

**Uudelleenkouluttautujien tarinat työelämän muutosten  
keskellä**

Jenna Kärnä

Aikuiskasvatustieteen pro gradu -tutkielma

Syyslukukausi 2018

Kasvatustieteiden laitos

Jyväskylän yliopisto

## TIIVISTELMÄ

**Kärnä, Jenna. 2018. Uudelleenkouluttautujien tarinat työelämän muutosten keskellä. Aikuiskasvatustieteen pro gradu -tutkielma. Jyväskylän yliopisto. Kasvatustieteiden laitos. 77 sivua.**

Tässä tutkimuksessa tarkasteltiin kahta ajankohtaista teemaa, jotka ovat työelämän muutokset ja uudelleenkoulutusprosessi. Ensinnäkin olin kiinnostunut uudelleenkouluttautujien näkemyksistä työelämän muutoksista. Lisäksi tutkin uudelleenkouluttautumisen motiiveja ja sen suhteutumista työelämän muutoksiin sekä ammatillista identiteettiä uudelleenkoulutuksessa. Toteutin aineistolähtöisen laadullisen tutkimuksen haastattelemalla kahdeksaa uudelleenkoulutautujaa. Analysoin aineiston käyttäen teemoittelua ja narratiivisia menetelmiä.

Teemoittelun avulla selvitin kolme työelämän muutosta, joihin tutkittavien puhe keskittyi: 1) *teknologian kehitys*, 2) *taloudellisten tekijöiden merkitys ja työn hektisyys* sekä 3) *työnteon muotojen muutokset ja oman uran räätälöinti*. Toisen tutkimuskysymyksen tuloksia kuvaamaan muodostin kolme tyyppitarinaa. *Osaamisen kartuttajat* halusivat vahvistaa osaamistaan kasvatustieteestä, alasta jolle he olivat jo siirtyneet. *Mahdollisuuksien laajentajat* halusivat laajentaa mahdollisuuksiaan, ja kertoivat ehkä vaihtavansa työpaikkaa tai työtehtävää työpaikan sisällä. *Uuden alan tavoittelijoille* oli selvää, että he halusivat vaihtaa alaa. Tutkitavilla työelämän muutokset liittyivät heidän uudelleenkoulutus päätökseen vain hieman esimerkiksi ennakkoinnin kautta, ja kartuttajilla ei ollenkaan. Ammatillinen identiteetti näyttäytyi tutkittavien kertomuksessa moninaisena, ja etenkin tavoittelijoilla oli tapahtunut siinä muutosta.

Työelämän muutokset olivat pitkälti yhteneviä niihin asioihin, joita aiempi kirjallisuus on muutoksista tuonut esiin. Uudelleenkoulutusprosesseissa korostuivat sisäiset tekijät, mutta aiemmissä tutkimuksissa myös ulkoiset tekijät ovat olleet merkittävässä asemassa. Tutkimiani aiheita on keskeistä ymmärtää, jotta saadaan tärkeää tietoa esimerkiksi ihmisten arvoista ja asenteista.

Asiasanat: uudelleenkoulutus, työelämän muutokset, ammatillinen identiteetti, narratiivisuus

# SISÄLTÖ

## TIIVISTELMÄ

## SISÄLTÖ

<b>1</b>	<b>JOHDANTO</b> .....	<b>5</b>
<b>2</b>	<b>MUUTTAVA TYÖ JA YHTEISKUNTA</b> .....	<b>8</b>
	2.1 Keskeisimmät työelämän muutokset.....	8
	2.1.1 Teknologian kehitys.....	9
	2.1.2 Globalisaation korostuminen .....	11
	2.1.3 Työelämän hektisyys ja työn tekemisen kuormittavuus.....	12
	2.1.4 Muutokset työuran kulussa ja työn tekemisessä .....	13
	2.2 Ihmisten rooli työelämän muutosten keskellä.....	14
<b>3</b>	<b>AIKUISIÄLLÄ KOULUTTAUTUMINEN JA URAMUUTOKSET</b> .....	<b>17</b>
	3.1 Uudelleenkoulutus ja muiden uramuutosten tekeminen.....	17
	3.2 Aiempia tutkimuksia uudelleenkoulutuksesta ja muista uramuutoksista.....	21
	3.3 Ammatillinen identiteetti ja toimijuus liikkuvissa työurissa .....	23
<b>4</b>	<b>TUTKIMUSTEHTÄVÄ JA TUTKIMUSKYSYMYKSET</b> .....	<b>26</b>
<b>5</b>	<b>TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN</b> .....	<b>27</b>
	5.1 Tutkimuksen lähestymistavat.....	27
	5.2 Tutkimukseen osallistujat.....	28
	5.3 Aineistonkeruu.....	29
	5.4 Aineiston analyysi .....	32
	5.5 Eettiset ratkaisut.....	36
<b>6</b>	<b>MONINAiset työelämän muutokset</b> .....	<b>38</b>
	6.1 Teknologian kehitys .....	39

6.1.1	Teknologian kehityksen vaikutukset työhön ja työpaikkojen määrään.....	39
6.1.2	Teknologian kehityksen luoma oppimisen vaatimus .....	40
6.2	Taloudellisten tekijöiden merkitys ja työn hektisyys .....	42
6.2.1	Resurssien säästäminen ja kilpailu .....	42
6.2.2	Työelämän hektisyys .....	43
6.3	Työnteon muotojen muutokset ja oman uran räätälöinti .....	45
6.3.1	Muuttuvat työurat ja -suhteet .....	45
6.3.2	Työn tekeminen ajasta ja paikasta riippumattomana.....	46
6.3.3	Laajenevat toiminta- ja vaikutusmahdollisuudet.....	47
<b>7</b>	<b>UUDELLEENKOULUTUSPROSESSI AIKUISKASVATUSTIETEEN ALALLE .....</b>	<b>50</b>
7.1	Osaamisen kartuttajat.....	51
7.2	Mahdollisuuksien laajentajat .....	53
7.3	Uuden alan tavoittelijat.....	56
<b>8</b>	<b>POHDINTA.....</b>	<b>59</b>
8.1	Työelämän muutosten tarkastelu ja johtopäätökset .....	59
8.2	Uudelleenkoulutusprosessien tarkastelu ja johtopäätökset .....	61
8.3	Tutkimuksen luotettavuus ja arviointi .....	65
8.4	Jatkotutkimusideoita .....	67
	<b>LÄHTEET .....</b>	<b>69</b>
	<b>LIITTEET.....</b>	<b>75</b>

# 1 JOHDANTO

Työn ja työelämän muuttuminen on viime aikoina ollut vahvasti esillä mediasa ja yhteiskunnallisessa keskustelussa. Työelämän muuttuminen ei kuitenkaan ole uusi ilmiö, vaikka muutosten tahti on kiihtynyt (Baruch 2004, 58). Muutokset näkyvät yhteiskunnassa laajalti, sillä esimerkiksi ammatteja katoaa kiihtyvällä tahdilla, mutta tilalle syntyy myös uusia (Silvennoinen 2016, 244). Lisäksi Kauppilan (2012, 205) mukaan useat muutokset liittyvät keskeisesti toisiinsa.

Henttonen ja LaPointe (2015, 18) tuovat esille sen, että ei ole selvää tarjoavatko muutokset työelämään kehitystä vai sen huonontumista. Keskusteluissa on heidän mukaan tuotu kummaltakin kannalta kiinnostavia näkökulmia. Muutokset mahdollistavat asioita, mutta ne herättävät myös huolta tulevasta ja saattavat kuormittaa yksilöitä. Vähäsantanen (2014, 129) tuokin esille tarpeen huomioida muun muassa yksilön jaksaminen jatkuvien muutosten keskellä. Muutokset voivat kuitenkin vaikuttaa myös laajemmin esimerkiksi yhteisöjen työhyvinvoinnin tasoon (Kinnunen & Feldt 2008, 16).

Työelämän muutosten monipuolisuuden ja useaan asiaan vaikuttavan olemuksen takia niitä on erityisen tärkeä tutkia. Työelämässä tapahtuvia muutoksia on tärkeä tutkia myös siksi, että ne ovat jatkuvassa liikkeessä, ja muutoksia onkin tutkittu jo jonkin verran (esim. Kasvio 2007; Lehto 2007). Tässä tutkimuksessa käsitän työelämän muutokset laajasti kattaen eri aikaperspektiivejä sekä sisältöjä. Muutoksista tarkastelen siis menneitä, tällä hetkellä ajankohtaisia ja tulevia muutoksia. Tarkastelua tapahtuu sekä lomittain että erikseen. Näkökulmana toimivat kuitenkin pääasiallisesti yksilötasolle heijastuvat muutokset.

Toisena pääteemana tässä tutkimuksessa on uudelleen kouluttautuminen. Se saattaa olla sidoksissa työelämän muutoksiin, sillä työelämän muutosten luoma epävarmuus voi heijastua ihmisiin laajasti esimerkiksi työttömien ihmisten huolena työn saamisesta omalta alalta. Epävarmuus tulevasta on näkynyt enenevässä määrin myös sellaisten henkilöiden keskuudessa, joilla on vielä työpaikka (Silvennoinen 2016, 244). Tämä saattaa johtaa esimerkiksi työn loppumista ennakoivaan uudelleen kouluttautumiseen. Lisäksi tyytymättömyys

joihinkin työelämässä jo tapahtuneisiin muutoksiin voi vaikuttaa siihen, että uudelle alalle kouluttaudutaan tai työpaikkaa vaihdetaan ilman uudelleenkoulutusta (Järvensivu 2010, 202–203). Uudelleenkouluttautumiseen lähteminen voi kuitenkin juontua monista muista syistä, jotka eivät liity työelämän muuttumiseen. Niitä ovat esimerkiksi henkilön omat sisäiset toiveet ja tavoitteet (Melin 2001, 81; Williams 2013, 42). Myös näitä tekijöitä on tärkeä tutkia, jotta saadaan monipuolista kuvausta uudelleenkoulutukseen hakeutumiseen vaikuttavista tekijöistä.

