tekijä, joka toistuu yhteiskunnan ja työelämän muutospuheissa toistuvasti. Pitkälle automatisoituneet prosessit ovat vähentäneet työpaikkoja teollisuudesta. Pitkään palvelut ja uuden tekniikan mukanaan tuomat työt pystyivät tarjoamaan tilalle töitä. Mutta nyt palvelut eivät enää kykene tarjoamaan korvaavia työpaikkoja (Työ ja terveys Suomessa 2009); siksi uhkana on työttömyys tai alityöllisyys, joka näkyy tilapäisinä töinä, lyhyt aikaisina työsuhteina ja osa-aikatyönä. Vaikka Haaviston (2010, 70) tutkimuksen mukaan suomalaiset uskovat yhtä palveluyhteiskuntaan, irtisanomiset, määräaikaiset työt ja työpaikkojen väheneminen tuskin poistavat epävarmuuden kokemuksia.

Julkusen (2008, 9) mukaan suomalaisen työelämän julkisuuskuva on viimeistään 1990-luvun lamasta alkaen nähty kielteisenä. Epävarmuuden nousua työelämän kentille on myös kyseenalaistettu. Julkunen (2008, 116–117) kuitenkin toteaa, että vaikka epävarmuuden kokemus ei olisikaan todellisessa suhteessa epävarmuuden kasvuun, kielii epävarmuusdiskurssin nousu luottavaisuuden katoamisesta. Saloniemi ja Virtanen (2008) näkevät, että puhe epävarmuudesta on jokapäiväinen osa työtämme. He jatkavat, että toisaalta kysymykset työelämän joustoista ja toisaalta puhe riskiyhteiskunnasta kelluttavat epävarmuuden sanomaa pinnalla (Saloniemi & Virtanen 2008; 78, 85). Lisäksi on katsottu, että epävarmuus työelämässä lisääntyy jatkuvasti. Vaikka työelämässä on aina ollut epävarmuutta, nykyinen epävarmuus on siinä mielessä uutta, että sen edessä olemme yksin ja voimattomia. Yhteistä etua ei enää tunneta, eikä voida ennustaa, missä, milloin ja ketä ”epävarmuuden salama” seuraavaksi iskee. (Bauman 2002, 178.) Näin ollen epävarmuuden määritteleminen ei ole helppo tehtävä, eikä sille olekaan olemassa yleispätevää määritelmää.

Juuti ja Vuorela (2002) kirjoittavat, että nykyistä organisaatioelämää kuvaa hyvin muutos, tilapäisyys ja nopealiikkeisyys. Sennettin (2002, 52–53) havainnon mukaan organisaatiot pyrkivät vastaamaan kaiken aikaa ulkopuolisen maailman vaatimuksiin. Toimintaa on jatkuvasti tehostettava ja nopeutettava, ja asioita on tehtävä entistä taloudellisemmin. Tuntuvimmin stressiä ja epävarmuutta ovat viime vuosikymmenenä aiheuttaneet työntekijöiden määrän muutokset, irtisanomiset, lomautukset ja erilaiset muut järjestelyt työntekijöiden määrällisen jouston aikaansaamiseksi. Ratkaisevaa työntekijöiden hyvinvoinnin kannalta on, miten erilaiset muutokset viedään läpi. (Lehto & Sutela 2004, 27.) Vaikka henkilöstön hyvinvointi ei suoraan tarkoita organisaation hyvinvointia, se tuskin huonontaakaan sitä. Elovainio ja

Heponiemi (2011) pyrkivät tutkimuksessaan löytämään tekijöitä, joiden avulla organisaatiot pystyisivät lieventämään epätyypillisten töiden tuomaa lisäkuormitusta. Heidän mukaansa organisaation oikeudenmukainen johtaminen ja päätöksenteko olivat työhön liittyvien vaikutusmahdollisuuksien lisäksi suoraan yhteydessä hyvinvointiin. Nämä tekijät ovat tärkeitä siinäkin mielessä, että ne pystyvät vähentämään määräaikaisuuden kielteisiä vaikutuksia. (Elovainio & Heponiemi 2011.)

Epävarmuus voidaan nähdä joko objektiivisena tai subjektiivisena epävarmuutena (De Witte & Näswall 2003). Työn epävarmuutta aiheuttavat tekijät voidaan jakaa yhteiskunnallisiin, organisaatioon liittyviin tekijöihin sekä yksilöön liittyviin tekijöihin, mutta todellisuudessa syyt ovat vahvasti vuorovaikutuksessa keskenään. Yhteiskunnallisista syistä tärkeimmät ovat taloudelliset suhdanteet ja yhteiskunnassa vallitseva työttömyysaste. Esimerkiksi määräaikaisten työsuhteiden käyttö lisääntyi 1990-luvun laman aikana ja sen jälkeen muutamasta prosentista yli kymmeneen prosenttiin. Organisaation tasolla puolestaan merkittävin epävarmuutta aiheuttava tekijä on organisaation toimialan tai toimintaympäristön heikot taloudelliset suhdanteet. Yksilöön liittyvistä tekijöistä persoonallisuustekijät vaikuttavat epävarmuuden kokemiseen. (Mauno & Kinnunen 2007, 171–179.)

Kuten Maunon ja Kinnusenkin määritelmästä nähdään, epävarmuus ja määräaikaiset työsuhteet näyttävät usein kulkevan käsi kädessä. Saloniemi ja Virtanen (2008, 82) ovat tehneet saman havainnon; tutkimuskirjallisuus käsittelee epävarmuutta ja määräaikaista työtä usein yhtenä ja samana ilmiönä. Kyseessä on kuitenkin paljon laajempi ilmiö. Myös vakituisessa työsuhteessa olevat saattavat kokea työnsä tai tulevaisuutensa epävarmaksi. Esimerkiksi Elovainio ja Heponiemi (2011, 98) huomauttavat, että vaikka oma työsuhde olisi vakituinen, voi jatkuvasti vaihtuva henkilöstö vaikuttaa siihen, että työ alkaa tuntua epävarmalta. Lyhytaikaisen työvoiman runsas käyttö lisää vakinaisen henkilöstön kuormittumista (Julkunen 2007, 32), ja voi näin ollen lisätä epävarmuuden tunnetta. Toisaalta työn määräaikaisuus ei automaattisesti tarkoita epävarmuutta. Epävarmuuden määrittämistä hankaloittaakin se, että kyse on pitkälti yksilön kokemuksesta, jota voivat heiluttaa esimerkiksi yhteiskunnalliset, organisatoriset tai yksilölliset tekijät.

Usein ajatellaan, että työn epävarmuuden kokemisella on seurauksia lähinnä yksilötasolla. Julkunen kuitenkin huomauttaa, että epävarmuuden kokemukset heijastuvat ilmapiirin. Ilmapiirin heikentymisellä puolestaan voi olla vaikutuksia työn

tuottavuuteen ja näin ollen epävarmuuden seuraukset voivat näkyä organisaatiotasollakin. (Julkunen 2008, 115.)

Lehto (2007, 96) toteaa, että suomalaisessakin keskustelussa esiintyvät yleistykset esimerkiksi työn jatkuvasta liikkeellä olosta ja sitoutumattomuudesta eivät pidä paikkaansa. Sen sijaan halu olla vaihtamatta työpaikkaa ja samassa työpaikassa oloaika on pidentynyt. Lehto ja Sutela (2004, 20) kirjoittavat, että työsuhteet 1990-luvulla olivat pidempiä kuin kymmenen vuotta aikaisemmin, vaikka epävarmuus työelämässä on lisääntynyt. He olettavat, että työpaikkansa säilyttäneiden keskuudessa työpaikkauskollisuuden kulttuuri on edelleen vahva. Toisaalta tämän voisi tulkita niin, että juuri työelämän epävarmuudesta kumpuava liikehdintä saa henkilöstön huolestumaan oman työnsä jatkuvuudesta. Liikkuvuuden lisääntymistä painottavista näkemyksistä huolimatta suomalaisille näyttää olevan tärkeää pysyä pitkään saman työnantajan palveluksessa, joka voidaan tulkita myös voimakkaaksi sitoutumiseksi nykyiseen työhön. Työpaikkaa vaihdetaan pätkätöiden tai muun epävarmuuden vuoksi. (Lehto ja Sutela 2004, 92.) Tämä voidaan tulkita myös niin, että epävarmuutta yritetään välttää. Lehdon (2007, 96) mukaan Suomessa on esitetty toiveita, että työpaikkaa on vaihdettava nopeammin. Lehto kummeksuu ajatusta lyhyistä työsuhteista, sillä sitoutuneen työvoiman avulla osaamisen kehittyminen ja tuottavuus ovat parempia.

Suutarin (2003) tutkimuksen mukaan määräaikaisena työskentely lisää epävarmuuden kokemista. Määräaikaisuus uran alkuvaiheessa saattaa myös myöhemmin johtaa määräaikaisiin työsuhteisiin. Suutari kuitenkin huomauttaa, että määräaikaiset työsuhteet saattavat olla tarkoituksenmukaisia, urakehitystä tukevia. Toisaalta uusi talous on lisännyt epävarmuuden leiman myös toistaiseksi voimassa oleviin työsuhteisiin. (Julkunen 2008, 115)

Järvensivun ja Kosken (2008, 39) näkemykseen mukaan nykyiselle tuotantomallille tyypillinen epävarmuus on oppimisen näkökulmasta yhtä aikaa niin kannustin kuin haittakin. Se kannustaa kyllä oppimiseen, mutta lähtökohta on yksilössä. Näin ollen siitä voi olla haittaa innovaatioiden tuottamiselle, sillä yksilölähtöinen oppiminen voi olla yhteisötasoisen ja organisatorisen oppimista kannalta tuhoisaa. Sen sijaan, että osaamista rakennetaan yhdessä, kilpaillaan toisten työntekijöiden ja tiimien kanssa. Kun kilpailua käydään työsuhteen jatkumisesta, ollaan kaukana yhteisestä innovoinnista ja henkisestä kasvusta. (Järvensivu & Koski 2008, 39.) Myös Happosen ja Nätin (2000, 68) mukaan kokemukset epävarmuudesta voivat johtaa yksilölliseen laskelmointiin ja vähentää kollektiivista toimintaa. Yksilö ei halua jakaa epävarmassa

tilanteessa osaamistaan muille parantaakseen omaa asemaansa. Toisaalta taas tämä voi johtaa työpaikan toimintamallien sokeaan seuraamiseen, jonka tuloksena työyhteisö ei pääse kehittymään. Samaan aikaan kun organisaatiot pyrkivät parantamaan kilpailukykyään lisäämällä organisaatiospesifiä osaamistaan, määräaikaiset työsuhteet katkoksineen vievät tältä ajattelulta pohjaa.

3 PÄTKÄTYÖLÄINEN OSAAMISTAAN RAKENTAMASSA

Epävarmuus ja epäjatkuvuus näyttävät leimaavan tämän hetkistä työn kuvaa. Jatkuva muutos ja sen mukanaan tuoma mahdollinen epävarmuus vaativat yksilöiltä paljon. Työ myös nähdään entistä enemmän jatkuvana oppimisena. Mitä epävarmuus tarkoittaa oppimisen ja osaamisen rakentamisen kannalta? Missä määrin pätkätyöläinen voi vaikuttaa omaan uraansa ja osaamisensa vahvistamiseen? Keskittyykö pätkätyöläinen oman osaamisensa kehittämiseen vai laittaako hän kolikoita organisaation pankkiin?

3.1 Osaaminen lähikäsitteineen

Osaaminen on nykyisessä työelämäpuheessa keskeisellä sijalla ja osaamisen merkitystä korostetaan niin yksilön kuin organisaationkin kannalta. Vaikka osaaminen voidaan käsittää tulevaisuutta ja tuntematonta kohti kurottamisena (Julkunen 2007, 47), sen on nähty – uuden oppimisen kyvyn rinnalla – olevan ainoa todellinen turva työmarkkinoilla (Otala 2000, 3). Perinteisessä merkityksessä osaaminen on nähty työntekijän taitoluettelona, joka on objektiivisesti havaittavissa ja mitattavissa (Raivola 2000, 59). Työelämässä korostuu nykyisin muutos ja joustavuus. Tämän vuoksi Rantasen ym. (Rantala, Isopahkala-Bouret, Raij & Järveläinen 2010) mukaan sopeutumisen sijaan osaamiseen on otettava uudenlainen, dynaaminen näkökulma. Tosin Niitamo (2003) pitää osaamista tarpeeksi dynaamisena käsitteenä kuvaamaan muuttuvan työelämän vaatimuksia.

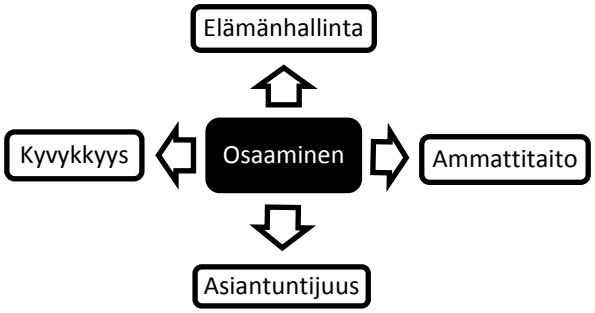
Osaamiselle on olemassa useita määritelmiä ja eri yhteyksissä osaamisella annetaan erilaisia merkityksiä. Osaamisen synonyymeina käytetään erilaisia käsitteitä kuten kompetenssi, pätevyys, kvalifikaatio ja tietotaito, jotka kuitenkin tarkoittavat eri asioita. Eroista huolimatta käsitteet ovat kuitenkin yhteydessä toisiinsa. Esimerkiksi Kivistö ja Kalimo (2000, 127–128) kirjoittavat, että osaaminen, kompetenssi ja kehittyminen kietoutuvat toisiinsa. He kuitenkin pitävät osaamista laajempana käsitteenä, sillä siinä yhdistyy niin tunne- kuin tahtoasiatkin sekä ihmisenä olemisen syvätasot. Hanhinen (2010) on käyttänyt käsitettä työelämäosaaminen, joka koostuu

ammattitaidosta, kvalifikaatioista ja kompetensseista. Hanhisen (2010, 96) näkemys on, että ammattitaito on työelämäosaamisen yhdistävä tekijä, joka yhdistää kvalifikaatiot ja kompetenssin ja ilmenee kyvykkyytenä.

Osittain käsitteiden moninaisuus ja synonyymeina käyttäminen johtuu kielieroista sekä kansallisista eroista. Eri maissa käsitteet tarkoittavat eri asioita (Paloniemi 2004, Hyrkäs 2009). Hanhinen (2010) on tehnyt käsiteanalyysin osaamisesta, kvalifikaatioista ja kompetenssista. Hänen mukaansa englanninkielisessä kirjallisuudessa esiintyy käsite *competency*, jonka voisi suomeksi kääntää sanalla osaamisalue. (Hanhinen 2010, 96.) Paloniemi (2004, 20) puolestaan esittää, että englanninkielinen käsite *competency* käännetään usein suomeksi käsitteillä osaaminen tai kompetenssi. Englanniksi osaaminen voidaan kääntää myös *know-how*, jonka suomenkielinen vastine on taitotieto (Hyrkäs 2009). Hyrkäs (2009) lisää, että myös *competence* voidaan kääntää osaamiseksi, mutta useimmiten silloin tarkoitetaan lähinnä kompetenssia. *Competency* tarkoittaa siis laajempaa kokonaisuutta, kyvykkyyttä (Hyrkäs 2009, 49.) Hanhisen (2010, 87) mukaan suomalaisessa tutkimuskirjallisuudessa kompetenssi ja kvalifikaatio yhdistyvät usein toiminnallisella tasolla ammattitaidoksi.

Kvalifikaatiolla tarkoitetaan yleisiä valmiuksia, joita jokin tietty työtehtävä vaatii, kun taas kompetenssi viittaa yksilön valmiuksiin eli henkilökohtaiseen osaamiseen kuten kykyihin ja ominaisuuksiin (Helakorpi 2005, 58). Kvalifikaatiot ovat työelämän suunnasta asetettuja vaatimuksia ja kompetenssit yksilön valmiuksiin perustuva potentiaali suoriutua työn vaatimuksista. Yhteistä näille käsitteille on, että yksilö voi toimillaan vaikuttaa niiden kehittymiseen. Lisäksi molempien käsitteiden laajempi kehys on yhteiskunta ja työelämä. Työelämän muutokset muuttavat myös kvalifikaatioita ja kompetenssia. (Hanhinen 2010, 96.) Hanhinen (2010) käyttää osaamista kompetenssien ja kvalifikaatioiden yläkäsitteenä. Hänen mukaansa osaamisalue voi olla esimerkiksi ihmissuhdetaidot, jolloin työntekijän sosiaaliset perusvalmiudet ovat tavallisesti kompetenssi ja asiakkaiden palvelu heidän tarpeidensa mukaan on tavallisesti kvalifikaatio.

Helakorpi (2005) esittää, että lähes samaa tarkoittavien käsitteiden määrän vuoksi osaamisen kuvaaminen ei ole yksinkertainen tehtävä. Hänen mukaansa perusta osaamiselle on ammattitaito, kyvykkyys, elämänhallinta ja asiantuntijuus, jotka voidaan edelleen määritellä tarkemmin alakäsitteiden avulla. Kuviossa 1 on esitetty Helakorven muotoileman käsitekartan pääkohdat.



Kuvio 1. Osaaminen lähikäsitteinen. (Mukaillen Helakorpi 2005, 55).

Paloniemen (2004) mukaan Pohjoismaissa osaamisella tarkoitetaan tietoja taitoja ja asenteita. Osaamisessa yhdistyvät tietojen ja taitojen monipuolinen ja luova käyttäminen, ajattelun taidot, kyky joustaa ja mukautua muutoksiin, kyky arvioida omaa osaamista ja toimintaa sitä samalla kehittäen (Hätönen 2007, 12). Yksilön osaaminen voidaan ymmärtää kokonaisuudeksi, johon käytännön taidot ja teoria kietoutuvat (Sarala ja Sarala 2001, 129). Osaaminen on tietojen ja taitojen monipuolinen yhdistelmä ja tämän yhdistelmän käyttämistä. Osaamiskokoelmassa on kyse siis ajattelun taidoista, oppimaan oppimisen taidoista, kyvystä joustaa ja mukautua muutoksiin, kyvystä arvioida omaa osaamista ja toiminnan samanaikaisesta kehittämisestä. (Hätönen 2007, 12.) Niitamo (2003) liittää osaamiseen persoonallisuuden ja tahtomisen ulottuvuudet.

Osaaminen voidaan määritellä yksilön käyttäytymiseen liittyviksi kyvyiksi ja valmiuksiksi (Helakorpi 2005, 58) ja taidon soveltamiseksi sosiaalisessa kontekstissa. Osaamiseen voidaan yhdistää myös koulutus, sillä koulutuksen ja kokemuksen myötä hankittu tieto ja taito pääsevät osaamisessa aktiiviseen käyttöön. Osaaminen on päämäärähakuista tietojen ja taitojen soveltamista. (Raivola & Vuorensyrjä 1998; 24, 26). Myös Otalan (2000, 105) käsitys on, että osaaminen on paljon muutakin kuin taitoja ja tietoja. Yksilön osaaminen koostuu tiedoista, taidoista, kokemuksesta, verkostoista ja kontakteista, täsmätiedosta ja hiljaisesta tiedosta, asenteesta sekä henkilökohtaisista ominaisuuksista, jotka auttavat selviytymään työtehtävistä (Otala 2008, 50; Otala 2001, 24).

Otala (2000) on kuvannut yksilön osaamista osaamiskäsi-mallin avulla. Mallissa sormet muodostavat osaamisen eri alueet, joita ovat arvot ja asenteet, kontaktit, kokemus, tiedot sekä taidot. Kämmen kuvastaa osaamisen pohjaa, johon kuuluu yksilön henkinen ja fyysinen energia, motivaatio sekä henkilökohtaiset taidot. (Otala 2000, 103.) Samalla tavoin Kivistön ja Kalimon (2000) mukaan osaamisen perustana ovat tiedot, taidot ja tavoitteet sekä halu niiden mukaiseen toimintaan. Perustan taustalla näkyvät ihmisen arvot ja kyvyt. (Kivistö & Kalimo 2000, 126.)

Tiedot ja taidot, jotka koostuvat ammattitaidoista sekä yleisistä ja sosiaalisista taidoista, kattavat vain osan yksilön osaamisesta. Tiedot pitävät sisällään faktoja, menetelmiä ja malleja ja taitoihin sisältyy ammattitaidon lisäksi yleisiä ja sosiaalisia taitoja. Sosiaalisiin taitoihin, joiden merkitys työelämässä voimistuu jatkuvasti, sisältyvät muun muassa kommunikointikyky, yhteistyökyky sekä motivoituminen ja motivointitaito. Merkittävä rooli osaamisessa on kokemuksella, koska kokemuksen myötä kyky oppia ja ymmärtää uutta nopeutuu. Kokemuksen ohella kontaktit ja verkostot ovat osaamisen kannalta tärkeitä, sillä niiden avulla havaitaan signaaleja niin tulevista asioista kuin muutoksistakin. Arvojen ja asenteita on vaikea muuttaa, joten niiden merkitys osaamisessa korostuu. Nykypäivänä yksilö tarvitsee kykyä ja tahtoa sopeutua työelämän jatkuvaan muutokseen ja oppia uutta ja nämä asiat liittyvät tiiviisti yksilön arvoihin ja asenteisiin. Näiden lisäksi osaaminen sisältää yksilön henkilökohtaisia taitoja, kuten aloitteellisuus, luovuus, intuitio sekä kehonkieli. Myös hiljaisen tiedon voidaan katsoa sisältyvän yksilön henkilökohtaisiin taitoihin. (Otala 2000, 104–105.)

Otala (2000) erottelee työelämässä tarvittavan osaamisen operatiiviseen ja strategiseen kyvykkyyteen. Operatiivinen osaaminen viittaa osaamiseen, jota tietty työtehtävän hoitaminen vaatii. Strateginen osaaminen puolestaan kuvaa yleistä osaamista ja yleisiä taitoja, joita voi hyödyntää tiettyä työtehtävää laajemmin. Strateginen osaaminen voi esimerkiksi olla kyky oppia nopeasti uutta. Se on siirrettävämpää osaamista kuin operatiivinen osaaminen. (Otala 2000, 36–37.)

Hiljainen tieto on osa osaamista (Kärmeniemi & Lehtola 2005, 166), mutta se on osattava muuntaa täsmätiedoksi (Otala 2001, 26). Jalava (2001, 61) käyttää käsitettä *äänetön tieto*, jota on vaikeata ilmaista formaalilla kielellä, sillä se sisältää vaikeasti käsiteltäviä ja käsitteellistäviä tekijöitä, kuten intuitioita, tilannearviointeja ja henkilökohtaisia uskomuksia. Se on henkilökohtaista tietoa, joka on piiloutuneena yksilölliseen kokemukseen. Osaamisen kehittymisen on katsottu alkavan informaation

yhdistelystä ja käyttämisestä. Teoria- ja käytännön tieto yhdistetään kokemustietoon. Kokemuksen lisääntyessä hiljainen tieto alkaa kehittyä. (Järvinen & Koivisto & Poikela 2000, 72.) Osaaminen muodostuu siis toiminnassa. Erityisesti yhdistettäessä osaaminen toimintaan käytetään usein käsitettä *ammatillinen osaaminen* (esim. Paloniemi 2004, Korkalainen 2009), jolla Hanhisen (2010) mukaan voidaan tarkoittaa tiedoista, taidoista ja yksilön ominaisuuksista muodostuvaa toimintakykyisyyttä, jonka avulla yksilö toimii ammatissaan.

Edellä kuvatut näkemykset viittaavat osaamiseen yksilön ominaisuutena. Osaaminen voi kuitenkin olla yksilöiden lisäksi myös tiimien ja ryhmien resurssi (Otala 2008, 50). Myös organisaatioita tarkastellaan niiden osaamisen valossa (esim. Niitamo 2003, Otala 2008). Organisaation osaaminen voidaan jakaa kolmeen osaan: yksilöosaamiseen, kollektiiviseen osaamiseen ja organisaation strategiseen ydinosaamiseen (Kokko, Vartiainen, Hakonen 2003). Organisaation rooli osaamisessa on tärkeä myös siksi, että se luo puitteita yksilön osaamisen rakentamiselle. Organisaatioilla mahdollisuus vaikuttaa osaamisen kehittämisen puitteisiin, sillä suotuisat työolosuhteet rakentavat pohjaa myös osaamisen rakentamiselle. (Kivistö ja Kalimo 2000, 126.) Tuottavassa organisaatiossa korkea osaaminen ei ole vain yksittäisen ihmisen ominaisuus, vaan myös tapa, jolla organisaatioissa hyödynnetään ihmisten osaamista ja annetaan mahdollisuuksia osaamisen kasvulle ja kehittymiselle (Alasoini 2010, 28). Organisaatiolla ei voi olla osaamista ilman, että sillä olisi henkilöstöä, jotka tuovat osaamisensa organisaatioon. Miettisen (2007) mukaan työntekijöiden osaaminen ja valmiudet kehittää itseään ja työtehtäviään ovat avainasemassa organisaatioiden funktionaalisen joustavuuden kannalta. Osaamisesta ja sen hallinnasta on tullut yhä tärkeämpi yrityksen kilpailuetu ja keino vahvistaa toiminnallista joustavuutta organisaatioissa. (Miettinen 2007, 52.)

Osaamisen rakentaminen voidaan sitoa myös asiantuntijuuden kehittämiseen ja kehittymiseen. Asiantuntijuustutkimuksessa korostuu yhteisölliset mallit, mutta yksilön osaamisella on edelleen osuutensa osaamisen tutkimuksessa. Koska yksilön toimintaan vaikuttaa yhteisö ja yhteisön ratkaisut puolestaan perustuvat siinä toimivien yksilöiden toimintaan, näkökulmat täydentävät toisiaan. (Murtonen 2004, 78.)

Osaamista tarvitaan muulloinkin kuin ammatissa toimimisessa. Tämän vuoksi Helakorpi (2005) pitää osaamista ammattitaidon ja asiantuntijuuden yläkäsitteenä. Vaikka tässä tutkimuksessa työkonteksti on oleellisesti läsnä, tarkoitus ei ole kuitenkaan keskittyä tietyn tai tiettyjen työtehtävien tarjoamiin osaamisen rakentamisen

mahdollisuuksiin. Tässä tutkimuksessa osaaminen käsitetään yhden työtehtävän vaatimaa osaamista laajemmin. Koska ei viitata minkään yksittäisen työtehtävän tai ammatin vaatimiin osaamisiin – vaan pikemminkin työelämävalmiuksiin, on perusteltua käyttää yläkäsitettä osaaminen esimerkiksi ammatillisen osaamisen sijaa. Osaamisen katsotaankin koostuvan laajoista työelämävalmiuksista, joita voidaan jatkuvasti kehittää ja rakentaa (Hyrkäs 2009) ja henkilökohtaisista ominaisuuksista, kuten yksilön persoonallisuudesta ja hänen arvoistansa. Tässä tutkimuksessa osaaminen nähdään monivaiheisena prosessina (Sandberg 2000), jossa yksilöllä on aktiivinen rooli. Osaamisen rakentamisella tarkoitetaan oman osaamisen kehittämistä. Sanalla rakentaminen haluan korostaa yksilön omaa aktiivista roolia osaamisensa kehittämisessä. Tämä ajattelu perustuu siihen, että varsinkin pätkätöissä vastuu oman osaamisen kehittämisestä jää usein työntekijälle itselleen.

3.2 Osaamisvaatimukset ja määräaikaiset työsuhteet työelämän myllerryksessä

Sennett kirjoittaa joustavasta kapitalismista, jonka pyrkimys on rikkoa jäykkiä, byrokraattisia rakenteita ja sokeita rutiineja. Työntekijältä tällainen järjestys vaatii uudenlaisia ominaisuuksia, kuten monipuolisuutta ja muuntautumiskykyä, avoimuutta muutoksille ja riskinottokykyä. Todellisuudessa uusi järjestys tuo kuitenkin vain vanhojen sääntöjen tilalle uusia, jotka ovat entistä vaikeampia ymmärtää. (Sennet 2002, 7-8)

Työtehtäväkohtaiset taidot ja tiedot ovat käyneet työelämän vaatimusten edessä riittämättömiksi. Tästä johtuen osaamisvaatimukset ovat entistä monipuolisempia. Hätösen (2007) mukaan osaamiseen kohdistuu yhä enemmän vaatimuksia, jotka lisääntyvät jatkuvasti monimutkaisessa ja jatkuvasti muuttuvassa ympäristössä. Tarvitaan moniosaamista ja kokonaisuuden hallitsemista, joka koostuu niin teoreettisesta tiedosta kuin käytännön kokemuksesta. Esimerkiksi vuorovaikutustaidot, kyky ryhmätyöhön ja joustavuus ovat nykypäivän osaamisvaatimuksia. (Hätönen 2007, 7.) Näiden ohella uusia työelämän vaatimuksia on pitkä lista. Tässä yhteydessä on kuitenkin huomattava, että myös työtehtävien sisältö on monin paikoin hyvin erilaista kuin vielä parikymmentä vuotta sitten. Näin on luonnollista, että vaatimuksetkin muuttuvat.

Järvensivun ja Valkaman (2005, 199) mukaan työntekijöiden kokemat työhön liittyvät vaatimukset ja työelämän koetut muutokset näyttäisivät olevan riitasoinnussa keskenään. Rinne (2005) huomauttaa, että työntekijöiden näkemykset työstä, koulutuksesta ja maailmasta eivät täysin kohtaa työnantajapuolen kanssa: se osa aikuisväestöstä, joka säilyy työelämässä, kokee itsensä nöyräksi työelämän epävarmuuden edessä. Rinne jatkaa, että jokainen on pakotettu olemaan varuillaan työnsä jatkuvuudesta ja huolehtimaan työnsä tuloksista. (Rinne 2005, 47). Kun vakituinenkaan työ ei välttämättä tarkoita varmuutta, onko työntekijällä varaa jäädä paikoilleen? Uusia haasteita on etsittävä ja otettava vastaan, jotta oma työhistoria näyttäisi mahdollisimman monen potentiaalisen työnantajan silmissä kiinnostavalta. Järvensivu ja Koski (2008, 43) näkevät maailman olevan avoinna jokaisen oppijan edessä. He kuitenkin lisäävät, että edessä häämöttää vain labyrintti, jonka jokaisen nurkan takana odottaa kilpajuoksu kollegoiden kanssa. Kasvion (2002, 105) hahmotelman mukaan jokainen toimii itsensä työnantajana ja huolehtii omasta osaamisestaan edetessään projektista toiseen. Toki tällainen kehitys luo uusia mahdollisuuksiakin, mutta kääntöpuolena ovat riskit, jotka erottelevat häviäjät entistä selvemmin voittajista. Kun osaamisesta käydään kilpailua ja lähimpienkin työkavereiden kanssa on kilpailtava, ollaan isojen haasteiden edessä. Miten osaaminen kehittyy, jos olosuhteet vaativat jatkuvaa kilpailua?

Lehto kirjoittaa ristiriidasta osaamisen ja lyhytnäköisyyden välillä. Ongelmat eivät ole työntekijöiden sitoutumisessa, vaan voittojen perässä juoksemisessa sekä epävarmuudessa, jota työnantajapuoli luo. Nykyisessä kilpailumallissa korostuvat äärimmäinen yksilöllisyys, kielteinen joustavuus, epävarmuus ja tehokkuusajattelu. Nämä eivät tue jatkuvan opiskelun ja osaamisen karttumisen mahdollisuutta eivätkä työn kehittämistä. (Lehto 2007, 102). Filanderin (2006) näkemys puolestaan on, että jatkuvan muutoksen yhteiskunnassa työpaikoilla siirrytään kiinteistä ammatillisista identiteeteistä ja työnkuvista kohti yhteistä työmaata ja toimenkuvattomia tehtäviä, mikä edellyttää työntekijöiltä sosiaalistumista ennemmin työyhteisön jäseniksi kuin oman ammattikulttuurinsa edustajaksi. Toki yksilöiden osaaminenkin korostuu, sillä esimerkiksi Antila ja Ylöstalo (2000) esittävät, että yksilön kompetenssi määrittää työn laatua ja tuloksellisuutta, jotka puolestaan ovat yhteydessä työpaikan pysyvyyteen.

Sennett (2007) on päätynyt siihen, että pärjätäkseen pirstaloituneissa ja epävakaissa yhteiskunnallisissa olosuhteissa on selvittävä kolmesta haasteesta. Ensimmäisessä on kyse ajasta: kuinka hallita ihmissuhteiden lyhytkestoisuus ja oma

itsensä, kun kaiken aikaa siirtyy työstä toiseen, tehtävästä toiseen ja paikasta toiseen. Jos instituutiot eivät tarjoa ajallisesti kestävää kehystä, yksilön on itse improvisoitava oma elämäntarinansa tai jopa selvittävä ilman pysyvää minuuden tunnetta. Toinen haaste koskee lahjakkuutta; kuinka oppia uusia taitoja, kuinka hyödyntää potentiaalisia kykyjään maailmassa, joka vaatii jatkuvaa muuttumista? Nykyajan talouselämässä monien taitojen viimeinen käyttöpäivä tulee varsin pian. Kolmas haaste on seurausta toisesta. Siinä on kyse periksi antamisesta: kuinka päästää irti menneisyydestä? (Sennett 2007, 11–12)

Holvaksen ja Vähämäen näkemyksen (2005, 16) mukaan nykyaikainen työntekijä ei myy vain työkykyään vaan yhä useammin myös koko persoonansa työnantajalle. Eikä tämäkään vielä heidän mielestään riitä, sillä pakettiin kuuluu myös se, mikä tekee hänestä persoonan, eli esimerkiksi hänen perheensä. Enää ei riitä pelkkä koulutus tai pätevyys tehtävään: nykypäivän työelämä vaatii, että osaa markkinoida omaa osaamistaan. Siltalan (2007, 222) näkemyksen mukaan jatkuvasti muuttuvien puitteiden myötä työelämä käy yhä raskaammaksi. Työntekijä joutuu huolehtimaan vaihtosuhteestaan ja varmistelemaan asemiaan. Sen sijaan, että hän voisi tehdä sen aidosti itseään kiinnostavalla tavalla, joutuu hän varmistelemaan asemiaan suhteessa muihin.

Suutarin (2003) mukaan työmarkkinoille kiinnittyminen vaikeutuu, mikäli osaamistaan ei osaa markkinoida mahdollisille työnantajille. Lisäksi vaatimukset oman ammattitaidon ylläpitämiseksi ja työuran turvaamiseksi edellyttävät jatkuvaa kouluttautumista. Toisaalta tässäkin asiassa on kääntöpuolensa. Sennettin (2002, 92) mukaan nyky-yhteiskunta on muuttunut riskikulttuuriksi, jossa paikallaan pysyminen voidaan tulkita epäonnistumiseksi.