Tarkoitan tässä tutkimuksessa uudelleenkoulutuksella henkilön lähtemistä kouluttautumaan uudelleen jossakin vaiheessa hänen ensimmäisen koulutuksensa jälkeen. Uudelleenkoulutukseen lähtemiseen on erilaisia tekijöitä, ja yksilöillä on yleensä myös monia taustalla vaikuttaneita tekijöitä, jotka ovat sysänneet uudelleenkoulutusprosessiin (Haltia, Leskinen & Rahiala 2014, 256). Tässä tutkimuksessa käytän pääasiallisesti uudelleenkoulutuksen käsitettä alanvaihdon käsitteen sijaan, sillä kaikki uudelleenkouluttautujat eivät tietenkään kouluttaudu uudelleen vaihtaakseen alaa. Käsittelen kuitenkin uudelleenkoulutuksen yhteydessä myös alanvaihtoa ja muiden uramuutosten tekemistä.

Koen, että uudelleenkoulutusta on tärkeä tutkia monesta eri syystä johtuen, sillä sen tutkiminen voi tarjota informaatiota esimerkiksi työelämän ja yhteiskunnan tilasta sekä koulutuksen kehittämisen tarpeesta. Aihetta onkin tutkittu aiemmin (esim. Richardson & Watt 2005; Williams 2013), mutta tutkimusta on tehty myös alanvaihdosta ja muista uramuutoksista (ks. esim. LaPointe 2014; Maertz & Kmitta 2012).

Tässä tutkimuksessa tarkoitukseni on tarkastella työelämän muutoksia ja ihmisten suhtautumista niihin, sekä narratiivisen lähestymistavan kautta tutkia uudelleenkoulutusprosessia. Haluan selvittää, millaiset asiat ovat vaikuttaneet uudelleenkoulutukseen lähtöön ja millaisia tavoitteita tutkittavilla on koulutuksen jälkeistä aikaa varten. Tarkoitukseni on tutkia lisäksi kahden pääteemani suhdetta toisiinsa. Tarkastelen lisäksi ammatillista identiteettiä uudelleenkoulutusprosessin keskellä, sillä ammatillisen identiteetin nähdään liittyvän keskeisesti uramuutoksen tekemiseen (Vähäsantanen & Eteläpelto 2015).

Lähdin tutkimaan työelämän muutoksia ja uudelleen koulutusta, koska olin kiinnostunut niistä sekä erillään että yhdessä. Uudelleen koulutus kiinnosti minua aiheena erityisesti siksi, että kandidaatin tutkielmani käsitteli koulutusvalintoja, ja koin vahvaa kiinnostusta jatkaa samankaltaisen aihepiirin parissa. Tutkimukseni tarkoituksena on tuoda uutta tietoa etenkin sen kautta, että tutkin työelämän muutoksia uudelleen koulutettujen näkökulmasta. Uudelleen koulutettujilla voisi olettaa olevan näkemystä tapahtuneista työelämän muutoksista, sillä he ovat usein olleet pitkään mukana työelämässä.

Seuraavissa luvuissa kerron tarkemmin työelämän muutoksista ja uudelleen koulutuksesta, sekä siitä, miten nämä kaksi liittyvät toisiinsa. Esittelen joitakin keskeisiä työelämän muutoksia sekä uudelleen koulutautumisen ja muiden uramuutosten taustaa. Lisäksi kerron myös ammatillisen identiteetin roolista muuttuvassa työelämässä ja uudelleen koulutusprosesseissa. Tämän jälkeen avaan tutkimukseni toteuttamista sekä sitä, millaisia tuloksia sain. Viimeisessä luvussa tarkastelen tutkimustuloksiani suhteessa aiempiin tutkimuksiin. Pohdin myös tutkimukseni luotettavuutta ja mahdollisia jatkotutkimusaiheita.

## 2 MUUTTUVA TYÖ JA YHTEISKUNTA

Työelämässä on nähtävissä tapahtuneen monia muutoksia. Työelämän ja yhteiskunnan muuttuminen ei kuitenkaan ole uusi ilmiö. Mäenpää (2016, 3) muistuttaa muun muassa teollistumisesta ja lama-aikojen työelämään tuomista muutoksista. Työelämän voidaan siis sanoa aina olleen muutoksessa. Nykyään muutokset tapahtuvat kuitenkin selvästi aiempaa kiihtyvämmässä tahdissa (Baruch 2004, 58; Jokinen & Luoma-Keturi 2006, 61).

Mäenpään (2016, 2) mukaan muutos ei vaikuta kaikkiin töihin yhtä vahvasti eikä yhtä nopeasti. Myös Henttonen ja La Pointe (2015, 20) huomauttavat, että muutokseen vaikuttaa olennaisesti se, mitä työtä tekee sekä myös yksilön kokemukset. Työelämän muuttumiseen voi suhtautua positiivisesti ajatellen muutosten mahdollistavan asioita. Siihen voi myös suhtautua näkemyksellä siitä, että muutokset luovat muun muassa epävarmuutta. Usein tilanne on kuitenkin jotakin tältä väliltä. (Henttonen & LaPointe 2015, 18–19.) Tässä luvussa käsittelen työelämässä tapahtuneita muutoksia sekä ihmisten roolia muutoksen keskellä. Tarkastelun keskiössä ovat etenkin yksilötasolle heijastuvat muutokset.

### 2.1 Keskeisimmät työelämän muutokset

Seuraavissa alaluvuissa keskityn pääasiassa neljään työelämän muutokseen, jotka tulevat kirjallisuudessa usein esille, ja näin ollen näyttäytyvät keskeisinä. Nämä neljä muutosta pohjautuvat etenkin Lehdon (2007, 94) keskeisimmiksi nostamiin teemoihin. Niitä ovat teknologian kehitys sekä globalisaatio ja työelämässä tapahtuva kilpailu. Käsiteltävät aiheet pohjautuvat myös Baruchin (2004) tutkimukseen työurissa tapahtuneista muutoksista.



### 2.1.1 Teknologian kehitys

Teknologian kehittyminen ja sen käytön määrän lisääntyminen ovat eräitä 2000-luvun keskeisimpiä muutoksia. Teknologian kehitys on näkynyt laajalti yhteiskunnassa, työelämässä ja ihmisten vapaa-ajassa. Siitä puhutaan usein digitalisaation ja robotiikan käsitteillä. Alasoini (2015, 26) määrittelee digitalisaation tarkoittavan digitaalitekniikan yhdistymistä ihmisten jokapäiväiseen elämään. Robotiikka tarkoittaa robottiteknologian kehittymisen luomaa toimintojen automatisaatiota, joka mahdollistaa yhä hankalampien töiden siirtämisen pois ihmisiltä (Alasoini 2015, 27). Kiiski Katajan (2017) mukaan keskusteluissa onkin viime aikoina ollut vahvasti esillä huoli siitä, että teknologinen kehitys saattaa vaikuttaa työpaikkojen määrän vähenemiseen.

Mäenpää (2016, 6) huomauttaa, että keskustelu työpaikkojen vähenemisen uhasta ei ole uusi ilmiö, vaan se on ollut pinnalla aina teknologian murrosvaiheissa. On kuitenkin totta, että jotkut työt ovat vähentyneet tai hävinneet kokonaan, ja näin tulee tapahtumaan jatkossakin. Näitä töitä voivat Freyn ja Osbornen (2013, 265) mukaan olla esimerkiksi kuljetus-, logistiikka-, myynti- ja palvelualan työtehtävät. Vaarassa eivät kuitenkaan ole pelkästään rutiininomaiset työtehtävät. Teknologian viimeaikaisen kehityksen takia myös asiantuntijatyön tekeminen, johon ei aiemmin ole kohdistunut uhkaa, on vaarassa jäädä digitalisaation vaikutusten alle (Alasoini 2015, 27; Huttula 2018, 64). Frey ja Osborne (2013, 266) kertovat, että turvassa muutoksilta ovat varmimmin esimerkiksi luovuutta ja tunneälyä sisältävät työt. Samaa korostavat myös Berghäll ja Honkatukia (2017, 26), ja näiden lisäksi he lisäävät listalle muun muassa johtamisen, opetuksen ja konsultoinnin. He myös tuovat esille, että ihminen voittaa koneen moraalisisessa harkintakyvyssä. Lisäksi joissain ammateissa työ tulee muuttumaan koneen ja ihmisen yhteistyöksi, ja tällaista on jo tapahtunut (Huttula 2018, 66; Kiiski Kataja 2017).

Teknologiaa ei kuitenkaan ole syytä nähdä ainoastaan uhkana. Alasoini (2015, 27–28) esittää kolme syytä, joiden vuoksi teknologian kehityksestä ei pidä lannistua. Ensiksi hänen mukaansa teknologian käyttöön liittyy monia huomioitavia tekijöitä, jotka ovat esimerkiksi sosiaalisia ja taloudellisia. Organisaatiot

joutuvat siis miettimään sitä, missä ja milloin teknologiaa kannattaa käyttää. Toiseksi hän korostaa ihmisten aktiivisuutta ja sopeutumiskykyä yhteiskunnallisissa muutoksissa, sillä ihmiset kehittävät itseään esimerkiksi epävirallisten tai virallisten koulutuksien kautta. Näin ollen he eivät ole passiivisia uhreja. Kolmanneksi Alasoini kertoo, että teknologian kehitys voi luoda uusia työtehtäviä ja innovaatioita.

Teknologian kehityksestä seuraa siis myös monia positiivisia asioita. Työolot voivat kehittyä parempaan suuntaan, kun organisaatio kehittää toimintatapojaan ja hyödyntää uudenlaista teknologiaa (Kasvio 2007, 31). Keskeiseksi nousee kuitenkin ihmisten oma toiminta näiden teknologisten muutosten keskellä. Ruohotie (2000, 50) kertoi jo 2000-luvun alussa siitä, kuinka isot teknologiset muutokset voivat edellyttää omien tietojen ja taitojen uusimista. Aihetta on käsitelty myös viime aikoina. Vuorenkoski, Lehikoinen, Hakola-Uusitalo & Urrila (2018) kertovat, että teknologisten muutosten keskellä ihmisten tulisi lisätä muutosvalmiuttaan ja halua uuden oppimiseen, mutta huomion kohteena tulisi olla organisaatioiden rooli tämän edistämässä ja tukemisessa. Lisäksi koulutustasolla pitäisi pyrkiä siihen, että koulutusohjelmien kautta ei erikoistuttaisi vain yhteen asiaan, vaan sen sijaan opetettaisiin laajasti eri asioita. Tätä perustellaan sillä, että laaja-alaisesta osaamisesta on hyötyä muutoksiin sopeutumisessa. (Vuorenkoski ym. 2018, 36–38.)

Teknologian kehityksen tulevaisuuden suuntaa pidemmällä tähtäimellä on pyritty kartoittamaan. Alasoini (2015, 28–29) kuitenkin huomauttaa, että tulevaisuuden muutosten ennakointi on vaikeaa, sillä kehityksen vauhti on huolestuttavasti ennustettavissa. Tämän lisäksi ongelmana on se, että myös monet muut asiat tulevat muuttumaan niin työelämässä kuin yhteiskunnassa yleisestikin. Nämä muutokset vaikuttavat Alasoinin mukaan olennaisesti siihen, miten teknologia tulee muuttumaan.

### 2.1.2 Globalisaation korostuminen

Teknologisen kehityksen myötä organisaatioiden rajat ovat murtuneet (Baruch 2004, 61; Huttula 2018, 64). Tämä on johtanut globalisaatioon, joka on myös itsessään monien työelämän muutosten taustalla (Lehto 2007, 94). Globalisaatiolle ei ole olemassa täysin vakiintunutta määritelmää, sillä se voidaan nähdä jossain määrin eri tavoin. Kauppila, Mäki-Ketelä, Valkonen & Harinen (2012, 201) esittävät sen kuitenkin tarkoittavan ylikansallisten yhtiöiden liikkeelle laittamaa maailmanlaajuista yhteenliittymistä, jossa taloudella on iso rooli. Tämän lisäksi korostuksena globalisaation liittyen on tiedon ja vuorovaikutuksen liikkuminen maiden rajojen yli.

Globalisaatio on Mäenpään (2016, 6-7) mukaan keskeisesti sidoksissa teknologian kehitykseen, sillä teknologian kehityksen kautta työyhteisöt muuttuvat laajemmiksi verkostoiksi. Nämä verkostot ulottuvat entistä useammin ulkomaille saakka. Tätä kautta globalisaatio on vahvasti muuttanut erilaisten toimintojen rakenteita, sillä maiden välisten rajojen kaatuminen on esimerkiksi lisännyt kilpailua (Mäenpää 2016, 6-7). Kasvio (2007, 30) mainitsee, että useita työtehtäviä siirretään ulkomaille taloudellisista tekijöistä johtuen. Berghäll ja Honkatukia (2017, 21) lisäävät, että tehtävien siirto ei rajoitu pelkästään matalan tuottavuuden tehtäviin, vaan yhä useampia tehtäviä ulkoistetaan toisiin maihin. Tällaiset muutokset voivat yksilötasolla johtaa epävarmuuteen oman työn jatkumisesta lähtömaan yksilöiden keskuudessa (Kasvio 2007, 30).

Kaiken kaikkiaan globalisaatio tarjoaa mahdollisuuksia, mutta se herättää kysymyksiä ja huolta. Keskeistä globalisaatiossa on sen liittyminen teknologiaan, sekä se, että globalisaatio toimii taustalla monissa muissa huomionarvoissa työelämän muutoksissa, sillä se mahdollistaa esimerkiksi taloudellisia muutoksia (Kauppila ym. 2012, 205).

### 2.1.3 Työelämän hektisyys ja työn tekemisen kuormittavuus

Taloudelliset tekijät ovat monien työelämässä tapahtuneiden muutosten taustalla, ja yksi niiden luomista seurauksista on kiire. Kasvio (2007, 30) kertoo, että suomalaisten työolotutkimusten mukaan työntekijöitä haittaava kiire on noussut. Tähän on johtanut esimerkiksi työnkuvien laajentuminen, sillä työntekijöiden on pitänyt yhä enemmän ottaa itselleen tehtäviä esimerkiksi ylemmiltä tahoilta. Uudet työtehtävät eivät tällöin kuitenkaan korvaa vanhoja, vaan ne tulevat niiden ohelle, lisäten työmäärää. Näkyvissä voi myös olla epäsuhtaa työmäärän ja henkilöstön määrän välillä, minkä seurauksena syntyvä kiire johtaa usein siihen, että työn tekeminen on yhä kuormittavampaa. (Järvensivu 2010, 54–55.)

Kun työ tuntuu yhä kuormittavammalta, lisää se usein paineita työn tekemiseen. Työpaineiden nähdään juontuvan esimerkiksi erilaisista tehostamispyrkimyksistä ja säästämisestä. Julkisella puolella kiireen ja työpaineiden taustalla on usein henkilöstövajetta, kun taas yksityisellä sektorilla paineet liittyvät pääasiassa tulostavoitteisiin ja kilpailun lisääntymiseen. (Lehto 2007, 99–100.) Raskautta saattaa luoda myös työntekijöiden välillä tapahtuva kilpailu. Lisäksi tulostavoitteisuus, arvioinnit ja raportoinnit ovat yleisiä nykypäivän työelämässä. Työelämässä tapahtuneet taloudelliset muutokset eivät kuitenkaan välttämättä jää vain itse työhön, sillä muutokset koettelevat myös työn ja vapaa-ajan suhdetta. (Järvensivu 2010, 57, 65, 178.)

Työn kuormittavuus, kiire sekä työpaineet johtavat helposti stressiin ja työuupumukseen (Julkunen 2008, 238–245; Kinnunen & Feldt 2008). Kinnunen ja Feldt (2008, 16) kertovat, että työstressi voi esimerkiksi lisätä työpaikan ihmissuhdeongelmia ja vähentää työntekijöiden sitoutumista organisaatioon. He tuovat myös ilmi, että työstressi voi vaikuttaa siihen, että työpaikkaa halutaan vaihtaa.

Muutokset eivät kuitenkaan ole täysin yksiselitteisiä, sillä esimerkiksi työnkuvan laajeneminen ei välttämättä ole vain huono asia. Sen voi ottaa myös positiivisen kannalta, ja suhtautua tähän esimerkiksi ajatuksella työtehtävien

rikastumisesta (Järvensivu 2010, 54–55.) Näin ollen kaikki muutokset eivät välttämättä ole huonoja, vaikka työn tekeminen saattaa tuntua raskaalta.

#### **2.1.4 Muutokset työuran kulussa ja työn tekemisessä**

Työelämän muutoksia käsittelevässä kirjallisuudessa nostetaan usein esiin monia uran ja työnteon muotojen muutoksia. Ihmisten työurissa on tapahtunut suuria muutoksia, sillä ne eivät enää ole lineaarisia, vaan vaihtelevia ja avoimia. Ennen yksilöiden ajateltiin tekevän koko työuransa yhden organisaation palveluksessa, ja tätä tavoiteltiin. Nykyään työpaikkaa vaihdetaan tiuhempaan tahtiin. Lisäksi nykyään organisaatioiden voidaan ajatella palvelevan yksilöitä, sillä yksilöt tavoittelevat omia tavoitteitaan niiden kautta. (Baruch 2004, 61.)

Muutoksia on tapahtunut myös siltä osin, että työn epävarmuudesta on tullut pysyvä työelämän piirre. Globalisaation kiihtyminen näyttäytyy yksittäiselle työntekijälle epävarmuutena, jonka mielletään usein tarkoittavan pelkoa työn menettämisestä. (Mauno & Kinnunen 2008, 168.) Myös työolotutkimusten mukaan epävarmuuden tunteiden kokeminen työelämässä on lisääntynyt vuosien 2008–2013 välisenä aikana merkittävästi, ja tämä on ilmennyt erityisesti irtisanotuksi tulemisen uhkan kokemisena (Työolotutkimus 2013). Lehdon (2007, 101–102) mukaan epävarmuutta työpaikalla lisää esimerkiksi huono muutoksista tiedottaminen. Lisäksi hän huomauttaa, että epävarmuuden kautta työntekijöitä pystytään hallitsemaan.

Epävarmuudella on ollut yhteyttä myös työsuhteiden tyyppiin (Jauhainen, Tuomisto & Alho-Malmelin 2009, 172; Mauno & Kinnunen 2008, 170–171). Pärnäsen & Sutelan (2009, 156) mukaan muun muassa määräaikaiset työsuhteet ovat yleistyneet viime vuosina. Niitä on heidän mukaansa pidetty osa-aikaisina työsopimuksia harmillisempana, sillä määräaikaisiin työsuhteisiin liittyy epävarmuus työn jatkumisesta. Joillekin määräaikaiset työsuhteet voivat kuitenkin sopia, sillä tavoittelun kohteena voi tietenkin olla esimerkiksi säännöllinen muutos työuralla.

Työn tekemisessä on viime aikoina tapahtunut myös paljon muutosta suuntaan, että työtä voidaan tehdä ajasta ja paikasta riippumatta. Tämänkaltaisten muutosten mahdollistajana ovat olleet muun muassa teknologiset muutokset, ja näin ollen töitä voidaan tehdä etänä esimerkiksi kotoa käsin. (Huttula 2018, 64.) Churchin (2015, 85) mukaan etätyöskentelyn nähdään usein tarjoavan työn tekemiseen joustavuutta, mutta tällaisessa työskentelymuodossa tarvitaan kuitenkin itseohjautuvuutta. Church (2015) on tutkimuksessaan selvittänyt etätyöntekijöiden kokemuksia kyseisestä työskentelymuodosta. Tutkittavat kertoivat, että heillä on ollut itsekuria työskentelyn aloittamiseen, ja he myös olivat usein tehneet pitkiä työpäiviä. Näin ollen töiden tekeminen työpaikan ulkopuolella voi lisätä tuottavuutta sekä työtyytyväisyyttä.

Kuten jo aiemmin on tullut ilmi, monia positiivisia muutoksia on siis tapahtunut työelämässä. Lehdon (2007, 98) mukaan positiivisia pitkän aikavälin muutoksia ovat olleet työn monipuolistuminen, sekä työssä kehitymis- ja vaikuttamismahdollisuuksien kasvu. Suunta näyttäisi pysyneen hyvänä myös vuoden 2007 jälkeen. Työolotutkimuksen (2013) mukaan tyytyväisyys johtamistapaan, työssä koettuun arvostukseen sekä kehitys- ja vaikutusmahdollisuuksiin työssä on noussut vuosien 2008–2013 välillä. Lisäksi Lehto (2007, 99) huomauttaa, että kehitys- ja vaikutusmahdollisuudet työssä kuuluvat niihin tekijöihin, joiden on eniten nähty selittävän työtyytyväisyyttä. Samalla linjalla on myös Kidd (2008, 180), joka kertoo, että muun muassa autonomian ja vaikutusmahdollisuuksien on koettu parantavan hyvinvointia työssä.