Blom ja Melin ovat seuranneet suomalaisen yhteiskunnan muutoksia vuodesta 1981 alkaen. He (2002, 43) esittävät, että vallan on saanut näkemys, jonka mukaan estääkseen syrjäytymisen on jatkuvasti oltava valmis oppimaan uutta ja sopeutumaan muutokseen. Sullivan (2000) on samaa mieltä esittäessään jatkuvan oppimisen kyvyn määrittävän menestymisen tekijöitä. Myös Blomin ja Melinin (2002, 43) mukaan ”*vallalla on näkemys, että jos ei ole jatkuvasti valmis oppimaan uutta ja sopeutumaan kiivastahtiseen muutokseen, on pian syrjäytynyt”.* Sennett (2002, 89) lisää keskusteluun, että nopea oppiminen nähdään jopa tärkeämpänä kuin syvällinen ongelmien pohtiminen. Voittajat eivät kärsi katkoksellisuudesta (Sennett 2002, 63).

Työelämän vaatimukset edellyttävät henkilöstöltä muutosvalmiutta. Mikäli valmiudet ovat heikot eikä niitä ja niiden kehittymistä tueta työpaikoilla, voi sillä olla heijastevaikutuksia muuhunkin elämään. Oikeanlainen ja oikeanaikainen tuki saattaa muuntaa uhkiksi koetut tilanteet voitoksi. Kasvio (2007, 42) käyttää inhimillisen kestävyyden käsitettä perään kuuluttaessaan töiden mitoittamista niin, että ihmiset pystyvät sovittamaan työn ja muun elämän toisiinsa mielekkäästi ennenaikaisen itsensä loppuunkuluttamisen sijaan. Toisaalta Lehto (2007) kuitenkin huomauttaa, etteivät muutokset ole pelkästään negatiivisia. Esimerkiksi työssä kehittymis- ja vaikutusmahdollisuudet, ovat lisääntyneet, sekä työnkuva on monipuolistunut. Kehittymistä puolestaan tukee se, että osallistuminen työnantajan kustantamaan koulutukseen on lisääntynyt. Miettisen (2006) mukaan muutosten myönteisyyttä lisää se, että asiat jotka nähdään positiivisena kehityksenä, ovat usein niitä, jotka vaikuttavat eniten työtyytyväisyyden kokemiseen. Työtyytyväisyyttä eniten lisääviä tekijöitä ovat työn mielenkiintoisuus, työn itsenäisyys ja vaihtelevuus (Miettinen 2006, 282).

Järvensivu (2010) viittaa Alasoinin (2006) kirjoitukseen työnantajan velvollisuudesta huolehtia työntekijän tulevaisuuden työllistymiskyvystä tai työllistyvyydestä. Järvensivu jatkaa, että työnantajan pitkäkestoisen työllistämisvelvollisuuden tilalle on astumassa moraalinen velvoite, joka pyrkii turvaamaan työntekijän hyvinvoinnin ja kyvyn työllistyä. On kuitenkin syytä pohtia, mitä tämä näkymätön velvollisuus käytännössä tarkoittaa. Ongelmallista on, että käsite on tulkittavissa monin tavoin. Jo pelkkä tilaisuus työhön palkkaaminen saatetaan tulkita tämän moraalisen velvoitteen täyttämiseksi, jolloin työnantajan vastuu tosiasiassa siirretään vain työntekijälle. Herää kysymys, mitä tämä velvoite tarkoittaa heidän kannalta, jotka taistelevat ”leivänmuruista” määräaikaisissa työsuhteissa. Jos työnantaja ei ole valmis tai resurssit ovat riittämättömät palkkaamaan työntekijöitä vakituiseen työsuhteeseen, onko organisaatio valmis tukemaan heidän tulevaisuuden työllistymismahdollisuuksiaankaan? Tällainen lähestymistapa voi olla vain tutkijoiden haaveilua eikä välttämättä tosielämää työpaikoilla. Näyttää siltä, että oppimisen tukemista ei koeta mielekkääksi, mikäli se ei liity kiinteästi työnantajan intresseihin. (Järvensivu 2010, 249–250).

Joidenkin näkemysten mukaan ollaan siirtymässä työnantajan markkinoista työntekijän markkinoihin. Esimerkiksi suomalaisessa mittakaavassa suurten ikäluokkien eläköitymisen voi olettaa vapauttavan työpaikkoja. Tosin Haavisto (2010, 70) raportoi, etteivät suomalaiset pidä tällaista näkemystä kovinkaan todennäköisenä, sillä vain vajaa

viidesosa uskoo, että mahdollisuudet valita omat työtehtävät kasvavat. Tähän saattaa vaikuttaa se, että osa työpaikoista siirtyy ulkomaille. Alasoinin (2010) näkemyksen mukaan Suomeen jää ensisijaisesti korkeaa osaamista vaativia tehtäviä. Työn pysymistä Suomessa ennustaa työn korkea itsenäinen tai yhteisöllinen ongelmanratkaisu ja kokonaisvaltainen sitoutuminen, mitä tällainen ongelmanratkaisu edellyttää. (Alasoini 2010, 28.) Toisaalta myös työntekijät vaativat työltään yhä enemmän kehittymismahdollisuuksia. Koska vakituiseenkin työsuhteeseen liittyy riskejä, ei yksilöillä ole varaa jäädä polkemaan paikoilleen. Mikäli kehittymismahdollisuuksia ei ole, osaaminen viedään helposti muualle, mikäli siihen on mahdollisuudet. Bauman (2002, 166) näkeekin, että työelämän siirtojen merkitys piilee siinä, että osaa nauttia niistä saman tien. Työelämä on täynnä mutkikkaita teitä, joiden päämäärää ei voi ennustaa. Tämä voidaan nähdä myös ”toimistourheiluksi”, jossa jokainen peli alkaa aina alusta ja jossa välittömät suoritukset mitätöivät palvelusvuodet (Sennett 2002, 118).

Alasoini (2010) on visioinut paremmasta suomalaisesta työelämästä. Hän liittää tähän visioonsa myös uudenlaiset osaamisvaatimukset. Alasoinin mukaan hybridiosaaminen, metakognitiivisten taitojen, digitaalisen lukutaidon ja työyhteisötaitojen merkitys korostuvat uudenlaisissa osaamisvaatimuksissa. Työntekijältä vaaditaan entistäkin enemmän kykyä yhdistää erilaista tietoa ja osaamista. Tarvitaan myös valmiuksia, jotka auttavat ongelmanratkaisussa. Tästä johtuen luovuus, innovatiivisuus, reflektiivisyys ja kyky oppia oppimaan ovat valmiuksia, jotka korostuvat. Koska innovaatioiden tuottaminen edellyttää avoimuutta, aloitteellisuutta, ennakkoluulottomuutta ja innostuneita, on työntekijöiden luottamus toisiinsa tärkeää. Näin ollen valmius toisten tukemiseen ja auttamiseen, vastuullinen resurssien käyttäminen, kyky yhteistyöhön työtovereiden ja esimiehen kanssa sekä aktiivinen oman panoksen antaminen toiminnan kehittämiseen nousevat osaamisvaatimuksiksi. (Alasoini 2010; 33, 39–41.) Myös Vähämäki lisää (2003, 24) uuden työn vaatimuksiksi yhteistyötaidot. Myös Järvensivun ja Valkaman (2005) mukaan yhteistyötaidot ovat merkittävä osa nykyisiä osaamisvaatimuksia. Tämän lisäksi he nostavat myös vastuunottamisen sekä sitoutumisen työelämän vaatimusten keskiöön. Keskinäinen kilpailu syö kuitenkin syö yhteistyömahdollisuuksia eikä pätkätyö ainakaan kannusta vastuun ottamiseen tai sitoutumiseen. Jos työnantaja ei sitoudu työntekijään, voiko sitoutumista odottaa työntekijältäkään? (Järvensivu & Valkama 2005, 199).

Lehto ja Sutela (2004, 97) esittävät Tilastokeskuksen teettämän työolotutkimuksen pohjalta, että yhä koveneva kilpailu ja henkilöstön riittämättömyys

ovat kasvattaneet työelämässä vaanivia uhkia ja vaatimuksia. Esimerkiksi työuupumuksen pelko on jatkuvasti kasvanut. (Lehto & Sutela 2004, 97). Erityisesti korkeasti koulutetut naisia uhkaa uupuminen työelämässä (Aitta 2000). Osaamisen kannalta uupumus voi olla kohtalokas, koska uupumuksen uhatessa kuva itsestä, osaamisesta ja osaamisen rakentamisen tarpeista voi murentua. Nevanlinnan ja Relanderin (2006, 110) nykyään puhutaan osaajista, mutta ei tiedetä, mitä nykypäivän osaaminen vaatii.

Salojärvi (2006, 174) on koonnut nyt ja tulevaisuudessa tarvittavista avainosaamisista top 15 listan, joka on seuraavanlainen:

1. yhteistyötaidot
2. viestintätaidot
3. verkostoituminen
4. luovuus ja innovatiivisuus
5. rohkeus ja riskinotto
6. innostus
7. kyky visioida
8. joustavuus
9. kyky muutokseen
10. sinnikkyys
11. sitoutuminen
12. yrittäjyys
13. myynti- ja markkinointitaidot
14. kansainvälisyys
15. itsensä johtaminen

Salojärven näkemys on, että erityisesti itsensä johtaminen – eli oman osaamisen johtaminen ja suuntaaminen sekä kyky reflektioon – nousee ylitse muiden: se on avainosaaminen, jota tarvitaan muiden taitojen kehittämisessä (Salojärvi 2006, 175–176). Varhainen sosiaalistuminen riskeihin ja epävarmuuksiin voi kehittää reflektiivisempiä identiteettejä, joka tukee uuden oppimista. Erityisesti muuttuvassa työelämässä, joka vaatii monipuolisuutta, sosiaalisia taitoja, muuntautumiskykyä, avoimuutta muutoksille, riskinottokykyä ja valmiutta siirtyä työstä toiseen, reflektiivinen identiteetti tarjoaa tukeaan. (Vanttaja & Järvinen 2006, 28)

Määräaikainen työsuhde ja osaamisen rakentaminen

Työpaikoilla on alettu kiinnittää entistä enemmän huomiota työssä tapahtuvan oppimisen tukemiseen. Painopiste siirtyy henkilöstökoulutuksesta itse työssä tapahtuvaan oppimiseen. Millä tavoin osaamista voidaan rakentaa katkoksellisissa työsuhteissa, kun vaarana on esimerkiksi, että pätkätyöläiset jäävät ydinhenkilöstön ja

yhteisöllisyyden ulkopuolelle? Epävarmoissa työolosuhteissa työskentelevien osalta huoli onkin, miten heitä ja heidän oppimistaan tuetaan. Toki pätkätyöläiset rakentavat osaamistaan samalla työelämän pelikentällä kuin muutkin, joten haasteet ovat osittain samoja. Sen lisäksi määräaikainen työsuhde lisää peliin omia rakennuspalikoitaan. Määräaikaiset työntekijät eivät välttämättä ole samassa asemassa vakinaisten kanssa työpaikoilla. Sutelan (2006, 239) mukaan määräaikaisilla ei esimerkiksi ole samat mahdollisuudet vakinaisten kanssa päästä koulutuksiin tai he saattavat kokea, että he joutuivat joustamaan työpaikallaan muita enemmän. Työn jatkuvuuden joutuessa kyseenalaiseksi vastuu omasta osaamisestaan siirtyy Otalan (2000, 39) näkemyksen mukaan yksilölle.

Filander (2006, 55) näkee, että identiteetin perustaa ei ole helppoa löytää, kun on siirryttävä työsuhteesta toiseen. Näin ollen myös oman osaamisen perustukset voivat muodostua hajanaisiksi. Miten oppimisen kamppailu työpaikoilla etenee, jos työntekijän on alettava joka kerta alusta rakentamaan esimerkiksi sosiaalisia suhteita? Lyhyissä pätkissä kertynyt osaaminen pitäisi osata nivoa vielä yhteen, sillä omaa osaamistaan on osattava markkinoida sekä jokaisessa työsuhteessa että työpätkien vaihtuessa. Kakkosen ja Parviaisen (2006) mukaan työn jatkumiseen liittyvää epävarmuutta voidaan helpottaa kehittämällä omaa osaamista ja asiantuntijuutta, sillä sen uskotaan parantavan työllistymismahdollisuuksia. Alle puolen vuoden mittaisissa työsuhteissa työn omaksuminen, organisaation toimintatapoihin tutustuminen ja oman työn merkityksen ymmärtäminen voi vaikeutua. Tällä on merkitystä sekä itse työn tekemisen kannalta että myös oman työn pitkäjänteisen kehittämisen kannalta. Jatkuvilla siirtymillä työtehtävistä toisiin on negatiivinen vaikutusta myös työn laatuun. (Kakkonen & Parviainen 2006).

Garsten (1999) on esittänyt lyhytaikaisissa työsuhteissa työskentelevien muodostavan työyhteisöön ns. välimaaston, koska he eivät työskentele työyhteisössä pysyvästi. Hän kuitenkin näkee, että tästä voi olla hyötyä, sillä välimaastossa työskentelevät saattavat kokea olevansa erityisen tarkkailun alla, joten heidän taitonsa havainnoida omaa toimintaansa ja heidän reflektiokykynsä ja mahdollisesti myös epävarmuuden sietokykynsä voivat lisääntyä. Kakkosen ja Parviaisen (2006, 37) aineistossa määräaikaisissa työsuhteissa oman osaamisen kehittäminen painottui vahvasti. He tulkitsivat, että oman osaamisen kehittäminen muodostuu keinoksi hallita epävarmuutta, jota työhön liittyy. Toisaalta he kuitenkin toteavat, että kyse voi olla laajemmasta, työelämään liittyvästä trendistä, jossa sitoudutaan organisaation sijaan

omaan uraan ja osaamiseen. Leinikin (2009, 163) mukaan vastentahtoisessa pätkätyötilanteessa korostuu pätkätyön vaikutus työyhteisön sisäiseen kilpailuun. Samaan aikaan pätkätyöläiseltä vaaditaan sopeutuvuutta, koska myös vaatimukset käytökseen ja luonteeseen korostuvat. (Leinikki 2009, 163).

Yleisemmin näkemykset eivät kuitenkaan ole näin myönteisiä. Esimerkiksi Elovainion ja Heponiemen (2011) tutkimustulosten mukaan määräaikaisuuksien käyttöä tulisi pyrkiä vähentämään, koska vaarana on, että pitkään jatkunut määräaikaisuus voi johtaa eriarvoistumiseen ja viedä mahdollisuudet kehittää ammattitaitoaan. Myös Tuomisto (1997) näkee, että epätyypillisissä työsuhteissa olevat ovat muita heikommassa asemassa. Hänen mukaansa jatkuva työnhaku heikentää epätyypillisissä työsuhteissa työtä tekevien mahdollisuuksia kouluttautua, vaikka toisaalta kilpailu työpaikoista pakottaa epätyypillisissä työsuhteissa työskentelevät kehittämään osaamistaan. (Tuomisto 1997, 28.) Leinikin (2009) mukaan pätkätyö saattaa näyttäytyä työn, palkan, jatkuvuuden ja työyhteisöön kuulumisen irrallisina palasina, joiden yhteensovittamiseksi on tehtävä jatkuvasti töitä, jolloin pätkätyöstä itsestään tulee toimintaa rajoittava tekijä. Työ edellyttää entistä suurempia ponnisteluita, kun omaa osaamistaan on todisteltava jatkuvasti.(Leinikki 2009, 164.) Toisaalta myös katkokset pätkien välillä voidaan nähdä mahdollisuutena rytmittää elämänsä mieleisellään tavalla. Työ nähdään keinona rahoittaa työttömyysjaksojen omaehtoiset, itselleen tärkeät projektit. (Leinikki 2009.) Tämän voi kuitenkin tulkita myös niin, että pätkien välillä olevista mahdollisista työttömyysjaksoista halutaan ottaa kaikki mahdollinen hyöty irti.

Sutelan (2006, 239) mukaan erityisesti määräaikaisessa työsuhteessa olevat naiset kokivat, etteivät uskalla puuttua työpaikan epäkohtiin ja ettei heidän mielipiteitään arvosteta työyhteisössä samalla lailla kuin vakinaisten. Leinikki (2009, 113) näkee, että asema työyhteisön reunalla hankaloittaa oppimista. Leinikki (2009, 113) lisää, että autonomisuutta ei useinkaan sallita pätkätyöläiselle Näin ollen niitä ratkaisuja, jotka voivat heikentää oman osaamisen rakentamista, ei välttämättä aina uskalleta kyseenalaistaa. Koska määräaikaiset työntekijät eivät useinkaan kuulu organisaation ydintyöntekijöihin, voivat he joutua heikompaan asemaan kuin organisaatiossa pysyvissä työsuhteissa olevat. Heikompi asema voi merkitä esimerkiksi huonompia vaikutusmahdollisuuksia. Määräaikaisten työntekijöiden kokema eriarvoisuus asemaan ja etuihin nähden johtaa kielteiseen asenteeseen työtä ja organisaatiota kohtaan. (Mauno & Kinnunen 2005.) Toisaalta voidaan kysyä, miksi työntekijä sitoutuisi oppimaan juuri sen hetkisen työnantajansa ehdoilla, mikäli

työsuhteen jatkuvuus on vaakalaudalla (Järvensivu & Koski 2008, 42; Järvensivu & Valkama 2005, 199). Järvensivu ja Valkama (2005, 199) näkevät sitoutumattomuuden yksilölle järkevänä vaihtoehtona jatkuvan kilpailutuksen, määräaikaisuuksien ja irtisanomisten värittämässä työelämässä.

Kamppailu työelämän taistelukentällä vaatii työntekijältä jatkuvaa oman osaamisen pohdintaa ja määrittelyä. Kun työsuhteet koostuvat erilaisista pätkistä, jotka saattavat työnkuvaltaan olla hyvinkin erilaisia, ei eheän kokonaisuuden rakentaminen muodostu helpoksi tehtäväksi. Osaaminen ei välttämättä kehity samaa tahtia kun työpaikat vaihtuvat. Pätkätyö saattaa merkitä myös siirtymistä henkilökohtaisesti paremmaksi koetusta työstä huonompaan suuntaan, kun uusi pätkä ei olekaan niin mielekästä kuin aikaisempi työ on ollut. Pätkätyö voi näin hidastaa työntekijän asiantuntemuksen syntymistä ja heikentää mahdollisuuksia kehittää omaa osaamistaan (Leinikki 2010).

4 TUTKIMUKSEN TARKOITUS, TOTEUTUS JA MENETELMÄT

Tässä luvussa kuvaan tutkimuksen tarkoitusta ja sen yhteyttä teoriataustaan. Esittelen tässä luvussa myös tutkimustehtävän ja siitä johdetut tutkimuskysymykset. Tämän jälkeen kuvaan tutkimuksen empiirisen osan toteutusta: haastateltavien valintaa, haastateltavia, haastattelutilanteita ja aineistonkeruuta sekä aineiston analyysia. Tämän luvun lopussa pohdin vielä tutkimukseni luotettavuutta ja eettisyyttä.

4.1. Tutkimuksen tarkoitus, yhteys teoriataustaan ja tutkimustehtävä

Tämän tutkimuksen tarkoitus on selvittää, miten pätkätyöläiset kokevat erilaiset pätkätyöt osaamisensa kannalta ja miten he onnistuvat kokoamaan osaamisen palasia pätkistä koostuvissa työn palapeleissä. Tutkimusmenetelmä tässä tutkimuksessa on laadullinen. Valitsemani tutkimusmenetelmän avulla pyrin tuomaan pätkätyöläisten äänen esiin. Toivon, että tutkimukseni lisää keskustelua pätkätöiden vaikutuksesta osaamisen rakentamiseen.

Jolkkonen ja Koistinen (2001) erottelevat työllistymiseen tai työsuhteiden määräaikaisuuteen liittyvissä tutkimuksissa kolme perinnettä. Ensimmäiseksi voidaan puhua *irtisanomistutkimuksista*, jotka keskittyvät työsuhteen päättymisen jälkeiseen työllistymiseen. Näissä tutkimuksissa katkokset nähdään osana työuraa. Toiseksi tutkimusperinteeksi Jolkkonen ja Koistinen nimeävät *nuorten työuralle integroitumisen*. Sitä, mitä ennen pidettiin normaalina työuran alkuna, on saanut uudenlaisia piirteitä koulutusaikojen pidentymisen ja sitä myötä etsintä- ja hakeutumisvaiheen pitenemisen myötä. Pidentynyt epävarmuuden aika antoi pontta tutkia myös nuorten työuralle integroitumista epävarmuuden näkökantilta. Kolmantena tutkimussuuntana ovat *tilastolliset tutkimukset*, jotka keskittyvät määräaikaisten työsuhteiden yleisyyteen.

Vain muutoksen katsotaan olevan nykyisessä työelämässä varmaa. Tutkimusta työelämästä epävarmuuksineen on tehty monilla eri tieteenaloilla. Koska työelämä muutoksineen on arkipäivää valtaosalle aikuisista, ei ole ihme, että aihe kiinnostaa myös

tutkijoita. Vaikka epätyypillinen työ ja määräaikaiset työsuhteet ovat kiinnostaneet tutkijoita viime aikoina runsaasti, määräaikaiseen työhön liittyvät tutkimukset ovat pääosin olleet määrällisiä tutkimuksia, esimerkkinä tilastokeskuksen teettämät laajat työolotutkimukset. Tutkimusintressejä ovat ohjanneet myös toisenlaiset seikat. Puhe pätkätyön kestosta ja laillisuudesta jättää helposti varjoonsa pätkätyön merkityksen osaamiseen, tuottavuuteen, työyhteisöön ja yhteiskuntaan yleensäkin (Leinikki 2009, 117).

Laadulliset tutkimukset ovat painottuneet elämänhallinnan alueelle, esimerkiksi työn ja perheen yhdistämiseen, tai työntekijöiden hyvinvointiin tai voimavarojen hallintaan (esim. Moilanen 2007). Esimerkiksi Elovainio ja Heponiemi (2011) pyrkivät tutkimuksessaan selvittämään, ovatko epätyypilliset työt riski hyvinvoinnille. Laadullista tutkimusta siitä, millaiseksi pätkätyöläiset kokevat työuransa ja osaamisensa rakentamisen mahdollisuudet, on verrattain vähän. Leinikki (2009) on tutkinut pätkätöiden yhteyttä ammatilliseen identiteettiin. Kakkonen ja Parviainen (2006) puolestaan ovat tarkastelleet nuorten naisten kokemuksia pätkätöistä, pohtien tutkimuksessaan myös pätkätöiden merkitystä urakehityksen kannalta.

Tässä tutkimuksessa haluan tarkastella sitä, millaiseksi osaamisen rakentamisen perustukset muodostuvat määräaikaisissa työsuhteissa. Kun työura ei ole pysyvä, eikä välttämättä jatkuvasti kehittyväkään, merkitseekö se jatkuvaa äärirajoilla työskentelyä ja jatkuvaa paikkansa ansaitsemista? Ja miten käsitykselle omasta osaamisesta ja osaamisen rakentamisen mahdollisuuksille käy, kun työpaikka ei ole taattu?

Tutkimustehtävä ja tutkimuskysymykset

Tätä tutkimusta kehystää työelämän muutos ja organisaatioiden joustavuuspyrkimyksistä kumpuavat pätkätyöt. Kehysten sisällä tarkastellaan sitä, miten osaamista, joka nähdään merkittävänä kilpailutekijänä niin yksilön kuin organisaationkin kannalta, on mahdollista rakentaa. Tässä tutkimuksessa tutkin sitä, millä tavoin osaamista on mahdollista rakentaa työmarkkinoilla, jossa sekä rakennustyömaa että rakennusohjeet muuttuvat jatkuvasti. Tätä tarkastelen osaamisen perustaa, nykyhetkeä ja osaamisen rakentamisen mahdollisuuksien kautta avautuvaa tulevaisuutta vasten.

Tutkimustehtävän pohjalta muotoutuivat seuraavat tutkimuskysymykset:

1. Millaisista rakennuspalikoista osaamisen perusta muodostuu?
2. Miten pätkätyöt koetaan osaamisen rakentamisen kannalta?
3. Mitä osaamista pätkätyöläisille on kertynyt ja millaiseksi pätkätyöläiset kokevat tulevaisuutensa työmarkkinoilla?

Ensimmäisellä kysymyksellä pyrin hahmottamaan sitä, miten menneisyyden käänteet ovat vaikuttaneet osaamisen rakentamisen mahdollisuuksiin. Toinen kysymys kartoittaa nykyhetken tilannetta. Kolmannella kysymyksellä puolestaan pyrin saamaan vastauksen siihen, millaisia rakennuselementtejä pätkätyöläiset ovat urallaan keränneet ja miten he uskovat voivansa niitä hyödyntää tulevaisuudessa.

4.2 Aineistonkeruu

Keräsin tutkimusaineiston tekemällä teemahaastatteluita. Haastattelumenetelmän etu on, että haastateltavien omat ajatukset pääsevät esille. Juuri siitä syystä valitsin tähän tutkimukseen aineistonkeruumenetelmäksi haastattelun: halusin, että haastateltavat kertoisivat omaa tarinaansa. Kaikkien haastateltavien kanssa käytiin läpi samat teemat työn epävarmuudesta ja merkityksestä, osaamiseen ja työyhteisöön. Vaikka apunani oli kattava kysymysrunko (liite 1), ei kaikkien haastateltavien kanssa käyty kaikkia kysymyksiä läpi, sillä haastateltavat kertoivat paikoin varsin avoimesti tarinaansa. Vaikka halusin tuoda haastateltavien omat tarinat näkyviin, on huomattava, että teemahaastattelu vaatii suunnittelua, sillä hyvä haastattelurunko auttaa tavoittelemaan tutkimuksen laadukkuutta (Hirsjärvi & Hurme 2000, 184). Teemahaastattelulle on tyypillistä hahmotelma kysymyksistä, mutta ei siitä, miten kysyä niitä. Tarvitaan tasapainoa hahmotelman ja liikkumavaran välille, jotta turvataan tarvittavan tiedon saanti mutta toisaalta myös joustavuus. (Hirsjärvi & Hurme 2000, 103.)

Haastattelurunkoa rakensin kirjoittamalla ylös minua kiinnostavia kysymyksiä aika-akselille työhistorian alkuvaiheesta haastatteluhetkeen. Runko syntyi nopeasti, yhden päivän aikana, ideoita paperille kirjaten. Ideoidessani en käyttänyt kirjallisuutta apunani, mutta koska tutkimukseni teoreettinen osuus oli tässä vaiheessa jo suhteellisen valmis, on teoria saattanut vaikuttaa haastattelurunkoon enemmän kuin itse tiedostan. Ennen lopullista haastattelurungon muodostamista hahmottelin vielä tutkimuskysymyksiäni uudelleen, jotta osaisin kysyä oikeita asioita. Lopullisen muodon

haastattelurunko sai, kun haastattelukysymykset jaettiin teemoihin ja epärelevantit kysymykset poistettiin. Pääteemat muodostuivat seuraavanlaisiksi:

1. Työelämän epävarmuus
2. Osaamisen kannalta merkittävin työkokemus
3. Nykyinen työ suhteessa työhistoriaan
4. Osaaminen, vahvuudet ja työn vaatimukset
5. Työyhteisön tuki ja merkitys
6. Tulevaisuus työmarkkinoilla

Teemat eivät suoraan pohjaudu mihinkään teoriaan. Teorian merkitystä teemoihin ei voi suoraan sivuuttaakaan, koska olin tutustunut aihetta käsittelevään kirjallisuuteen jo ennen haastatteluiden tekemistä. Teorian lukeminen on näin ollen avartanut omaa näkemystäni.

Ennen varsinaisia haastatteluita mietin itse haastattelurungon kysymyksiin vastauksia ja tein koehaastattelun henkilölle, joka oli aiemmin tehnyt määräaikaisia työsuhteita, mutta oli tällä hetkellä toistaiseksi voimassa olevassa työsuhteessa.

Haastattelut aloitettiin pyytämällä taustatietoja. Haastattelun alkupuolella pyysin haastateltavia piirtämään urajanan (liite 2), jonka avulla pyrin selvittämään sekä henkilön työhistorian siirtymiä mahdollisine ylä- ja alamäkineen että muita työhön liittyviä taustatietoja. Tarvittaessa tein vielä tarkentavia kysymyksiä. Toisaalta haastateltavat saattoivat tehdä itse urajanaansa täydennyksiä haastattelun aikana. Samalla urajana toimi myös haastateltaville itselleen apuvälineenä. Tulevaisuusteema oli luonteva lopetusteema haastatteluille. Tämän lisäksi kysyin vielä, haluaisivatko haastateltavat täydentää tarinaansa jollain tavoin.

Haastattelun jälkeen kirjasin ylös haastattelutilanteeseen liittyneitä tekijöitä ja tunnelmia. Litteroin aineiston heti kunkin haastattelun jälkeen. Litteroitua aineistoa kertyi 93 sivua. Litteroituun tekstiin merkitsin toistot ja täytesanat.

4.2.1 Keitä haastattelin?

Tutkimustani varten haastattelin yhteensä kahdeksaa henkilöä. Pätkätyö ei enää koske vain tiettyjä ryhmiä tai ammatteja (esim. Lehto & Sutela 2004), joten en halunnut rajata

haastateltavia turhan tiukasti. Sen sijaan ajattelin, että erilaiset haastateltavat erilaisine taustoineen värittävät tutkimukseni tarinaa positiivisella tavalla. Kriteerinä haastateltaville oli, että he ovat tai ovat olleet koulutustaan vastaavissa pätkätöissä. Hain tutkimukseeni haastateltavia, jotka eivät olleet haastatteluhetkellä toistaiseksi voimassa olevassa työsuhteessa.

Haastateltavat valitsin lumipallo-otannan avulla. Pyysin osaa haastateltavista pohtimaan, tietäisivätkö he tutkimukseeni sopivia henkilöitä. Lisäksi käytin omia kontaktejani tiedusteluun, mikäli joku tietäisi haastatteluni kriteerit täyttäviä henkilöitä. Haastateltavista seitsemän oli haastatteluhetkellä määräaikaisessa työsuhteessa. Heistä yksi teki osa-aika työtä omasta tahdostaan. Kahdeksas haastateltava oli eläkkeellä, mutta hän oli tehnyt koko uransa pätkätöitä. Iältään haastateltavat olivat 27–64-vuotiaita. Naiset ovat miehiä yleisemmin määräaikaisissa työsuhteissa (Lehto & Sutela 2004), ja tämä näkyy myös omassa tutkimuksessani, sillä naisia haastateltavistani oli kuusi, kun miehiä oli vain kaksi.

Vaikka aluksi en halunnutkaan rajata haastateltavia koulutustaustan perusteella, rupesi nopeasti näyttämään siltä, että haastateltavat tulevat olemaan korkeakoulutettuja. Suomessa määräaikaisuudelle onkin tyypillistä, että sitä ei leimaa muita huonompi koulutustaso (Lehto ym. 2005). Itse asiassa moderni pätkätyöläisyys useimmiten koskettaa juuri korkeasti koulutettuja (Sutela 2006). Kalelan (2008, 111) huomion mukaan kaikista selvimmin uutta työtä edustavat akateemisesti koulutetut ja heidän työmarkkina-asemansa.

Voidaan myös olettaa, että työn osaamisvaatimukset ovat moninaisempia korkeaa koulutusta vaativissa tehtävissä. Näin ollen on perusteltua tutkia korkeakoulutettuja. Tässä tutkimuksessa kaksi haastateltavista oli väitellyt tohtoriksi, neljä oli maistereita ja loput kaksi olivat suorittaneet ammattikorkeakoulututkinnon.

Pätkätyösuhteiden määrä oli vaihteleva, samoin työpaikkojen määrä vaihteli. Haastateltavien taustoja käytiin läpi osittain urajanan avulla. Urajanoihin pyydettiin merkitsemään työuran merkittävimmät siirtymät, joten niistä ei välttämättä ilmene esimerkiksi kaikki saman työpaikan eri pätkät.

H: *Ootas nyt. Mä just laskin, että mun työsopimus on joko niinku vähän tarkennettu tai niinku kirjotettu uudestaan. Oisko nyt kuues pätkä kahen vuoden sisällä.Tai niinku vähän alle kahen vuoden. Periaatteessa se on koostunu nyt niinku yks, kaks, kolme, neljä. Neljässä pätkässä, mut sit sitä on välillä niinku… just*

muutettu työnkuvaa ja tehty uutta sopimusta erilaisista tehtävistä. Ja sitten tää on oikestaan kuues tai seittämäs. Tai no.

T: Onko työnkuvasi kuitenkaan muuttunut?

H: Paperilla kyllä. Käytännössä ei niinkään. Tai no niin. Siitä on muuttunut, että mitä mä sinne menin alussa niin ni. Kerronko mä tarkemmin?

Osa oli valmistumisensa jälkeen ensimmäisessä työpaikassa ja osalla oli kokemusta useammasta työpaikasta. Osalla oli ensimmäinen työpätkä meneillään, ja kuten edellä olevasta sitaatistakin ilmenee, osalla saattoi olla samassa työpaikassa takanaan jo useampia pätkiä. Haastateltavat kuvasivat saman työpaikan sisäisiä pätkiä yhtenä kokonaisuutena.

Työsuhteiden pituus vaihteli alle kuukauden mittaisista pätkistä kuuden vuoden pätkiin. Samassa työpaikassa vietetty aika oli lyhyimmillään alle kuukauden ja pisimmillään 11 vuotta. Haastatteluhetken työsuhteiden tai sitä edeltävän työsuhteen, mikäli haastateltava ei ollut työsuhteessa haastatteluhetkellä, työsuhteiden pituudet vaihtelivat 3 kuukaudesta 6 vuoteen. Pidemmät työsuhteet olivat kuitenkin harvojen herkkua, ja yleisin työsuhteen pituus oli noin vuoden.

Haastateltavista kolme ei ollut kokenut valmistumisensa jälkeen työttömyyttä lainkaan. Näistä kolmesta yksi oli kuitenkin toiminut koulutustaan vastaamattomassa työssä haastatteluhetkiseen työhönsä asti. Työsuhteiden väliin jääneet työttömyyspätkät vaihtelivat kahdesta kuukaudesta seitsemään kuukauteen. Työpätkien välillä saattoi kuitenkin olla pitempiäkin katkoksia, jotka johtuivat esimerkiksi lasten syntymisestä.

4.2.2 Millaisia haastattelutilanteet olivat?

Minulle oli tärkeää, että haastattelut sopivat hyvin haastateltavien aikatauluihin, joten ehdotin, että haastateltavat esittävät toiveensa haastattelun ajankohdasta. Osan haastatteluista sovin sähköpostitse ja osan puhelimessa. Samalla kerroin tutkimuksestani ja sen tarkoituksesta. Ennen haastatteluiden alkua kerroin vielä tutkimuksestani lisää, jotta haastateltavat tietäisivät, mihin tutkimukseen ovat osallistumassa. Ruusuvuori ja Tiittula (2005, 24) kirjoittavat, että kertomalla tutkimuksestaan ja sen tavoitteista, haastattelija luo samalla yhteistä maaperää itsensä ja keskustelukumppaninsa välille. Kerroin myös raportoivani tulokset niin, ettei henkilöitä tunnisteta. Lisäksi tutkimuseettisten käytäntöjen mukaisesti varmistin vielä luvan nauhoittaa haastattelut.