## **2.2 Ihmisten rooli työelämän muutosten keskellä**

Edellä olevissa kappaleissa esitetyistä työelämän muutoksista voi havaita, että työelämän muutokset ovat sekä positiivinen että kysymyksiä herättävä ja epävarmuutta luova asia. Työelämässä muuttuvien ja muuttuneiden asioiden lisäksi tärkeää on kuitenkin selvittää myös ihmisten roolia muutosten keskellä. Tätä voi tutkia esimerkiksi sen kautta, miten työelämän muutoksiin suhtaudutaan ja mitä muutokset ihmisten mielestä vaativat. Tällainen tarkastelu voi an-

taa paremmin tietoa muutoksista yksilötasolla, ja näiden tietojen pohjalta on myös mahdollista löytää keinoja tukea muutoksissa pärjäämistä.

Järvinen ja Vanttaja (2009, 159) esittävät, että nykypäivän työelämässä työntekijöiltä vaaditaan muuntautumiskykyä, riskinottoa sekä avoimuutta muutoksille. Muutoksiin suhtautumisessa voi kuitenkin olla eroavaisuuksia eri ikäluokkien välillä (Rekola 2012, 159; Vanttaja & Järvinen 2006, 28–29). Vanttajan ja Järvisen (2006, 28–29) mukaan nuorilla henkilöillä saattaa olla vanhempia sukupolvia paremmat valmiudet pärjätä muuttuvassa yhteiskunnassa ja työelämässä. Pidempään työelämässä olleet ihmiset saattavat nähdä työelämän nopeat muutokset nuoria useammin riskeinä ja uhkina. Nuoret eivät välttämättä näe epävarmuutta uhkaavana tekijänä, vaan todennäköisemmin luonnollisena työelämän piirteenä. Myös Järvensivu ja Nikkanen (2014, 98) korostavat, että sukupolvien välillä voi olla eroja, koska muutokset kohdataan eri-ikäisinä, eri elämäkokemuksella ja eri elämänvaiheissa.

Tämän lisäksi ihmisten yksilöllisillä piirteillä, kuten persoonallisuuspiirteillä, voi olla vaikutusta siihen, miten muutoksiin suhtaudutaan ja miten niiden luomissa tilanteissa toimitaan. Muutoksiin positiivisesti suhtautumalla henkilö uskoo, että muutokset ovat työelämän kehittymistä (Henttonen & LaPointe 2015, 18). Ihmisten asenteita tarkasteltaessa Feldt, Mäkikangas ja Piitulainen (2008, 109) tuovat esille optimismin käsitteen. Se tarkoittaa sitä, että henkilö ajattelee asioiden tulevan tulevaisuudessa sujumaan heidän haluamallaan tavalla. Optimistisilla henkilöillä on uskoa siihen, että asiat tulevat järjestyseen ja tulevaisuus tuo mukanaan hyviä asioita. Tällöin voisi ajatella, että työelämän muutokset kehittävät työelämää. Negatiivinen ja pessimistinen suhtautuminen tulevaisuuteen tarkoittaa usein sitä, että tulevaisuuden nähdään tuovan huonoja muutoksia. Se voi ilmetä myös asioiden välttämisenä, jolloin uusia muutoksia saatetaan torjua tai tilanteista vetäydytään. (Feldt ym. 2008, 109–113.) Näin ollen myös henkilöiden persoonallisuudella voi olla keskeistä osuutta siihen, miten työelämän muutokset vaikuttavat ihmisiin, sillä muutoksiin reagoidaan eri tavoin.

Järvensivu ja Nikkanen (2014, 96) puhuvat työelämän muutostilanteisiin reagoimisen erilaisista tavoista pärjäämisstrategioina. He korostavat, ettei pärjääminen kuitenkaan aina ole vain reagointia, vaan ihminen voi toimia aktiivisesti ja oma-aloitteisesti. Tämä voi ilmetä esimerkiksi kouluttautumisen kautta. Huttula (2018, 71) kertoo, että muutostilanteessa pärjää parhaiten, jos omaa monipuolisesti erilaisia taitoja. Hän epäilee, että esimerkiksi geneeristen taitojen merkitys tulee korostumaan, mutta korostaa kaikenlaisen koulutuksen tärkeyttä.



### **3 AIKUISIÄLLÄ KOULUTTAUTUMINEN JA URAMUUTOKSET**

Muuttuvassa työelämässä pärjääminen vaatii yksilöiltä jatkuvaa suunnittelua ja omien valmiuksien kehittämistä (Huttula 2018, 72; Ruohotie 2000, 205). Näitä valmiuksia voi kehittää esimerkiksi epävirallisen tai muodollisen kouluttautumisen kautta. Aikuisten kouluttautumisesta puhuttaessa esillä onkin viime aikoina ollut merkittävässä määrin elinikäisen oppimisen käsite. Siihen nähdään Kauppilan ja Vanhalakka-Ruohon (2012, 55–56) mukaan sisältyvän oppimisen prosessimaisuus ja sen kesto läpi koko elämän. Lisäksi oppiminen nähdään myös yksilön vastuuna. Elinikäistä oppimista on ajasta riippuen korostettu erilaisten lähtökohtien, kuten talous- ja yrityselämän intressien tai yksilön pohjalta (Kauppila & Vanhalakka-Ruoho 2012, 53). Siihen viitataan usein niin, että sen nähdään tarjoavan apua epävarmuudessa ja uhkissa pärjäämiseksi (Vanttaja ja Järvinen 2006, 27). Opiskeluun on kuitenkin usein myös henkilökohtaisempia motiiveja.

Tässä luvussa tarkastelen aikuisten kouluttautumista etenkin korkeakoulutasolla tapahtuvan uudelleen kouluttautumisen kautta. Tarkoituksena on avata sen lisäksi muiden uramuutosten tekemiseen liittyviä taustoja. Toisessa alaluvussa esittelen tarkemmin tutkimuksia erilaisten uramuutosten tekemisestä esimerkiksi uudelleen kouluttautumisen tai alanvaihdon kautta. Lopuksi tarkastelen myös ammatillista identiteettiä ja toimijuutta erilaisten aikuisiällä tapahtuvien uran ja kouluttautumisen kulkuun liittyvien muutosten tekemisessä.

#### **3.1 Uudelleen koulutus ja muiden uramuutosten tekeminen**

Kouluttautumisen ja työn suhde on viime vuosina muuttunut laajasti. Koulutusta ei entiselle tyypilliseen tapaan enää seuraa loppuelämä työmaailmassa, vaan näiden vuorottelu ja limittyminen ovat yleistyneet (Jauhiainen ym. 2009,

173; Kauppila & Vanhalakka-Ruoho 2012, 50). Näin ollen myös aikuisiällä voidaan kouluttautua.

Aikuisiän koulutus voi tapahtua monella eri tavalla. Haltia ym. (2014, 244) kertovat, että avoimessa korkeakoulussa opiskelu on vakiinnuttanut paikkansa aikuisopiskeluun kuuluvien vaihtoehtojen keskuudessa. Muita aikuisiän koulutusmuotoja ovat esimerkiksi harrastuspohjainen opiskelu, täydennyskoulutus ja tutkintotavoitteinen opiskelu (Tynjälä, Välimaa & Murtonen 2004, 5-6). Tässä tutkimuksessa ensimmäisen koulutuksen jälkeisestä tutkintotavoitteisesta opiskelusta puhutaan uudelleen koulutuksen käsitteellä. Tämä tapahtuu usein sen jälkeen, kun henkilö on jo ollut työelämässä jonkin aikaa, mutta henkilö saattaa myös heti koulutuksen jälkeen opiskella toisen tutkinnon (Williams 2013, 3). Uudelleen koulutuksen kautta henkilö laajentaa osaamistaan, ja saa myös itselleen toisen tutkinnon, jota hän voi hyödyntää (Sitra 2017). Yleistyvää aikuisten tutkintotavoitteista opiskelua selittävät esimerkiksi työelämässä tapahtuneet muutokset, sillä virallista tutkintotodistusta vaaditaan monessa työtehtävässä aiempaa enemmän (Haltia ym. 2014, 256) Näin ollen esimerkiksi alanvaihtaminen ei välttämättä onnistu ilman uutta tutkintoa.

Ruohotien (2000, 54–55) mukaan ihmisten urakäyttäytymiseen vaikuttavat heidän henkilökohtaiset elämänvaiheet, sekä muutokset niissä. Hän tuo myös esille ihmisten kasvumotivaation, eli halun uuden kokeilemiseen ja itsensä kehittämiseen. Tällaisten toteuttamisella voi olla positiivisia vaikutuksia. Kiddin (2008, 172, 176) työhyvinvointia tarkastelevassa tutkimuksessa uramuutokset olivat merkittävin tutkittavien mainitsema positiivinen urakokemus, ja ne olivat myös oppimisen ja kehittymisen kannalta vahvoja kokemuksia. Näin ollen uramuutoksiin liittyy ammatillinen kasvu. Ruohotie (2000, 57) kertoo ammatillisen kasvun olevan prosessi, jonka alkuvaiheessa yksilö arvioi itseään ja arvojaan, ja lisäksi hän voi arvioida uudelleen nykyistä ammattiaan. Järvensivu (2010, 204) huomauttaa, että mahdollisuus saada lisää tietoa toisista työpaikoista auttaa oman työn uudelleenarvioimista. Ruohotie (2000, 57) kertoo, että tämän jälkeen henkilö voi etsiä uusia uramahdollisuuksia sekä vaihtoehtoja, ja mahdollisesti kokeilla uusia asioita. Hän saattaa esimerkiksi tunnustelevasti

kokeilla joitakin yliopistotason kursseja itselleen vieraaseen aiheeseen liittyen. Näiden kokeilujen perusteella hän saattaa tehdä urallaan muutoksia.

Haltia ym. (2014, 256) kertovat, että aikuisiässä tapahtuvaan kouluttautumiseen tai muihin uramuutoksiin voidaan lähteä monien erilaisten tekijöiden takia, ja monesti taustalla ei ole vain yhtä syytä. Nämä päätökseen vaikuttaneet tekijät voivat olla sisäisiä, ulkoisia tai yhdistelmää molemmista. Uudelleenkouluttautumista ja muita uramuutoksia voidaankin tarkastella esimerkiksi sisäisen ja ulkoisen motivaation kautta. Ruohotien (1998, 38–39) mukaan sisäinen motivaatio lähtee liikkeelle henkilön omasta kiinnostuksesta, kun taas ulkoisessa motivaatiossa kyse on ulkoisista kannusteista. Uudelleenkoulutuksen kohdalla näitä ulkoisia kannusteita voivat olla esimerkiksi parempi palkka tai tarve vahvempaan arvostukseen muiden silmissä.

Uudelleenkoulutuksen ja muiden uramuutosten taustoja tarkastellessa keskusteluun on syytä nostaa myös reaktiivisuuden ja proaktiivisuuden käsitteet, jotka liittyvät edellä esitettyihin sisäisen ja ulkoisen motivaation käsitteisiin. Proaktiivisuudessa kyse on Martelan ja Jarenkon (2014, 14) mukaan omaaloitteisesta asioiden tekemisestä, ja usein myös joidenkin asioiden ennakkoinnista. Uudelleenkoulutusprosessissa tämä voisi näkyä esimerkiksi niin, että henkilö ennakoi työn vähenemistä, ja lähtee uudelleenkouluttautumaan, vaikka hänellä vielä sillä hetkellä onkin työpaikka. Reaktiivisuus tarkoittaa Martelan ja Jarenkon (2014, 14) mukaan jo tapahtuneeseen reagoimista, ja se liittyy ulkoiseen motivaatioon. Uudelleenkoulutuksen kohdalla tämä voi näkyä esimerkiksi niin, että työttömäksi jäätyään henkilö kouluttautuu uudelleen työllistyäkseen jälleen, tai huonoihin työoloihin halutaan muutosta. Myös työelämässä tapahtuvat muutokset voivat siis vaikuttaa urakäyttäytymiseen. Järvensivu (2010, 203) kertoo, että esimerkiksi työntekijöiden vähentymisestä johtuva työkuorman kasvaminen voi vaikuttaa pärjäämisen kokemuksen heikkenemiseen, ja tästä voi seurata mietintää työpaikan vaihdosta.

Esille on tuotu myös muita reaktiivisia tekijöitä, joiden pohjalta muutoksia tehdään. Sitran (2017) raportissa monen tutkittavan päämotiiveina uudelleenkoulutukseen hakeutumisessa olivat toimineet terveydelliset syyt. Kiddin (2008,

181) mukaan työssä tylsistyminen tai työn vähäinen haasteellisuus uhkaavat usein henkilön työhyvinvointia, ja nämä voivat johtaa epätyytyväisyyteen sekä työstä vieraantumiseen. Lisäksi Nairin ja Vohran (2010, 607) tutkimuksesta kävi ilmi, että tutkittavien henkilöiden kohdalla työstä vieraantumiseen oli vaikuttanut eniten vähäinen mahdollisuus itsensä ilmaisuun, koettu työpaikan ihmis-suhteiden huonous sekä työn vähäiseksi koettu merkityksellisyys. Näistä etenkin työn merkityksellisyyden tärkeys on korostunut laajasti myös muissa tutkimuksissa. Työn merkitykselliseksi kokemiseen vaikuttaa keskeisesti työntekijän motiivit sekä arvot (Kiviranta 2012, 44). LaPointen & Heilmannin (2014, 52–53) tutkimuksen keskeinen tulos oli, että heidän tutkimansa henkilöt olivat tehneet uramuutoksen useimmiten siksi, että he tavoittelivat merkityksellisempää työtä. Myös Järvensivun (2010, 207) mukaan työpaikka on nykyään usein arvovalinta, sillä ihmiset haluavat työskennellä sellaisessa paikassa, jossa organisaatio jakaa henkilön oman arvomaailman. Järvensivu kertookin, että arvomaailma toimii usein työolojen ohella sellaisena tekijänä, jonka pohjalta ihmiset yhä useammin vaihtavat työpaikkaansa.

Työn jättämiseen liittyy kuitenkin riskejä, joten se ei useimmiten ole helppoa. Näin on etenkin, jos uutta työpaikkaa ei ole tiedossa. Joissakin tapauksissa töihin jääminen voi kuitenkin olla suurempi riski työn jatkumiseen liittyvän epävarmuuden takia. (Vardaman, Allen, Renn & Moffitt 2008.) Uuteen rooliin siirtymiseen liittyy yleensä ristiriitaisia tunteita, sillä vaikka siirtymä tehdään mielellään, siihen saattaa silti liittyä ahdistusta (Kidd 2008, 182). Päätös työn jättämisestä on siis harvoin helppoa, ja siksi siinä usein luotetaan muiden mielipiteisiin (Vardaman ym. 2008; Williams 2013, 88–89).

Uudelleen kouluttautumaan tai uransa suuntaa muuttamaan eivät kuitenkaan lähde kaikki. Chudzikowskin (2012) tutkimuksessa tutkittavat erosivat iän suhteen niin, että nuoremmat tutkittavat olivat tehneet urallaan vanhempia tutkittavia enemmän muutoksia. Näin oli ollut sekä organisaatioiden sisällä että niiden välillä tapahtuvissa muutoksissa. Myös ihmisten luonteenpiirteillä voi olla vaikutusta siihen, ketkä muuttavat muita todennäköisemmin uransa suuntaa. Carlessin ja Arnupin (2011, 88) tutkimuksesta kävi ilmi, että ekstroverttiys ja

avoimuus uusille kokemuksille olivat piirteitä, joiden vahva näkyminen lisäsi todennäköisyyttä uramuutosten tekemiseen. Lisäksi heidän tutkimustuloksista ilmeni myös se, että korkeasti koulutetut henkilöt vaihtoivat vähemmän muodollista koulutusta omaavia todennäköisemmin ammattia.

### **3.2 Aiempia tutkimuksia uudelleenkoulutuksesta ja muista uramuutoksista**

LaPointe (2014) on tutkinut ihmisten uramuutospyrkimyksiä. Hän esittelee tutkimuksensa pohjalta kolme luomaansa uramuutostarpeista kertovaa mallitarinaa, joita ovat: murtumis-, yhteensopimattomuus-, ja uudistumiskertomukset. Murtumiskertomuksissa tyypillistä oli, että työssä tapahtuneiden vastoinikäymisten kautta omaa alaa oli alettu miettiä uudelleen. Yhteensopimattomuuskertomuksiin kuuluneilla henkilöillä omaa työtä ei ollut pitkään aikaan koettu enää itselle sopivaksi, tai henkilöt eivät missään vaiheessa olleet kokeneet kunnolla yhteensopivuutta. Uudistumiskertomuksien henkilöillä uramuutos oli osa kokonaisvaltaista elämänmuutosprosessia. (LaPointe 2014, 20–22.)

Viitteitä sekä reaktiivisista että omista lähtökohdista tehdyistä muutoksista ovat tutkimuksessaan saaneet Maertz & Kmitta (2012). Heidän määrällisessä tutkimuksessa selvitettiin työnsä lopettaneiden henkilöiden lopettamispäätöksen taustaa, sekä heidän tulevia suunnitelmiaan. Tutkijat saivat selville viisi eri ryhmää, jotka erottivat tutkittavia toistaan. Ensimmäinen ryhmä oli lopettanut työnsä impulsiivisesti ilman mitään suunnitelmia. Lopettamisen taustalla oli ollut esimerkiksi työpaikan ongelmat, kuten ongelmat esimiehen kanssa. Toiseen ryhmään kuuluvat henkilöt olivat saaneet työtarjouksen muualta, ja työpaikkojen vertailujen jälkeen lopettaneet työnsä. Kolmannella ryhmällä työn jättäminen ei ollut juurikaan reaktiivinen, vaan tutkittavat tavoittelivat uusia asioita. Heillä oli tavoitteena uran tai elämänmuutokset esimerkiksi uuden koulutuksen kautta. Kahdella viimeisellä ryhmällä taustalla oli ollut sen ennakoiminen, että työt tulisivat vähenemään heidän työpaikallaan. Lisäksi näkyvissä oli myös viehäytys muita työpaikkoja kohtaan. Nämä kaksi ryhmää erosivat kui-

tenkin siinä, mitkä tekijät olivat varsinaisesti laukaisseet pois lähtemisen liikkeelle. (Maertz & Kmitta 2012.)

Tarkastelun kohteena uramuutostarinoissa on myös ollut aikuisiällä kouluttautuminen, ja sen kautta tavoitellut asiat. Haltia ym. (2014) ovat tutkineet avoimessa yliopistossa opiskelun motiiveja. Vahvimpina syinä opiskeluun oli ollut tarve täydentää työelämässä tarvittavaa osaamista, itsensä kehittäminen ja valmistautuminen tutkinnon tavoittelemiseen. Lisäksi osa tutkittavista halusi tutustua korkeakoulun maailmaan. Monet näistä tekijöistä yhdistyvät kuitenkin toisiinsa, sillä esimerkiksi itsensä kehittämistä ja ammatillista hyötyä voi olla vaikea erottaa toisistaan. (Haltia ym. 2014.)

Masdonati, Fournier ja Lahrizi (2017) ovat tutkineet aikuisiällä kouluttautumista uudelleenkoulutukseen lähdön kannalta. He saivat selville sekä proaktiivisia että reaktiivisia tekijöitä, jotka olivat vaikuttaneet tutkittavien uudelleenkouluttautumiseen. Reaktiivisten muutostarpeiden taustalla oli ollut Sitran (2017) tutkimuksen tapaan terveysongelmia ja tyytymättömyyttä. Proaktiivisia syitä löytyi kolme. Ensimmäisenä oli paremman uran hakeminen, jolla tarkoitetaan sitä, että henkilöt miettivät uratoiveitaan pidemmälle tulevaisuuteen. Toisena löydettyinä tekijänä oli tarve henkilökohtaiseen kasvuun. Kolmas proaktiivinen syy oli tavoitella ammattia, joka vastaa paremmin omia arvoja tai kiinnostuksen kohteita. (Masdonati, Fournier & Lahrizi 2017.)

Myös Richardsonin ja Wattin (2005) tutkimuksessa tutkittiin päätöksiä kouluttautua aikuisiällä. He tutkivat henkilöitä, joiden tarkoituksena oli uudelleenkouluttautua opettajaksi valmistavan koulutusohjelman kautta. Päätöksen takana olevia motiiveja tutkimalla Richardson ja Watt jakoivat tutkittavat kolmeen ryhmään. Ensimmäinen ryhmä toivoi löytävänsä työhön varmuutta ja pysyvyyttä, sillä aiempi työ oli ollut osa-aikaista tai määräaikaista. Toiseen ryhmään kuuluvat sen sijaan olivat miettineet pidempään opettajaksi ryhtymistä, ja toivoivat pystyvänsä työllään auttamaan lapsia ja nuoria. Henkilöt, jotka kuuluivat kolmanteen ryhmään pyrkivät uudelleenkoulutuksella lisäämään vaihtoehtojaan uralla, ja olemaan tyytyväisempiä. (Richardson & Watt 2005.)