Halusin ennen haastattelun aloittamista kertoa tutkimuksestani, koska halusin selventää tutkimukseni tarkoitusta ja tavoitteita sekä toisaalta alustaa hieman haastattelutilannetta poikkeamatta liikaa raiteilta.

Kolmea haastattelua lukuun ottamatta haastattelut tehtiin haastateltavien työpaikoilla. Kun aineistoa kerätään haastattelulla, tutkija on koko ajan läsnä. Tämä vaikuttaa myös haastateltavan vastauksiin, vaikka kyseessä ei olisikaan kovin arkaluontoinen asia. Huolimatta siitä, että haastattelut tehtiin rauhallisissa tiloissa, jossa ei ollut muita, oli näissä haastatteluissa tavallaan myös työnantaja mukana. Vaikka työhön ja siihen liittyvän osaamisen teemoista keskustelu on luontevaa juuri työpaikalla, on työpaikoilla tapahtuneella haastatteluilla kääntöpuolensa, varsinkin kun määräaikainen työsuhde saattaa aiheuttaa työnantajakritiikkiä. Esimerkiksi yhdessä haastattelussa huomasin, että äänenvoimakkuutta säätämällä haastateltava viesti olevansa varovainen. Tämä kuitenkin oli vain yksi pieni hetki. Lisäksi pääasiallisesti haastateltavien puheenvuorot olivat yleensä pitkiä, joten koin, että työpaikoilla tapahtuneet haastattelut eivät vaikuttaneet oleellisesti tutkimustuloksiini. Näiden lisäksi yksi haastattelu tehtiin yliopiston tiloissa ja kaksi haastattelua tehtiin haastateltavien kotona. Koska haastattelukysymykset koskivat pääosin haastateltavien omaa työtään, oli haastateltavien pääosin helppoa vastata niihin. Kysymykset, jotka eivät olleet selkeästi konkretisoitavissa, kuten kysymykset oppimisesta ja osaamisesta, vaativat enemmän pohtimista.

Haastattelutilanteet kestivät 45 minuutista puoleentoista tuntiin. Haastattelutilanteissa minulla oli apuna teemarunko. Pyrin esittämään kysymykset niin, että ne eivät olisi liian johdattelevia. Haastateltavat kertoivat tarinaansa paikoin hyvin avoimesti kuitenkin aiheessa pysyen. Oli luontevaa kysyä tarkentavia kysymyksiä ja käsitellä aihetta, jonka haastateltava oli itse ensin tuonut esiin

Koen, että haastateltavat saivat luoda omaa tarinaansa. Osassa haastatteluista koin olevani enemmän kuuntelijan kuin kysyjän roolissa. Sillä voi Hirsjärven ja Hurmeen (2000, 103) mukaan olla kysymysten esittämistä suurempi merkitys, koska kuuntelemalla voi avautua olennainen merkitys ja mahdollinen uusi suunta. Haastattelun ei pitäisi olla vain kysymysten kysymistä haastateltavalta: haastattelijan on tärkeää osata myös kuunnella ja seurata tilanteen kehittymistä. Hirsjärvi ja Hurme (2000) esittävät, että hyvä haastattelija näkee uudet suunnat, jotka haastateltavan vastaus avaa. Pyrin keskittymään kuunteluun, mutta tein kuitenkin haastattelun ohessa joitakin

muistiinpanoja haastattelurunkoon, jotta osaisin viedä haastattelua eteenpäin paremmin juuri haastateltavien vastausten perusteella.

Tutkija toimii haastattelutilanteessa aktiivisesti, vaikka pääosin hänen roolinsa onkin keskittyä kuuntelemaan sitä, mitä haastateltava sanoo. Vuorovaikutus tekee haastattelusta ainutkertaisen tiedonkeruumenetelmän. Etuna tässä on joustavuus aineistonkeruussa. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2004, 193–194). Myös Eskola ja Vastamäki (2001) kirjoittavat tutkijan aktiivisesta roolista. Heidän mukaansa teemahaastattelu on ikään kuin keskustelua, jossa tutkija pyrkii vuorovaikutuksessa saamaan selville haastateltavilta häntä kiinnostavat asiat. Tämä tapahtuu tutkijan aloitteesta ja usein tutkijan ehdoillakin. (Eskola & Vastamäki 2001, 24). Parhaimmillaan teemahaastattelu onkin keskustelua. On kuitenkin huomioitava, että haastattelu aineistonkeruumenetelmänä on haastava ja että keskustelunomaiseen tilanteeseen pääseminen vaatii harjoittelua. Kuten aiemmin totesin, olin useimmiten haastatteluissa kuuntelijan roolissa. Omat puheenvuoroni olivat varsin lyhyitä, mutta koin kuitenkin olevani aktiivinen. Haastattelut etenivät tutkimustavoitteeni kannalta oikeaan suuntaan. Tutkijan on tärkeää miettiä omaa subjektiivisuuttansa, koska objektiivisuus syntyy oman subjektiivisuutensa tunnistamisesta (Eskola & Suoranta 2008, 17). Haastattelutilanteessa vaikeaa on lisäkysymysten esittäminen niin, että ne eivät ole liian johdattelevia. Nopeasti etenevässäkin tilanteessa haastattelijan täytyy osata pohtia omia käsityksiään ja näkemyksiään aiheesta, niin että ne eivät vaikuttaisi liikaa tilanteeseen. Toisaalta pyrin pitämään puheenvuoroni lyhyinä siitäkin syystä, että tietoinen pyrkimykseni oli pyrkiä viemään haastattelut läpi niin, että en esitä liian johdattelevia kysymyksiä.

4.3 Analyysin eteneminen

Tämän tutkimuksen analyysissa olen pyrkinyt aineistolähtöisyyteen; pyrin nostamaan esiin aineistosta nousseet mielenkiintoiset kohdat. Tosin olen perehtynyt koko tutkimusmatkan ajan myös lähdekirjallisuuteen, joten valintojani on saattanut tiedostamattani ohjata myös kirjallisuus. Tulokset olen kirjannut auki liittämällä mukaan teoriaa, ja tässä vaiheessa teoria on osittain ohjannut myös tekemääni jäsennystä.

Aloitin aineiston analyysin lukemalla koko aineiston pariin kertaan läpi. Tavoitteenani oli muodostaa itselleni kokonaiskuva aineistosta. Tämän vaiheen jälkeen luin aineiston vielä kokonaisuudessaan läpi alleviivaten samalla aineistosta keskeisiä ja mielenkiintoisia seikkoja. Tässä vaiheessa mielessäni oli tutkimustehtäväni, mutta aineiston perusteella annoin sille myös tilaa muovautua. Lopulliset tutkimuskysymykset muodostinkin vuoropuhelussa aineiston kanssa.

Aineisto analysoitiin teemoittelemalla. Teemoittelu tarkoittaa aineiston jäsentämistä teemojen mukaisesti; aineisto ikään kuin pelkistetään (Eskola & Vastamäki 2001, 41). Moilasen ja Räihän (2007, 55) mukaan teemat liittyvät tekstin sisältöön eivätkä sen yksittäisiin kohtiin, joten on tärkeää, että tutkija pyrkii löytämään rivien välistäkin keskeiset merkitykset. Halusin saada haastateltavien kokemukset pätkätöistä mahdollisimman hyvin kuuluviin, joten päätin, että en tematisoi aineistoa suoraan haastattelurungon teemojen mukaisesti. On kuitenkin huomattava, että haastattelussa haastateltava tekee oman tulkintansa, tutkija toisen asteen tulkinnan käsitellessään aineistoa ja kolmannen raporttia muokatessaan (Eskola & Suoranta 2008, 148). Kulloisessakin tutkimuksessa on tilannekohtaisesti pohdittava, miten saavuttaisimme toisen kokemuksen ja hänen ilmaisunsa merkitykset mahdollisimman autenttisina (Laine 2007, 33). Myös Puusa (2011, 73) on sitä mieltä, että laadullisessa tutkimuksessa tutkija tulkitsee toisten henkilöiden tekemiä tulkintoja, joten analyysi lopulta on tutkijan puhetta, vaikka hän onnistuisikin tavoittamaan tutkittavien tulkintoja.

Eskolan ja Suorannan (2008) mukaan laadullisessa tutkimuksessa on mahdollista lähteä liikkeelle mahdollisimman puhtaalta pöydältä ilman ennakko-oletuksia, jolloin voidaan puhua aineistolähtöisestä analyysista. Kuten aiemmin on todettu, osaamista pätkätöiden yhteydessä ei juuri ole tutkittu, joten on perusteltua käyttää aineistolähtöistä analyysitapaa. (Eskola & Suoranta 2008, 19.) Kiviniemen (2007, 74) mukaan laadullisessa tutkimuksessa on kyse siitä, että ilmiö pyritään käsitteellistämään vähitellen, ei niinkään etukäteen hahmotetun teorian testauksesta. Analyysin tarkoituksena on yhtenäistää aineisto selkeäksi kokonaisuudeksi niin, että se tuottaa uutta tietoa (Tuomi & Sarajärvi 2002, 105; Eskola & Suoranta 2008, 137). Tämän vuoksi aineiston alleviivauksen jälkeen nimesin alleviivatut kohdat, jonka perusteella rupesin luokittelemaan aineistoa. Ensin etsin aineistosta samankaltaisia kokemuksia ja samanlaisia aiheita, jotka niputin keskenään. Aineistoa analysoidessani huomasin, miten pätkätyö jakaa mielipiteitä. Tämän vuoksi pyrin teemoittelemaan aineiston lopulta niin, että siitä nousseet vastaparit tulevat mahdollisimman hyvin esiin.

Tähän pyrin luokittelemalla samankaltaiset kokemukset isomman kokonaisuuden alle. Esimerkiksi analyysin alkuvaiheessa etsin mainintoja työkokemuksesta, joka näytti korostuvan varsinkin työuransa alkuvaiheilla olevien haastatteluissa. Kuitenkin ne, jotka olivat työurallaan jo pidemmällä, kertoivat pätkätöiden yleensä olevan rasittavia. Näin saatiin muodostettua vastapari mahdollisuus – rasittavuus. Kukin teema saa merkityssisältönsä osittain itsenäisesti ja osittain suhteessa toisiin teemoihin (Moilanen & Räihä 2007, 56). Tuloksia luettaessa on huomattava, että haastateltavien kokemukset olivat värikkäitä ja ne sisälsivät vastakohtaisuuksia. Tästä hyvä esimerkki on negatiivisesti pätkätöihin suhtautuneen henkilön ajatus:

> *Toivon mukaan ehkä jo huomenna selviää miten tässä sitten nytten käy mutta että mä oon sitä mieltä että kaikella on tarkoituksensa että minulle tapahtuu vaan hyviä asioita että jos tää nyt loppuu niin se on sitten ihan hyvä sitten se.*

Aineiston järjestämisen jälkeen kirjoitin ensimmäisen version tuloksista, joita myöhemmin täydensin aineisto- ja etenkin teoriahavainnoilla. Eskola & Suoranta (2008, 175) toteavatkin, että onnistunut teemoittelu vaatii teorian ja empirian välistä vuorovaikutusta. Tutkimustekstissä tämä näkyy niiden lomittumisena toisiinsa.

Teemoittelemalla aineiston pyrin tuomaan esiin koko aineistoni rikkauden. Aineistoa lukiessani huomasin, että siitä nousee myös strategisia tapoja suhtautua pätkätöihin. Nämä strategiat eivät kuvasta yksittäisen henkilön tapaa suhtautua pätkätöihin, vaan ovat yhdistelmiä eri henkilöiden samantyyppisistä kokemuksista.

Aineiston analyysi oli prosessi, jonka aikana palasin aineistoon useamman kerran. Tarkastelin tekemiäni luokituksia useaan otteeseen. Esimerkiksi tulosten raportoinnin loppuvaiheessa palasin vielä kerran aineistoon. Luin sen vielä kokonaisuudessaan läpi pohtien samalla, miten hyvin raportointini kuvastaa aineistoa.

4.4 Tutkimuksen eettisyys ja luotettavuus

Tulosten raportoinnissa pyrin siihen, että haastateltavia ei voi tunnistaa. Tämän olin luvannut myös tutkimuspyynnössäni. Koska haastateltavia etsittiin lumipallomenetelmän avulla, tiesivät haastateltavat muita tutkimukseen osallistuneita.

Anonymiteetin säilymisen vuoksi en ole laittanut sitaatteihin tunnisteita. Sen sijaan olen kuvannut liitteessä kuinka monta sitaattia olen kultakin haastateltavalta lainannut (liite 4). Perustelen tämän sillä, että haastateltavat ovat saattaneet jakaa joitakin asioita keskenään, jonka perusteella he saattavat tunnistaa toisensa. Mutta haastateltavat ovat myös saattaneet tuoda haastattelutilanteissa esiin sellaisia asioita, joista he eivät haluaisi yhdistettävän heihin. Tunnistettavuuden vuoksi olen poistanut sitaateista pätkiä. Nämä pätkät olen merkinnyt sitaatteihin.

Laadullisessa tutkimuksessa luotettavuutta ei voi ilmaista objektiivisen tai määrällisen mittarin mukaisena arviona (Aaltio & Puusa 2011, 153). Laadullisessa tutkimuksessa tutkija on osa tutkimusprosessia. Tästä johtuen tutkijalle on tärkeää pohtia omaa subjektiivisuuttaan ja omaa osallisuuttaan tutkimukseen. Laadullisessa tutkimuksessa luotettavuutta arvioikin pääasiallisesti tutkija itse. Kun tutkitaan ihmistä ja ihmisten antamia käsityksiä todellisuudesta, ei ehdotonta totuutta voida saavuttaa. Toisessa tilanteessa tai toisia henkilöitä haastattelemalla tämänkin tutkimuksen tulokset olisivat muodostuneet erilaisiksi.

Aaltio ja Puusa (2011, 154) huomauttavat, että laadullisessa tutkimuksessa tutkijan on tärkeää tuoda esiin tutkimuksen perustana olevat ratkaisut, totuuden tavoittelun luonne sekä oma vilpittömyytensä, joka koskee niin tiedonhankintaa kuin aineistosta tehtyjä tulkintoja. Tässä tutkimuksessa olen pyrkinyt aineistositaatein osoittamaan omat tulkintani. Aaltion ja Puusan (2011, 157) näkemys onkin, että laadullisen tutkimuksen tavoitteena tulee pitää sitä, että se kuvaa mahdollisimman hyvin tutkittavien käsityksiä ja heidän kokemusmaailmaansa. Lisäksi luotettavuuden kannalta pyrin aineiston analyysissa ja raportoinnissa koko aineiston kattavuuteen. Tämä ilmeni muun muassa siinä, että tulosten raportoinnissa käytin lainauksia läpi aineiston. Tämän lisäksi pyrin kertomaan lukijalle tutkimuksen eri vaiheista ja menetelmistä mahdollisimman tarkasti, jotta lukija pystyisi muodostamaan oman käsityksensä tutkimuksen luotettavuudesta. Olen myös pyrkinyt koko tutkimusprosessin ajan pohtimaan sitä, miten valintani vaikuttavat tutkimusprosessin etenemiseen (Aaltio & Puusa 2011, 157). Tutkimuksen kannalta on tärkeää pysähtyä ajoittain pohtimaan valintojaan kriittisesti ja reflektiivisesti, mikä voi näkyä esimerkiksi siinä, että omat tulkinnat asetetaan koetukselle (Laine 2007, 34). Analyysin aikana pysähdyinkin monta kertaa pohtimaan, että tulkintani vastaavat sitä, mitä haastateltavat haluavat kertoa.

5 KEHYKSET OSAAMISEN RAKENTAMISELLE

Tätä tutkimusta varten haastatellut henkilöt ovat taustoiltaan, työhistorialtaan ja kokemuksiltaan erilaisia (ks. luku 4). Osalle työ merkitsi vain työtä ja toisen mielestä työ oli paljon muutakin kuin rahan ansaitsemista. Osa oli vasta aloittelemassa opintojensa jälkeistä työuraa ja osa oli toiminut työelämässä jo pidempään. Koska voidaan olettaa, että erilaiset taustat viitoittavat osaamista eri tavoin, tulosten käsitteleminen aloitetaan tarkastelemalla osaamisen rakentamisen kehyksiä. Näitä raameja tarkastellaan urapolkujen muotoutumisen ja henkilöiden työlle antamien merkityksien avulla. Arvojen ja asenteiden merkitys on tärkeää, sillä niitä on vaikea muuttaa ja lisäksi ne kuvastavat henkilön sopeutumista muutokseen ja halukkuuteen panostaa omaan osaamiseen (Otala 2000, 105). Näiden lisäksi tässä luvussa tarkastellaan haastateltavien työelämän epävarmuutta koskevia näkemyksiä. Tämän luvun tarkoitus on vastata siihen, miten menneisyyden käänteet ovat vaikuttaneet osaamisen rakentamisen mahdollisuuksiin.

5.1 Urapolun muotoutuminen

5.1.1 Koulutuksen merkitys

Koulutus on perinteisesti parantanut työllistymismahdollisuuksia. Pitkä koulutuspolku yleensä toimii suojakilpenä työttömyyttä vastaan (Rinne & Salmi 1998, 87–88), tosin pidentyneet koulu-urat ovat tuoneet uudenlaisen uhan, koulutusinflaation (Aro 2003). Silvennoisen (2002) mukaan koulutushyvä perustuukin siihen, että se on niukka resurssi (Ahola 2004, 16). Koulutususkosta ja -inflaatiosta kertoo myös seuraava ajatus:

> *Kun on niinku uskonu, että aina kun oot kiltti koululainen ja teet näin ja saat tutkinnon niin sit aina vaan asiat paranee ja sit yhtäkkiä huomaskin, että asiat on huonommin kuin aiemmin.*[1]

[1] Haastateltavien puhe on kursivoitu. Mahdolliset tutkijan tekemät ymmärrettävyyttä selkiyttävät lisäykset

Korkeakaan koulutus ei takaa enää vakaata työuraa. Lehdon ym. (2005, 123) mukaan koulutus vaikuttaa siihen, miten nopeasti määräaikaisesta työsuhteesta työllistytään pysyvään työsuhteeseen: korkea-asteen koulutuksen suorittaneilla naisilla pysyvään työsuhteeseen siirtyminen näyttää kestävän kauemmin kuin muilla naisilla. Miesten keskuudessa tilanne on päinvastainen.

Vaikka tässä tutkimuksessa haastateltavat toimivat koulutustaan vastaavissa työtehtävissä, työllistymiskysymys koskee pätkätyöläisiäkin, sillä useimmiten pätkätyötä tehtiin, koska muutakaan ei ole tarjolla. Näin pätkätyö näyttäytyy lähinnä työttömyyden vaihtoehtona (ks. Leinikki 2009, Leinikki 2010). Kun pätkätyötä tehdään vastentahtoisesti, yhdistyy siihen piilotyöttömyyden piirteitä (Julkunen 2007, 31). Työllistymisvaikeudet voivat johtaa tarkoituksettomiin töihin, jotka puolestaan vaikuttavat työllistymiseen jatkossa (Suutari 2003). Työllistymisestä ja sen vaikeudesta kertoo myös seuraava esimerkki:

> *Mut kyl mä sitten hain tavallaan myös niihin, niihin mihin ei ois ees tarvinnut niin korkeeta koulutusta. Eli joihinkin koulutussihteeritöihin ja tällasiinkin laitoin*

Koulutuksesta ja sen antamasta pohjasta haastateltavilla oli eriäviä näkemyksiä. Tämä näkyi esimerkiksi siinä, että osa huomasi työtehtäviä hakiessaan olevansa joko ali- tai ylikoulutettuja. Tässä tapauksessa ali- tai ylikouluttautumisella viitataan haastateltavien omiin kokemuksiin koulutuksen merkityksestä työllistymiseen vaikuttavana tekijänä, eikä niinkään työtehtävien ja koulutuksen vastaavuuteen.

> *Mut ett ei niihinkään sitte niinku päässy, kun oli ehkä liian liian koulutettu kun oli maisteri. Että että se tuntu jotenkin tosi kummalliselle.*

> *Sit huomas, ett oli niinku liian ylikoulutettu hyvin moneen ja sitte siitä sai helposti pelle pelottaman maineen… just tommosiin niinku luuloihin niinku että nyt sitten että ja sitten jotenkin jos paikan pomo ois vielä ollu vähemmän koulutettu, että rupeeko tuo täällä sitten kukkoilemaan eikä suostu tekemään mitään*

> *Musta tuntuu, että tradenomeja on jotenkin niin paljon. Että tossa kun haki töitä ja johonkin soitteli, niin huomas että yliopistolta menee kaikki niinku ohi kaikessa, jos sitä koulutusta katotaan.*

Koulutuksen katsottiin joissakin tapauksissa jopa rajaavan mahdollisia työpaikkoja. Esimerkiksi yksi haasteltava oli kuullut, että tohtoritutkinnon suorittaneet olivat hakeneet töitä maisterin papereilla.

Edellä kuvatut kokemukset puhuvat sen puolesta, että tutkinnoilla on työelämän poluilla yhä enemmän vaikutusta työllistymiseen. Yksi haastateltavista kuvaa tätä yhteyttä näin:

> *Se vaan osottaa just tämmösen niinku ikävyyden, mitä tässä nyt tässä nykymaailmassa on. Kaikkien pitäs vaan tutkintoo tutkinnon päälle rakentaa…*

Toinen haastateltava on havainnut tutkintojen merkityksen työelämässä omalla kohdallaan myös käytännössä töitä hakiessaan.

> *No kuvittelin pääseväni töihin lähes saman tien kun valmistuu – johonkin oman alan hommiin. Mä hain paljon just niitä… Just näitä taloushommia mutta siinä tuli just vastaan se, että niinku mun taloushommaa ei katota niinku, kun en oo kirjanpitoo käyny niin – se ei riittäny. Mutt ehkä mä kuitenkin sit enemmän tykkään sellasesta hommasta missä pääsee myös tekemäänkin jotain. Eli kuvittelin vaan, että ois päässy nopeemmin töihin.*

Epävarmuus työmarkkinoilla voi johtaa siihen, että tutkinto- ja koulutususkolta katoaa pohja, mutta koulutusta vastaavan työn saaminen voi luoda uutta uskoa. Korkeakoulututkintojen määrän kasvu johtaa siihen, että osan on väistämättä siirryttävä alemmille työmarkkinatasoille (Aro 2003, 317), joten siinä mielessä koulutusta vastaavan työn saamisen voi nähdä jo pieneksi lottovoitoksi oman uran ja osaamisen kehittymisen kannalta.

> *Niin tossa sitä käytiin hyvin pohjalla... Mut sit sai olla tyytyväinen, että sai koulutusta vastaavan työpaikan.*

Koulutus voi siis olla sekä rajoittava että mahdollistava tekijä oman uran ja osaamisen rakentamisen mahdollisuuksille. Oikeanlainen koulutus voi esimerkiksi herättää mahdollisen työnantajan mielenkiinnon. Mutta toisaalta, vaikka koulutus parantaa työnhakijan kilpailukykyä, sen erottelukyky heikkenee, sillä se on yhä useammalle pakollinen (Naumanen 2004, 153).

5.1.2 Urajana – ylös, alas ja aaltoillen

> *Ja jotenkin nykyaikana se on ehkä vähän utopistinenkin ajatus, että että se ois se urakehitys tavallaan niinku putki tai joku ett siellä ei ois mitään katkoksia ja taukoja ja siirtymiä ja muita. Ett jotenkin enemmän sen aattelis semmosena että siellä nyt vois olla sitten – ei mua niinku pelota jotkut työttömyysjaksotkaan. No, vähän pelottaa.* [Naurua]

Edellä oleva sitaatti kuvaa sitä todellisuutta, että yhä harvempi ura on enää suoraviivainen, ilman katkoksia. Kun katkokset eivät synny omasta aloitteesta, kuten usein pätkätyöläisten kohdalla, ne saattavat tarkoittaa siirtymistä myös itselle vähemmän mielekkäisiin tehtäviin. Työtehtävien mielenkiintoisuus, työn itsenäisyys ja vaihtelevuus lisäävät tyytyväisyyttä työhön (Miettinen 2006, 282) ja tyytyväisyys työhön on yhteydessä siihen, millaiseksi oma ura koetaan. Tässä tutkimuksessa haastateltavat kertoivat urallansa olleen siirtymiä tehtäviin, jotka eivät olleet samalla lailla mielekkäitä heille kuin aiemmat työt. Nämä tehtävät kuvattiin sellaisiksi, joissa omaa osaamista ei voi hyödyntää samalla tavalla kuin aiemmissa työtehtävissä.

> *No, onhan tää nyt yhenlaista. Ensin oot innoissas jostain paikasta, joka ei kuitenkaan oo kun pari kuukautta. Sit teet välillä jotain hommia, jotka ei oo niinku yhtään sua varten.*

Parhaimmassa tapauksessa määräaikaisuus voi johtaa työsuhteen jatkumiseen tai vakinaistamiseen, jolloin urakehitys yhden organisaation sisällä nähdään mahdolliseksi. Sen sijaan pätkät eri työnantajien palveluksessa voivat uran edistämisen kannalta muodostua haasteellisemmiksi. (Kakkonen & Parviainen 2006.) Vaihtelut voivat

tarkoittaa sitä, että omalta uurastukselta katoaa pohja tai sitä että esimerkiksi organisaatiouudistusten myötä oma asema työyhteisössä muuttuu. Kovaa uurastusta ei palkitakaan työsuhteen jatkamisella tai vakinaistamisella – sen sijaan ohjat siirtyvät vakituisessa työsuhteessa oleville. Seurauksena voi olla siirtyminen työtehtäviin, jotka eivät tunnu entisenlailla mielekkäiltä. Seuraavassa sitaatissa haastateltava kuvaa organisaatiomuutoksen aiheuttamaa kriisiä.

> *Et jos tää oli semmonen niinku huippu täällä* [uran alkupätkä], *niin tästä tää oli semmonen niinku niinku oikeen semmonen niinku hirveen iso kriisi tää vaihe. Sitten tää….* [välistä poistettu pätkä] *... niin samalla sitten niinku se meiän ura mitätöity siinä, koska oltiin määräaikaisissa tehtävissä olevia.* [---][2] *Me ei voitu jatkaa entisissä työtehtävissä, koska siellä oli jo se* [tietyn alan toimija]

Kakkosen ja Parviaisen (2006) tutkimuksessa esiin nousi ajatus oman osaamisen ja työkokemuksen kasvattamisesta pätkätöissä: oikeanlaiset ja toisiaan tukevat pätkätyöt auttavat kehittämään omaa osaamistaan ja asiantuntemustaan. Tässä tutkimuksessa etsin vastausta siihen, mahdollistavatko pätkätyöt toisiaan tukevan polun osaamisen rakentamiselle. Tätä kysymystä tarkastelin vasten haastateltavien piirtämää urajanaa sekä tulkiten heidän kertomuksiaan ja arvioitansa oman työuransa kulusta.

Urajanat kuvaavat pätkätyöläisen arjen todellisuutta. Työtehtävät ja -paikat ovat erilaisia ja osa töistä voidaan kokea toisia mielekkäämmiksi. Tässä tutkimuksessa haastateltavien käsitykset omasta urastaan olivat hyvin erilaisia, joka kuvastaa sitä, että pätkätyö ei ole yksiselitteinen ilmiö. Urajanoista on kuitenkin hahmotettavissa kolmenlaisia tapauksia: *ylöspäin meneviä uria*, *aaltoilevia uria* sekä *laskusuuntaisia uria*. Koska tässä tutkimuksessa urajanaa ei pyydetty piirtämään suhteessa osaamisen rakentamisen mahdollisuuksiin, ei niitä voi tulkitakaan niin. Laskut voivat olla yhtä hyvin merkittäviä osaamisen kehittymisen kannalta kuin nousutkin ja toisaalta ne voivat johtua mitä moninaisimmista syistä. Osaamisen rakentamiselle urajanat ovat kuitenkin tärkeä viitekehys, sillä ne kuvaavat sitä matkaa, joka nykyhetkeen on kuljettu.

Urajanojen muotoutumiseen voi vaikuttaa uran vaihe. Uran alkuvaiheessa, kun työkokemusta ei välttämättä ole vielä paljon, urasuunnitelmat voivat olla epäselvät.

[2] [---] tarkoittaa, että lainaus on saman henkilön haastattelusta eri kohdista

Vastaavasti pidempään työelämässä olleilla urasuunnitelmat voivat olla selkeämmät. (Kakkonen & Parviainen 2006.) Tässä tutkimuksessa yksi syy vaihteluun oli se, että jotkut olivat olleet koko työuransa ajan – pätkätöistä huolimatta – kohtalaisen samanlaisissa tehtävissä tai että joidenkin työsuhteet olivat kuitenkin suhteellisen pitkiä. Ne, jotka kokivat pätkittäisyydestä huolimatta jonkinlaista jatkuvuutta, kuvasivat urajanansa usein kulkemaan ylöspäin.

> *No nimikkeet on vaihtunu. Mut emmä tiiä. Mulle ei oikestaan – mä en koe, että mulla ois ollu kauheesti semmosia… notkahduksia just sen takia kun mulla on kuitenkin ollu se jatkuvuus tässä. Periaatteessa oon tehty niinku koko ajan. En tiiä…*

Nousujohteisuus voi viitata siihen, että oma osaaminen kehittyy johdonmukaisesti. Samoin se voi viitata tehtävänimikkeiden hierarkkiseen vaihteluun. Myös Leinikin (2009) tutkimuksessa todettiin, että nousujohteinen urakerronta on mahdollinen.

Vaihtelua urapoluissa selittää myös erilaiset odotukset, joita haastateltavat olivat luoneet urallensa. Aikaisemmat odotukset saattavat vaikuttaa siihen, millaiseksi oma tilanne koetaan. Mikäli uralle luodut odotukset eivät ole toteutuneet, oma tilanne voi näyttää synkemmältä kuin silloin, kun on saanut edetä enemmän omien ehtojen mukaan (vrt. Holvas & Vähämäki 2005, Järvensivu 2010).

> *Ei tää tosiaan oo menny niinku oli aatellu. Ett koulusta duuniin. Hyvään työhön. Tässä nyt sit on menty erilainen paikka kerrallaan.*

> *Kyllä mä kuvittelin jo opiskeluaikana työurani hyväksi. Olen saanu tehä sitä, mihin olen suuntautunutkin.*

Alaspäin menevällä uralla tarkoitettiin palkkakehitystä, työtehtävien vaihtumista vähemmän haastaviksi tai hierarkiassa tipahtamista. Toisaalta elämäntilanteen katsottiin vaikuttavan uran vaihteluihin.

> *Mutta niinku yliopistohierarkkiassa tää on lehmänhäntäura. Ja palkkakehityksessä tää on lehmänhäntäura.* [Naurua.] *Aina menee alaspäin. Siinä mielessä niin ni. Ei olekaan tämmönen huippu-ura. Taikka*

> *työpätkä. Mutta ehkä monen pätkätyöläisen ura. Et monenlaisia palkkakehitykseltään.*

> *Lapsen syntymäkin oli huippuaikaa, mutta ura tietysti sitten oikeesti siitä vähän* [naurua] *lähti laskuun.*

Vaikka haastateltavalla olisi ollut useita eri työpaikkoja ja työnantajia, ura saatettiin kokea työtehtävien samanlaisuuden vuoksi suhteellisen tasaiseksi. Työttömyysjaksot kuitenkin saivat janan aaltoilemaan. Työttömyysjaksot koettiin selkeästi alamäkinä, joiden aikana usko omiin mahdollisuuksiin saattoi hetkellisesti heiketä.

> *No emmä sitä tiiä, onko ollu ylä- ja alamäkiä. On ollu varmaan tämmösissä samantyypisissä suunnittelijatehtävissä mä oon koko ajan ollu.--- Mut ei se* [työttömyys] *ollu oikeesti kivaa, koska sitä alko miettiämään, että apua, mä oon yli neljäkymmentä. Ja jos mä nyt oon yli vuoden pois töistä, niin sehän näyttää aika pahalta.*

Katkokset olivat tämän lisäksi muissakin tutkimuksissa (esim. Sutela 2006) todettuja mahdollisuuksia parantaa omaa osaamistaan esimerkiksi käyttämällä aika kouluttautumiseen. Koska kouluttautuminen puolestaan saattoi avata uusia ovia tai vahvistaa omaa osaamiskäsitystä, saattoivat joillekin katkokset muodostua merkityksellisiksi.

5.1.3 Sattumanvaraisuus vs. suunnitelmallisuus

Joustavuuspyrkimykset sanelevat ehtoja uran ja osaamisen luomiselle. On sopeuduttava. On selviydyttävä. Leinikin (2009) havainto on, että urakulku riippuu henkilökohtaisista ominaisuuksista, olosuhteista ja sattumanvaraisesti eteen tulevista mahdollisuuksista. Kasvion (2007) näkemys on toisenlainen. Vaikka kilpailu tarjoaa positiivisiakin mahdollisuuksia, ei läntisten teollisuusmaiden tuleva työllisyyskehitys näytä kovin valoisalta. Sopeutumisstrategiat tarkoittavat, että rekrytointia tehdään harkiten ja resursseja karsitaan tarvittaessa herkästi. Kasvion sanoin ”*työsuhdejärjestelyissä pyritään mahdollisimman suureen joustavuuteen niin että palkkaa maksetaan*

ainoastaan todellista lisäarvoa tuottavasta työstä". Organisaatioiden sopeutumisyrityksissä henkilöstön hyvinvointi jää herkästi tulostavoitteiden varjoon. Henkilöstölle tässä kuviossa jää tehtäväksi sekä pyrkimys säilyttää työpaikkansa että luovia uratavoitteidensa eteenpäinviemiseksi. (Kasvio 2007, 35–37.)

Leinikin (2009) tutkimuksessa työurat näyttäytyivät yksilöllisinä polkuina, joilla kuljettiin omaan tahtiin parhaita reittejä hakien. Myös tässä tutkimuksessa haastateltavat pyrkivät kulkemaan parhaimpina pitämiään reittejä pitkin. Tosin urapolkujen muodostumista ja oman osaamisen rakentamisen mahdollisuuksiin vaikutti suunnitelmallisuuden lisäksi joidenkin kohdalla myös sattumanvaraisuus. Haastatteluissa esiin tuotiin työtehtäviin ajautumisen merkitys. Toisaalta sillä tarkoitettiin sitä, että on päädytty samantyyppisiin tehtäviin, toisaalta se viittasi suunnittelemisen vaikeuteen.

> *Ja tota se on mulle vaan semmonen juttu että mä tykkään siitä että… Mä oon aina vaan jotenkin ajautunut sinne.*

> *…kun tavallaan on ajelehtinut, mutta ei sitä oo koskaan voinu niinku suunnitellakaan.*

Ajelehtimista tai ajautumista joihinkin työtehtäviin on saattanut vauhdittaa myös henkilökohtaiset syyt, kuten perhesyyt.

> *No mä olin sitä mieltä, että mää en. Se ei oo niinku. Mä en oo siinä parhaimmillani. Ja että mä en haluu tehdä sitä työtä. Mutta sitten mä niinkun ajaudin siihen sen takia koska niin se ei ollu ama..* [pätkä poistettu] *Ja mä en ollut näyttänyt kynteäni tutkimuksessa. Ja niin tota. Sitten sitten tota niin ni. Mä hakeuduin tähän. Ja sitten myös henkilökohtaiset syyt myöski sitte. Etten hakenut muita töitä enää sitten enkä yliopistolta pois*.

Myös ensimmäinen työpaikka voi olla ratkaiseva oman uran kannalta.

> *Niin aika sattumalta mää varmaan tulin niinku tänne tänne. Ajauduin yliopistolle töihin. Että eihän mulla ollut silleen sellasta mitään sellasta suuntaa, suuntaa sitten.*

Pätkätyö voi avata uusia ovia ja tutustuttaa erilaisiin työnkuviin ja matka voi tarjota positiivisiakin haasteita. Kun työllisyystilanne on hyvä, voi työntekijä parhaimmillaan valita aidosti itseään kiinnostavia työtehtäviä. Toisaalta jotkut eivät voi valita työtehtäviään, jolloin oman uran suunnitteleminen käy vaikeaksi; paljon jää sattuman varaan. Myös Leinikin (2009) tutkimuksessa haastateltavat nostivat sattumanvaraiset mahdollisuudet esiin. Pätkätyö tuottaa osaamista sattumanvaraisten työsuhteiden jatkumon kautta. Tämän vuoksi osaamista ei voi kerryttää kovinkaan suunnitelmallisesti ja sen hahmottaminen, millaiseksi työssään ja ammatissaan haluaa tulla, vaikeutuu. (Leinikki 2009, 118.)

Mutta silloinkin kun omaa työtilannetta määrää sattuma, voi matkalle osua yllättäviä positiivisia käänteitä. Toisaalta liiallinen suunnitelmallisuus voi estää uusien mielenkiintojen heräämisen. Jotkut myös näkevät, että pätkätyöt pitävät liikkeessä: työstä toiseen siirtyminen takaa sen, ettei sammaloitumista tapahdu.

Asiassa on kuitenkin kääntöpuoli, sillä kaikilla ei valinnan varaa ole. Saloniemen ja Virtasen (2008) mukaan määräaikaisuus ei itsessään tarkoita hyvinvoinnin rajoittumista. Valinnanvaran puuttuessa työtä on kuitenkin tehtävä esimerkiksi oloissa, joissa työhyvinvointi on koetuksella. Koettu hyvinvoinnin puute puolestaan voi viedä voimavaroja oman osaamisen rakentamiselta tai voi saada tuntemaan, että sillä ei ole paljon merkitystä.

> *Mutta sitten tuossa tuli oikein suuri hyvinvointipiikki* [sijaisuus muualla] *mutta sitten palasin nöyrästi tänne takaisin.*

Toisaalta hyvinvointi ei välttämättä kumpua suunnitelluista poluista. Kun uraa ei voi täysin suunnitella, hyvinvointia ja merkitystä omalle tekemiselle voi etsiä siitä, että yrittää nauttia hetkestä.

> *Ett se niinku opettaa sen, että sillä ei oo mitään merkitystä, mitä sä teet. Vaan sä vaan teet niitä asioita ja koet siitä mielihyvää ja on sit mukavaa niin sitä asiaa tehdessä – niin kuitenkaan sä et voi niinku rakentaa uraasi. Tietsä nyt mä teen nämä ja nämä asiat ett mä tuun valituksi. Koska näyttää että tämä itse valinta on jotenkin edelleenkin niinku jotakin niin hämärää, tiiätsä, salatiedettä. Että – ett sä et pysty tajuumaan mitkä*

kriteerit on ollu. Ja kukaan ei pysty sulle selvittään vaikka sä kysyt. Niin se niinku – tämä on se semmonen mitä tässä on viime aikoina mietiskelly aika paljonki.

5.2 Työn merkitys

Nyky-yhteiskunnassa yksi keskeinen ihmisten työhön suhtautumista erottava tekijä on se, miten keskeiseksi työ omassa elämässä koetaan (Kasvio, Nikkilä, Virtanen, Moilanen 2008). Tässä tutkimuksessa haastateltavat kokivat työn tärkeäksi. Useassa haastattelussa tuotiin esiin, että vaikka taloudellinen tilanne olisi turvattu, työtä haluttaisiin tehdä.

Emmää pystyis oleen vaan kotona [vaikka taloudellinen tilanne sallisi]. *Et kyllä se merkkaa tosi paljon.*

Kyllähän se merkitsee paljon, että jotenki koen… … työ on kuitenkin tapa olla ihminen… Ja olla niinku toimelias ja luoda ikään kuin itseään. Mulla on semmonen ihmiskäsitys itelläni että että tota niin tää työ on kuitenkin niinku oikeesti hyvinkin syvässä mielessä meitä ihmisiä määrittävä. Työn kautta – työn kautta niinku. Samalla kun me luodaan niitä elämisen ehtoja niin kattoo pään päälle ja ruoka ja muuta niin me luodaan samalla myöskin meitä niinku ihmislajina ja olioina tota niin – psyykkisinä olioina. Ja muuta. Ett kyllä se niinku tärkeetä on mulle henkilökohtaisestiki ollu.

Mulle työ merkkaa haasteita, mielekästä tekemistä, kehittymismahdollisuuksia, oppimisen iloa.. Työ on tärkeetä. Se on iso osa valveellaoloajasta

Naumasen (2004, 137) näkemys on, että työn tekemisen muotojen ja ehtojen muuttuessa ja vakituisen tai pysyvän työn loittoneminen yhä useamman ulottuvilta ei välttämättä heikennä työkansalaisen normia. Sen sijaan työhön pääseminen ja työssä pysyminen voivat saada entistäkin merkittävämmän roolin yksilön elämässä. Kun työ koetaan merkitykselliseksi ja tärkeäksi, voidaan olettaa, että myös oman osaamisen

rakentamisen koetaan merkitykselliseksi. Toisaalta joidenkin kohdalle työelämän realiteetit olivat opettaneet suhtautumaan asioihin toisin.

> *Se on nyt jossain normaalivaiheella että työ on vaan työtä ja siinäpä se. Ei sitä kannata kovin vakavasti ottaa* [---] *Että tämä asia ei maata kaada ja minä voin nyt pistää tämän koneen kiinni ja lähtee nyt kotiin että – ett semmosta niinku tervettä järkee on tullu vuosien aikana että – tietäsin että aikasemmin oisin niinku hötköilly ja. Ett osaa sitte pistää asiat niinku oikeisiin mittasuhteisiin.*

> *No, jatkuvastihan työ ja työtilanne päässä pyörii. Ett kyl sitä miettii, ett mikä järki tässä on.*

Pätkätyön kokeminen negatiiviseksi ei kuitenkaan liittynyt kaikissa haastatteluissa siihen, miten suuri merkitys työllä annettiin. Lisäksi pätkätyö ei välttämättä ole ainoa tekijä, joka on muuttanut asioihin suhtautumista. Vaikka työ koetaan vain ”työksi”, oman osaamisen rakentaminen voidaan silti kokea merkitykselliseksi esimerkiksi oman tulevaisuuden tai hyvinvoinnin kannalta. Tähän kokemukseen puolestaan voi vaikuttaa se, miten paljon yksilö kokee saavansa organisaatiolta tai työelämältä yleensä tukea oman osaamisensa rakentamiseen.

Haastatteluissa tuotiin esille myös se, että työ on muutakin kuin rahaa. Työn haluttiin tarjoavan esimerkiksi kehittymismahdollisuuksia. Lisäksi haluttiin, että työllä olisi suurempi merkitys.

> *Mulle esimerkiks on tärkeetä, että kun haen työtä, niin työ ois haastavaa. Ja mielekästä. Työntekijöitten panosta kunnioitettaisiin. Oletan, että työ antais muutakin kun vaan rahaa. Koulutusmahdollisuuksia, vaikutusmahdollisuuksia.*

5.3 Pätkätyöt ja työelämän epävarmuus haastateltavien kokemana

Haastateltavat kokivat pätkätöiden yleistyvän jatkuvasti ja pätkätyö nähtiin normaaliksi osaksi tämän päivän työelämää. Usein kuitenkin pätkätyön katsottiin kuuluvan työuralle siirtymisen vaiheeseen ja nuoruuteen.

> *Se* [pätkätyö]*on työ siinä missä muutkin - - - Niin. Jotenkin ajattelee, että tässä elämän tilanteessa se tuntuu ihan normaalilta olla pätkätöissä.*

Haastateltavat olivat sitä mieltä, että: *”No… epävarmuus liittyy pätkätöihin”*. Tätä tulosta tukevat myös monet muut tutkimukset (Esim. Sutela ym. 2001, Kakkonen & Parviainen 2006). Epävarmuus yhdistettiin toisaalta omiin kokemuksiin epävarmuudesta, mutta toisaalta käsiteltiin myös työmarkkinoita yleisemmin. Esille tuotiin, että vakituinenkaan työ ei välttämättä ole varmaa.

> *Ja tota niin niin tavallaan niinku yritysmaailmakin. Niin ne yritykset menee nurin... Että täällä kuitenkin niinku tavallaan – jos miettii, että mitä.. mihin työnantajat tai mitkä sua kiinnostaa. Niin tää jollain tavalla on turvallinen ett tää on niin iso talo ja sit sä tunnet ihmisiä. Ihmiset puhuu ja suosittelee. Ett tää on todennäköisempi kuin et se ett mä lähtisin nyt jonnekin rekrytointifirmaan, joka voi mennä kolmen vuoden päästä konkurssiin.*

Yksilötasolla työelämän epävarmuuden katsottiin aiheuttavan stressiä, huolta ja ylikuormittumista. Epävarmuuden katsottiin myös vaikeuttavan suunnitelmien tekemistä.

> *Pätkätyö on sitä, että sä et voi tietää mistään mitään. Pitää vaan mennä muitten ehdoilla ja sovittaa oma oleminen siihen.*

> *Suunnitelmien tekeminen on vaikeaa, koska ei voi tietää, missä on työsuhteen jälkeen.*

> *Se on… tää on ollut mulle vaikeaa olla pätkätyöläinen koko ajan.*

Vaikka aiemmin todettiin, että pätkätyö koetaan yleisyytensä takia jo lähes normaaliksi työn teon muodoksi, voidaan kuitenkin havaita, että pätkätyö aiheuttaa rajoitteita oman osaamisen rakentamiselle. Kun täytyy mennä muiden suunnitelmien mukaan, miten on mahdollista rakentaa osaamisen paloista järkevä kokonaisuus? Stressi, huoli ja kuormittuneisuus eivät ainakaan auta tätä rakentamisprosessia. Epävarmuus ja pätkätyön kokeminen negatiivisena tai positiivisena olivat kuitenkin yhteydessä ikään.

> *Ett ei mua oikestaan niinku pätkittäisyyskään ihan hirveesti tässä tässä vaiheessa elämää vielä haittaa haittaa. Tai semmonen epävarmuuskaan.*
>
> *Ja silleen kun rupee miettimään, niin kyllä se vähän niinku ahistaa, kun ei oo sitä varmaa. Mut ei sitä nyt vielä jaksa miettiä.*
>
> *No, pätkätyö on yleisesti ja mulle ainakin se on epävarmuutta ja sen on tota niin ni alempiarvoista kun tämmönen niinku virkatyö… Mulle se ei oo vapautta eikä niinku semmosta ollu koskaan. …mutta tota niin ni nykyisin mä ymmärrän, että monet haluaa tehdä pätkätyötä ja katella monenlaisia paikkoja. Et niinku ainakin näin kun tulee ikää ja sitten sulla on niinku velvoitteita ja velkoja ja velvotteita (naurua). Ja niinku eivät halua pysyä samalla paikkakunnalla niin ni. Sillon se on niinku.*

Suhtautuminen pätkätyöläisyyteen ja epävarmuuteen on moninaista ja se saattaa muuttua iän ja velvoitteiden lisääntyessä. Tätä tukee myös Sutelan (2006) tutkimus, jonka mukaan määräaikaisen työsuhteen haluttavuus karisee naisilla 25 vuoteen mennessä ja miehillä 35 vuoteen mennessä. Ikä saattaa olla merkittävä myös siksi, että pitkittyessään pätkätyöt voivat käydä yhä raskaammaksi. Tosin tämä tutkimus osoittaa, että poikkeuksia Sutelan esittämään ikähaarukkaan löytyy.

Pätkätöissä voidaan sinnitellä työn sisällön vuoksi. Työstään pitäminen voi auttaa sietämään epävarmuutta.

> *Että mun pelastus on ollu varmaan se, et mä oon saanu olla tossa niinku* [oman tieteenalan] *kehittämisessä. Ja sitten mä en oo niinku antanu omasta mielestäni periks siinä pätkätyöläisyydessäkään. Niinku mä oisin lopettanut kehittämistyön taikka luopunut siitä että mutta.. jos jos ois ollu*

vaan niinku ilman tätä intohimoa niin ni se ois ollu musta kyllä vielä jotenkin niinku ahistavampi ja rasittavampi. Mutta oommä kyllä kieltämättä katkera yliopistolle siitä pätkätyöläisyydestä tai siitä, että mä en koskaan saanut sitä. Että se vaan aina toistu ja toistu ja toistu se pätkätyöläisyys että että tota niin ni. Sillä tavalla siitä on jäänyt mulla hampaankoloon kyllä yliopistolle työnantajana. [---] *Mulle sillä on negatiivinen kaiku kyllä tällä pätkätyöläisyydellä. Ja sitten nimenomaan se, että se on niinku jollakin tavalla. Et se vois vielä motivaation kyllä että siinä vois niinku helposti antautua, jos ei tykkää siitä työstä.*

No kyllä me varmaan kaikki oltiin katkeria siitä, että… Todella oltiin katkeria siitä, että. Se oli unelman täyttymys ja sitä myöten että se tuli. Ja sitten me oltiin niinku huojentuneita, että. Mutta että silti, sitten tota se, et se oli niin vaikeeta se alku. Ja että se yhteisö hajos, koska osa sitten ei saanut sitä assistenttuuriakaan. Muutama vaan. Niin kyllä, kyllä se oli katkera… katkera vaihe. Mutta tuota niin ni kuten sanoin, niin ei se lopettanut sitä mun kouluttautumista silti. Et sillon mä juuri sillon läksin auskultoimaan ja sitten. Ja läksin sitten niinku tekemään sitä työohjaajakoulutusta ja niinku tavallaan hakemaan muualta sitten sitä työtä siihen tyydytykseen.

6 OSAAMISEN RAKENTAMINEN PÄTKÄTÖISSÄ

Aikaisempien tutkimustulosten mukaan pätkätyön vaikutukset osaamisen kehittymiselle ovat olleet ristiriitaisia. Kun toisaalta työantaja ei välttämättä tue pätkätyöläisen osaamisen rakentamista, voi toisaalta oma-aloitteinen itsensä kehittäminen taata työsuhdeturvan (Leinikki 2009, 165). Työnantajan tarjoaman joustavuuden ja epävarmuuden kontekstissa oma-aloitteinen kehittyminen voi olla vaikeaa ja raskasta. Tässä luvussa tarkastellaankin sitä, millaiseksi pätkätyöläinen kokee osaamisensa rakentamisen mahdollisuudet.

6.1 Pätkätöiden rasittavuus vs. mahdollisuudet osaamisen rakentamiseen

Pätkätöiden kokeminen rasittaviksi tai mahdollisuudeksi riippuu useasta tekijästä. Ne eivät välttämättä ole toisiaan poissulkevia, mutta on tyypillistä, että pätkätyöntekijän kokemuksissa korostuu jompikumpi. Rasittavuutta säätelee muun muassa se, että työnantajapuoli sanelee työmarkkinoilla vielä paljon ehtoja. Seuraava lainaus kuvastaakin hyvin työnantajan valtaa. Pätkätyöt voivat käydä rasittaviksi, koska työsuhteen katkeamisen pelossa ei välttämättä uskalleta ottaa sairaslomaa.

> *mutta että oon ollu kipulääkkeissä noin kuukauden verran mutta en uskaltanut ottaa sairaslomaa kun aattelin että tää on niin kriittinen vaihe mulle niinku tässä työllistymisessä. Että nyt jos katotaan että tuo on niin heikko ja sairaanoloinen ihminen että sitä ei kyllä kannata nyt ainakaan vakinaistaa.*

Myös aiemmissa tutkimuksissa (esim. Heponiemi & Virtanen 2011) on todettu, että pätkätyöläiset eivät välttämättä uskalla ottaa sairaslomaa. Sairaana töihin tuleminen voi puolestaan merkitä sitä, että voimavarat eivät riitä kuin pakolliseen, jolloin oman

osaamisen rakentaminen jää toissijaiseksi. Töiden rasittavuus voi johtaa myös siihen, että työ ei tunnu mielekkäältä.

Vaikka työnantajapuoli sanelee ehtojaan, haastateltavat kuvasivat sitä, että mahdollisuuksien mukaan kontrollia pyritään ottamaan omiin käsiin.

> *Niin minä lähden yliopistolta eikä yliopisto sano mulle, että nyt sun työsuhde päättyy.*

Siirtymät ja katkokset koettiin ristiriitaisina. Pätkätyösuhteiden rasittavuus kulminoitui vahvasti työsuhteiden katkosvaiheisiin, sillä hetket jolloin työsuhde oli lähestymässä loppuaan eikä uudesta vielä ollut tietoa, koettiin raskaiksi.

> *Työhyvinvointi ja semmonen kokemus on niinku hyvin nollissa – tuohon tota päättyis työsuhde ja uutta ei ole vielä tullut.*

> *Ett ehkä se niinku se yleinen kuitenkin on semmonen niinku henkilökohtaisella tasolla se on niinku negatiivinen asia. Kyllähän sen ittekin huomaa --- nyt nääki vuodet on tullu tehtyä niin kyllä se aina rasittaa kun se sauma tulee ja ja tota niin mietityttää, että mitähän sen jälkeen.*

Lisäksi siirtymät uuteen työhön koettiin stressaaviksi. Siirtyminen ja katkosten rasittavuudesta huolimatta niissä nähtiin kuitenkin myös hyviä puolia.

> *Ett mulle sopii se ett asiat vaihtuu. Ihmiset vaihtuu.*

> *… sillon vaan totes et joutuu nykyään aika monta kertaa miettimään, mikä musta tulee isona. Se on vähän niinku semmosta rasittavaa, mutta toisaaltahan se antaa mahollisuuden kun turvallisuuden hakuisuudessaan on jumittunut jonnekin eikä sitten tiedäkään mistään paremmasta että.*

Näkemys pätkätöistä mahdollistajana liittyy erityisesti uusiin kokemuksiin. Uusien kokemusten uskottiin olevan hyödyksi myöhemmin. Edellä oleva sitaatti ilmentää sitä,

että katkokset ovat myös matka itseensä. Parhaimmillaan katkokset voivatkin olla oppimisen lähde.

6.1.1 Kokemuksen saaminen

Pätkätöiden kokeminen mahdollisuutena käy hyvin ilmi haastateltavien puheesta, jossa pätkätyöt nähdään väylänä kerryttää työkokemustaan ja rakentaa omaa osaamistaan. Pätkätyö saattaa näin ollen tarjota mahdollisuuden työhön, jota muuten ei olisi. Työmarkkinatilanteessa, jossa työllistyminen ei ole itsestään selvää, myös pätkätyömahdollisuuksia osataan arvostaa.

Erityisesti uran alkuvaiheessa työkokemus nähdään mahdollisuutena oppia ja kehittää omaa osaamistaan. Työsuhteen määräaikaisuus saattaa jopa kannustaa oman osaamisen ja asiantuntijuuden kehittämiseen, sillä osaamistaan kehittämällä työllistymismahdollisuudet paranevat. (Kakkonen & Parviainen 2006, 73.) Myös tässä tutkimuksessa haastateltavat tuovat esiin työkokemuksen hyödyllisyyden ja tärkeyden oman omaamisensa kannalta.

> *Tai että niinku – ett emmää ikinä kuvitellut, että mää pääsisin tekeen näin paljon ja näin erilaisia juttuja mun ensimmäisessä työpaikassa ja niinku näin nopeesti jotenkin… Musta tuntuu, että mä oon kehittynyt ihan älyttömästi ja niinku.*

> *Kokemuksesta ei oo haittaa. Pikemminkin hyötyä. en ehkä haluu tätä työtä tehä montaa vuotta. Intressit on kuitenkin muualla. Tää työ kuitenkin tarjoaa näkemystä asioihin. Sellaista, joka on olennaista tulevien töitten kannalta.*

> *Kyllä tuo mun edellinen työ oli niin nähty, että sieltä halus vaan pois. Ja mä aattelin ottaa askeleen eteenpäin omalla uralla. Vaikka tää nyt onkin sijaisuus. Tästä voi helpommin päästä muualle. Enemmän kokemusta. Mahdollisuuksia eteenpäin uralla*

Koska työnantajat arvostavat työkokemusta, työkokemus voi avata uusia mahdollisuuksia oman osaamisen rakentamiselle. Haastateltavat näkevätkin, että kerryttämällä työkokemustaan, on mahdollisuus jatkossa työllistyä helpommin. Tällä tavoin pätkätyöt voivat olla urakehitystä tukevia (Suutari 2003). Useat pätkätyösuhteet peräkkäin kuitenkin veivät uskoa vakaasta urasta.

> *Sitä yrittää uskotella itselleen, että no seuraava työ on jotain muuta, mut sit taas on tarjolla vaan määräaikanen pesti. Niinku ett kuka ne vakituiset duunit oikein saa?*

Vaikka jo työkokemuksen saaminen voi helpottaa tulevaisuudessa työnsaantia, omaa osaamista haluttiin kehittää aktiivisesti. Tämä saattaa johtua siitä, että haluttiin saada varmuutta omaan tekemiseen. Myös Paloniemi (2004) esittää tutkimuksensa perusteella, että laaja- ja monipuolinen kokemustausta tuo omaan osaamiseen varmuutta.

> *Tai jos ei tuntunut, että osaa, niin ainakin semmonen että mä haluun kokeilla. Tai niinku ett. Että halus oppia jostain vaikka opiskelijoitten ohjaamisesta tai just sitten opettamisesta. Että ottikin jotain kursseja tai tunteja ite piettäväks, koska ei ollu sitä opettajakokemusta. Mut haluaa, kun siihen on mahollisuus kerta, että niin niin sitä kokeilla.*

> *Mitäs muuta mun osaamiseen liittyy. No emmää tiiä, silleen että ehkä huomannu sen, että aluks pelkäs. Jossain vaiheessa mä oon miettiny aikasempina vuosina, että uskallanko mä niinku määrätä ihmisiä. Mutta kyllä sitä luottaa niinku omaan tekemiseen. Että tietää, että pystyy niinku.*

6.1.2 Pätkätöiden rasittavuudesta kumpuavat vakinaistamisen toiveet

Pätkätyöt voi tulkita rasittaviksi esimerkiksi sen perusteella, että haastateltavat liittivät epävarmuuden pätkätyöhön. Lisäksi tässä tutkimuksessa kaikki haastateltavat toivoivat vakituista työsuhdetta. Yksi haastateltavista teki pätkätöitä haastatteluhetkellä omasta tahdostaan, mutta myös hän toivoi tulevaisuudessa vakituista työtä eikä hän tälläkään hetkellä kokenut alle vuoden mittaisia pätkiä mielekkäinä.

Vähän niinku semmonen oma – toivoo just niinku että tuo jatkus.

Toivon, että tää vakinaistus nytte pikku hiljaa että toivosin että tää sauma kun tässä tulee nytte sitte… Että siinä nyt todettas, että mä oon nyt sit riittävästi meritoitunu ja olisin tarpeellinen tälle organisaatiolle – mulle saatas sitte vakinainen paikka luotua tänne. Se on tietenkin toive. Et ei siinä mitään realismia voi olettaakaan olevaks. Tiedän.

Tietenkin niin, että vakinaistuu. Se nyt on odotus. Mutta että vaikka – mitäs siinä nyt on tullu kymm – neljätoista –melkein neljätoista vuotta tehny näitä hommia täällä. Että kyllä sitä nyt toivos että siinä vaiheessa vois jo niinku todeta että tää osaaminen on riittävää ja vois niinku – Tarjota tälle organisaatiolle parastaan. Sen loppu työuran.

Tää on siis niinku aika syvältä. Työn aikana sä pohdit jatkoo. Ja sit taasku työt loppuu, sä pohdit uuestaan jatkoo.Mä haluun vakiduunin. Emmää jaksa roikkua tällei enää.

Se olis silleen kiva lähtis… Että kuten aikasemminkin sanoin niin se stressaa kun tulee se tuntuma, että entäpä sitten jos ei tulekaan jatkoa ja kaikki romahtaa siinä ja näin että – että kyllä sitä niinku aina toivoo – toivoo sitä mahollisimman nopeesti kuitenkin pääsevänsä pois…

Vakituisen työsuhteen toivosta huolimatta, haastateltavat kuitenkin ymmärsivät työelämän realiteetteja.

Ei semmosta. Et se on niinku ei. Ei semmosta sopimusta voida solmia. Et tota. Emmä oikeen. Emmä oo sitä hirveesti miettiny. Tai mä aattelen, et jos seuraava hanke. Niin ne on yliopistollakin monesti kolmevuotisia, niin ne vie taas niin paljon eteenpäin. Et jos mä haluisin vakituisen työn, niin mun pitäs perustaa oma yritys.

Samalla haastateltavat kuvasivat myös sitä, miten heidän tilanteensa on kytköksissä koko yhteiskuntaan.

> *Kaikki vaan siitä, että kun rahaa ei oo. Hommaa ois ihan hirveesti. Kun ei oo varaa palkata ketään tekemään. Niin onhan se niinku koko tällä alalla – koko koulutusalalla, ett varmaan muillakin, muillakin aloilla tällä hetkellä niin. Se on vaan niinku tosi surkee tilanne. Ett kun alas vaan ajetaan - kaikkia koulutusmuotoja. Vähennetään vaan rahotuksia. Se on tosi surullista. Ihan niinku koko yhteiskunnan kannalta. Sitten tää mun kannalta.*

6.1.3.1 Mikä muuttuisi, jos työsuhde olisi vakituinen

Useimmat haastateltavat katsoivat, että oma asenne työntekoon ei muuttuisi, vaikka työsuhde vakinaistettaisiinkin.

> *Ihan samalla lailla. Myöskin tarkoitan omaa panosta, niin ihan samalla – tää on se vanha tota niin tämmönen oletus tai tämmönen piilo-oletus ollu näissä organisaatioissa, että kun ihmiset vakinaistetaan, niin ne lopettaa työnsä. Se on ihan oikeesti – tätä käytetään edelleenkin. Ett sit jos sillä ihmiset tekee tuloksen niin kauan kun ne on niinku pätkissä ja sen jälkeen lopettaa sen. Mutta mutta ehkä jotkut tekeekin niin mutta mä en niinku ittestä en – en pysty ajattelemaan sitä. Mä mä oon semmonen – tykkään tehä asioita.*

> *Yhhmm. Emmä oikein tiiä, miten se vaikuttais. Koska niinku just ett vaikka mulla on se työsopimus vaan jouluun niin voisin..voishan joku aatella, että emmää niinku mietikään niitä keväänä asioita, kun emmää oo tällä sillon välttämättä. Mut jotenkin ite on vaan niin sitoutunut siihen, että – ett kuitenkin ajattelee sitä pitemmälle ja suunnittelee… ja tota kehittää, vaikka ei oo varmuutta, että onko ite siinä toteuttamassa. Niin niin siinä mielessä en välttämättä nää, että siinä nyt kauheesti eroo sitten… sitten vaikka oiskin toistaiseksi voimassa oleva.*

Pätkätyö saattaa aiheuttaa sen, että määräaikaiset ja vakituiset työntekijät joutuvat erilaisiin asemiin. Kun omaa hyödyllisyyttään yritetään todistaa työnantajalle ja kun oman työsuhteen jatko ei ole varmaa, voidaan joutua tilanteeseen, jossa työtehtävistä ei uskalleta kieltäytyä. Omat vaikutusmahdollisuudet työhön kutistuvat ja aikaa jää vain välttämättömälle, jolloin myös mahdollisuudet oman osaamisen systemaattiselle rakentamisellekin luonnollisesti kaventuvat.

> *Että jos ois niinku vakituisessa, niin pystyisin ehkä – kyl muuten pystyisin sanomaan moneen asiaan, että ei, ei kykene, että nyt on vaan niin paljon että. Ja sitten yhtäkkiä, kun on tämmönen jees ihminen, niin aatellaan, että se tekee nopeesti ja sille varmaan. Niin sitten huomaa, ett niitä on ihan liikaa niitä hommia.--- Kun mulla ois vaikka mitä ideoita. Mä (naurua) pistäsin tän ihan uusiks, mutta – ihan organisoinnista – mut tietäisin kyllä oikein hyvin, mitä muutoksia täällä kyllä tekisin, jos valtaa olis niin.*

Kun työsuhteen katkosvaihe lähestyy, eikä tulevasta ole tietoa, on hankala motivoitua. Samaan aikaan on pyrittävä osoittamaan oma hyödyllisyytensä organisaatiolle, jotta mahdollisuudet jatkoon säilyvät. Organisaation määrälliset joustavuuspyrkimykset kulminoituvat hyvin pätkätöiden katkosvaiheisiin. Niistä huokuu myös vallansiirtyminen työnantajalle ja lyhyen aika välin etu työnantajalle. Työnantajan edun mukaista on, että työntekijät ovat joustavia eivätkä kritisoi (Aro 2006, 206). Mikäli tietoa jatkosta työsuhteen jatkumisesta ei anneta tarpeeksi ajoissa, voi sillä Kakkosen ja Parviaisen (2006) tutkimuksen mukaan olla seurauksia organisaatiollekin: organisaation tapa ilmoittaa työsuhteen jatkumisesta viime hetkillä vaikuttaa siihen, että on mietittävä muita työllistymisvaihtoehtoja. Tämä puolestaan vie aikaa työnteolta.

6.2 Turhautuneisuus vs. tyytyväisyys

Kasvion (1994, 112) näkemys on, että nykyaikana työn tarjoama henkilökohtainen tyydytys menee turvatun työsuhteen edelle. Kuitenkin työnteon mielekkyys arvioidaan aikaisempaa huonommaksi (Aho & Mäkiaho 2012) ja määräaikaisuus on suurimmalle osalle vastentahtoista (Sutela 2006). Vaikka työ sisältöineen toisi nautintoa,

vastentahtoinen määräaikaisuus ja epävarmuus tulevasta saattaa vähentää tyydytystä tai työmotivaatiota.

Leinikin (2009) tutkimuksesta ilmenee, että epävarmuus työn jatkumisesta vie syyn kehittää osaamistaan. Epävarmuus työn jatkumisesta tarkoittaa myös sitä, että työn ohella on jatkuvasti etsittävä seuraavaa työpätkää. (Leinikki 2009.) Uuden työn etsiminen puolestaan kuluttaa niitä resursseja, joita muuten voisi suunnata oman osaamisensa kehittämiseen. Seuraavissa alaluvuissa kuvataan tarkemmin haastateltavien kokemuksia turhautuneisuutta ja tyytyväisyyttä aiheuttavista tekijöistä.

6.2.1 Työsuhteen pituus

Työsuhteen pituus vaikuttaa siihen, miten omaa osaamistaan voidaan syventää. Vaikka lyhyet työsuhteet eivät välttämättä tue työtehtävien syvällistä oppimista, erilaiset ihmiset, erilaiset ympäristöt ja uudenlaiset tehtävät nähdään silti usein mahdollisuutena osaamisen rakentamiselle. Turhautuneisuuden rinnalla saattaakin esiintyä tyytyväisyyttä siihen, että myös pätkätyösuhteet mahdollistavat oppimisen.

Osaamisen rakentamisen kannalta työsuhteen pituus korostuu. Haastatteluista käy ilmi sekä lyhyen että suhteellisen pitkän työsuhteen vaikutukset työtehtävien hallinnan tunteeseen. Useat, tiheään vaihtuvat työt ja työtehtävät tarjoavat vain taitoja sieltä täältä tai johtavat siihen tunteeseen, että työtä ei koskaan hallitse kunnolla ennen sen loppua.

> *Lyhyessä ajassa mä en kuitenkaan tuu pääsemään sinne huipulle. Saattaahan sitä saada jotain sieltä täältä.*

> *Huomaan osaavani monesta asiasta perusjutut, mutta syvällinen tekeminen on vielä hakusessa. Tuntuu, ettei koskaan hallitse työtä ennen kuin työsuhde loppuu.*

Työsuhteen katkeaminen sillä hetkellä, kun työ oli saatu kunnolla haltuun, kuvattiin ottavan päähän. Lyhyet työsuhteet saattavat aiheuttaa turhautuneisuutta ja katkeruutta. Miettisen (2007, 52) näkemys on, että juuri lyhyet työsuhteet yhdistettynä kilpailuun työpaikoista pakottavat työntekijät huolehtimaan myös koulutuspääomasta.

Turhautuneisuutta voi aiheuttaa se, että lyhyissä työpätkissä harvoin pääsee mukaan koulutuksiin. Tämä saattaa johtua siitä, että työnantaja ei koe olevansa etunsa mukaista kouluttaa työntekijää, jonka työsuhde päättyy pian (Miettinen 2007, 52). Kouluttaminen voi johtaa eriarvoiseen asemaan muiden työyhteisön jäsenten kanssa, mutta myös muut tekijät voivat lisätä turhautuneisuutta. Jo työsuhteen pituus itsessään voi aiheuttaa turhautuneisuutta.

> *No kyllä tulee mieleen, että muut saa paneutua työhönsä vuosia ja minä vaan nollasta kuukaudesta kahteentoista kuukauteen.*

Useat tutkimukset (esim. Leinikki 2009, Miettinen 2007, Kakkonen & Parviainen 2006) puhuvat sen puolesta, että lyhyet työsuhteet eivät parhaalla mahdollisella tavalla edistä osaamisen rakentamista. Lyhyet työsuhteet saattavat tarkoittaa sitä, että ydinosaamisen sijaan on kehityttävä monipuolisesti (ks. Leinikki 2009, 117), mikä saattaa kuitenkin tarkoittaa vain pintaraapaisua asioista. Miettisen (2007, 52) mukaan lyhyet työsuhteet eivät juuri edistä oppimista, joka syntyy vähitellen pitkällä aikavälillä työtehtävää suorittamalla ja samassa työyhteisössä toimimalla. Myös Kakkonen ja Parviainen (2006) havaitsivat tutkimuksessaan, että lyhyissä työsuhteissa työn omaksuminen, organisaation toimintatapoihin ja oman työn merkityksen ymmärtäminen jää vajaaksi, jolloin myös työn laatu kärsii. Leinikin (2009) mukaan työsuhteen epävarmuus työsuhteen jatkumisesta ei motivoi kehittämään osaamistaan.

Haastatteluissa työsuhteen pituus tuodaan esiin myös toiselta näkökantilta; pidempi aikaiset työsuhteet mahdollistavat sekä tunteen osaamisesta että syvemmän osaamisen.