Edellä esiteltyjen tutkimustulosten perusteella näyttäisi siis siltä, että uudelleen koulutuksen ja muiden uramuutosten kautta tavoitellaan monia positiivisia muutoksia. Jokinen ja Luoma-Keturi (2006, 61, 71) kertovatkin siitä, että koulutuksen myötä motivaatio työelämässä toimimiseen voi parantua. Tämän lisäksi esimerkiksi varmuus omasta työllisyydestä voi vahvistua ja ammatillinen identiteetti kehittyä. He myös korostavat, että formaali koulutus ei pelkäänsään auta pärjäämään antamalla muodollisia pätevyyskysymyksiä, vaan se kehittää yksilöllä laajemmin. Samankaltaisia hyötyjä kertovat Haltia ym. (2014, 247), sillä he mainitsevat aikuisopiskelun hyödyiksi esimerkiksi ammatillisten tietojen ja taitojen kehittämisen sekä mahdollisuuden saada aiempaa parempi työpaikka.

Uudelleen koulutuksella on kuitenkin myös rajansa. Taetta sitä seuraavista parantuneista työllistymismahdollisuuksista tai työn pysyvyydestä ei ole (Tynjälä ym. 2004, 7). Järvinen & Vanttaja (2009, 162) korostavat, että *”varmaa ja vakaata työuraa ei aina ole tarjolla edes hyvin koulutetuille”*. Toisaalta tällainen työura ei välttämättä ole kaikilla edes kiinnostuksen kohteena, sillä ihmisten tavoitteet voivat vaihdella suuresti. Henkilön tavoitteisiin ja hänelle tärkeisiin asioihin liittyy muun muassa ammatillinen identiteetti ja toimijuus, joita käsitellään seuraavassa kappaleessa.

### **3.3 Ammatillinen identiteetti ja toimijuus liikkuvissa työurissa**

Ammattien ja työtehtävien aiempaa tiuhemman vaihtelun myötä myös ammatillisen identiteetin muovautuminen sekä toimijuus ovat tulleet yhä tärkeämmiksi ja ajankohtaisemmiksi. Ammatillisen identiteetin nähdään tarkoittavan sitä, miten henkilö näkee itsensä työnsä ja uransa kannalta, sekä millaiseksi hän haluaa tulla (Eteläpelto ja Vähäsantanen 2006, 26). Siihen kuuluvat myös ne asiat, mitä henkilö pitää työssä tärkeänä ja millaiset hänen arvonsa ovat. Nämä kaikki perustuvat henkilön elämänhistoriaan. Eteläpellon ja Vähäsantasen (2006, 26) mukaan näkemys ammatillisen identiteetin käsitteestä on kehittynyt, sillä nykyisin se nähdään muuttuvana, tilanteen mukaisesti muovautuvana ja

koko ajan uudelleen neuvoteltavana. Tämän muutoksen taustalla ovat muutokset yhteiskunnassa ja työelämässä. Nykyään ammatillista identiteettiä siirretään läpi työuran, kun ammattia tai työtehtäviä vaihdetaan yhä useammin (Eteläpelto & Vähäsantanen 2006, 27).

Työmarkkinoilla pärjäämisessä oleellista on, että työntekijät ovat valmiita muutokseen ja uuden oppimiseen, eikä identiteetin pysyvyys edistä tätä (Vantaja & Järvinen 2006, 38). Toisaalta työelämässä vallitsevat piirteet, kuten kiire ja vahvat ulkoiset vaatimukset, hankaloittavat oman toiminnan reflektointia, joka on tärkeässä asemassa identiteetin muokkaamisessa ja muokkaantumisen (Eteläpelto & Vähäsantanen 2006, 28). Kun oman työuran ennustettavuus on vähentynyt uusien muutosten myötä, ammatillisen identiteetin muuttuminen tilanteen mukaisesti nähdään tarpeellisena.

Toimijuuden ja ammatillisen toimijuuden käsitteillä tarkoitetaan yksilön mahdollisuutta elämäänsä ja työuraansa vaikuttamiseen esimerkiksi erilaisia valintoja tekemällä. Nämä valinnat vaikuttavat henkilön ammatilliseen identiteettiin ja työuraan. (Eteläpelto, Vähäsantanen, Hökkä & Paloniemi 2013, 46–47; LaPointe 2014, 18.) Toimijuus on myös vahvasti sidoksissa työuralla tehtäviin muutoksiin. LaPointe (2014, 19) kertoo, että uramuutoksessa tarvitaan vahvaa toimijuutta ja luovuutta, joiden kautta uusia käytäntöjä ja identiteettejä on mahdollista omaksua. Ammatillinen toimijuus näyttäytyy kuitenkin muutosten lisäksi monella muullakin tasolla työelämässä. Se näkyy Eteläpellon ym. (2013, 61) mukaan vaihtoa harkitessa, työpaikan ylläpitämisessä tai ongelmia vastaan taistelussa. Ammatillisen toimijuuden uhkina ovat viime aikoina olleet esimerkiksi uudet johtamisperiaatteet, jotka saattavat rajoittaa työntekijöiden autonomiaa (Vähäsantanen & Eteläpelto 2015).

Vähäsantanen ja Eteläpelto (2015) ovat tarkastelleet tutkimuksessaan toimijuutta ja ammatillista identiteettiä työpaikan vaihtamisprosessissa. He tutkivat henkilöitä, jotka olivat päättäneet lähteä työorganisaatioistaan, koska he olivat havainneet epäkohtia organisaation suhteessa heidän ammatilliseen identiteettiinsä ja työskentelytapoihinsa. Ensimmäinen tutkittava oli kokenut, että työorganisaatio oli alkanut ottamaan enemmän kontrollia hänen työstään, ja



siten hänen mahdollisuutensa esimerkiksi työskennellä haluamallansa tavalla ja ammatillisen identiteettinsä mukaisesti olivat vähentyneet. Tämä oli luonut pettymyksen ja turhautumisen tunteita. Henkilö oli lopulta todennut, että organisaatio ei ole muuttamassa toimiaan, eikä hän itse halunnut hyväksyä ja yrittää sietää tilannetta. Näin ollen tutkittava oli kokenut, että hänen ainoa vaihtoehtonsa on työpaikan vaihtaminen. Toiselle tutkittavalle työssä tärkeää oli itsenäinen työskentelyote, joka oli kuitenkin ristiriidassa työpaikan kollaboratiiviseen työskentelykulttuuriin. Henkilö koki, ettei tästä johtuen pysty käyttämään taitojaan haluamallaan tavalla, joten hän päätti jättää työpaikan. Lisäksi hänen lähtöpäätöksensä taustalla oli vahvasti myös ongelmat työpaikan ihmissuhteissa. Päätös lähtemisestä ei kuitenkaan ollut helppo, sillä siihen sisältyi sekä positiivisia että negatiivisia tunteita. Henkilöstä oli silti havaittavissa, että uudelle suunnalle lähtö oli ollut ammatillisen identiteetin kannalta oikea ratkaisu. (Vähäsantanen & Eteläpelto 2015.)

Myös LaPointe (2014) kertoo tutkimiansa uudelleen koulututtavien identiteettien muutoksesta heidän tekemiensä uramuutosten myötä. Tutkittavien ammatilliseen identiteettiin uramuutokset olivat vaikuttaneet positiivisesti. Toimijuutta oli uramuutoksissa toteutettu muun muassa koulutusta hankkimalla, työpaikkaa vaihtamalla ja uutta identiteettiä rakentamalla. Osa tutkittavista oli kuitenkin luopunut uramuutoksen tavoittelusta sen jälkeen, kun he olivat identiteettityön kautta tarkastelleet asioita uudelleen. (LaPointe 2014.)

Kuten edellisistä luvuista on ilmennyt; uudelleen koulutukseen lähtö, työn lopettaminen sekä muut uramuutokset voivat olla merkittäviä hetkiä yksilöiden elämässä. Tässä tutkimuksessa uudelleen koulutus käsitetään niin, että sen nähdään tarjoavan välineitä erilaisten muutosten tavoitteluun sekä itsensä kehittämiseen. Uudelleen kouluttautumisella voi olla myös vahva suhde työelämässä tapahtuneisiin muutoksiin, sekä ammatilliseen identiteettiin ja -toimijuuteen. Tässä tutkimuksessa nähdään, että uudelleen koulutus voi vahvistaa ammatillista identiteettiä, mutta myös muutokset ammatillisessa identiteetissä saattavat johtaa uudelleen kouluttautumiseen.

## 4 TUTKIMUSTEHTÄVÄ JA TUTKIMUSKYSYMYKSET

Tässä tutkimuksessa pyrin selvittämään kouluttautumalla alaa vaihtavien tai työuraansa edistämään pyrkivien henkilöiden näkemyksiä työelämän muutoksista ja uudelleenkoulutuksen merkityksestä. Tutkimuskysymyksillä haluan saada laajaa kuvausta tutkittavien ajatuksista työelämän muutoksiin liittyen, sekä tietoa tutkittavien uudelleenkoulutusprosessin eri vaiheista.

Tämän tutkimuksen tutkimuskysymykset ovat seuraavat:

1. Millaisia työelämän muutoksia uudelleenkouluttajat kuvaavat, ja miten he suhtautuvat niihin?
2. Miten uudelleenkouluttajat kuvaavat uudelleenkoulutusprosessiaan?
  - 2.1. Mihin uudelleenkoulutuksella tähdätään, ja miten uudelleenkoulutus suhteutuu työelämän muutoksiin?
  - 2.2. Millaisena ammatillinen identiteetti näyttäytyy uudelleenkouluttajien kertomuksissa?

## 5 TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN

### 5.1 Tutkimuksen lähestymistavat

Toteutin tutkimukseni laadullisena tutkimuksena, sillä halusin lähestyä tutkimusaiheitani työelämän muutoksia ja uudelleen koulutusta syvällisesti. Toteutin tutkimuksen aineistolähtöisesti, mikä tarkoittaa Eskolan ja Suorannan (1998, 19) mukaan tiivistetysti sitä, että tutkimuksen tekemiseen lähdetään ilman ennako-olettamuksia. Laadullisista lähestymistavoista tämä tutkimus kiinnittyy erityisesti narratiivisuuteen, sillä toisella tutkimuskysymyksellä haluan tavoittaa laajempia tarinallisia kokonaisuuksia, jotka ovat myös sisältöjen suhteen henkilökohtaisempia.