> *No siis kuitenkin ne tehtävät on -- tai on kokenut niinku että on niissä tehtävissä koko ajan jollain tapaa niinku parantu ikään ku se ajan tasalla oleminen. Että tajuaa, mitä on ollu tekemässä ja ehkä vähän niinku ei - ei vaan silleen reagoi mitä tulee vastaan*

> *Olen päässyt työhön käsiksi, koska työpätkä ei ole ollut liian lyhyt. Oon kokenut hallinnan tunnetta. Olen päässyt ikään kuin pintaa syvemmälle. Niin, ettei aina tarvi kysyy muilta. Saatan tietää jotain kysymättäkin.* [---] *Työsuhteen pituus vaikuttaa siihen, että ehdin sisäistämään asioita. Kun*

vertaa alle puolen vuoden työsuhteisiin. Työsuhteen pituus vaikuttaa myös viihtyvyyteen.

Tuntuu siltä, että osaa niinku homman eikä tarvi hirveesti miettiäkään. Että ainahan sitä jotain uutta tulee ja näin mutta on tullu semmonen kokemus ja varmuus tullu, että kun ennen oli epävarma ja kyseli, että onkohan tää ja nähdäkseni ja muistaakseni.

Työsuhteen pituus voi tukea osaamisen kehittymistä myös siinä mielessä, että työyhteisöstä on löydetty oma paikka.

ja kyllähän mä oon ollu täällä siis tosi pitkään, mutta musta tuntuu, että vasta viime vuoden aikana oon niinku löytäny sen tota sen todellisen hyvän paikan että aina tuntu, että oli niinku jonkun tontilla että.

6.2.2 Aikaisemman osaamisen hyödyntäminen

Ett tää on niinku – tää on mulle nyt niinku tavallaan uutta oppimista – että mä opin nyt ihan hirveesti uutta. Että tää on mulle ihan vieras kenttä ollu aikasemmin. Mutta tota niin. Mikä on siinä hienoo, että vaikka se asia on tavallaan mulle ihan uutta, että mulle ei holistinen opiskelijakeskeinen ohjaus – ikinä kuullukaan siitä – niin sit mä huomaan, että vitsit. Mähän oon ollu tuolla kentällä toimimassa.

Edellä oleva sitaatti kuvaa sitä, että uusi työ voi vahvistaa kuvaa omasta osaamisesta, vaikka työtehtävät olisivatkin hyvin erilaisia kuin ennen. Vaikka koettiin, että nykyisessä työssä ei välttämättä voida hyödyntää kaikkia vahvuuksiaan, työstä yritettiin etsiä positiivisia puolia. Parhaan mukaan yritettiin myös hyödyntää aiemmin kerrytettyä osaamista, vaikka se olisikin melko erilaista kuin nykyisen työn vaatimukset. Seuraavassa sitaatissa haastateltava kuvaa sitä, miten hän on voinut haastatteluhetkisessä työssään hyödyntää vahvuuksiaan.

En ehkä ihan sillai. Ei tää nyt ehkä ihan niinku sitä mun ydintä oo mutta… Mutta mun semmosta niinku mun niin – mun mielestä mun osaaminen on kuitenkin siellä, joka linkittyy näihin kansainvälisiin opiskelijoihin ja kansainväliseen henkilökuntaan että mulla on niin paljon kokemusta siitä. Että se nyt puuttuu tästä. Mutta – mutta tää on nyt sit taas – mä sanoisin, että ei tää oo hyödytön eikä huono. Mutta tää antaa sit taas mulle niin paljon uutta – näkökulmaa asioihin. Paljon semmosta niinku tähän ohjaamiseen. Kun kuitenkin pedagogiikan – kun nää on kasvatustieteilijöitä suurin osa – niin mä luen tätä sit kuitenkin työelämän näkökulmasta, että emmä kuitekaan luovuta sitä mitä mulla on vanhastaan. Että mä peilaan tätä mun omien kokemusten kautta. Että mä luen tätä niin että tästä on hyötyä.

6.2.3 Mielekkäät työtehtävät vs. rutiinihommat

Ihmiset pyrkivät kehittymään omien kykyjensä edellyttämällä tavalla ympäristön tarjoamissa puitteissa. Sopivat haasteet ja tuki edistävät osaamisen kehittymistä. (Kivistö & Kalimo 2000, 126.) Työtehtävien mielekkyys ja haasteellisuus sekä niiden mahdollistama oppiminen ja itsensä kehittäminen vähentävät määräaikaisuuden kielteistä kokemista (Kakkonen & Parviainen 2006, 82).

Useimmat haastateltavat kokivat olevansa oikeita henkilöitä haastatteluhetkisen työnsä hoitamiseen. Siitä huolimatta pätkätöiden mielekkyys vaihteli tämän tutkimuksen aineistossa.

Noh, täytyy sanoa, että eihän tää mitään rakettitiedettä oo… … joskus sitä oikeen ilahtuu, kun tulee joku probleema. Saa oikeesti miettiä ja kehitellä. Kyllä tää nyt menee, että ei tää nyt niin haasteellista oo. No, ihan sopivan haasteellista…

No tietenkin se, että et ne on aika haastavia nää tehtävät – tehtävät. Että joutuu suunnittelemaan että että – ihan oikeesti tällaset niinku vähä niinku blancotyyppisiä tilanteitaki on, ett pitäs niinku oikeesti keksiä, että mitenkä joku asia tullaan ikään ku tekemään. … Se on haastavaa ja sitte

> *haastavat asiat tuntuu – tuntuu hyvältä sitten kun niistä pääsee yli. Ja kun mä en oo – mä en oo tyyppinä semmonen joka kauheesti stressais näitä asioita niin niin sit se ei niinku tuota mulle mitään tämmöstä.*

> *Se menee vähän niin, että tää pätkäjuttu syö tätä ajattelua. Mä tiiän, että tää on yks pieni pätkä. Tai emmä tarkota, että… haluun siis tehä työni hyvin. Mut mä vaan meen aamulla duuniin ja oon siellä. Ei tarvi miettii haasteita.*

Osa haasteltavista koki joutuneensa rutiinihommiin, osa puolestaan koki saavansa tehdä unelmiensa työtä. Kun toiset kokivat, että voivat käyttää vahvuuksiaan nykyisessä työssään, osa puolestaan koki, että heidän kykynsä menevät hukkaan. Toiset haastateltavat kokivat, että heillä olisi resursseja enemmänkin, mutta niitä ei ole nykyisen työn oloissa mahdollista hyödyntää. Suurin osa oppimisesta ja kehittymisestä tapahtuu osana normaalia työtä, jolloin mahdollisuus käyttää osaamistaan ja ammattitaitoaan korostuu. Tämä kuitenkin edellyttää proaktiivista toimintatapaa, joka korostaa vaikutusmahdollisuuksien ja luottamuksen lisääntymistä. (Antila & Ylöstalo 2000, 34.)

Tyytyväisyyttä voi lisätä myös se, että työtehtävät nähdään osaamisen rakentamisen mahdollisuutena.

> *Ja kyllä musta ainakin tuntuu, että mun osaaminen on koko ajan tuolla kehittynyt ihan hirveesti ja eihän niinku tavallaan koulutuksen aikana niinku osannu vielä mitään käytännön juttuja tehä. Että tuntuu, että no ehkä sieltä nyt jotain hyötyä ollu sieltä koulutuksestakin. Mutta tuossa työssä sitä on vasta niinku tavallaan oppinut ja se asiantuntijuus lähtenyt kehittymään.*

Pätkätyö voi tarkoittaa siirtymiä samankin työyhteisön sisällä erilaisiin tehtäviin, joka voi tarkoittaa siirtymistä enemmän mielekkäistä työtehtävistä rutiininomaisempiin, vähemmän mielekkäisiin työtehtäviin.

> *Nii-in. No kyl mä. Sillon mä oon varmaan konkreettisimmin huomasin sen, että miten tota niin ni… öö.. Multa ei odotettu* [ammattinimike poistettu]

samanlaista aloitteellisuutta. [pätkä poistettu] *Että sitten sitten sitten… Mun odotettiinkin olevan niinku äänetön, äänetön toimija enemmän. Että että… se alku oli vaikeeta. Kyl mä sen muistan. Että mä niinku taistelin omassa mielessäni sen kanssa, että no niin nyt sä oot* [ammattinimike poistettu], *ole hiljaa. Sulle ei kuulu niinku tämä opetuksen kehittämistyö samalla tavalla kun mitä… Mut että se varmaan niinku meni sitten ohi. Että kyllä mä koen, että sitten… sitten tota niin niin tavallaan sitten muistettiin, että olin.. kyllähän mä tiesin niistä asioista ihan yhtä paljon kuin ennenkin. Mutta että kyllä se alku oli.. se oma… niin se oli varmaan mun mielestä vielä enemmän kun muilla. Mut ehkä… ehkä jossakin koin sanoin… puhuin ehkä vähän niinku liikaa ja. Ja ehkä mulle osoitettiin se paikka, paikka sitten siinä. Et se ois varmaan ollut helpompaa uudessa yhteisössä ehottomasti niinku muuttaa roolia tuolla tavalla. Pois siitä tavallaan niinku avustavaan rooliin* [pätkä poistettu] *Ja valmistelee ja niin ja sillä tavalla hoitaa asioita, mutta ei sitten oo niin itsenäinen toimija.*

6.2.4 Monipuoliset työtehtävät ja vastuu

Tyytyväisyyttä lisää se, että pätkätyöt ovat avanneet uusia näkökulmia työhön ja mahdollisuuksia tehdä erilaisia tehtäviä. Vastuun antamisella on tärkeä merkitys osaamisen rakentamisen kannalta, koska vastuu motivoi ja avartaa työnkuvaa.

Oon määräaikaisuuksien kautta alkanu hahmottaa laajasti työelämään ja työhyvinvointiin tai hyvinvointiin liittyviä asioita. Ne on oleellisia asioita missä tahansa työskentelenkin.

Niin kyllä mä niinku yleensä yleisesti ottaen tykkään siellä olla. Ett just se, että pääsee tekeen niin monenlaista hommaa. Pääsee oikeesti niinku itsenäisesti. Tai niinku on sitä vastuuta ja mahollisuuksia tehä sitten kaikenlaista. [---] *Ja sitten se niinku tavallaan vastuu, mikä mullekin siinä heti annettiin. Niin kyllähän se tuntuu myös hyvälle, että niinku ei jotenkin*

aatella, ett no ei toi osaa mitään. Vaan niinku luotetaan siihen, että mä oon ehkä.. Ehkä se nyt selviää tästä tilanteesta itekin.

Tai ne ois alussa tarjonnut mulle sellasta niinku niinku osa-aikatyötä pitemmälle ajalle. Mikä ei ollu mulle millään tavalla niinku mielekäs. Niin sit mä ite ehotin, että entä jos mä ensiks tulisin tekeen niinku niinku vähäks aikaa harjottelijaks ja sitten sais niinku tota niinku lyhyemmän pätkän sitä ihan kokoaikasta työtä. Ja silleen. Silleen mä sitten niinku päädyin sinne taloon ja yhtäkkiä mulla olikin kaikenlaisia muita työtehtäviä. Ihan. Tapahtu sellasia niinku sairaslomia muilla ja tällasia ja sit yhtäkkiä mulla olikin.. olikin sitten ihan eri työnkuva, kun mitä mä olin sinne tullut tekemään. Mutta ei se mua yhtään haitannut, koska mä ihan mielelläni otin siihen sen koulutuspuolen ja opiskelijoitten ohjauksen esimerkiks mukaan, koska pelkkä hanketyö on kyllä vähän tylsää. Et sitten ei kyllä yhtään haitannut mua mitenkään ja mä oikestaan vähän niinku haalinkin siellä niitä erilaisia työtehtäviä sitten ihan ite.

6.2.4.1 Työtehtäviin vaikuttaminen ja oma-aloitteisuus

Kaikki haastateltavat kokivat voivansa vaikuttaa työhönsä edes jollakin tasolla, joskin vaikutusmahdollisuuksien määrä vaihteli paljon. Sinänsä tämä tutkimus ei tue sitä näkemystä, että parempi koulutus takaa paremmat vaikutusmahdollisuudet (Elovainio & Heponiemi 2011, 95).

Oman osaamisen rakentumista pyrittiin parantamaan oma-aloitteisuudella. Oma-aloitteisuus ilmeni tässä aineistossa innostuneisuutena ottaa asioista selvää ja kokeilla uusia asioita. Tämän lisäksi oma-aloitteisuutta ilmeni töissä, joiden osaamisvaatimusten arvioitiin olevan alemmat kuin oma osaamistaso. Kummassakin tapauksessa omaa toimenkuvaa pyrittiin aktiivisesti laajentamaan. Tällä pyrittiin vahvistamaan omaa osaamistaan tai käyttämään koko osaamispotentiaaliaan.

No varmaan siitä niinku, ett halus päästä mukaan mahollisimman monenlaiseen juttuun saamaan kokemusta mahollisimman erilaisista.. erilaisista töistä ja tuntu, että niinku halus… halus silleen just kehittää

itteensä. Ja sitten sekin, että niinku siellä näki, että ihmisillä on kauhee niinku kiire ja niillä on liikaa töitä. Ja sit kun ite ite vaan niinku tuli uutena tavallaan ja sitten ei ollu sitä työnkuvaa niin täynnä. Niin sit oli semmonen olo, että no mä voisin auttaa tossa ja ehkä mä voisin tehä myös tätä.. silleen. Niinku tarjoutu sitten niihin juttuihin.

Haalin. Haalin selkeesti lisää haasteita. Ja menin mukaan niinku sinnekin mihin ei varmaan ois ollu pakko mennä. Olin mukana kaikissa kehittämiskokouksissa ja….

Antilan ja Ylöstalon (2000, 35) tutkimuksen mukaan proaktiivisella työpaikalla työn oppiminen on arvioitu pidemmäksi kuin perinteisillä työpaikoilla, koska vaatimustaso on korkealla ja ilmeisesti myös työntekijöiden osaaminen on vahvaa. Osaamistason nousu ja vaikutusmahdollisuuksien lisääntymisen voidaan katsoa olevan yhteydessä toisiinsa. (Antila & Ylöstalo 2000, 35.) Kivistö ja Kalimo (2000, 133) nostavat omatoimisuuden kehittymismahdollisuuksien yhdeksi avaintekijäksi. Tässä tutkimuksessa haastateltavat tuovat useaan otteeseen esille sen, millainen merkitys oma-aloitteisuudella on heille ollut.

Ja siellä oli ihmisiä sairaslomalla tai sitten semmosia niinku… kenen työtehtäviin ois pitänyt mennä mukaan… niin sitten se ihminen ei ollutkaan siellä. Vaan oli sairaslomalla. Ja sit mun piti vaan ottaa ite haltuun se asia. Tai totta kai niinku työkavereilta sai apua. Mut että. Mut ei ollut niin selkee se työnkuva, mihin mä siellä tulin. Niin ei sit kukaan oikein osannut siihen perehdyttääkään. Siellä oli kyllä aikamoista..Vaati ihan hirveenä..niinku omaa.. oma-aloitteellisuutta se..se alku.

No mielestäni koko ajan on ollu hyötyä siitä, että mä oikeesti koko ajan oon haalinu itelleni niitä.. ja laajentanu ite oikeesti sitä omaa työnkuvaa, koska se oli vähän jännä se tilanne, kun mä sinne menin, koska just tavallaan se työnkuva vaan lähti muuttumaan ja ite lähin sitä muuttamaan. Kukaan ei siellä mulle oikestaan sanonut, sanonu, että tee tätä, tätä ja tätä. Vaan mää vaan niinku ite ehotin, että voisinks mä tehä tätä ja voisinko olla tässä mukana. Ja sitten, että missä sitä tarvetta oli

niin sit siihen niinku mut..tai jotenkin vaan niinku menin. Mut mielestäni se on niinku mulle ollut ihan älyttömän hyvä juttu, että mää oon tässä vajaassa kahessa vuodessa saanut ihan älyttömästi työkokemusta eri jutuista.

No, ehkä se on enemmän ollu kuitenki omasta alotteesta. Ett just. Vaikee sanoo. Et kyllähän tuolla töissäkin niitä haasteita koko ajan tulee ja ja… niitä on niinku annettu, mutta kyllä niitä on niinku itekin halunnu ottaa.

Oman osaamisen kannalta on tärkeää, että kysyy muilta tarvittaessa. Münchhausenin (2008) tutkimuksessa määräaikaisessa työsuhteessa olevat nostivat muilta kysymisen parhaaksi tavaksi rakentaa omaa osaamistaan. Myöntämällä omat puutteensa avautuu mahdollisuus oppia. Esimerkiksi perehdyttämistä kannattaa itsensä ja osaamisensa takia vaatia. Toisin sanoen työyhteisön osaamista on osattava itse hyödyntää.

Mä oon niinku tottonu siihen, että mulla ei oo ketään. Niinku hankkeen edelliset tapahtumat on siitä lähettävä. Ja sit on vaan niinku ruvettava kysymään. Ruvettava verkostoitumaan. Hei, mä en tiedä. Että musta se on tosi tärkee, että myöntää sen, että mä en tiedä. Ja sanoo muillekin, että mä en osaa. Että mä en tiedä. Että perehdyttäkää mut tähän nyt. Ett se, että vaatii sitä perehdyttämistä. Niin sekin on tavallaan niinku semmonen että moni nuorempi ja kokemattomampi ei niinku kehtaa että nyt ei voi keltään kysyä, kun mä oon ihan pihalla. Ett se että sillonhan sä perehdyt paremmin, kun sä sanot, että sä tarviit perehdyttämistä. Koska se on tosi tärkee. [---]*”Kun kyllähän mun täytyy hahmottaa isoja paloja mihin nää nyt niinku – mihin mä nää nyt sijotan. Niin semmoset on tosi tärkeetä. Että on joku joka opastaa, jolla on niinku pitkä kokemus.*

Oman osaamisen kartuttaminen voi liittyä myös sisäiseen motivaatioon.

Et se oli jotenkin niinku sen näyttämistä, että okei mä en saa olla lehtori mutta tota mä haluun olla ees muodollisesti kelpoinen opettaja että.. että se mä haluan olla. Teinpä mitä työtä tahansa, niin ni… niin ainakin mä oon mielestäni omasta mielestäni oppinut ton pitkän jakson aikana jo

paljon opetustyöstä ja tota niin ni mä oon muodollisesti kelpoinen opettaja sitten mitä teenkään. Et sillä tavalla vaikka oli pätkätyöläinen, niin se ei vienyt pois sitä, etteikö sitä ois kehittänyt opetusta taikka sitä koulutusta että.. että mä muistan.

6.3 Sosiaalinen tuki osaamisen rakentamiselle

Filander (2006, 52) huomauttaa, että kiinteistä ammatillisista identiteeteistä ja työnkuvista ollaan siirtymässä kohti yhteistä työmaata ja toimenkuvattomia tehtäviä, mikä edellyttää työntekijöiltä sosiaalistumista ennemmin työyhteisön jäseniksi kuin oman ammattikulttuurinsa edustajaksi. Usein kuitenkin ajatellaan, että pätkätyöläinen kantaa vastuun oman osaamisen rakentamisesta pitkälti yksin. Tässä tutkimuksessa haastateltavat toivat esille myös sosiaalisen tuen merkityksen osaamisen rakentamiselle. Haastatteluissa esiin nousi erityisesti työyhteisön merkitys. Omaa työyhteisöä kuvattiin pääosin myönteisesti, mutta myös vastakkaisia kokemuksia tuotiin esiin.

Sen lisäksi, että työyhteisö vaikuttaa pätkätyöläisen osaamisen rakentumiseen, on määräaikaisten työsuhteiden käytöllä vaikutusta myös työyhteisöön. Jos vaihtuvuus on suurta, voi työyhteisön eheys ja ilmapiiri kärsiä (Lehto ym. 2005, 49). Runsas määräaikaisten työsuhteiden käyttö on yhteydessä myös työn kuormittavuuteen (Elovainio & Heponiemi 2011), ja se saattaa näkyä osaamisen kehittämisen mahdollisuuksissa.

Seuraavissa alaluvuissa kuvataan työyhteisön ja ilmapiirin merkitystä pätkätyöläisen osaamisen rakentamiseen sekä pätkätyöläisen asemaa työyhteisössä. Lisäksi kuvataan vielä kontaktien luomisen merkitystä pätkätyöläisen kannalta.

6.3.1 Työyhteisö

Usein ajatellaan, että määräaikaisena työskentelevät kuuluvat varsinaisen ydinhenkilöstön ulkopuolelle. Toisaalta määräaikainen työntekijä voi aivan yhtä hyvin kuulua organisaation ydinhenkilöstöön, kuten moni tämänkin tutkimuksen haastateltavista. Paloniemen (2004) tutkimuksessa todettiin, että lähin työyhteisö on keskeinen konteksti oman osaamisen kehittämisessä. Parhaimmillaan – kuten haastateltava alla kertoo – työyhteisöstä saa voimaa, joka tukee osaamisen rakentamista.

> *Siis tuota tää on varmaan niinku yks asia, miks tuntuu, että tuolla työpaikassa on niin mukava olla ja se että niinku työkavereilta saa niinku positiivista palautetta. Voi niiltä saada joskus negatiivistakin mutta enimmäkseen positiivista. Ja siellä niinku oikeesti saa niinku tuntee ittensä tarpeelliseksi niin että. Nytkin kun on tämmönen epävarma tilanne, niin työkaverit sanoo, että mitä me tehään, jos sä et oo täällä keväällä. Niin se tuntuu tosi hyvälle, että mä oon oikeesti tarpeellinen ja että niinku siellä arvostetaan ja aatellaan, että osaat ne hommat. Niin se on ihan älyttömän voimauttavaa*

Sutelan (2006) tutkimuksen mukaan määräaikaiset palkansaajat kokivat asemansa työyhteisössä pääosin suhteellisen hyväksi. Tosin hän arvioi, että määräaikaisuuteen liittyvä epävarmuus saattaa heijastua omiin kokemuksiin työyhteisössä. (Sutela 2006, 242.) Leinikki (2009, 105) on lisännyt tähän, että jos pätkätyöläinen ei ole työyhteisönsä ainut määräaikaisessa työsuhteessa oleva, tunne yhteisöön kuulumisesta voi olla voimakkaampi. Tässä tutkimuksessa haastateltavat kokivat asemansa työyhteisössä pääosin hyväksi ja hyvää työyhteisöä arvostettiin.

> *Joissakin työyhteisöissä olin niin sanotusti alempana, mutta yleensä määräaikaisuus ei ole näkynyt juurikaan.* [---] *Mä koen, että on tosi tarpeen, että työpaikalla kunnioitettaisiin muita ja tehtäisiin yhteistyötä, kannustettaisiin työkavereita.*

Sillä, onko työyhteisössä muita määräaikaisia, ei näyttänyt olevan juuri merkitystä sen kannalta, millaiseksi oma asema työyhteisössä nähtiin, joskin työyhteisön muilta määräaikaisilta koettiin saatavan vertaistukea.

> *Mutta se tuo just sitä hyvää vertaistukee. Ett joku muukin on tämmösessä pätkässä ja joku on monivuotisessa projektissa ja joku on parivuotisessa. Kaikilla on sama tilanne. Sit kun se loppuu niin se loppuu. Sit seuraava työpaikka.*

Vertaistuki näkyy myös seuraavasta sitaatista. Työelämän muutos on joidenkin tutkijoiden mukaan johtanut siihen, että selviytyäkseen työmarkkinoilla voittajana, kilpailua on käytävä myös lähimpien työtovereiden kanssa (esim. Kasvio 2007). Tässä tutkimuksessa pätkätyöläiset olivat kokeneet kilpailua työyhteisössään. Tämä ilmeni joidenkin työyhteisön jäsenten mustasukkaisena suhtautumisena omiin työtehtäviinsä. Tämä kuvastaa sitä, mistä Sennettkin (2002) on kirjoittanut: omaa hyödyllisyyttä organisaatiolle halutaan korostaa. Pätkätyöläisten omasta näkökulmasta työelämän ja taloudellisen epävarmuuden aiheuttama kilpailu kyllä nostettiin esiin, mutta siitä huolimatta muita haluttiin tukea. Kilpailemisen sijaan korostettiin mahdollisuuksia oman osaamisen rakentamiseen.

> *Mutta sitten kun on hyvä työyhteisö ja oikestaan kaikki samassa veneessä nii niin ei siinäkään kokenut sitten niinku mitenkään itseensä poikkeukselliseksi että se kuulu siihen arkeen että niitä – taas tuli haku ja aina toisiamme autettiin että vaikka käytännössä kilpailtiin myöskin keskenämme että mutta jotenkin – siitä jo puhuttiinki ja aina kun kun löydettiin joku paikka mistä vois hakee niin annettiin kaverillekin vinkkiä – yhdessä kiikutettiin hakemuksia sitten että…*

6.3.2. Ilmapiiri

Aro (2006) on todennut työyhteisön ilmapiirin vaikuttavan osaamisen rakentamisen mahdollisuuksiin. Tässä tutkimuksessa työyhteisön ilmapiiri koettiin pääosin hyväksi. Joissakin tapauksissa nykyisen työyhteisön ilmapiiriä pidettiin edelliseen työpaikkaan verrattuna huonompana, ja erityisesti näissä tapauksissa työilmapiiri tärkeys nostettiin esiin.

> *On sitä kyllä oppinut arvostamaan sitä niinku hyvää ja toimivaa työyhteisöä että – siinä nyt ei ollut mitään kateutta eikä sen kummempaa noppailua ja että hyvin kannusta ilmapiiri kaiken kaikkiaan*

Työyhteisön ilmapiiri voi vaikuttaa siihen, miten asioista keskustellaan työyhteisössä. Yksi haastateltava kuvaa alla ensin toimivaa työyhteisön vuorovaikutusta ja sen jälkeen

tilannetta, joka ei ole optimaalinen osaamisen rakentamisen kannalta. Työpaikan ilmapiiri ja luottamus heijastuvat siihen, miten omaa osaamista ja tietoa uskalletaan jakaa (Otala 2001, 28).

> *Ei niinkään välttämättä sellaset niinku asioiden kirjaimellinen – säännösten niinku perässä meidän pitää toimia tällä tavalla. Niitten kirjaimellinen noudattaminen. Vaan enemmän semmonen,että avoimesti toimitaan ja selitellään ihmisille ikään ku se miten tässä on toimittu.*

> *Mut tämmösessä organisaatiossa tyypillisesti saatta tulla sellanen niinku jos ei mitään lainsäädäntöö tai asetuksiin liittyviä tiiätkö sellasia mitä pitää noudattaa vaan tulee tällasia kirjottamattomia sääntöjä. Me ollaan aina toimittu tällä tavalla.*

Yhteisten tavoitteiden tunteminen auttavat yksilöä ymmärtämään, miten oma osaaminen ja osaamisen rakentaminen suhteutuvat laajempaan kokonaisuuteen. Työyhteisön visioiden ja tavoitteiden tunteminen auttavat myös tulevaisuuden työkyvyn säilyttämisessä (Otala 2001, 34). Mikäli vuorovaikutus ja ilmapiiri koetaan huonoksi, voi muilta saatu tuki oman osaamisen rakentamiselle jäädä pieneksi. Lopulta tällaisella toiminnalla voi olla vaikutusta koko organisaation tuottavuuteen. Jos ilmapiiristä ja oppimista tukevasta työpaikan kulttuurista ei pidetä huolta, voi se heijastua Julkusen (2008) mukaan työn tuottavuuteen. Tämä saattaa korostua entisestään silloin kun työyhteisössä on määräaikaisia, ja etenkin jos työntekijät vaihtuvat usein.

Työpaikan kulttuuri voi rajoittaa pätkätyöläisten osallistumista työtehtäviinsä liittyvään päätöksen tekoon, sillä heillä ei muiden työntekijöiden silmissä ole kokemuksen tuomaa arvostusta. (Lehto ym. 2005, 75). Osaamisen rakentamisen kannalta paremmassa tapauksessa työyhteisö kannustaa avoimuuteen ja uusista toimintatavoista keskustelemiseen. Pätkätyöläisen osaaminen katsotaan yhtä tärkeäksi kuin muidenkin.

> *Se on semmonen ihan kiva tila, ett joku älyää kysyä, ett minkä hemmetin takia. Miks – miks meidän pitää nyt aina tehä näin. Ja sit niinku tulee tietsä semmonen kokemus, että että – ettei koe, että meillä on perusteita*

> *sille. Voidaan keskustella avoimesti ja hyvässä hengessä. Tulee uudenlaisia toimitatapoja.*

Organisaatiotason seurauksia voi olla myös sillä, että työyhteisö ei ole avoin työtehtävien sisältöjen uudelleen muotoilulle niin, että kaikki voisivat hyödyntää osaamistaan parhaalla tavalla.

> *Mutta että niinku sitä vois tehä yksilöllisemmäks vähän niinku eri suuntiin. Kehitellä vaikka sitä. Ja se oli innostavaa kyllä. Sama kun totta kai niinku OPS-työ. Kyllä mä niinku koko ikäni tai loppuun saakka olin kiinnostunut OPSin kehittämisestä että… että sitten kun sitä löy… löys niitä muotoja, että miten sitä tehtiin niinku yhessä ja yhteistyössä henkilökunnan kanssa niin kyllä mä koen että siinä… siinä kannattas myöskin sitä amanuenssin asiantuntijuutta käyttää. Käyttää sitten siihen, että mihin suuntaan sitä OPSia sitten tehään.*

Myös Miettinen (2007) havaitsi tutkimuksessaan, että määräaikaisille kertynyttä osaamista tai näkemyksiä työstä ei organisaatioissa aina osata hyödyntää. Oman haasteensa tuovat organisaatiouudistukset, jotka ovat saattaneet muuttaa joidenkin työnkuvaa, jolloin aiemmin näytetty osaaminen on saatettu – ainakin vähäksi aikaa – unohtaa. Myös tämä kuvastaa sitä, että organisaatiotasolla ei aina osata hyödyntää työntekijöiden osaamistasoa optimaalisesti.

> *Mulla meni kauheesti aikaa niitten opetteluun. Sitten kun se ei ollut mun sydämenasia. Että varmasti en siinä en mitenkään niinku ollu ollu – parhaimmillani ollu. Että joku muu* [sana poistettu] *teki ne paljon nopeemmin ja paremmin. Ja sitten taas niinku mää oisin ehkä voinut tehä joitakin asioita – sitten käyttää sitä omaa osaamista hyödyllisemmin, jos se ois ollu mahollista.*

Sennettin (2002, 51) mukaan tilapäinen ja tehtäväkohtainen työvoima muuttaa työntekijöiden tapaa työskennellä yhdessä. Selkeärakenteisessa organisaatiossa, komentoketjupyramidissa jokainen hoitaa oman hommansa ja täyttää oman tehtävänsä. Muuntuvaisessa, tilapäisessä ja tehtäväkohtaisessa työssä yrityksen tulevaisuutta ei voi

ennustaa. Sennett (2002, 62) jatkaa, että rakenteellisesta muutoksesta johtuvat vajeet ovat vähäinen institutionaalinen lojaalius, työntekijöiden välisen epämuodollisen luottamuksen mureneminen ja institutionaalisen osaamisen heikkeneminen.

6.3.3 Pätkätyöläinen – työyhteisön täysivaltainen jäsen?

Lehto ym. (2005, 105) huomasivat, että määräaikaisuutta ei nähty ongelmallisena työyhteisön kannalta, mikäli määräaikaiset työsopimukset olivat pitkiä tai palkatut henkilöt entuudestaan tuttuja. Kuitenkin Baumanin (2002, 178–179) näkemyksen mukaan pätkiin jaettu työ takaa, ettei tilaisuutta keskinäiseen uskollisuuteen enää ole.

Tässä tutkimuksessa haastateltavat kokivat useimmiten voivansa kääntyä työhön liittyvissä ongelmatilanteissa työyhteisönsä puoleen, joskin joskus ongelmia kannettiin myös kotona pohdittaviksi. Sutelan (2006, 239) mukaan määräaikaisissa työsuhteissa olevat usein varovat puuttumasta työympäristön epäkohtiin. He myös kokevat, ettei heidän mielipiteensä ole yhtä painavia kuin vakinaisten palkansaajien. Tämä saa osittaista tukea tässä tutkimuksessa, sillä osa haastateltavista koki, että pätkätyö ei tue asioihin vaikuttamista.

> *Että vois olla, että oisin paljon suoremmin niinku sanoisin tai tiedän, että (naurua) sanoisin, mitä mieltä oon, eri henkilöille. Että nyt oon sitten ehkä joutunut oleen diplomaattina, mikä musta saattaa sitten olla ihan hyväkin asia.*

Työsuhteen kesto voi vaikeuttaa osallistumista (Lehto ym. 2005, 75) ja myös työsuhteen kesto saattaa vaikuttaa siihen, millaiseksi työn tekeminen ja työyhteisöön liittyminen koetaan (Kakkonen ja Parviainen 2006, 52).

Eroja pätkätyöläisen ja vakituisen työntekijän kohtelulle ilmeni koulutukseen pääsemismahdollisuuksissa ja työnantajan arvostuksessa. Koulutuksen tarjoaminen kertoo työnantajan halusta panostaa inhimilliseen pääomaan ja työntekijän säilyttämiseen. Työnantajan tarjoama koulutus tukee myös todennäköisyyttä löytää uusi työ. (Jokinen & Luoma-Keturi 2006, 66–67). Korkeasti koulutetut ovat muita määräaikaisia tasavertaisempia vakinaisten työntekijöiden kanssa koulutuksen suhteen (Sutela 2006, 239), mutta tämä tutkimus osoittaa sen, että korkeakoulutetut

pätkätyöläisetkään eivät välttämättä pääse työnantajan järjestämiin tai tukemiin koulutuksiin.

> *Ja sit niinku tuollakin on monet* [sana poistettu] *lähetetty semmoseen esimiehen – mikä se on – semmonen kahen vuoden koulutus. Niinku just tommosiin töihinkin se niinku auttas. Mikä vois mullekin olla – jos saan tuolla vielä pitempään olla – niin ihan hyvä. Mä sanoinkin sille, että haluisin. Mutta ei ne lähetä mua sinne, koska mulla on vuoden työsopimus.*
>
> *Määräaikasuudesta johtuen en juuri pääse koulutuksiin.*
>
> *mut sitten kyllä itse rupesin miettimään että että mä olin niinku tota määräaikanen että katsottiinko sit kuitenkin että muhun ei kannata investoida kuitenkin kalliiks tuli pitkä koulutus ett oisin mä tässä määräaikasuuden sisällä ehtiny ne niinku tehdä mutta että –*

Työnantajan ei aina katsottu suhtautuvan pätkätyöläisiin kovin arvostavasti. Arvostamisen sijaan heistä saatetaan yrittää ottaa suurin hyöty pienimmällä hinnalla. Arvostamisen puutetta saatettiin kokea myös siksi, että pitkään jatkunutta määräaikaista työsuhdetta ei ole vakinaistettu.

> *Mut kun olin vaan niinku alun perin menny sinne toimistotyöntekijäks tai projektityöntekijäks niin sitten se ei niinku jotenkin edenny se asia. Ett vaikka se mun työnkuva siellä muuttu, niin se ei näkyny niinku sit siinä mun työsopimuksessa tai palkassa. Ja sitten tuntu, että ei arvosteta. Tai ei pidetä niinku samanarvosena kun muut. Mutta muilta työkavereilta saanu ihan hirveesti tukee tässä asiassa* [naurua].