Narratiivisuus on postmoderni tutkimusote. Siinä korostetaan monien totuuksien olemassaoloa, eli ajatusta siitä, että yhtä yksittäistä totuutta ei ole olemassa, vaan jokainen muodostaa omat totuutensa. Tämän lisäksi narratiivisuuden perustana toimii konstruktivistinen näkökulma tietoon. Sen mukaan ihminen rakentaa omaksumansa uuden tiedon aikaisemman tietonsa ja kokemuksiansa päälle. (Fraser 2004, 194–196; Heikkinen 2001, 118–119.) Käytännössä tämä tarkoittaa, että ei ole olemassa yhtä totuutta uudelleen koulutusprosesseista, vaan ihmiset kertovat niistä eri tavoin omista lähtökohdistaan ja tilanteistaan käsin.

Narratiivisessa tutkimuksessa korostetaan kertomusten tärkeyttä tiedon välittämisen muotona, ja siinä keskiössä ovatkin tutkittavien tarinat. Narratiivisten tutkimusten tavoitteena on selvittää sitä, millaisia kertomuksia tutkittavasta asiasta kerrotaan. Kertomuksissa tärkeää on niiden juonellisuus eli se, että niistä on hahmotettavissa alku, keskivaihe sekä loppu. (Heikkinen 2001, 116, 121.) Omassa tutkimuksessani juonellisuus näkyy siinä, että tutkittavat kertovat uudelleen kouluttautumisesta prosessina. He avaavat ensin työ- ja koulutusuransa taustoja, hahmottavat sitten sen hetkistä tilannettaan uudelleen kouluttautujina sekä kertovat myös ajatuksiaan tulevasta. Tästä kaikesta muodos-

tuu yksilöllisiä juonellisia kertomuksia. Heikkisen (2001, 118–119) mukaan narratiivisuuden pohjana on myös se, että tieto itsestä ja maailmasta muovautuu kertomusten kautta, ja kertomukset muuttavat jatkuvasti muotoaan. Näin ollen ihmisten käsitys itsestä ja maailmasta muuttuu.

Squiren, Andrews & Tamboukoun (2013, 2) mukaan narratiivisen tutkimuksen piirteisiin kuuluu se, että narratiivisuus ei tarjoa kovin valmiita ohjeita, joiden mukaisesti toteuttaa tutkimusta. Se ei myöskään määrää sääntöjä siitä, millainen materiaali soveltuu tutkimusta varten. Voisi siis sanoa, että narratiivinen tutkimus antaa melko paljon vapautta.

Narratiivisen tutkimuksen saralla tutkijoilla on yhteinen tavoite ymmärtää ja kuvailla paremmin erilaisia tärkeitä aihealueita ihmisten elämässä (Squire ym. 2013, 3). Tämä vaatii Fraserin (2004, 186–187) mukaan sitä, että tutkija pyrkii tutustumaan haastateltavien maailmaan ja ymmärtämään heitä yksilöinä.

## 5.2 Tutkimukseen osallistujat

Tähän tutkimukseen osallistui henkilöitä, jotka ovat lähteneet kouluttautumaan uudelleen ja opiskelivat kyseisessä koulutuksessa tätä tutkimusta tehdessä. Tutkittavat ovat jo aiemmin opiskelleet yhden tai useamman tutkinnon tai koulutuksen, ja olleet sen jälkeen työelämässä. Päädyin tutkimaan henkilöitä, joilla opiskelut olivat vielä kesken, sillä olin kiinnostunut heidän menneistä ja tutkimuksen aikaisista kokemuksista sekä heidän tulevaisuuteen liittyvistä ajatuksista.

Tutkimuksen kohderyhmäksi valikoin aikuiskasvatustieteen opiskelijat. Tein tämän ratkaisun siitä johtuen, että ajattelin alan geneerisyyden luoneen tutkittaville mielenkiintoisia ja erilaisia näkökantoja tutkittaviin asioihin liittyen. Geneerisyydellä tarkoitan sitä, että aikuiskasvatustieteen koulutus ei suoraan valmista opiskelijoita mihinkään ammattiin. Näin ollen opiskelijat hakeutuvat töihin esimerkiksi omien kiinnostustensa, sivuainevalintojensa tai harjoittelupaikkojensa pohjalta.

Hankin tutkittavat henkilöt pääasiallisesti lumipallo-otantaa käyttäen. Pattonin (2002, 237) mukaan tässä menetelmässä tarkoituksena on etsiä haastateltavia, jotka voisivat myös nimetä muita henkilöitä, jotka voisivat sopia tutkittaviksi. Tämän lisäksi osa haastateltavista hankittiin lähettämällä haastattelupyynnö (ks. Liite 1) yleisen- ja aikuiskasvatustieteen opiskelijoiden ainejärjestö Emilen sähköpostilistalle.

Sain haastateltavaksi kahdeksan naista, jotka olivat iältään 39–55 vuotta (ka=49). Kaikki tutkittavat olivat olleet ensimmäisen koulutuksensa jälkeen mukana työelämässä vähintään 14 vuotta. Jokaisella heistä oli pääaineena aikuiskasvatustiede, ja he olivat maisterivaiheen opiskelijoita. Suurin osa tutkittavista oli opintovapaalla tai opiskeli töidensä ohella. Heidän työ- ja koulustaustansa oli pääasiallisesti kaupalliselta, terveydenhoidolliselta tai informaatioteknologiselta alalta.

### **5.3 Aineistonkeruu**

Aineistonkeruu tapahtui tutkimuksessani yksilöhaastatteluiden avulla. Päädyin valitsemaan aineistonkeruumenetelmäksi juuri haastattelun, sillä koin, että huolellisesti toteutettuna aineistonkeruumenetelmänä haastattelu tarjoaa mahdollisuuden asioiden syvälliseen tutkimiseen.

Ruusuvuori ja Tiittula (2005, 22) korostavat haastattelijan ja haastateltavan eri rooleja. Haastateltavalla on tietoa, ja siitä tietämätön haastattelija pyrkii pääsemään tähän tietoon käsiksi. Tämän toteutumiseksi haastattelija ohjaa keskustelua tavoittelemansa tiedon suuntaan. Myös Hirsjärven ja Hurmeen (2009, 34–35) mukaan haastattelutilanteessa ollaan kielellisessä vuorovaikutuksessa tutkittavan kanssa, jolloin tutkija pystyy suuntaamaan tiedon keräämistä. Tämä mahdollistaa heidän mukaansa muun muassa lisäkysymysten esittämisen ja haastattelun aiheiden järjestyksen muuttamisen, joita toteutin myös omassa tutkimuksessani. Haastattelu ei menetelmänä kuitenkaan aina ole ongelmaton. Hirsjärvi ja Hurme (2009, 35) painottavat esimerkiksi sitä, että haastattelututki-

muksen tekeminen voi olla vaikeaa ilman aiempaa kokemusta, jos tutkija ei tiedä, miten eri tilanteissa toimitaan. Lisäksi haastatteluprosessin eri vaiheet vievät paljon aikaa.

Päädyin valitsemaan haastatteluni muodoksi yhdistelmän teemahaastattelua ja kertomushaastattelua, sillä koin niiden sopivan parhaiten tutkimuskysymysteni käsittelyyn. Kerron seuraavaksi lyhyesti molemmista ja myöhemmin myös tarkemmin siitä, miten ne kaksi yhdistyvät toisiinsa omassa tutkimuksessani.

Teemahaastattelun ominaispiirteisiin kuuluu haastattelun puolistrukturoitu rakenne, jolloin haastattelu keskittyy tiettyihin melko isoihin teemoihin. Teemahaastattelun avulla voidaan tutkia esimerkiksi yksilön ajatuksia, uskomuksia ja kokemuksia. Siinä keskeistä on haastateltavien antamat merkitykset teemoihin liittyville asioille. (Hirsjärvi & Hurme 2009, 47–48.)

Hyvärisen (2017a, 181–183) mukaan kertomushaastattelussa keskipisteessä on itse haastateltava, ja kertomukset liittyvät tutkittavien omiin kokemuksiin. Tällöin haastattelijan tehtävä on pääasiallisesti kuunnella haastateltavaa. Näin ollen kertomushaastattelussa haastateltava saa kertoa haluamiansa asioita melko vapaasti ilman yksityiskohtaisia kysymyksiä. Usein tutkittava kuitenkin haluaa ja tarvitsee kysymyksiä kertomusten liikkeelle saamiseksi (Holt 2010, 118; Hyvärinen 2010, 90). Hyvärinen (2017a, 181) korostaa myös haastateltavien maailmaan tutustumista. Omassa tutkimuksessani toteutin tätä esimerkiksi niin, että huomioin sen, että monet tutkittavien tulevaisuuteen liittyvät asiat saattavat olla heille epäselviä. Lisäksi haastattelijana jaoin heidän kokemusmaailmaa siltä osin, että olen myös itse aikuiskasvatustieteen opiskelija.

Rakensin tutkimuksen haastattelurungon (ks. Liite 2) pääasiassa kolmen teeman ympärille. Ensimmäisessä teemassa selvitettiin tutkittavien koulutus- ja työtaustaa, sekä sitä, miten he olivat päätyneet uudelleen kouluttautumaan. Toisessa teemassa pureuduttiin tutkittavien sen hetkiseen tilanteeseen ja tutkittavien kokemuksiin aikuiskasvatustieteen opiskelusta kyseisellä hetkellä. Kolmannessa teemassa kartoitettiin tutkittavien tulevaisuusnäkyviä. Näiden kolmen

teeman avulla pyrin ottamaan huomioon narratiivista menetelmää muodostamalla käsitellyistä aiheista jatkumon.