Muiden työyhteisön jäsenten arvostus nostettiin kuitenkin tärkeämmäksi kuin työnantajan arvostus, vaikka toki myös pätkätyöläiset halusivat saada oikeutensa kuuluviin. Osaamisen rakentamisen kannalta tärkeää on, että työsuhteen laadun ei annettu vaikuttaa itsearvostukseen:

Että ihan yhtä hyvä mä oon (naurua), oon mä sit määräaikasessa tai missä oonkaan.

Työnantajalla on kuitenkin lopulta paljon pelissä päätettäessä työsuhteen jatkosta, joten omaa arvoaan yritettiin tuoda esille myös työnantajalle.

Että se mikä määräaikaisena hommassa on, nii tota en oo voinu oikestaan kieltäytyä mistään näistä hommista, ett on aina pakko ollu olla jees jees joo no kyllä mä otan. Että kyllä mä aattelen, että heti jos kieltäytyy jostakin niin saat heti semmosen hankalan ihmisen maineen. Ett on vielä niin laiskakin kaiken lisäks.

Työyhteisön tuen ohella pätkätöissä on kuitenkin myös kääntöpuoli. Omasta osaamisestaan on lopulta kannettava paljon vastuuta itse.

Kyllä sitä aika paljon pitää tehä ite. Jos joku asia kiinnostaa mua, niin mä otan siitä sit selvää.

Työpaikka ei oo erityisemmin tukenu oppimista. Tai no työnohjausta on ollu. Tai sit jos oon ite pyytäny apua, niin kyllä sitä on saanut. Mutta ite oon sit tutustunu uusiin asioihin ja pohtinu niitä, niin sitä kautta työ on mahdollistanut kehittymisen.

6.3.1.1 Työnohjaus ja perehdytys

Tässä tutkimuksessa havaittiin, että aina pätkätyöläinen ei saa perehdytystä työtehtäviinsä. Pätkätyö voi monen kohdalla tarkoitta sitä, että on hypättävä liikkuvaan junaan. Esimerkiksi sijaisuudet voivat tarkoittaa sitä, että henkilö, kenen tehtäviä mennään hoitamaan, ei ole alussa perehdyttämässä tehtäviin. Hetkittäin pätkätyöläinen voikin kokea epätietoisuutta siitä, kenen puoleen hän voi kääntyä.

Ehkä se et siellä ois ollu niinku se tietty henkilö, jonka puoleen mää oisin tienny, että mää voin kääntyä ja jolla ois ollut aikaa sit käyttää siihen,

> *siihen… Emmä osaa sanoo siitä sen tarkemmin, kun jotenkin tää on ollu niin omituinen.. tää. - - - Sain aika kehnon perehdytyksen tähän työhön. Tai käytännössä en saanut ollenkaan.*

Perehdyttäminen työhön katsottiin tärkeäksi. Toisaalta perehdytyksen puuttuessa joutuu ottamaan vastuuta enemmän oman osaamisensa rakentamisesta, joka voi olla opettavaista.

> *Jotenkin se, että totta kai pitää…pitäs perehdyttää. Ja on se alussa ahistavaa, jos ei perehdytetä. Mut sitte toisaalta taas sitä… siinä niinku just joutuu ite ottaan selville ja muuta niin niin. Kyllähän se niinku. Siinä oppiikin paljon enemmän.*

Käytännöt eri työpaikkojen välillä olivat kuitenkin vaihtelevia ja osa koki saaneensa riittävän hyvän perehdytyksen. Ja vaikkei varsinaista perehdytystä työhön olisi työsuhteen alussa tarjottukaan, jotkut työpaikat tarjosivat apua osaamisen rakentamiselle muiden keinojen avulla. Tosin niitä ei aina koettu riittäviksi.

> *Tällä kertaa sain hyvän työnohjaajan, joka on auttanut tosi paljon. Oon saanu uusia välineitä ja näkökulmia.*[---]*Työnohjauksessa voin käydä työhön liittyviä ongelmia läpi. Mut kyllä mä koen, että tarvisin enemmän apua työtehtäviini. Voin kyllä aina kysyä. Mut kaipaisin vähän laajempaa yhdessä pohtimista.*

6.3.4 Kontaktit

Kontakteja pidettiin osaamisen rakentamisen kannalta tärkeinä sen vuoksi, että niiden katsottiin auttavan etenkin uuden työn haussa ja saamisessa. Tosin aina kontaktitkaan eivät auta työn saamisessa. Kontaktit toimivat kuitenkin samalla tavoin kuin työkokemuskin – luomalla kontakteja oman osaamisen rakentamisen mahdollisuudet lisääntyvät.

Sit on aina just se, ett kenet sä tunnet, mitä sä tiedät, mistä sä osaat kysyä. Niin tota. Ja ja. Sitten mä tunsin taas tota ihmisiä ja puhuin, että on se hassua, kun ei mitään löydy kun on tämmöstä ja tämmöstä projektiosaamista. Ja sitten tästä talosta mulle soitettiin yks kerta, että voitko tota tulla työhaastatteluun. Että on kuultu, että sä haet töitä. Ett meillä on yks projekti, joka tarttis lisää tekijöitä.

Ja sitten ne muisti, että mähän oon ollu siinä niinku valmistelussa. Ja mua pyydettiin sitten. Ja mä pääsin vähän niinku takaoven kautta sitten siihen hommaan.

Ymm. Tietysti varmaan jotkut kontaktit ja semmoset verkostot on varmaan aika olennaisia. Ett yrittänyt ja aika hyvin tossa työssä niitä on tullutkin niinku tän alueen ainakin toimijoitten kanssa tehtyä yhteistyötä. Että sitten ois – ois tavallaan sitä niinku suhteita, millä niitä töitä vois saada. Mutta en tiiä.

Sitä on oppinu jo tunteen aika monta uutta tyyppiä. Tai itekki on jättäny jälkensä johonki. Tai voi kai aatella, että ei tää pätkäläinen oo törmänny oikeisiin tyyppehin. Vielä. Mut on mulla suosittelijoita. Ja joissakin tapauksissa se voi nostaa mun nimen esiin.

Mutta toi viime syksy niin oli semmonen että mä olin niinku mun oma verkosto – ja missä se olikaan, että hyvät ihmiset saavat aina töitä tai et emmä kuulukaan siihen porukkaan enää. Mä oon pudonnu siitä junasta. Ja se oli oikeesti – se oli tosi kova paikka syksyllä. Ja sitä paitsi siinä – niinku jälkeenpäin heitän siitä vitsiä, että järki meinas lähtee.

Kontaktit muihin katsottiin tärkeiksi myös sen takia, että ne helpottavat työntekoa.

Yhym. Mitä mulla näitä on. Hyödyllisintä on se, että mä tunnen tosi paljon ihmisiä yliopistolta ja mun on hirveen paljon helpompi ottaa yhteyttä, kontaktoida ja kysyä kun tiedän, että – no ainakin se, että tietää, keltä

uskaltaa kysyä mitäkin – mutta tota niin – se on mun mielestä niinku iso asia, että kun tuntee talosta ihmisiä. Se on tosi – tosi iso asia.

7 TULEVAISUUDEN RAKENTAMINEN

7.1 Osaamissisällöt

Tässä alaluvussa kuvataan niitä osaamissisältöjä, joita haastateltavat toivat esiin. Nämä osaamissisällöt ovat niitä, mitä haastateltavat ovat pätkätyömatkansa varrella oppineet. Nykyisen työn koettiin vahvistaneen näkemyksiä omasta osaamisesta. Kuten alla oleva sitaatit kertovat, oman osaamisen arvioimista ei koettu helpoksi. Omaa osaamista pohdittiin myös siltä näkökantilta, mitä nykyinen tai aiempi työ on vaatinut.

tutkija: *Ymmm. Onko tää nykyinen työ muokannut jotenkin sun kuvaa omasta osaamisestasi?*

h: *Niin – sitä on vähän vaikee arvioita – arvioida mutta – ei oikestaan muuttanu mutta ehkä vahvistanu. Tieshän sen että musta on teoreettiseen ja tutkimukselliseen hommiin mut tiedän että oon hyvin käytännöllinenkin ihminen lisäks että ne ei oo toisiaan pois sulkevia ollenkaan…* [Tunnistettavuuden vuoksi pätkä poistettu] *…semmosestakin on niinku selvinny aivan niinku mahdottomista tehtävistä että --- ymm.että vahvistanu vaan niinku käsityksiä että on niinku oikestaan – hyvin osaan organisoida asioita ja toimeenpanna ne nopeasti.*

Osaamissisällöt eivät välttämättä liity tiettyihin tehtäväspesifeihin vaatimuksiin, vaan pätkätyöt voivat opettaa myös esimerkiksi arvostamaan omaa osaamistaan. Selviytyminen erilaisista työtehtävistä kerryttää itseluottamusta, mikä voi auttaa markkinoimaan omaa osaamistaan myöhemmin.

niinku oppinut tavallaan tavallaan niitten kautta niin niin… hmmmm. Ainakin tuolla meillä niinku on aika hyvät mahollisuudet olla oppia sellaseen niinku oman osaamisen arvostamiseen tai niinku tavallaan niinku siihen luottamaan itteensä ja niihin omiin kykyihin. Ett niitä on. Koska on joutunut ottamaan sitä vastuuta ja sitten niinku sitä on annettu. Ja sitten on tullut ihan positiivista palautetta ja tällä lailla niin. Niin. Ehkä on ollut itessä semmosta epävarmuutta ja ja ei oo välttämättä ollu niin

> *hyvä itseluottamus mutta niinku sitä on oppinut tuolla töissä. Töissä. Että niinku oikeesti osaa niitä asioita.*

Kuten edellisestäkin sitaatista ilmenee, tässä tutkimuksessa haastateltavat näkivät kasvavan osaamisensa liittyvän työtehtäväspesifien osaamisien lisäksi liittyvän myös työelämän yleisiin osaamisvaatimuksiin. Esimerkiksi ihmissuhdetaitojen, sosiaalisten taitojen ja organisaatioelämän tuntemuksen katsottiin lisääntyneen.

> *Mutta myöskin sitten ihmissuhdetaidot ovat ihan tässä pakon edessä kasvaneet kummasti, kun on tarvinut tulla hyvinkin vaikeiden ihmisten kanssa toimeen.*

> *No ihmisestä oppii ainakin hirveesti työssä. Oppii niinku tajuamaan että tota niin organisaatioelämää ja sellasta. Se on varmaan se mitä tässä on oppinu niinku kaikista eniten että.* [---] *nii se on nyt ollu tää organisaatioelämän seuraaminenki oppimiskokemus että on niinku opettanu tietenki työssäki, että ett mitkä on niinku semmosia olennaisia asioita että – ett tota niin se on niinku ilmapiirin luominen ja - ja sen niinku rakentaminen sellaseks ett siellä on niinku mukava työskennellä.*

Kakkosen ja Parviaisen (2006) tutkimuksen mukaan määräaikainen työsuhde pakottaa työntekijät pohtimaan omaa rooliaan työllistymisestä eri tavoin kuin vakituisessa työsuhteessa toimivat. Kun omaa osaamista on osoitettava, itsetuntemus ja aktiivisuus lisääntyvät. (Kakkonen & Parviainen 2006.) Garsten (1999) puolestaan on esittänyt lyhytaikaisissa työsuhteissa työskentelevien muodostavan työyhteisöön ns. välimaaston, koska he eivät työskentele työyhteisössä pysyvästi. Tämä saattaa tarkoittaa tunnetta erityisen tarkkailun alla olemisesta, jolloin heidän taidot havainnoida omaa toimintaansa ja heidän reflektiokyky ja mahdollisesti myös epävarmuuden sietokyky voivat lisääntyä. (Koivula 2003, 91.) Sama havainto nousee esille tämän tutkimuksen haastatteluista, sillä haastateltavat kokivat oppineensa itsereflektointia.

Työelämän muutos vaatii jatkuvaa ja nopeaa oppimista, joiden kehittymistä pätkätyö voi edesauttaa. Pätkätyöläiset joutuvat sopeutumaan ainakin uusiin työtehtäviin, uusiin ihmisiin ja uusiin tilanteisiin joka kerta vaihtaessaan työpaikkaa. Eräs pätkätyöläinen kuvaa omia vahvuuksiaan näin:

Ja mä luulen, ett se semmonen niinku tosi nopee oppiminen. Et se on just tullu esiin kanssa omissakin hommissa. Ett yhtäkkiä joutunut jonnekin ihan ihmeellisiin tilanteisiin ja niistä vaan pitää niinku selvitä. Nopeesti ottaa haltuun tää asia ja… niinku niinku jotenkin joustaa. Niinku se.

Seuraavassa taulukossa (taulukko 2) olen kuvannut niitä osaamisalueita, joita haastateltavat toivat esiin.

Taito/ tieto	**Haastateltava**	**Sitaatti**
Työyhteisötaidot ja sosiaaliset taidot	1,2,3,4,5,6,7,8	*No ihmisestä oppii ainakin hirveesti työssä*
Alakohtaiset taidot	1,2,3,4,5,6,7,8	*No kyllähän sitä joka työssä oppii omasta alasta jotain uutta, että…*
Sopeutumiskyky	1,2,3,5,6,7,8	*Että. Ett tietysti se, että se antaa nöyryyttä. Että itelle on tullu se, että NO NIIN nyt on paljon uutta opittavaa. En tiedä tästä aiheesta mitään. Ja semmonen että jotenkin nöyrtyy ja hiljentyy ton asian ääressä, että se täytyy opiskella että…* *Olen valmis venymään, jotta työ tulee hoidetuksi ja asiakas hyötyisi* *Ett yhtäkkiä joutunut jonnekin ihan ihmeellisiin tilanteisiin ja niistä vaan pitää niinku selvitä. Nopeesti ottaa haltuun tää asia ja…*
Varmuus omaan tekemiseen	1,2,3,4,5,6,8	*Koska on joutunut ottamaan sitä vastuuta ja sitten niinku sitä on annettu. Ja sitten on tullut ihan positiivista palautetta ja tällä lailla niin. Niin. Ehkä on ollut itessä semmosta epävarmuutta ja ja ei oo välttämättä ollu niin hyvä itseluottamus mutta niinku sitä on oppinut tuolla töissä. Töissä. Että niinku oikeesti osaa niitä asioita.*
Ohjaus- ja opetustaidot	1,4,5,7	*Ja siinäkin taas niinku se mun osaaminen niinku siinä ohjaajana. Siinä mä koen, että mä niinku onnistuin.*
Tutkimustaidot	4,5,7,8	*No, no tekemään tutkimusta.*
Kansainväliset taidot	3,4,5	*Mun osaaminen on kuitenkin siellä, joka linkittyy näihin kansainvälisiin opiskelijoihin ja kansainväliseen henkilökuntaan että mulla on niin paljon kokemusta siitä.*
Priorisointi- ja suunnittelutaidot	1,4,8	*Se on kuule jo pitkälti, että osaa lukee ja ymmärtää lukemaansa, niin sillä pääsee jo pitkälle. Ja organisointitaitoa ja priorisointitaitoa, koska jotain… koko ajan tulee monelta suunnalta pommituksia ja kyselyitä, että pitää osata onkia vaan se oleellisin ja tärkein.*
Johtamistaito	6,7	*Ehkä huomannu sen, että aluks pelkäs. Jossain vaiheessa on miettiny, että uskallanko mä määrätä ihmisiä. Mutta kyllä sitä luottaa siihen, että tietää että pystyy.*

Taulukko 2. Pätkätöissä kehittyvät osaamisalueet

Kun pätkätyön rakennusalustaa verrataan Salojärven (2006) esittämään top 15 listaan uudenlaisista osaamisvaatimuksista, pätkätyö näyttää mahdollistavan monien vaatimusten kehittämisen. Yhteistyötaidot, verkostoituminen, rohkeus ja riskinotto, joustavuus, kyky muutokseen, sinnikkyys, sitoutuminen sekä itsensä johtaminen ovat osaamisia, joiden kehittymistä pätkätyö voi parhaimmillaan tukea. Myös Miettisen (2007) tutkimus osoittaa, että tulevaisuudessa substanssiosaamisen rinnalla tullaan tarvitsemaan entistä enemmän myös henkilökohtaisia taitoja, kuten kykyä toimia erilaisissa ryhmissä ja hyödyntää sosiaalisia verkostoja. Myös oman osaamisen jatkuva kehittäminen nousee tulevaisuudessa erityisalakohtaisen osaamisen ohella keskeisiksi osaamisvaatimuksiksi. (Miettinen 2007.)

7.2 Tulevaisuusnäkymät

Saloniemi (2000) on aineistonsa perusteella esittänyt kuvauksia yksilöiden käsityksistä omista mahdollisuuksistaan työmarkkinoilla. Vaikka Saloniemen mukaan työttömyys koskettaa pätkätyöläisiä muita palkansaajia useammin, eivät heidän tulevaisuusnäkymänsä ole niin synkkiä kuin yleensä luullaan. Vaikka harvempi pätkätyöläinen uskoo työsuhteensa vakinaistamiseen, useampi kuitenkin uskoo, että heidän työsuhdettaan jatketaan. (Saloniemi 2000.) Tässä tutkimuksessa suurin osa haastateltavista toivoi, että heidän työsuhteensa jatkuisi, mutta he eivät kuitenkaan luottaneet varmasti siihen, että jatkoa seuraa. Kaikesta huolimatta tulevaisuusnäkymät koettiin yleisesti hyviksi.

Osa haastateltavista katsoi vakituista työsuhdetta tärkeämmäksi mielekkään työn.

> *Mut sitä vaan ottaa, että sais sen vakkaripaikan ja semmosen oikeesti mistä niinku tykkää. Mutta kyllä mieluummin teen tätä työtä kun vakituisena työtä, josta en tykkää.*

Iän ja sukupuolen katsottiin vaikuttavan myös tulevaisuuden työmarkkina-asemaan. Myöhemmällä iällä työsuhteen vakinaisuus näytti painottuvan työn mielekkyyttä enemmän. Saloniemi (2001) on todennut, että alle 45-vuotiaiden joukossa usko omiin

työmarkkinamahdollisuuksiin ei vaihtele määräaikaisten ja vakituisten kesken, mutta yli 45-vuotiaiden ryhmässä määräaikaiset uskovat uuden työn löytämisen mahdollisuuksiin vakituisessa työsuhteessa olevia enemmän. Ikä voi olla senkin takia merkittävä tekijä, että riskien ja epävarmuuksien maailmaan varhain sosiaalistuneet nuoret voivat olla valmiimpia oppimaan ja omaksumaan uutta kuin edellisten sukupolvien edustajat (Vanttaja & Järvinen 2006, 28).

> *No oikestaan aika huonoks, että sehän… ku just on tota noin nii kuitekin naisihmisnen… Kuinka paljon mediassakin ollu ja uutisissa, että kuinka niinku ikärasismia alkaa olla jo yli nelikymppisten tilanteessa. Että tää on huono sukupuoli ja ikä niinku olla määräaikaisena. Että vaikka se on täysin järjetöntä… Että koen kuitenkin itse, että oon ihan niinku parhaimmassa työiässä. Mutta että muiden silmissä saatan olla jo sitten liian vanhakin.*

Kun tässä tutkimuksessa arvioitiin, että naissukupuoli on heikommassa asemassa, Saloniemen (2000) mukaan miehet arvioivat naisia useammin kohtaavansa työttömyyttä. Toisaalta Saloniemi (2000, 93) esittää, että miehet uskoivat työuransa vakiintuvan naisia useammin. Tätä eroa saattaa selittää se, että toisin kuin Saloniemen tutkimuksessa, tässä tutkimuksessa tarkastellaan vain korkeakoulutettuja. Saloniemi (2000, 93) jatkaakin, että sosioekonomisella asemalla on vaikutusta tulevaisuusarvioihin: ylempien toimihenkilöiden arviot tulevaisuudestaan olivat valoisampia kuin alempien toimihenkilöiden.

> *Mä aina jotenkin yritän – ett luottaa siihen, että on hyvä työntekijä ja luulis, että semmonen ihminen pääsee töihin. Ett ei pummina istu sit kotona. Tai niin mä tän aattelen.*

> *Mä löyän vielä paikkani.*

> *Mä koen mun tulevaisuuden hyvänä. Oon työskennellyt monipuolisesti erilaisissa tehtävissä. Mut silti ne on kuitenkin ollu toisiaan lähellä olevia. Aion myös tulevaisuudessa hakee töitä, jotka aidosti kiinnostaa, vaikka se sit tarkottaskin sitä, että pätkätyöt jatkuu.*

Mä oon nyt itse asiassa ihan toiveikas. Että mä oon nyt niinku heinäkuun loppuun asti täällä ja sit meillä on ollu tossa kahvipöydässä kaikennäkösiä ett katotaan, että meillä on vähän hankeideoita. Ett tavallaan just se, että se verkosto kasvaa ja sit huomaa, että näitten ihmisten kanssa ois hyvä tehä töitä, näitten ihmisten kanssa syntyy jotain juttua. Tavallaan semmoset on hyviä signaaleja, koska sitten se, että niistä puhutaan tuolla – niin tarkottaa sitä, että mä saatan olla toiveikas. Ett mä oon aina ollu vähän silleen että mä oon luottanut omiin. Mut kun on kuitenkin ollu – lukuun ottamatta tätä viimistä seittämää kuukautta – se oli tosi pitkä seittämän kuukautta – mutta muuten mulla on menny niinku hyvin. Mulla on aina ollu kun edellinen on loppunut niin aina on alkanut – mulla on ollut joku toiden duuni tiedossa.

Niin, mä koen tulevaisuuteni hyvänä. Aion vielä kokeilla muutamaa erityyppistä työtehtävää. Sit alan etsimään omaa paikkaani, jos en oo sit vielä sitä löytäny.

Ymmm. No niinku sanoin niin jotenkin tuntuu, että on saanut hyvää työkokemusta ja mistä niinku varmasti on pakko olla hyötyä kun hakee töitä. Ja se --- tää kouluttautuminen tässä työn ohella niin varmaan on lisänny niitä omia mahollisuuksia.

Vastoinkäymiset saattoivat kuitenkin heiluttaa tulevaisuususkoa hitusen. Ja myös paikkakunnan työmarkkinatilanteen katsottiin vaikuttavan vahvasti omiin mahdollisuuksiin.

Niin, eihän tää nyt kauheen hyvältä näytä. Ainakaan viime syksynä. Mutta tota. En tiiä. Se on kovaa yrittämistä, että se että osaat itse itsesi markkinoida ulospäin. Mä oon tehnyt tän ja tän tyyppisiä tehtäviä ja mä osaan tällasia asioita. Myöskin se, että tavallaan kun mä luetutin cv:ni jollakin, joka on yrityksessä töissä, niin se sanoi, että sä oot vaan luetellut täällä, että sä oot ollut koulutussuunnittelijana, että ei se sano yrityksille mitään. Ett sun pitää kertoo, mitä sä oot tehnyt ja mistä sua on kiitetty.

Niin se on se et kun sä mietit omaa ja asemaasi työmarkkinoilla – niin sit kun sä lähet hakemaan töitä niin sun pitäs osata sanoo, että missä sä oot hyvä, mistä sua on kiitetty. Mikä on se sun coreosaaminen. Niin ei se ookaan niin helppoo. Kun se on tämmöstä niinku. Niin. Niin sit sä rupeet miettimään, että onks tämmösellä osaamisella käyttöö missään muualla kun korkeakoulussa, kun sulla on siitä jo niin monen vuoden kokemus.

Ett onks se nyt niinku että pitää olla täällä. En tiedä. Se asema on kyllä tota – tää on myöskin niinku maakuntana – Keski-Suomi ihan järkyttävän huono. Täällä on niin paljon maistereita. Että täällä on myöskin yllättävän paljon tohtoreita. Että tota niin mullekin sanottiin jossain rekrytointifirmassa, että jos sä oisit Helsingissä, niin sä et ois puolta kuukauttakaan työttömänä. Mene ja tiedä.

Huoli työttömyydestä kulkee pätkätyöläisen uran rinnalla, vaikka usko omiin mahdollisuuksiin ja osaamiseen olisikin vahvaa. Yksi haastateltava kertoi, että työttömyysjaksot eivät edesauta työllistymistä.

Mä oon huomannu, että mitä vähemmän on työttömyysjaksoja, nii sitä helpompi on sit työllistyä uusiin työpaikkoihin.

Kakkonen ja Parviainen (2006) tekivät tutkimuksessaan havainnon, että vahvan osaamisen avulla työn saaminen tulevaisuudessa on varmaa. Vaikka tässäkin tutkimuksessa tulevaisuusodotukset olivat melko hyvät, ei näin suoraa yhteyttä ollut. Sen sijaan työmarkkinatilanteiden katsottiin voivan vaikuttavan myös omaan uraan. Työttömyyshuolet voivat johtua siitä, että työllistyminen on kiinni myös sellaisista asioista, joihin aina ei itse voi vaikuttaa. Varsinkin nykyisillä työmarkkinoilla huoli on oikeutettua. Haastateltavat toivat esiin muun muassa sen, että työllisyystilanne voi muuttua niin, että tulevaisuudessa voi joutua kouluttautumaan uudelleen.

Ett voihan sitä ajatella, että minkälaista elämää haluaa, mitä elämältä haluaa, mutta kyllä se elämä sua aina vaan vie.

Kyllä se tietysti pelottaa, kun nää tilanteet on tällasia nyttenkin. Mutta kyllä mää tuolla MOLlin sivuilla kävin nyttenkin tossa yks päivä että. Ei se nyt hyvältä näytä, et mitenkä paljon siellä on semmosia työpaikkoja, minne haluaa. Tietysti nyt on ehkä pikkasenkin liikaa sit ite jumiutunut tähän maailmaaan, missä nytten on ollu. Ja etenki nytten ois tämmönen halu jatkaa täällä ammatillisen koulutuksen puolella. Mut eihän se välttämättä sitten – voihan se olla että joutuukin sitten ehkä vähän laajemmin kattoon niitä. Sit kun tulee se aika.

Vaikka tavoittelin varmaankin sitä pysyvää sitten. Että voin saada sen viran jo.

Varmaan sekin että jotenkin on niin epävarma olo tai semmonen niinku tilanne että ei nyt voi tietää mitä tässä tapahtuu. Vaikka pitäs lähtee taas opiskeleen ihan uutta että… että sitten ois niitä työ tai siis työllistymismahollisuuksia. Ois myös semmonen itellä vähän semmonen asenne että niinku ei mun tartte olla tässä seuraavat nelkyt vuotta koko ajan vaan jossain uraputkessa.

Mutta elämä ei oo aina niin yksoikoista.

Kouluttautumisen ei kuitenkaan katsottu olevan mahdollinen uusi polku tulevaisuudessa. Toisaalta katsottiinkin, että omaan urakulkuun voi vaikuttaa. Kouluttaminen nykyisen työn ohessa paransi myös tulevaisuusodotuksia.

Mä just nauroin tuolla tänään, että kun kaikki muut on lähteneet sinne niinku työnantajan pakottamana. Tai ainakin niinku kehotuksesta. Niin mä oon lähtenyt sinne ihan omasta halusta ja ja tota ---- just niinku, ett lisää niitä omia mahollisuuksia sitten tuolla työmarkkinoilla kun saa sen pätevyyden niin sitten pystyy – kun aika monessa monessa että tuota työpaikkailmoituksessa niitä aina niinku haetaan tuolla ammatillisella puolella että olisi näyttötutkintomestari. Se tarjoo sitten niin paljon enemmän mahollisuuksia. Voi olla tutkinnon vastaava opettaja ja tekee niitä arviointeja. Niin ihan sen takia. Ja sitten no muutenkin että kun on

> *nyt niitten näyttötutkintojen kanssa tässä ollu ollu tekemisissä niin onhan se jotenkin niinku luonnollinenkin ett jatkaa sen kaa ett saa sen ihan oikeen pätevyyden niihin hommiin. Paitsi meinasin vähän turhautua tuolla koulutuksessa. Kun kaikki oli niin tuttua.*

Kuten Leinikki (2009, 167) toteaa, määräaikaisuus voi aiheuttaa monensuuntaista ja sattumanvaraista kehitystä. Sama havainto tehtiin tässä tutkimuksessa. Mutta toisin kuin Leinikin tutkimuksessa todettiin, tässä tutkimuksessa kaikki olivat säilyttäneet uskonsa tulevaisuutensa suhteen. Haastatteluista käy kuitenkin ilmi, että ne, jotka suhtautuvat pätkätyöläisyytensä kielteisemmin, näkevät myös tulevaisuutensa työmarkkinoilla muita huonompana.

8 OSAAMISEN RAKENTAMISEN STRATEGIAT

Haastatteluista kävi ilmi, että pätkätyö on monitasoinen ilmiö ja että pätkätyöläiset suhtautuvat töihinsä vaihtelevasti: haastateltava saattoi kokea pätkätyön yhtä aikaa sekä mahdollisuutena että osaamisen rakentamista rajoittavana tekijänä. Tässä luvussa kuvataan aineistosta esiin nousseita strategioita suhtautua pätkätöihin ja osaamisen rakentamisen strategioita pätkätöissä.

Nämä strategiat ovat yhdistelmiä eri henkilöiden kokemuksista, eivätkä näin edusta sellaisenaan yksittäisiä haastateltavia.

8.1 Kokemusten rakentaja

Pätkätyötä on tutkittu (Moilanen 2002) siltä kantilta, onko määräaikainen työsuhde loukku vai silta. Kun toiset tekevät useita määräaikaisuuksia putkeen, toiset saavat pätkätöistä vakaan ponnahduslaudan työuralleen. Kokemusten rakentaja on työuransa alkuvaiheilla ja hän suhtautuukin pätkätöihin ponnahduslautana. Tässä vaiheessa pätkätyö näyttää olevan kokemusten rakentajalle silta – tosin määränpää voi vielä olla tuntematon.

”Parasta työssä on se, että saan kokemusta tästä”, kuvailee kokemusten rakentaja työsuhdettaan. Tutkintonsa suorittamisen jälkeen kokemusten rakentaja on saattanut olla jonkin aikaa työttömänä. Hänelle pätkätyö ei ole oma valinta eikä hänellä välttämättä ole varaa valita, mitä töitä hän tekee. Hän kuitenkin arvostaa jokaista työmahdollisuutta, koska hän näkee ne mahdollisuutena kehittää omaa osaamistaan ja asemaansa työmarkkinoilla. Tälle tyypille pätkätyö voi olla ensimmäinen kosketus oman alansa työkokemukseen. Hänelle pätkätyö on työ siinä missä vakituinenkin työ. Tärkeintä on saada oman alan työkokemusta.

Kokemusten rakentaja tuntee, että hänen osaamisensa kehittyy nopeasti ja hän on innostunut työstään. Hän huomaa, että voi käyttää ja syventää koulutuksessaan hankkimaansa osaamista, mikä lisää hänen itsevarmuuttaan. Hän huomaa myös puutteita osaamisessaan, mikä saa hänet kehittämään osaamistaan entisestään. Kokemusten rakentajalle tyypillistä onkin, että hän on innokas oppimaan ja ottamaan

uusia haasteita vastaan. Kokemusten rakentaja uskoo siihen, että sillan toisella puolella portit ovat auki, eikä tuulinen silta johda häntä kohti loukkua.

8.2 Oman polun rakentaja

Pätkäuran voi kertoa ammatillisen kehittymisen ja osaamisen laajentamisen keinona (Leinikki 2009, 166). Oman polun rakentaja pyrkiikin parantamaan mahdollisuuksiaan työmarkkinoilla aktiivisesti. Hänellä on siihen mahdollisuus, sillä oman polun rakentaja kokee olevansa työmarkkinoilla hyvässä asemassa. Hän uskoo siihen, että aina löytyy töitä. Hänellä saattaakin olla varaa valita, mitä töitä hän tekee. Oman polun rakentaja etsii paikkaansa työmarkkinoilla. Hän arvostaa mielenkiintoisia työtehtäviä enemmän kuin työsuhteen vakituisuutta. Tämä tyyppi ei ole joutunut tekemään kompromisseja työllistyäkseen. Jokinen ja Luoma-Keturi (2006, 65) huomauttavat, että keskustelussa koulutuksen ja työelämän vastaavuudessa ei huomioida tarpeeksi sitä, että työelämän tarpeiden lisäksi myös yksilöt asettavat vaatimuksia, jotka työn ja työpaikan tulisi tyydyttää. Oman polun rakentajalle tyypillistä onkin, että hän asettaa työelämälle omia vaatimuksiaan eikä vain yritä sopeutua työmarkkinoiden vaatimuksiin.

Oman polun rakentajalle työttömyys on työpätkien väliin kuuluva asia, vaikka hän pyrkiikin pitämään työttömyysjaksot mahdollisimman lyhyinä, sillä ne saattavat vaikeuttaa työllistymistä. Työttömyyspätkistä oman polun rakentaja ei ole kovinkaan huolissaan, sillä hän uskoo tulevaisuuden mahdollisuuksiinsa. Oman polun rakentamisen strategia on näistä strategioista ainoa, joka vastaa kuvauksia nykypäivän työntekijästä, joka ei ole valmis sitoutumaan pidemmäksi aikaa yhteen organisaatioon.

Leinikin (2009) tutkimuksesta käy ilmi, että pätkätyö saattaa olla myös tietoinen valinta, jonka tavoite on tietoinen pyrkimys kehittyä ammattilaisena. Tämä kuvastaakin hyvin oman polun rakentajaa, jolla on tietty päämäärä, johon hän aktiivisesti pyrkii.

8.3 Verkostojen rakentaja

> *Että mulla on ollu niinku tosi hyvä tuuri siinä. Ett mulla on tähän asti – niin mua on aina joku suositellu – että mua on aina pyydetty töihin.*

Edellä oleva lainaus kuvastaa verkostojen rakentajan strategiaa. Verkostojen rakentaja suhtautuu pätkätyöhön pääasiassa myönteisesti. Pätkittäisyys haittaa aika ajoin, mutta huoli on lähinnä taloudellinen. Verkoston rakentaja luottaa siihen, että tähän asti luodut suhteet auttavat turvaamaan työllistymisen jatkossakin. Taloudelliset huolet jäävätkin työn tarjoamien mahdollisuuksien ja vaihtelevuuden varjoon.

Verkostojen rakentajalle kontaktit ovat tarpeellisia, sillä hänen tavoitteenaan ei välttämättä ole vakituinen työpaikka. Toistaiseksi voimassa olevaa työsuhdetta tärkeämpiä ovat mielenkiintoiset työtehtävät. Verkostojen rakentaja pitää siitä, että asiat ja ihmiset vaihtuvat. Toisaalta verkostojen rakentaja pyrkii luomaan suhteita sen takia, että hän tiedostaa häntä kiinnostavien työtehtävien enimmäkseen olevan määräaikaisia. Verkostojen rakentajalle pätkätyö on mahdollisuus siinä missä muukin työ. Osaamisen rakentaminen liittyy siis vahvasti sosiaalisten suhteiden luomiseen.

Verkostojen rakentaja rakentaa osaamistaan luomalla sosiaalisia suhteita, jotka korostuvat myös hänen kuvauksessaan mielekkäästä työstä. Hän ei koe joutuvansa kilpailemaan työtovereidensa kanssa (vrt. Kasvio 2007). Sen sijaan työyhteisö on hänelle voimavara. Verkostojen rakentaja pyrkii turvaamaan asemansa työmarkkinoilla luomalla kontakteja erilaisiin toimijoihin ja tekemällä yhteistyötä eri toimijoiden kanssa. Tai kuten haastateltava ilmaisee: ”*Että sitten ois – ois tavallaan niitä suhteita, millä niitä töitä sitten vois saada”*. Verkostojen rakentajan voi katsoa panostavan mahdollisuuksiinsa vaikuttaa myös työyhteisön kokoonpanoon (Järvensivu 2010, 278).

8.4 Sopeutuja

Sopeutuja saattaa verrata omaa tilannettaan vakituisen työsuhteen normiin, jolloin pätkän ajaksi solmittu työsuhde synnyttää kokemuksen huono-osaisuutta. Sopeutuja voi myös kokea olevansa erilaisessa asemassa työyhteisössään. Sopeutuja haluaa tehdä työnsä mahdollisimman hyvin. Toisaalta tämä voi johtua intohimosta työtä kohtaan, toisaalta siitä halusta, että hänen työsuhdettansa jatkettaisiin tai että se vakinaistettaisiin. Sopeutujalle ominaista on halu, että hänen työsuhteensa jatkuisi.

Sopeutuja ei ole tyytyväinen pätkätyöläisyyteensä. Tähän saattaa vaikuttaa kulttuuriset odotukset (Leinkki 2009, 164) Sopeutuja saattaakin olla työnantajalleen katkera siitä, että hän ei ole saanut vakituista työsuhdetta. Toisaalta hän kuitenkin

ymmärtää resurssit ja sen, että nykyisillä työmarkkinoilla pätkätyöt ovat yleisiä ja jonkun nekin on tehtävä: *”Tää nyt vain on minun kohtaloni”*.

Sopeutuja on pätkätöissä joko sen vuoksi että hän on sitoutunut työyhteisöön, jossa hän työskentelee tai siksi että hän voi tehdä koulutustaan vastaavaa työtä. Sopeutuja voi olla pätkätöissä myös sen takia, että hän pitää työstään niin paljon, ettei hän halua siirtyä muualle. Sopeutujan asema on saattanut huonontua esimerkiksi organisaatiouudistusten seurauksena.

Sopeutujaa työmarkkinoiden joustavuusvaatimukset koskettavat kaikkein syvimmin. Työsuhteiden katkokset ahdistavat häntä ja katkosten alla hän kokee työhyvinvointinsa heikoksi. Tämä ei tue hänen osaamisensa kehittymistä. Sopeutuja saattaa kokea, että puuttuminen työn ja työpaikan asioihin saattaa heikentää hänen asemaansa. Epäkohtiin ei uskalleta puuttua, koska siitä voi joutua kärsimään. Tämän olettamuksensa sopeutuja saattaa perustaa siihen, miten hän on nähnyt muita kohdeltavan. *”Mä oon nähnyt, miten… … ihmisiä on kohdeltu. Että mulla ei oo määräaikaisena varaa siihen.”*. Tätä ajatusta tukee Leinikin (2009) tutkimustulos, jonka mukaan työnantaja ja työyhteisö asettavat pätkätyöläisen luonteelle vaatimuksia: on oltava mukava ja sopeutuvainen.

> *Että semmosta, että oon kyllä muistanut sen oman asemani, että mulla ei oo kyllä varaa nyt tässä positiossa hirveesti huudella, että…”*

Sopeutuja voi kokea, että hänen koulutustaustansa on sellainen, jota kaikki työnantajat eivät osaa arvostaa. Tästä syystä sopeutuja voi nähdä mahdolliset työnantajat melko rajallisina.

Sopeutuja saattaa aika ajoin kokea olevansa työyhteisössään muita huonommassa asemassa. Tämä ei kuitenkaan tarkoita sitä, että sopeutuja ei kuuluisi organisaation ydintyöntekijöihin. Sopeutuja saattaa kokea, että hänellä ei ole juuri mahdollisuutta kieltäytyä työtehtävistä. Tämän vuoksi hän saattaa tuntea työnsä olevan kiireistä.

> *No kyllä sinänsä, jos niinku aikaa vaan oli* [---] *Että se mikä määräaikaisena hommassa on niin tota en oo voinu oikestaan niinku kieltäytyä mistään näistä hommista, ett on aina pakko ollu jees jees no mä otan ja senhän minä hoidan. Että kyllä mä aattelen, että heti jos kieltäytyy*

jostakin niin saat heti semmosen hankalan ihmisen maineen. Ett on vielä laiskakin kaiken lisäks.”

Vahteran ja Pentin (1999) mukaan kiire ei tue oppimista ja osaamista edistävien toimintatapojen kehittymistä. Tämä voi johtua osittain siitä, että aikapaine vaikuttaa siihen, että vain välttämättömimmät työt voidaan hoitaa (Kivistö & Kalimo 2000, 124). Sopeutuja voikin ajoittain kokea, että hän ei voi juuri vaikuttaa työhönsä. Eteen tulevat tehtävät on otettava vastaan ja hoidettava ne hyvin, jotta jatko organisaatiossa saisi tukea. Osaamisen rakentamisen saattaa hankaloitua myös siksi, että epäkohtiin puuttuminen voidaan kokea vaarantavan oma työsuhde (Sutela 2006, 239).

Työn tulokset ovat sopeutujalle kuitenkin tärkeät. Tämä saattaa liittyä sopeutujan sitoutumiseen omaan alaansa tai siihen, että hän pyrkii varmistamaan työsuhteensa jatkumisen.

8.5 Vakiintunut asema

Vakiintuneessa asemassa työtään tekevä määräaikainen työntekijä ei oikeastaan kuulu enää pätkätyöläisten joukkoon, sillä hänen työsuhteensa ovat muihin verrattuina kohtalaisen pitkiä. Hänen osaamisen rakentamisen prosessinsa onkin muita pidempi ja yhtenäisempi. Vakiintuneessakin asemassa kuitenkin on epävakaisuutta, sillä vaikka ketjutettuja työsopimuksia olisi useita, ei työsuhteen jatkosta seuraavan katkoksen aikana ole takeita. Näin ollen myös hän kokee ajoittaista epävarmuutta ja joutuu miettimään osaamisensa hyödynnettävyyttä mahdollisissa muissa tehtävissä.

Vakiintuneessa asemassa oleva kuuluu organisaationsa ydinhenkilöstöön ja hän tietää, että hänen työsuhteensa loppuessa voi muu yhteisö joutua kantamaan hänelle ennen kuuluneen vastuun. Vakiintuneessa asemassa olevalla on arvostettu asema työyhteisössään. Hänen työsuhteensa päättyminen näkyisi varmasti koko työyhteisössä. Vakiintuneessa asemassa oleva on hoitanut keskeisiä työtehtäviä, jotka siirtyisivät muiden tehtäviksi hänen pätkänsä päätyttyä.

Vakiintuneessa asemassa oleva henkilö hoitaa työnsä hyvin ja hän on ollut samassa työssä jo pidempään. Hän on myös halukas jatkamaan organisaatiossa. Vakiintuneessa asemassa oleva on kiinteä osa työyhteisöä ja hänen työpanoksensa on arvokas. Hän on suhteellisen luottavainen siihen, että hänen työsuhteensa saa jatkoa.

Vaikka vakiintuneessa asemassa oleva ymmärtääkin syyt määräaikaisuudelleen, voi hän samaan aikaan olla myös katkera siitä, että hänen työpanostaan ei palkita vakituisella työsuhteella.

> *Sinänsä oisin kyllä yllättynyt, että jos ei tää homma jatku, että – että onpahan sitten muut pulassa, että ainakin muut tulee huomaamaan, että kuinka paljon mä oon tehnyt asioita.*

Vakiintuneessa asemassa oleva on voinut kehittää osaamistaan samassa työpaikassa pidemmän aikaa. Hänelle on muodostunut hyvä kokonaiskuva työstä ja työn vaatimasta osaamisesta. Koska työsuhde on pidempiaikainen, on hänellä ollut mahdollisuus keskittyä rutiinien sijaan myös suurempiin kokonaisuuksiin, josta on hyötyä hänen osaamisensa kehittymiselle.

Työttömyyttä ei vakiintuneen aseman saavuttaneella juurikaan ole. Vakiintuneessa asemassa oleva on tyytyväinen työhönsä – sekä sen vaatimuksiin että mahdollisuuksiin. Työ palkitsee tekijänsä. Vakiintuneessa asemassa oleva on saanut tehdä sellaista työtä kuin on halunnutkin. Sen takia hänellä ei ole tarvetta hakea muualle. Tämä ei kuitenkaan tarkoita sitä, että hän ei hakisi uusia mahdollisuuksia.

> *Ett tuolla – varmaan tuolla alkupäässä oli silleen että otti vähän vastaan sitä mitä tulee ja sit yritti räpiköidä niitten kassa mut nyt on jo vähän niinku selvillä kun vuos alkaa, niin tietää aina sitt mitä tuleman pitää. Ja tietenkin kyllä sitä edelleenkin tulee noita haasteita aina vastaan. Silleen jotenkin varmaan tuo nousujohteisuus tarkottaa nyt tässä tapauksessa sitä että että – mä koen että että mun tämmönen kyky olla tai tietoisuus siitä mitä mä oon tekemässä on lisääntynyt.*

Vakiintuneessa asemassa olevalla on se etu puolellaan, että hän ei joudu jatkuvasti opettelemaan uusien työyhteisöjen käytäntöjä, joten hän voi suunnata energiaansa osaamisensa rakentamiseen. Toimiminen helpottuu, koska työtoverit eivät vaihdu jatkuvasti, minkä vuoksi käytöksen ennakoiminen helpottuu ja luottamus työyhteisön jäseniin kasvaa (Leinikki 2009, 104 - 105).

9 POHDINTA

9.1 Tulosten tarkastelua

Järvensivun (2010, 266) näkemyksen mukaan työelämän muutokset eivät ole yksiselitteisiä, sillä samatkin muutokset saatetaan nähdä sekä myönteisinä että kielteisinä. Samoin kuin Kakkosen ja Parviaisen (2006) tutkimus, myös tämä tutkimus puhuu sen puolesta, että pätkätyö on ristiriitainen ilmiö ja moniulotteinen ilmiö. Ne asiat, jotka toiset arvioivat positiivisiksi, ovat toisten arvioissa negatiivisia. Mutta myös yksittäisen ihmisen elämänkäänteissä pätkätyö voi saada erilaisia merkityksiä. Kielteisesti pätkätyöläisyyteensä suhtautuva pyrkii perustelemaan tilannettaan jonkun positiivisen seikan – esimerkiksi mukavan työn – avulla. Maunon ja Kinnusen (2005) viimeaikaisten tutkimusten mukaan työn määräaikaisuus ei ole niin haitallisia hyvinvoinnille ja työasenteille kuin on aiemmin oletettu. Oikeudenmukainen henkilöstöpolitiikka nousee tärkeäksi pätkätyöyhteiskunnassa, sillä oikeudenmukainen ja tasa-arvoinen henkilöstöpolitiikka voi onnistuessaan vähentää koettua epätasa-arvoa ja sitä kautta myös koettuja kielteisiä vaikutuksia. (Mauno & Kinnunen 2005, 192.) Tämä tutkimus osoittaa, että myöskään korkeasti koulutetut eivät ole yhtenäinen ryhmä mitä pätkätöihin tulee. Kakkonen ja Parviainen (2006) selvittivät tutkimuksessaan määräaikaisuuden vaikutusta ja merkitystä työelämään juuri siirtyneille, akateemisille naisille. Tutkimuksen mukaan nuoret, akateemiset naiset eivät välttämättä koe määräaikaisia työsuhteita yhtä kielteisiksi kuin julkisuudessa niitä käsitellään. Tutkimukseen osallistuneet akateemiset nuoret naiset pystyvät selviytymisstrategioidensa avulla näkemään tilanteeseensa liittyvien kielteisten asioiden lisäksi myös myönteisemmät seikat, kuten työn mielekkyyden ja oman osaamisen kartuttamisen. Myös tässä tutkimuksessa haastateltavat pyrkivät etsimään tilanteestaan positiivisia seikkoja.

Elovainio ja Heponiemi (2011) toteavat, että se mikä työntekijän näkökulmasta tarkoittaa epävarmaa työsuhdetta ja pätkittäistä toimeentuloa, näyttäytyy työnantajan silmissä useimmiten myönteisenä ja toiminnalle edullisena. Organisaation näkökulmasta määräaikaiset työsuhteet tai epätyypillinen työ ylipäätään saattavat vaikuttaa positiiviselta. Elovainio ja Heponiemi (2011; 99, 105) kuitenkin huomauttavat

tutkimuksensa perusteella, että pitkällä aikavälillä epätyypilliset työsuhteet eivät ole sen kummemmin positiivisia organisaatiolle kuin yksilöllekään. Ei ainakaan siinä tapauksessa, että organisaatio on kiinnostunut sitoutuneesta ja osaavasta henkilöstöstä.

Tämän tutkimuksen tarkoitus oli selvittää, miten osaamisen rakentaminen onnistuu rakennustyömaiden ja -ohjeiden muuttuessa alituisesti. Ensiksi pohdin osaamisen rakentamisen kehyksiä. Tässä tutkimuksessa ilmenee, että usean haastateltavan uraa leimasi sattumanvaraisuus ja ajautuminen työtehtäviin. Leinikki (2009) toteaa, että pätkätyö voi synnyttää identiteettivajeen, joka pakottaa pätkätyöläiset jatkuvaan todisteluun omasta osaamisestaan ja työkelpoisuudestaan. Merkityksellistä on kuitenkin se, onko pätkätyö vapaaehtoista. Tässä tutkimuksessa osalle pätkätyö oli oma valinta, jota perusteltiin esimerkiksi erilaisiin työtehtäviin tutustumisella sekä vaihtelevuuden halulla. Näissäkin tapauksissa pätkätyö asettaa rajansa osaamisen rakentamiselle. Vaikka oma asema – määräaikaisuudesta huolimatta – olisikin koettu suhteellisen hyväksi työmarkkinoilla, liittyi määräaikaisuuteen myös ongelmia. Näyttää kuitenkin siltä, että kyky selviytyä työmarkkinoilla edellyttää työntekijöiltä taitoa selviytyä siirtymistä.

Työelämässä kyse on kokonaisuudesta, jossa yhdistyvät sekä työmarkkinat, organisaation pyrkimykset ja työntekijöiden näkemykset. Yhteiskunta muodostaa puitteet yksilön oppimiselle ja toiminnalle ja yksilön elämä saa merkityksensä suhteessa yhteiskuntaan (Jokinen & Luoma-Keturi 2006, 62). Nykyisillä työmarkkinoilla omaa osaamistaan on rakennettava joustavuus- ja tuloksellisuuspaineiden luomassa varjossa. Työnantajilla on yhä harvemmin tarjota turvattuja työsuhteita. Tämän vuoksi tasapainoa työnantajien ja työntekijöiden kesken on yritetty etsiä uudenlaisen psykologisen sopimuksen (ks. Alasoini 2006) tai osaamissopimuksen (Julkunen 2007) avulla. Työnantaja tarjoaa työntekijälle ”varman työpaikan” sijaan mahdollisuuden kehittää osaamistaan. Oma urakehitys ja työllistyvyys jäävät kuitenkin yhä enemmän yksilön vastuulle. Työllistyvyyteen taas vaikuttaa yksilön osaaminen. Julkusen (2008, 65) käsitys on, että työntekijät sitoutuvat oman ”markkinakapasiteettinsa” rakentamiseen. Voidaankin kysyä, millainen vaikutus pätkätöillä on yksilön työllistyvyydelle, jota nykyään tarjotaan vaihtoehdoksi turvalliselle työsuhteelle. Työllisyysturvaan ilman niin sanottua vakityötä voidaan päästä mahdollistamalla työntekijöille oppiminen, verkostoituminen ja henkilökohtainen kehittyminen osana työn tekemistä (Järvensivu 2010, 250).

Mitä epävarmuus tarkoittaa pätkätöissä osaamisen kannalta? Tämän tutkimuksen perusteella voidaan päätellä, että osaamisen rakentaminen pätkätöissä ei ole yksiselitteistä. Siihen vaikuttavat niin persoonalliset tekijät, yleinen työllisyystilanne kuin organisaatioonkin liittyvät tekijät. Toisilla työpaikoilla yksilö saa rakentamiselleen enemmän tukea kun taas toisilla työpaikoilla yksilö vastaa osaamisensa rakentamisesta lähestulkoon kokonaan yksin. Epävarmuus työsuhteen jatkumisesta voi viedä ajatuksia oman osaamisen rakentamisen sijaan uuden työpaikan löytämiseen. Tässä tutkimuksessa haastateltavat pyrkivät rakentamaan osaamistaan aktiivisesti, mutta tavoitteet saattoivat vaihdella.

Lehto ja Sutela (2008, 39) toteavat tutkimuksensa perusteella, että yli puolet tutkituista liitti määräaikaisuuteen myönteisen vapauden tunteen. Myöskään tässä tutkimuksessa haastateltavat eivät kuvanneet pätkätyötä pelkästään negatiiviseksi. Määräaikaisuus voidaan esimerkiksi nähdä porttina työelämään (Lehto, Lyly-Yrjänäinen & Sutela 2005, 116), jolloin määräaikaisuus saa positiivia piirteitä. Tämä havainto tehtiin myös tässä tutkimuksessa. Vaikka pätkätöille annettiinkin positiivisia piirteitä, kokonaiskuva niistä oli ristiriitainen. Nekin, jotka olivat tietoisesti valinneet pätkätyöväylän, näkivät etenkin lyhyissä määräaikaisissa työsuhteissa rajoituksia.

Tämä tutkimus osoittaa, että pätkätyöt ovat sekä turhauttavia että rasittavia, mutta saattavat silti antaa monenlaisia tilaisuuksia oman osaamisen rakentamiselle. Lyhyet työsuhteet eivät tue syvällisen osaamisen kehittymistä, mutta erilaiset työpaikat ja -suhteet kuitenkin rikastuttavat kokemusmaailmaa ja saattavat avata sellaisiakin ovia, joita ei ole aiemmin tullut harkinneeksi. Esimerkiksi työkokemus samoin kuin laajentunut työn kuva tukevat oppimisen ja osaamisen rakentumista, sillä ne tarjoavat kehittymismahdollisuuksia ja uudenlaisia haasteita. Vaikka kokemus kerryttää osaamista, ei välttämättä pätkätyön tarjoama osaaminen ole yhtä syvällistä kuin vakituisessa työsuhteessa olevilla. Tämä ilmenee siitä, että lyhyissä pätkissä ei koettu pääsevän pintaa syvemmälle työtehtävien hallinnassa.

Mahdollisuudet oman osaamisen rakentamiseen eivät kuitenkaan poista sitä todellisuutta, että suurin osa tätäkin tutkimusta varten haastatelluista toivoi työsuhteensa vakinaistamista tai vakituista työsuhdetta muualta. Osaamisen rakentaminen on mahdollista myös pätkätöissä, tosin rakennuspalikat saattavat olla irrallisia, joita ei välttämättä voida yhdistää seuraavissa rakennusprojekteissa. Mikäli päämäärä on saada vakituinen työ, voi pätkätöissä vietetty aika saada lopullisen merkityksen vasta kun tavoite ”pysyvästä työstä” on saavutettu. Joustavilla työmarkkinoilla pärjääminen

edellyttää yksilöiltä jatkuvaa suunnittelua ja investointia omiin valmiuksiin (Vanttaja & Järvinen 2006, 39).

Järvensivun (2010) mukaan nykyään on työskenneltävä itseään ja työtään kehittäen. Tämä näkyi myös tämän tutkimuksen aineistossa, tosin aineistossa korostui haastateltavien oma halukkuus kehittää osaamistaan ulkoapäin annetun pakon sijaan. Työkokemusta arvostettiin ja niistä pyrittiin omalla aktiivisuudella ottamaan suurin hyöty irti. Paloniemien (2004, 110) mukaan monipuolinen kokemus näkyy oma-aloitteisuuden lisääntymisenä työn tekemisessä, oman osaamisen kehittämisessä ja siinä, että työ sujuu nopeasti ja helposti. Tässä tutkimuksessa osaamisen rakentamisen mahdollisuuksia rajaa tai kasvattaa pätkätyöympäristö.

Järvensivun (2010) mukaan työnantajat kokevat useimmiten osaamisen lisäämiseen liittyvän toiminnan olevan ensisijaisesti työntekijöiden vastuulla. Työnantajat vieroksuivat erityisesti organisaation omaan toimintaan liittymättömän osaamisen lisäämistä työnantajan laskuun. (Järvensivu 2010, 250.) Työntekijöiden vastuu oman osaamisen rakentamisesta näkyy myös tässä tutkimuksessa. Kyky jatkuvasti oppia uutta on yhteydessä työmarkkinoilla menestymiseen (Sullivan 2002). Siirtyessään työtehtävästä toiseen pätkätyöläinen on joka kerta uuden oppimisen lähteillä. Tämä tutkimus osoittaa, että vastuun ottaminen omasta osaamisesta ja oppimisesta ei kuitenkaan aina takaa parhaita mahdollisuuksia osaamisen rakentamiselle. Yksilö voi aktiivisesti yrittää kehittää osaamistaan, mutta tälle rakentamistyölle on määritelty rajat, joita ovat esimerkiksi työsopimuksen kesto. Tuleekin kysyä, millaisin toimin työnantaja voisi tukea sekä organisaation että yksilön osaamisen rakentumista, sillä lopulta myös organisaatio hyötyy osaavasta työvoimasta.

Tässä tutkimuksessa kuvatuista urajanoista huokuu Rouhelon (2006, 121) tutkimustulokset siitä, että erilaiset elämänkulun siirtymät luovat urakulkuihin epävarmuutta ja epäjatkuvuutta ja että edes korkeasti koulutetut eivät voi luottaa vakaaseen urakehitykseen. Rouhelon mukaan tämä näkyy erityisesti niin sanotuilla generalistialoilla, joita suurin osa tämän tutkimuksen haastateltavista edusti. Generalistien on osattava markkinoida omaa osaamistaan joustavasti parantaakseen työllisyysasemiaan. (Rouhelo 2006, 121 – 122.) Pätkätöiden eräs ongelma on se, että kaikki työt eivät välttämättä tunnu tarkoituksenmukaisilta. Siirtymät saattoivat joidenkin henkilöiden kohdalla viedä työtehtäviin, joita ei koettu itsen kannalta merkittäviksi, koska omaa osaamista ei voitu optimaalisesti hyödyntää. Tämä voi vaikuttaa siihen, että oman osaamisen markkinoiminen vaikeutuu. Töiden tarkoituksettomuuden lisäksi esiin

nostettiin se, että välttämättä työyhteisö ei tukenut osaamisen hyödyntämistä tai rakentamista. Tässäkin suhteessa oma-aloitteisuus kuitenkin paransi mahdollisuuksia sekä tuoda omaa osaamistaan paremmin käyttöön että mahdollisuuksia rakentaa osaamistaan.

Pätkätyö voidaan käsittää työttömyyden vaihtoehdoksi. Työttömyyteen verrattuna pätkätyö näyttää mahdollisuudelta, sillä lyhyetkin työsuhteet kartuttavat työkokemusta ja ylläpitävät ammattitaitoa (Vänskä 2001). Voidaan kuitenkin kysyä, miten tarkoituksen mukaista osaamista yksilön on mahdollisuus kartuttaa, mikäli valittavana on työttömyys tai työpätkä, joka ei varsinaisesti vastaa hänen intressejään. Miettisen (2007) mukaan uusi työ edellyttää uudenlaista osaamista, jota myös pätkätyöt kerryttävät. Mikäli työsuhteen vaihtuminen kerryttää omaa osaamista, vaihtumat nähdään yleensä positiivisina. (Miettinen 2007, 58.) Myös Kakkosen ja Parviaisen (2006) tutkimuksessa oman uran ja osaamisen kehittäminen nähtiin tärkeäksi ja mahdolliseksi pätkätöiden kautta. Tosin ehtona pidettiin, että työsuhteet eivät ole irrallisia, vaan liittyvät toisiinsa, ja niissä on selkeä jatkumo. Vanttaja ja Järvinen (2006, 28) muistuttavat, että valinnanvapautta on kuitenkin vain yhteiskunnan ja instituutioiden asettamissa rajoissa. Leinikki (2009, 113) onkin tutkimuksensa perusteella todennut, että pätkätyö näyttäytyy oppimisen hidasteena, koska esimerkiksi autonomisuutta ei välttämättä pätkätyöläisille sallita. Tämä tutkimus osoittaa, että pätkätyöläisen on muita vaikeampi päästä esimerkiksi koulutuksiin. Toisaalta omalla aktiivisuudella myös pätkätyöläinen voi vaikuttaa osaamisen rakentamisensa mahdollisuuksiin. Työolotutkimuksen mukaan hierarkioissa eteneminen ei näyttäisi olevan yhtä tärkeää kuin työssä kehittyminen. Niiden, joilla jo ennestään on korkea koulutustaso, tarve edelleen kehittyä työssään korostuu (Lehto & Sutela 2008, 52).

Tässä tutkimuksessa etenkin kokemuksen saaminen nousee tärkeäksi osaamisen rakentamisen mahdollisuudeksi. Tällaisissa tapauksissa pätkätyö nähdään erityisesti väylänä oman alan töihin. Etenkin niiltä työntekijöiltä, jotka joutuvat vaihtamaan työpaikkaansa tiuhaan, vaaditaan kuitenkin paljon oma-aloitteisuutta, jotta annettujen työtilaisuuksiaan puitteissa voi rakentaa omaa osaamistaan. Kuten aiemmissakin tutkimuksissa, myös vakituinen työ olisi muuttanut heidän suhtautumistaan työhönsä pitkäjänteisemmäksi. Tämä korostui entisestään korkeakoulutettujen ryhmässä. Tässä tutkimuksessa haastateltavat kokivat, että suhtautuminen ei juuri muuttuisi, mikäli työ olisi vakituinen. Tähän tosin saattaa vaikuttaa se, että tässä tutkimuksessa työsuhteet olivat kuitenkin suhteellisen pitkiä.

Työtehtäväkohtaiset taidot ja tiedot eivät enää jatkuvasti muuttuvassa ympäristössä ole enää riittäviä, vaan osaamiseen kohdistuu yhä enemmän vaatimuksia (Hätönen 2007, 7). Nykyisessä työelämässä korostuvat yleiset kvalifikaatiot. Uudistuva työelämä edellyttää moniammatillisuutta, tiimityötä ja verkostoitumista. Organisaation kannalta on oleellista pyrkiä kokonaistuviin työnkuviin ja ammatinhallintaan ja asiantuntijuuteen, sillä se takaa organisaatiolle joustavuutta. (Helakorpi 2005, 15.) Enää ei etsitä ajan kanssa kasautunutta ammattitaitoa vaan kykyä oppia ja sopeutua erilaisiin tehtäviin ja ympäristöihin (Julkunen 2007, 47). Tässä tutkimuksessa todettiin, että erityisesti yleiset työelämävalmiudet kehittyvät pätkätöissä. Pätkätyöläinen näkee uransa varrella monenlaisia työyhteisöjä ja toimiminen erilaisissa työyhteisöissä lisää esimerkiksi sosiaalisia taitoja. Tällaisella tutkimusotteella tavoitetaan parhaiten juuri niitä yleisiä osaamisia, joita työelämän käänteissä yhä enemmän tarvitaan. Toisaalta nämä ”yleiset osaamiset” kuvastavat hyvin sitä, millainen pätkätyötie voi olla. Omat työllistymismahdollisuudet nähtiin tässä tutkimuksessa valoisina, joskin joidenkin kohdalla huolta aiheuttivat hieman naissukupuoli ja ikä. Tulevaisuusodotukset olivat kuitenkin melko avoimia ja positiivisia ja ovat näin samansuuntaiset muiden tutkimusten kanssa (esim. Lehto ja Sutela 2004).

Tässä tutkimuksessa löydettiin viisi erilaista strategiaa suhtautua ja rakentaa omaa osaamistaan pätkätöissä. Näitä strategioita näyttää siivittävän pätkätyön vapaaehtoisuus ja elämäntilanne sekä jonkin verran myös työsuhteen pituus. Mielenkiintoista on, että neljä näistä viidestä strategiasta on suhteellisen positiivisia. Tämän perusteella voidaan todeta, että pätkätöiden negatiivinen julkisuuskuva (ks. Järvensivu 2010) saa tässä tutkimuksessa vain osittain tukea. Kukaan tätä tutkimusta varten haastatelluista ei ilmaissut pätkätöiden olevan loukku oman osaamisensa kannalta. Mutta toisaalta on huomattava, että kukaan ei myöskään puhunut pätkätöistä yksinomaan positiiviseen sävyyn: nekin jotka kokivat pätkätyön kaikkein positiivisimmin, liittivät pätkätöihin myös negatiivisia piirteitä.

Kaikilla ei ole varaa valita töitään, kuten tämäkin tutkimus osoittaa. Tämä puolestaan tarkoittaa sitä, että oman osaamisen rakentamisen polut eivät aina ole täysin suunniteltuja. Mutta siitä huolimatta, että pätkätyöt voivat johtaa ”alaspäin” siirtymiin, pätkätyöläiset onnistuivat säilyttämään uskonsa omiin mahdollisuuksiinsa työmarkkinoilla. Vaikka tässä tutkimuksessa haastateltavien taustat olivat paikoin hyvinkin erilaisia, kaikki kokivat tulevaisuutensa työmarkkinoilla jokseenkin valoisana. Pätkätöitä leimaa kuitenkin myös stressi, huoli, kuormittuminen ja suunnittelemisen

vaikeus. Oman osaamisen kehittäminen voidaankin katsoa keinoksi sopeutua epävarmuuteen (Kakkonen & Parviainen 2006, 37). Toisaalta kuitenkin pätkätyöläiset arvostivat kaikkia työmahdollisuuksia ja pyrkivät hyötymään niistä parhaaksi katsomallaan tavalla. Kaikista töistä yritettiin etsiä positiivisia puolia. Pätkätyöläiset eivät siis tyytyneet passiivisesti osaansa, vaan pyrkivät parantamaan mahdollisuuksiaan ja osaamistaan aktiivisesti. Vakituinen työsuhde oli kuitenkin jokaisen haastateltavan toive, vaikka kaikilla se ei vielä tuntunut ajankohtaiselta.

On esitetty näkemys, että nykyisten työmarkkinoiden vaatimus on, että työtä tulee tehdä itseään koko ajan kehittäen (Järvensivu 2010). Tämä tulee selkeästi esiin myös tämän tutkimuksen aineistosta. Tätä ei kuitenkaan pidetä pakkona vaan pikemminkin mahdollisuutena, joka lopulta avaa uusia ovia. Voi kuitenkin olla, että mikäli pätkätyöläisiä verrattaisiin vakituisiin työntekijöihin, mahdollisuudet näyttäisivät erilaisilta (Aro 2006). Näyttää siltä, että pätkätyöläiset eivät hevillä luovuta eivätkä kaadu työelämän kilpajuoksussa ensimmäisten joukossa (Kasvio 2007). Työntekijöiden on joustettava, ja joskus se tarkoittaa myös heikompia osaamisen rakentamisen mahdollisuuksia. Epävarmuus voi Järvensivun ja Kosken (2008, 39) mukaan olla yhtä aikaa sekä kannustavaa että myös haittaavaa, ja epävarmuus oppimisen lähtökohtana tarkoittaa usein sitä, että keskiössä on yksilö. Vaikka tämä tutkimus osoittaa, että osaamisen rakentaminen on mahdollista myös pätkätöissä, organisaatioiden on syytä pohtia pätkätöiden varjopuolia. Yksilölähtöinen oppiminen ei tue organisaation oppimista. Tässä yhteydessä on huomattava myös lyhytnäköisen tulosajattelun vaikutus niin organisaatioon kuin yksilöönkin (Lehto 2004). Myöskään kykyjen alihuomioiminen ei tue yksilön positiivista suhtautumista työhönsä.

Vaikka tämä tutkimus osoittaa, että osaamisen rakentaminen on mahdollista myös pätkätöissä, on otettava huomioon, että rakentaminen ei aina ole tarkoituksenmukaista yksilön tai yhteiskunnan kannalta. Onkin kysyttävä, kenen etu on, että osaamista on rakennettava epävarmoissa oloissa? Pätkätöiden vaara piilee siinä, että osa joutuu pakon edessä, työmarkkinoiden ja työnantajan sanelemin ehdoin, rakentamaan osaamistaan. Siltalan (2007) näkemys on, että oman osaamisen rakentaminen on suhteuttava aina muihin työntekijöihin. Vaihtuvien työsuhteiden kautta syntyvä asiantuntijuus onkin ehkä luonteeltaan toisentyyppistä asiantuntijuutta kuin pitkään samassa työtehtävässä toimimisen kautta syntyvä asiantuntijuus. Työskentely eri tehtävissä ja työpaikoissa tuo perspektiiviä omaan työhön ja antaa kokemusta erilaisista töistä ja työympäristöistä. (Miettinen 2007, 53)

9.2 Tutkimuksen arviointia

Aineistonkeruumenetelmänä tässä tutkimuksessa käytettiin teemahaastattelua, jonka koin vastaavan hyvin tämän tutkimuksen tarkoitukseen. Tarkoituksena oli tuoda haastateltavien ääni mahdollisimman hyvin kuuluviin ja siinä koen onnistuneeni. Tässä tutkimuksessa pyrittiin löytämään työuran merkittävin työpätkä ja vertaamaan sitä haastatteluhetkiseen pätkään. Vertailu osoittautui kuitenkin melko vaikeaksi, eikä tämä kaikkien kohdalla olisi onnistunutkaan, sillä osa oli valmistumisensa jälkeen ensimmäisessä työpaikassa. Niiltä osin suunnitelmani eivät täysin toteutuneet. Koen kuitenkin, että lopulta tutkimukseni tuotti kuitenkin muuten arvokasta tietoa ja käytetyt menetelmät toivat vastauksen tutkimusongelmaani. Edellä kuvattu ongelma sai minut pohtimaan sitä, että tällainen vertailu onnistuisi varmasti parhaiten pitkittäistutkimuksen avulla. Ehdotankin, että pätkätyöläisten kokemuksia voisi tarkastella pitkittäistutkimuksen keinoin, jolloin saataisiin arvokasta tietoa siitä, mihin suuntaan urapolut ja osaaminen todella kehittyvät.

Aineistolähtöisellä analyysilla pyrin siihen, että haastateltavien ääni nousee mahdollisimman hyvin esiin, häivyttäen omia uskomuksiani pätkätöistä. Kuitenkin analyysi on viimekädessä tutkijan tekemää tulkintaa. Varmistaakseni sen, että haastateltavien ääni tulee kuuluviin, olisin voinut pyytää haastateltavilta kommentteja tekemiini tulkintoihin. Vaikka se olisi lisännyt tämän tutkimuksen läpinäkyvyyttä, koin kuitenkin, että tämän tutkimuksen mittapuissa se ei ollut mahdollista.

Tässä tutkimuksessa keskityttiin osaamisen rakentamisen mahdollisuuksiin, eikä tässä epävarmuuden kokemisen lisäksi käsitelty elämänhallinnan tunnetta laajemmin. Tämän vuoksi voidaan pätkätöiden myönteisyyttä tarkastella vain osaamisen rakentamisen näkökulmasta. Koska epävarmuuden ja pätkätöiden kokemusta heiluttavat niin yhteiskunnalliset, organisatoriset kuin yksilöllisetkin tekijät, voisi tämä tutkimus toisena aikana näyttäytyä täysin erilaisena. Tämä tutkimus osoittaa, että pätkätyöt eivät yksinomaan ole kielteisiä, mutta työllisyystilanteen heikentyessä tilanne voi oleellisesti muuttua. Tulosten raportoinnin yhteydessä olen pyrkinyt liittämään viitteitä muihin tutkimuksiin osoittaakseni tämän tutkimuksen yhteydet muihin tutkimuksiin. Laadullisen tutkimuksen tarkoitus ei ole tulosten yleistettävyys. Pikemminkin toivon,

että olen onnistunut herättämään keskustelua siitä, mitä osaamisen rakentaminen tuhansista paloista tarkoittaa niin yksilön, organisaation kuin yhteiskunnan kannalta.

LÄHTEET

Aaltio, I. & Puusa, A. 2011. Laadullisen tutkimuksen luotettavuus. Teoksessa: Puusa, A. & Juuti, P. (toim.) Menetelmäviidakon raivaajat. Perusteita laadullisen tutkimuslähestymistavan valintaan. Helsinki: JTO, 153–167.

Ahola, S. 2004. Korkeakoulutus ja työelämä – lähtökohtia ilmiöön ja sen tutkimiseen. Teoksessa Tynjälä, P., Välimaa, J. & Murtonen, M. (toim.) Korkeakoulutus, oppiminen ja työelämä. Jyväskylä: PS-kustannus, 15–36.

Aitta, U. 2000 Työkuormituksen ja työn hallintaan liittyvät ongelmat ylempientoimihenkilöiden työssä. Teoksessa Lehto, A-M. & Järnefelt, N. (toim). Jaksaen ja joustaen. Helsinki: Tilastokeskus, 147–162.

Aho, S. & Mäkiaho, A. 2012. Työolobarometri lokakuu 2011. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja. Työ ja yrittäjyys. 29/2012. Helsinki: Työ- ja elinkeinoministeriö.

Alasoini, T. 2006. Työnteon mielekkyyden muutos Suomessa vuosina 1992-2005. Työolobarometrin aineistoihin perustuva analyysi. Helsinki: Työministeriö.

Alasoini, T. 2010. Mainettaan parempi työ: kymmenen väitettä työelämästä. Helsinki: Taloustieto.

Antila, J. 2006. Työn mielekkyydestä ja mielettömyydestä. Työpoliittinen tutkimus. Julkaisu 305. Helsinki: Työministeriö.

Antila, J. ja Ylöstalo, P. 2000. Proaktiiviset ja traditionlaaliset työpaikat henkilöstön näkökulmasta. Teoksessa Lehto, A-M. ja Järnefelt, N. (toim.). Jaksaen ja joustaen. Artikkeleita työolotutkimuksesta. Helsinki: Tilastokeskus, 15–44.

Aro, A. 2006. Onko työssä tolkkua? Helsinki: Edita.

Aro, A. 2007. Uudistuva organisaatio. Teoksessa Aro, A., Feldt, T. ja Ruohomäki, V. (toim.). Puheenvuoroja työ- ja organisaatiopsykologiasta. Helsinki: Edita, 102–113.

Aro, M. 2003. Pitääkö koulutus lupauksensa? Sosiologia 40(4), 313–328.

Bauman, Z. 2002. Notkea moderni. Suomentanut Jyrki Vainonen. Tampere: Vastapaino.

Blom, R., Melin, H. & Pyöriä, P. 2001. Tietotyö ja työelämän muutos. Palkkatyön arki tietoyhteiskunnassa. Helsinki: Gaudeamus.

Blom, R. ja Melin, H. 2002. Luokat ja työmarkkinat 2000-luvun alussa. Teoksessa Piirainen, T. ja Saari, J. (toim.) Yhteiskunnalliset jaot. 1990-luvun perintö? Sosiaalipoliittisen yhdistyksen julkaisuja 58. Helsinki: Gaudeamus, 43–59.

De Witte, H., & Näswall, K. 2003. 'Objective' versus 'subjective' job insecurity: Consequences of temporary work for job satisfaction and organizational commitment in four European countries. Economic and Industrial Democracy, 24, 139–148.

Elo, A-L. 2007. Työyhteisöä kehittämällä parempaa hyvinvointia ja tuloksellisuutta. Teoksessa Aro, A., Feldt, T. ja Ruohomäki, V. (toim.). Puheenvuoroja työ- ja organisaatiopsykologiasta. Helsinki: Edita, 14–29.

Elovainio, M. & Heponiemi, T. 2011. Pätkätöistä päivystykseen – epätyypillinen työ terveydenhuollossa. Teoksessa Pietikäinen, Petteri (toim.) Työstä, jousta ja jaksa. Työn ja hyvinvoinnin tulevaisuus. Helsinki: Gaudeamus, 95–106.

Eskola, J. & Suoranta, J. 2008. Johdatus laadulliseen tutkimukseen. 8. painos. Tampere: Vastapaino.

Eskola, J. & Vastamäki, J. 2001. Teemahaastattelu: opit ja opetukset teoksessa Juhani Aaltola & Raine Valli (toim.). Ikkunoita tutkimusmetodeihin. Metodien valinta ja aineistonkeruu: virikkeitä aloittelevalle tutkijalle. Jyväskylä: PS-kustannus, 24–42

Eteläpelto, A. & Vähäsantanen, K. 2006. Ammatillinen identiteetti persoonallisena ja sosiaalisena konstruktiona. Teoksessa Eteläpelto, A. & Onnismaa J. (toim.) Ammatillisuus ja ammatillinen kasvu. Aikuiskasvatuksen 46. vuosikirja. Kansanvalistusseura ja Aikuiskasvatuksen tutkimusseura. Vantaa: Dark, 26–49.

Filander, K. 2006. Työ, koulutus ja katoavat ammatti-identiteetit. Teoksessa Mäkinen, J., Rinne, R. & Suikkanen, A. (toim.). Elinkautisesta työstä elinikäiseen oppimiseen. Jyväskyä: PS-kustannus, 43–60.

Garsten, C. 1999 Betwixt and between: Temporary Employees as Liminal Subjects in Flexible Organizations. Organization Studies 20(4), 601–617.

Haavisto, I. 2010. Työelämän kulttuurivallankumous. EVAn arvo- ja asennetutkimus 2010. Eva. Helsinki: Taloustieto.

Hanhinen, T. 2010. Työelämäosaaminen. Kvalifikaatioiden luokitusjärjestelmän konstruointi. Akateeminen väitöskirja. Tampere : Tampere University Press.

Happonen, M. ja Nätti, J. 2000.. Teoksessa Lehto, A-M. ja Järnefelt, N. (toim.). Jaksaen ja joustaen. Artikkeleita työolotutkimuksesta. Helsinki: Tilastokeskus, 67–86.

Helakorpi, S. 2005. Työn taidot: ajattelua, tekoja ja yhteistyötä. Hämeenlinna: Hämeen ammattikorkeakoulu.

Helsingin sanomat. 2012. Pelko loppuun palamisesta yleistä työpaikoilla. 13.11.2012. Tulostettu 13.11,2012. http://www.hs.fi/tyoelama/Pelko+loppuun+palamisesta+yleist%C3%A4+ty%C3%B6paikoilla/a1305614788296

Hirsjärvi, S. & Hurme, H. 2000. Tutkimushaastattelu. Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki: Yliopistopaino.

Hirsjärvi, S; Remes, P. & Sajavaara, P. 2004. Tutki ja Kirjoita. 10. osin uudistettu laitos. Helsinki: Tammi.

Holvas, J. & Vähämäki, J. 2005. Odotustila. Pamfletti uudesta työstä. Helsinki: Teos.

Hyrkäs, E. 2009. Osaamisen johtaminen suomen kunnissa. Väitöskirja. Lappeenranta: Lappeenrannan teknillinen yliopisto.

Hätönen, H. 2007. Osaamiskartoituksesta kehittämiseen. 5. painos. Euroopan yhteisö. Rakennerahastot. Helsinki: Educa.

Jalava, U. 2001. Osaaminen ja sen kehittäminen. Teoksessa Pihlaja, P. & Kontu, E. (toim.) Työkaluja päiväkodin erityiskasvatukseen. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 2001: 14. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö, 61–69.

Jauhiainen, A., Tuomisto, H. & Alho-Malmelin, M. 2004. Aikuisopiskelun monet merkitykset muutosten yhteiskunnassa. Avoimen yliopiston opiskelija 2000-luvun alussa. Teoksessa Sallila, P. (toim.). Elämänlaajuinen oppiminen ja aikuiskasvatus. Aikuiskasvatuksen 44. vuosikerta. Helsinki: Kansanvalistusseura.

Jokinen, E. & Luoma-Keturi, N. 2006. Elinikäisestä oppimisesta välineitä itsensä toteuttamiseen työelämässä. Teoksessa Mäkinen, J., Rinne, R. & Suikkanen, A. (toim.). Elinkautisesta työstä elinikäiseen oppimiseen. Jyväskylä: PS-kustannus, 61–74.

Jolkkonen, A. & Koistinen, P. 2001. Pätkätyö – askel vai este pysyvään työllisyyteen? Kansantaloudellinen aikakauskirja 97(4), 556–572.

Julkunen, R. 2007. Työ – talouden ja minän välissä. 18-48.Teoksessa (toim.) Eteläpelto, A., Collin, K. ja Saarinen, J. Työ, identiteetti ja oppiminen. Helsinki: WSOY.

Julkunen, Raija. 2008. Uuden työn paradoksit. Keskusteluja 2000-luvun työprosesseista. Tampere: Vastapaino.

Juuti, P. & Vuorela, A. 2002. Johtaminen ja työyhteisön hyvinvointi. Jyväskylä: PS-kustannus.

Järvensivu, A. 2010. Tapaus työelämä ja voiko sitä muuttaa? Tampere: Tampere University Press.

Järvensivu, A. & Koski, P. 2008. Työelämäsuuntautuneen oppimisen tutkimus innovaatioaallon harjalla. Teoksessa Heiskanen, T., Leinonen, M., Järvensivu, A. & Aho, S. (toim.) Kohti uutta työelämää? Tutkimuksen näköala työelämän kehitykseen. Tampere: Tampere University Press, 17 – 45.

Järvensivu, A. & Valkama, P. 2005. Proaktiivisen työvoimapolitiikan rajoja ja mahdollisuuksia. Työpoliittinen tutkimus 268. Helsinki: Työministeriö.

Järvinen, A., Koivisto, T. & Poikela, E. 2000. Oppiminen työssä ja työyhteisössä. Helsinki: WSOY.

Kakkonen, A. & Parviainen, L. 2006. Urapolkuna pätkätyöt. Nuorten akateemisten naisten kokemuksia pätkätöistä. Työpoliittinen tutkimus. Helsinki: Työministeriö. Saatavana sähköisesti http://www.mol.fi/mol/fi/99_pdf/fi/06_tyoministerio/06_julkaisut/10_muut/patkatyo_tutkimus.pdf. Ladattu 20.8.2012.

Kantola, A. 2006. Suomea trimmaamassa: suomalaisen kilpailuvaltion sanastot. Teoksessa Heiskala, R. & Luhtakallio, E. (toim.) Uusi jako. Miten Suomesta tuli kilpailuyhteiskunta. Helsinki: Gaudeamus, 156–178.

Kalela, J. 2008. Markkinavoimat ja ”uusi työ”. Teoksessa Ojajärvi, J. & Steinby, L. (toim.) Minä ja markkinavoimat: yksilö, kulttuuri ja yhteiskunta uusliberalismin valtakaudella. Helsinki: Avain, 110–132.

Kasvio, A. 1994. Uusi työn yhteiskunta. Suomalaisen työelämän muutokset ja kehittämismahdollisuudet. Helsinki: Gaudeamus.

Kasvio, A. 2002. Tietoyhteiskunta ja yhteiskunnalliset jaot. Teoksessa Piirainen, T. ja Saari, J. (toim.) Yhteiskunnalliset jaot. 1990-luvun perintö? Sosiaalipoliittisen yhdistyksen julkaisuja 58. Helsinki: Gaudeamus, 99–115.

Kasvio, A. 2007. Työn muutos globaalin kilpailun, tieteen uusien edistysaskelien ja syvenevien ympäristöongelmien aikakaudella. Teoksessa Kasvio, A. & Tjäder, J (toim.) Työ murroksessa. Helsinki: Työterveyslaitos, 30–43.

Kasvio, A., Nikkilä, R, Virtanen, S. & Moilanen, L. 2008. Suomalaiset ja työelämä. Työ murroksessa kyselyn aineistoraportti. Työympäristötutkimuksen raporttisarja 31. Helsinki: Työterveyslaitos.

Koivula, K. & Moilanen, L. 2004. Pätkätyö – väylä vakituiseen työhön hotelli ja ravintola-alalla? Työ ja ihminen 18:1, 62–73.

Kiviniemi, K. 2007. Laadullinen tutkimus prosessina. Teoksessa Aaltola, J. & Valli, R. (toim.). Ikkunoita tutkimusmetodeihin II. Näkökulmia aloittelevalle tutkijalle tutkimuksen teoreettisiin lähtökohtiin ja analyysimenetelmiin. Jyväskyä: PS-kustannus, 70–85.

Kivistö, M. & Kalimo, R. 2000. Kehittymisen ja kompetenssin yhteydet työoloihin. Teoksessa Lehto, A-M. ja Järnefelt, N. (toim.). Jaksaen ja joustaen. Artikkeleita työolotutkimuksesta. Helsinki: Tilastokeskus, 123–146.

Kokko, N., Vartiainen, M. & Hakonen, M. 2003. Hajautetun työskentelyn osaamisvaatimukset. Aikuiskasvatus 23/4, 260–282.

Koivula, K. 2003. Pätkätyö – houkutteleva vaihtoehto? Työpoliittinen aikakauskirja 46: 2, 89–95.

Koivula, K. & Moilanen, L. 2004. Pätkätyö – väylä vakituiseen työhön hotelli- ja ravintola-alalla? Työ ja ihminen 18:1, 62–73.

Korkalainen, P. 2009. Riittämättömyyden tunteesta osaamisen oivallukseen.

Ammatillisen asiantuntijuuden kehittäminen varhaiserityiskasvatuksen toimintaympäristössä. Akateeminen väitöskirja. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto.

Kärmeniemi, P. & Lehtola, K. 2005. Osaamisen prosessit arvioinnin kohteeksi – Kokeiluja ja kehittämistä sosiaali- ja terveysalan koulutuksessa. Teoksessa Poikela, E. & Poikela, S. (toim.) Ongelmista oppimisen iloa – ongelmaperustaisen pedagogiikan kokeiluja ja kehittämistä, 165–184.

Laine, T. 2007. Miten kokemusta voidaan tutkia? Fenomenologinen näkökulma. Teoksessa Aaltola, J. & Valli, R. (toim.). Ikkunoita tutkimusmetodeihin II. Näkökulmia aloittelevalle tutkijalle tutkimuksen teoreettisiin lähtökohtiin ja analyysimenetelmiin. Jyväskylä: PS-kustannus, 28–45

Lehto, A-M. 2007. Työelämän laatu muutoksessa. Teoksessa Kasvio, A. & Tjäder, J (toim.) Työ murroksessa. Helsinki: Työterveyslaitos, 93–105.

Lehto, A-M., Lyly-Yrjänäinen, M., & Sutela, H. 2005. Pysyvän työn toivossa. Määräaikaisten työsuhteiden käytöstä ja kokemisesta. Työpoliittinen tutkimus. Helsinki: Työministeriö.

Lehto, A-M. & Sutela, H. 2004. Uhkia ja mahdollisuuksia. Työolotutkimusten tuloksia 1977–2003. Helsinki: Tilastokeskus.

Lehto, A.-M. & Sutela, H. 2008. Työolojen kolme vuosikymmentä. Työolotutkimusten tuloksia 1977–2008. Helsinki: Tilastokeskus.

Lehtonen, T. 2002. Organisaation osaamisen strateginen hallinta. Väitöskirja. Tampereen yliopisto: Kasvatustieteiden tiedekunta. Tampere: Acta Universitatis Tamperensis.

Leinikki, S. 2009. Pelon ja toivon välissä: pätkätyöläisen urakerronta. Helsinki: TJS opintokeskus.

Leinikki, S. 2010. Mikä rasittaa pätkätyössä? Aikuiskasvatus 4/2010, 280–287.

Mauno, S. ja Kinnunen, U. 2005. Työn epävarmuus, työttömyys ja hyvinvointi. Teoksessa Kinnunen, U., Feldt, T. & Mauno, S. (toim): Työ leipälajina. Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet. Jyväskylä: PS-kustannus, 167–200.

Melin, H. ja Mamia, H. 2007. Pohdintaa: tietoyhteiskunta, työn uudet organisointimuodot ja 2000-luvun työelämän haasteet. Teoksessa Mamia, T. ja Melin, H. (toim.) Tietoyhteiskunta ja työorganisaatioiden muutos. Turun yliopiston sosiologian laitos. Sosiologian tutkimuksia B-sarja. Helsinki: Työsuojelurahoitus, 133-144.

Miettinen, A. 2006. Työhönsä erittäin tyytyväiset. Teoksessa Lehto, A-M., Sutela, H. & Miettinen, A. (toim.): Kaikilla mausteilla. Artikkeleita työolotutkimuksesta. Tilastokeskuksen Tutkimuksia 244. Helsinki: Tilastokeskus, 249–292.

Miettinen, A. 2007. Pätkätyön tulevaisuus? Asiantuntijanäkemyksiä määräaikaisen työn kehittämistarpeista ja tulevasta kehityksestä Suomessa. Katsauksia E 27/2007, Helsinki: Väestöntutkimuslaitos. Saatavana sähköisesti: http://vaestoliitto-fi-bin.directo.fi/@Bin/81c6b7ea318419ddb31ac8a581885d3b/1358242424/application/pdf/386606/P%C3%A4tk%C3%A4ty%C3%B6n%20tulevaisuus.pdf

Moilanen, L. 2002. Voimavarat ja elämisenhallinta tyypillisessä ja epätyypillisessä työssä palvelualalla. Työpoliittinen aikakauskirja. 3/2002, 91–106.

Moilanen, L. 2007. Työelämän muutoksen ristiaallokko – epävarmuudesta eettiseen? Teoksessa Kasvio, Antti & Tjäder, Johanna (toim.). Työ murroksessa. Helsinki: Työterveyslaitos, 198–224.

Moilanen, P. & Räihä, P. 2007. Merkitysrakenteiden tulkinta. Teoksessa Aaltola, J. & Valli, R. (toim.). Ikkunoita tutkimusmetodeihin II. Näkökulmia aloittelevalle tutkijalle tutkimuksen teoreettisiin lähtökohtiin ja analyysimenetelmiin.

Jyväskylä: PS-kustannus, 46–69.
Murtonen, M. 2004. Motivaatio ja työtä koskevat käsitykset asiantuntijaksi kehittymisessä. Teoksessa Tynjälä, P., Välimaa, J. & Murtonen, M. (toim.) Korkeakoulutus, oppiminen ja työelämä, 77–90.
Münchhausen, G. 2008. Skills development while in temporary work? European journal of vocational training 45/3. 50–71.
Mäkinen, J., Kyhä, H. & Olkinuora, E. 2006. Nuoret aikuiset ja työn epävarmuus. Teoksessa: Mäkinen, J. ym. (toim.): Elinkautisesta työstä elinikäiseen oppimiseen. Jyväskylä: PS-kustannus, 139–154.
Naumanen, P. 2004. Työmarkkinat, koulutus ja sukupuoli. Teoksessa Kantola, I.,
Koskinen, K. ja Räsänen, P. (toim.): Sosiologisia karttalehtiä 3. uudistettu painos. Tampere: Vastapaino, 137–158.
Nevanlinna, T. & Relander, J. 2006. Työn sanat. Helsinki: Teos.
Niitamo, P. 2003. Henkilöarviointimenetelmät työelämässä. Helsinki: Työterveyslaitos.
Ojajärvi, J. & Steinby, L. 2008. Minä ja markkinavoimat. Helsinki: Avain.
Otala, L. 2000. Oppimisen etu – kilpailukykyä muutoksessa. Porvoo: WSOY.
Otala, L. 2001. Osaajana opintiellä : opas elinikäisen oppimisen matkalle. Porvoo: WSOY.
Otala, L. 2008. Osaamispääoman johtamisesta kilpailuetu. Porvoo: WSOY.
Paloniemi, S. 2004. Ikä, kokemus ja osaaminen työelämässä. Työntekijöiden käsityksiä iän ja kokemuksen merkityksestä ammatillisessa osaamisessa ja sen kehittämisessä. Akateeminen väitöskirja. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto. Kasvatustieteiden laitos.
Puusa, A. 2011. Haastattelu laadullisen tutkimuksen menetelmänä. Teoksessa Puusa, A. & Juuti, P. Menetelmäviidakon raivaajat. Perusteita laadullisen tutkimuslähestymistavan valintaan. Helsinki: JTO, 73–87.
Raivola, R. & Vuorensyrjä, M. 1998. Osaaminen tietoyhteiskunnassa. Sitran julkaisuja 180. Helsinki: Sitra.
Raivola, R. 2000. Tiedot, taidot ja osaaminen tietoyhteiskunnassa. Teoksessa Työssäoppimisen juhlaseminaari 2000. Hämeenlinna: Hämeen ammattikorkeakoulu, 59–72.
Rantanen, T., Isopahkala-Bouret, U., Raij, K. & Järveläinen, E. 2010. Ylemmät ammattikorkeakoulututkinnot ja maisterin tutkinnot. Aikuiskasvatus 4/2010, 267–279.
Rinne, R. 2005. Mitä aikaa on tämä? Kysymyksiä aikuiskasvatustutkimukselle. Teoksessa Heikkinen, A. (toim.) Aikuiskasvatuksen tutkimuspolut. Helsinki: Kansanvalistusseura, 45–51.
Rinne, R. & Salmi, E. 1998. Oppimisen uusi järjestys. Uhkien ja verkostojen maailma koulun ja elämänmittaisen opiskelun haasteena. Tampere: Vastapaino.
Rouhelo, A. 2006. Akateemisten suorat ja polveilevat urapolut. Teoksessa Mäkinen, Jarkko; Olkinuora, Erkki; Rinne, Risto & Suikkanen, Asko (toim.) Elinkautisesta työstä elinikäiseen oppimiseen. Jyväskyä: PS-kustannus, 121–138.
Ruusuvuori, J. & Tiittula, L. 2005. Tutkimushaastattelu ja vuorovaikutus. Teoksessa Ruusuvuori, J. & Tiittula, L. (toim.) Haastattelu: Tutkimus, tilanteet ja vuorovaikutus. Tampere: Vastapaino, 22–56.
Pietikäinen, P. 2011. Työstä, jousta ja jaksa. Työn ja hyvinvoinnin tulevaisuus. Helsinki: Gaudeamus.

Saloniemi, A. 2000. Pätkätyöt ja tulevaisuus. Teoksessa Lehto, A.-M. & Järnefelt, N. (toim.) Jaksaen ja joustaen. Artikkeleita työolotutkimuksesta. Helsinki: Tilastokeskus, 87–106.

Saloniemi, A. 2001. Silta vai loukku? Hyvinvointikatsaus 1/2001, 32–37.

Saloniemi, A. & Virtanen, P. 2008. Joustavan huomisen varjossa? Teoksessa Heiskanen, T., Leinonen, M., Järvensivu, A. & Aho, S. (toim.) Kohti uutta työelämää? Tutkimuksen näköala työelämän kehitykseen. Tampere: Tampere University Press, 78–108.

Salojärvi, S. 2006. Nousevatko osaajat entistä suurempaan arvoon? Teoksessa Juuti,P. (toim.) Johtaminen eilen, tänään, huomenna. Helsinki: Otava, 168–177.

Sullivan, R. (2000). Entrepreneurial Learning and Mentoring. International Journal of Entrepreneurial Behaviour and Research. 6 (3), 160–175.

Sennett, R. 2002. Työn uusi järjestys: miten uusi kapitalismi kuluttaa ihmisen luonnetta. Suomentanut Kivinen, E. & Kivinen, D. Tampere: Vastapaino.

Sennett, R. 2007. Uuden kapitalismin kulttuuri. Suomentanut Koskinen, K. Tampere: Vastapaino.

Siltala, J. 2007. Työelämän huonontumisen lyhyt historia. Mukana uudet huononnukset. Uudistettu laitos. Helsinki: Otava.

Suikkanen, A., Linnakangas, R., Martti, S. & Karjalainen, A. 2001. Siirtymien palkkatyö. Sitran raportteja 16. Helsinki: Sitra.

Sutela, H. 2006. Työsuhteen määräaikaisuuden kokeminen. Teoksessa Lehto, Anna-Maija; Sutela, Hanna & Miettinen, Arto (toim.): Kaikilla mausteilla – artikkeleita työolotutkimuksesta. Tilastokeskus, Tutkimuksia 244. Helsinki: Tilastokeskus, 223–247.

Sutela, H., Vänskä, J. & Notkola, V. 2001. Pätkätyöt Suomessa 1990-luvulla. Helsinki: Tilastokeskus.

Suutari, M. (2003) Korkeakoulutettujen työelämäurien alkuvuodet. LAASERprojektin loppuraportti. Helsinki: Akava.

Tilastokeskus. 2012. Tulostettu 22.11.2012. http://www.stat.fi/til/tyti/2012/10/tyti_2012_10_2012-11-20_tau_014_fi.html

Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2002. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Helsinki: Tammi.

Tuomisto, J. 1997. Työelämän uudet oppimisvaatimukset – lähtökohdat, haasteet ja ongelmat. Teoksessa Sallila, Pekka ja Tuomisto, Jukka. Työn muutos ja oppiminen. Helsinki: Kansanvalistusseura, 11–55.

Työ ja terveys Suomessa 2009. Helsinki: Työterveyslaitos.

Vahtera, J. & Pentti, J. 1999. Työntekijät talouden ristiaallokossa. Psykososiaalisten työolojen kehitys 1990–1997. Helsinki: Työterveyslaitos.

Vanttaja, Markku & Järvinen, T. 2006. Oppiminen ja identiteetti muuttuvassa yhteiskunnassa. Teoksessa Mäkinen, Jarkko; Olkinuora, Erkki; Rinne, Risto & Suikkanen, Asko (toim.) Elinkautisesta työstä elinikäiseen oppimiseen. Jyväskylä: PS-kustannus, 27–42.

Vähämäki, J. 2003. Kuhnurien kerho. Vanhan työn paheista uuden hyveiksi. Helsinki: Tutkijaliitto.

Vänskä, J. 2001. Moniulotteinen pätkätyö. Hyvinvointikatsaus 1/2001, 27–31.

LIITTEET

Liite 1 haastattelurunko

1) **Taustatiedot**
   a) Ikä
   b) Koulutus
      i) Millainen koulutus sinulla on?
   c) Työkokemus (”urajana”)
      i) Kuinka pitkään olet ollut työelämässä?
      ii) Millaista (oman alan) työkokemusta sinulla on?
      iii) Kuinka monta työsuhdetta sinulla on ollut? Miten pitkiä ne ovat olleet?
      iv) Mikä (pätkä)työkokemuksesi on ollut sinun kannaltasi merkittävin?
         (1) Miksi?
         (2) Kerro tästä lisää
      v) Oletko ollut työttömänä?
   d) Millaiseksi kuvittelit työurasi kun vielä opiskelit?
2) **Pätkätyö ja työelämän epävarmuus**
   a) Mitä sinulle tulee mieleen sanasta ”pätkätyö”
   b) Mitä pätkätyö sinulle merkitsee?
   c) Millaiseksi koet uuteen työpaikkaan menemisen/ työpaikan vaihtamisen?
   d) Mitä työelämän epävarmuus mielestäsi tarkoittaa?
3) **Arvot ja työn merkitys**
   a) Mitä työ sinulle merkitsee?
      i) Miten tärkeää työ sinulle on? Mikä työssä on sinulle tärkeää?
   b) Mitä haluaisit työsi sinulle tarjoavan?
   c) Mitkä asiat ovat sinulle tärkeitä, kun haet työpaikkaa?
   d) Millainen olisi unelmiesi työ/-paikka?
4) **Merkittävin työkokemus**
   a) Kertoisitko merkittävimmästä työpätkästäsi?
      i) Kesto?
      ii) Minkä vuoksi tämä on kannaltasi merkittävin työpätkä?
      iii) Mikä työssä oli parasta?
      iv) Miksi päätit hakea ko. työhön?
      v) Millaisia mahdollisuuksia uskoit työn tarjoavan? Tarjosiko työ sinulle mahdollisuuksia?
      vi) Toteutuivatko odotuksesi?
5) **Millä tavoin muut pätkät eroavat merkittävimmästä työkokemuksestasi?**
   a) Millaisen perehdytyksen sait työhösi?
   b) Pystyitkö vaikuttamaan työhösi?
   c) Miten useimmiten käsittelit työhön liittyviä ongelmia?
   d) Millaiseksi koit asemasi työyhteisössä? (Oliko muita määräaikaisia?)
   e) Tunsitko, että pystyit hyödyntämään vahvuuksiasi tässä työssä?
   f) Muuttiko työ käsityksiäsi omasta osaamisestasi?
   g) Mitä mielestäsi opit tässä työssä?

6) Nykyinen työ (Viimeisin työpätkä)

a) Kerro nykyisestä työstäsi?
   i) kesto?
   ii) Mikä työssäsi on parasta?
   iii) Oletko tyytyväinen työhösi?
   iv) Viihdytkö työssäsi?
   v) Haluaisitko muuttaa jotain nykyisessä työssäsi, jos saisit siihen mahdollisuuden?

b) Oliko työhön hakuprosessia?
   i) Miksi päätit hakea tähän työhön? Haitko samaan aikaan muualle?

c) Miten työsi vastasi ammatillisia toiveitasi?

d) Tunnetko olevasi oikea henkilö tähän tehtävään?

e) Millaisia mahdollisuuksia uskot tämän työn sinulle tarjoavan/ avaavan?

f) Oletko voinut nykyisessä työssäsi hyödyntää aiempaa työkokemustasi?

7) Osaaminen, vahvuudet ja työn vaatimukset

a) Millainen työntekijä mielestäsi olet?
   i) Mitkä ovat vahvuuksiasi työntekijänä?

b) Tunnetko, että voit hyödyntää kykyjäsi/ vahvuuksiasi nykyisessä työssäsi?
   i) Miten se näkyy työssäsi?

c) Onko nykyinen työsi muokannut käsitystäsi omasta osaamisestasi?
   i) Miten?
   ii) Millaista osaamista työsi sinulta vaatii?
   iii) Ovatko määräaikaiset työsuhteet ylipäätään vaikuttaneet kuvaan omasta osaamisestasi?

d) Mitä olet oppinut nykyisessä työssäsi? Miten työsi tukee osaamisesi kehittymistä?

e) Vertaatko itseäsi ja työpanostasi vakituisessa työsuhteessa oleviin?

f) Mitä odotuksia sinulla on työllesi?

g) Millaista itsesi kannalta tärkeää osaamista haluaisit vielä kehittää?

8) Työyhteisön tuki ja merkitys sekä vaikutusmahdollisuudet

a) Millaisen perehdytyksen/ koulutuksen sait työhösi?

b) Onko työyhteisössäsi muita määräaikaisia?

c) Pystytkö vaikuttamaan työhösi?
   i) Koetko, että sinulla on yhtäläiset mahdollisuudet vaikuttaa työhösi kuin muillakin työyhteisössäsi?

d) Miten useimmiten käsittelet työhösi liittyviä ongelmia?
   i) Koetko saavasi tarvittaessa apua työtehtäviisi?
      (1) Millaista apua saat?

e) Saatko palautetta työstäsi?
   i) Mistä? Millaista?

f) Oletko joutunut todistelemaan osaamistasi?

g) Millaiseksi koet asemasi työyhteisössä?

h) Tuntuuko sinusta, että muut työyhteisössäsi arvostavat työpanostasi?

i) Millaisia vaatimuksia sinulle on asetettu?

i) Koetko niiden olevan realistisia? (Luuletko, että asenteesi olisi toisenlainen, mikäli olisit vakituisessa työsuhteessa?)

(… Mikäli olisit vakituinen, kokisitko, että asiat olisivat toisin?)

9) Tulevaisuus työmarkkinoilla

a) Millaiseksi koet asemasi työmarkkinoilla tulevaisuudessa?

i) Miten pyrit turvaamaan paikkasi työmarkkinoilla?

(1) Koetko tarvitsevasi lisää koulutusta?

ii) Millä tavoin markkinoit omaa osaamistasi?

b) Millaisena näet tulevaisuuden urasi?

i) Millaisia tavoitteita sinulla on urallesi?

ii) Mitä haluaisit työsi sinulle tarjoavan?

iii) Mitä haluaisit oppia?

c) ***Millaiseksi kuvittelit työurasi sen alkuvaiheessa?***

URAJANA

Millaisista pätkistä työurasi koostuu? Merkitse janalle työurasi kannalta merkittävimmät tapahtumat ja siirtymät mahdollisine ylä- ja alamäkineen. Sijoita myös nykyinen tai viimeisin työpätkäsi janalle?

Liite 3 Haastattelupyyntö

Hei!

Oletko pätkätöissä? Teetkö koulutustasi vastaavaa työtä? Oletko ollut työelämässä valmistumisesi jälkeen yli vuoden? Jos vastasit näihin kysymyksiin kyllä ja haluaisit osallistua tutkimukseen, olet etsimäni henkilö.

Olen Essi Leiniäinen aikuiskasvatustieteen pääaineopiskelija Jyväskylän yliopistosta. Teen tutkintooni liittyvää pro gradutyötä osaamisen kehittymisestä pätkätöissä. Tutkimukseni tarkoitus on selvittää millaiseksi haastateltavat kokevat pätkätyöt oman osaamisensa ja osaamisen kehittymisen kannalta. Pätkätöiksi määrittelen työsuhteen, joka ei ole toistaiseksi voimassa oleva.

Tutkimusaineiston kerään haastattelemalla, jonka arvioisin koehaastattelun perusteella kestävän noin tunnin. Haastatteluissa käsitellään työurasi eri vaiheita. Toivoisin, että saisin luvan nauhoittaa haastattelut. Haastattelumateriaalia käytetään luottamuksellisesti ja vain pro gradu tutkimuksessani. Lisäksi haastatteluaineisto raportoidaan niin, ettei valmiista tutkimuksesta selviä tutkittavien henkilöllisyys.

Jos kiinnostuit, otathan yhteyttä mahdollisimman pian. Sovitaan sopiva haastatteluaika ja -paikka yhdessä. Vastaan mielelläni, jos haluat lisätietoja.

terveisin,

Essi Leiniäinen

yhteystiedot

Liite 4 Lainatut sitaatit

Haastateltava	Sitaattien lukumäärä
H1	27
H2	19
H3	15
H4	18
H5	24
H6	11
H7	17
H8	30