Haastattelut toteutettiin maaliskuussa 2018. Puolet niistä pidettiin kasvokkain Jyväskylän yliopiston Ruusuopisto-rakennuksen tiloissa. Osa haastatteluista tapahtui käytännön syistä puhelimitse tai Internet-pohjaisen Google Hangoutsin kautta. Näin toimittiin, koska kyseiset henkilöt eivät asuneet Jyväskylässä, vaikka he opiskelivat siellä. Ikonen (2017, 271) mukaan tällaiset sovellukset ovat hyödyllisiä maantieteellisen sijainnin rajoittaessa haastattelujen toteutumista. Erilaiset sovellukset sekä puhelinhaastattelu antavat haastateltaville myös suuremman kontrollin tilanteeseen esimerkiksi haastatteluajan sopimisen tai mahdollisen siirtämisen kautta (Holt 2010, 116; Ikonen 2017, 271). Puhelinhaastattelun ongelmiin kuuluu kuitenkin se, että kuuntelun osoittaminen voi olla vaikeampaa kuin kasvokkaisessa vuorovaikutuksessa (Ikonen 2017, 277). Pyrin itse ottamaan tätä huomioon sillä, että ilmaisella kuuntelemista puhelinhaastatteluissa muita haastatteluja useammin muun muassa minimipalautteiden avulla. Niitä ovat Ruusuopiston ja Tiittulan (2005, 26) mukaan erilaiset kuuntelua osoittavat äännähdykset ja pikkusanat. Lisäksi osoitin kuuntelua toistamalla tutkittavien kertomia asioita. Holt (2010, 118) korostaa, että puhelinhaastattelun onnistumiseen vaikuttaa myös haastateltavan ja haastattelijan puhelinkäyttötaitojen taidot eli esimerkiksi se, kuinka luontevasti puhelinta käytetään.

Kommunikaatio puhelimitse onnistui mielestäni hyvin. Haastateltavilla ei mielestäni vaikuttanut olevan vaikeuksia kertoa minulle kokemuksistaan ja mielipiteistään. Teknologian kanssa oli joitakin pieniä ongelmia, sillä Internetin kautta tapahtuneissa puheluissa oli välillä pientä pätkimistä, joka ei kuitenkaan vaikuttanut haastatteluun merkittävästi. Jouduin silti välillä näkemään hieman vaivaa saadakseni selvää haastateltavan puheesta. Joka tapauksessa koin, että vuorovaikutus sujui melko samankaltaisesti kuin kasvokkain pidetyissä haastatteluissa.

Haastattelujen aluksi kävin tutkittavien kanssa haastattelurungon läpi. Annoin heille mahdollisuuden vielä tässäkin vaiheessa peräännyä tutkimuksesta. Haastattelun aikana esitin tutkittaville joitakin laajoja ja avoimia kysymyksiä kaikkien kolmen teeman käsittelyn alussa. Näiden kysymysten oli tarkoitus johdattaa haastateltava kertomaan käsiteltävästä aiheesta mahdollisimman vapaasti. Toteutin näin tekemällä narratiivisen kertomushaastattelun käytäntöjä, sekä yhdistin teema- ja kertomushaastattelua. Esitin haastattelujen aikana tarkentavia kysymyksiä tarpeen mukaisesti. Näin ollen kaikille tutkittaville ei esitetty täysin samoja kysymyksiä, ja osa etukäteen laadituista kysymyksistä jäi käsittelemättä.

Nauhoitettua haastatteluaineistoa kertyi loppujen lopuksi yhteensä seitsemän tuntia, ja yksi haastattelu oli kestoltaan noin 45–60 minuuttia. Oma roolini haastatteluissa oli loppujen lopuksi melko vähäinen, sillä pyrin antamaan tutkittaville paljon aikaa ja tilaa. Kannustin tutkittavia siihen, etteivät he keskittyisi liikaa vastaamaan vain siihen, mitä heiltä kysyttiin. Toimin tällä tavalla sen takia, että ajattelin näin tekemällä saavani tutkittavia kertomaan laajemmin näkemyksistään ja kokemuksistaan.

## 5.4 Aineiston analyysi

Ruusuvuoren ja Nikanderin (2017, 427) mukaan ensimmäinen tehtävä aineiston analyysivaiheessa on haastatteluaineiston litterointi, eli sen puhtaaksi kirjoittaminen. Litteroitua tekstiä kertyi tässä tutkimuksessa yhteensä 72 sivua (rivinväli 1,5 ja kirjainkoko 9). Yhden henkilön haastattelusta litteroitua tekstiä tuli keskimäärin yhdeksän sivua. Tutkittavien anonymiteetin säilymiseksi keksin tutkittaville uudet nimet, ja tuloksissa viitataan heihin käyttäen näitä nimiä.

Käytin tässä tutkimuksessa aineiston analysoimiseen kahta erilaista menetelmää. Ensimmäiseen tutkimuskysymykseen hain löydöksiä teemoittelun avulla, ja toiseen hyödyntäen narratiivista lähestymistapaa. Näitä aineiston analyysimuotoja käytin sen mukaan, mikä tyyli soveltui mielestäni parhaiten mi-



hinkin tutkimuskysymykseen. Halusin lisäksi haastaa itseäni tutkijana kokeilemaan itselleni vierasta tutkimusmenetelmää, millä oli osuutta siihen, että päätin käyttää tutkimuksessa narratiivista menetelmää.

Käsittelin aineistoa aluksi ensimmäisen tutkimuskysymyksen kautta. Halusin saada selville millaisia työelämän muutoksia tutkittavat toivat kerronnassaan esille, ja miten he suhtautuivat niihin. Käytin tässä analyysimenetelmänä teemoittelua, joka tarkoittaa Hirsjärven ja Hurmeen (2009, 173) mukaan aineistossa toistuvien aihepiirien luokittelua. Tutkija tulkitsee tutkittavien sanomisia, ja etsii niistä asioita, jotka hänen mielestään ovat kerronnassa yhteneviä. Tämän jälkeen hän jakaa aineiston erilaisiin ryhmiin muodostaen teemoja.

Aineisto ensimmäistä tutkimuskysymystä varten kertyi melko pitkälti haastattelurungon kysymysten vastauksista liittyen siihen, mitä muutoksia työelämässä on tutkittavien mielestä tapahtunut, mitä on tulossa ja miten tutkittavat suhtautuvat näihin muutoksiin. Alun perin ajatuksenani oli käsitellä erikseen menneitä ja tulevia muutoksia, sekä käsitellä suhtautumista itsenäisesti jokaisen luvun lopussa. Päätin kuitenkin käsitellä tuloksissa näitä kaikkia kysymyksiä yhdessä, koska tutkittavien puheessa eri ajanjaksoon kiinnittyvät muutokset lomittuivat melko pitkälti yhteen.

Aloitin aineiston käsittelyn lukemalla sen läpi useaan kertaan. Toteutin sitten temaattista analyysia alleviivaamalla, lihavoimalla ja värikoodaamalla tekstikatkelmia sen perusteella, millaisia mainintoja työelämän muutoksista niissä toistui. Yhdistelin ja kokosin sitten samankaltaisia mainintoja omiin tiedostoihin muodostaen pääteemoja, joita muodostui lopulta kolme kappaletta. Tämän jälkeen jaottelin pääteemojen sisältöjä tarkemmin pienempiin alateemoihin. Joihinkin muodostamiini ala-teemoihin en saanut riittävästi mainintoja, jotta niitä olisi ollut järkevä käsitellä itsenäisesti. Tämän vuoksi yhdistin joitakin alateemoja yhteen, jotta jokaisesta alateemasta olisi mainintoja vähintään kolmelta tutkittavalta. Siirsin esimerkiksi yrittäjyyttä käsittelevän osion yksilöiden laajenevia toimintamahdollisuuksia käsittelevään alalukuun. Pystyin loppujen lopuksi melko helposti yhdistelemään esille tulleita työelämän muu-

toksia. Löysin kuitenkin myös muutamia yksittäisiä mainintoja, jotka eivät so-  
pineet mihinkään teemaan, ja tein päätöksen jättää nämä kokonaan tulosten  
ulkopuolelle. Jätin pois mainintoja esimerkiksi yhteiskunnassa tapahtuneista  
muutoksista ja kestävästä kehityksen roolista. Lopuksi kun olin saanut tekstin jo  
pääpiirteittäin hahmoteltua, lisäsin tuloksiin vielä tarkemmin tutkittavien suh-  
tautumista työelämän muutoksiin.

Lähestyin toista tutkimuskysymystä narratiivisen tutkimusmenetelmän  
avulla. Heikkisen (2001, 122) mukaan narratiivinen analyysi keskittyy uusien  
kertomusten luomiseen, ja se edellyttää hänen mukaansa aina tulkintaa.  
Georgakopoulou (2013) mainitsee, että narratiivisen analyysin toteutukseen ei  
ole olemassa yhtä ainoaa oikeaa tapaa, vaan vaihtoehtoja on paljon. Hän kui-  
tenkin ehdottaa esimerkiksi aineiston pilkkomista osiin, ja rakentamista sitten  
uudelleen. Hyvärinen (2010, 94) kertoo, että uusia tarinoita luodessa on olen-  
naista keskittyä siihen, että tapahtumien aikajärjestys pysyy oikeana.

Aloitin analyysiprosessin lukemalla tutkittavien kertomukset läpi useam-  
paan kertaan. Luin litteroituja tekstejä melko laajalla aikavälillä, sillä tavoittelin  
laajempaa näkökantaa asioihin. Tarkoitin tällä sitä, että palasin välillä luke-  
maan aineistoa vasta monta päivää edellisen lukukerran jälkeen, jotta huomai-  
sin mahdollisesti aineistossa uusia asioita. Perehdyin sitten aineistoon muodos-  
tamalla erilaisia tiivistäviä taulukoita tutkittavista sekä heidän kertomuksistaan.  
Nämä taulukot käsittelivät tietoa esimerkiksi tutkittavien aiemmasta koulutus-  
taustasta sekä heidän sen hetkisestä työtilanteesta. Seuraavana vaiheena ana-  
lyysiprosessissa minulla oli jokaisen kertomuksen erillinen tiivistäminen noin  
yhden sivun mittaiseksi tarinaksi. Muodostin tiivistäviä tarinoita, jotta hahmot-  
taisin tarinoiden sisältöjä paremmin, ja minun olisi jatkossa helpompi tarkastel-  
la kertomuksia. Luin kuitenkin usein läpi myös alkuperäisiä tekstejä.

Tutustuttuani aineistoon huolellisesti muodostin taulukon, johon kirjasin  
ylös kaikkien tutkittavien vastaukset seuraaviin keskeisimpiin aihepiireihin  
toisen tutkimuskysymyksen osalta: uudelleenkoulutukseen lähdön syyt ja tule-

vaisuuden suunnitelmat; uudelleenkoulutuksen yhdistyminen työelämän muutoksiin; ja millaisena tutkittavien ammatillinen identiteetti näyttäytyy.

Kun olin täyttänyt taulukon jokaisen tutkittavan osalta, vertailin tutkittavia keskenään. Halusin selvittää keiden tutkittavien kertomukset muistuttivat toisiaan. Kahden ensimmäisen aihepiirin osalta pystyin melko helposti havaitsemaan samankaltaisuutta joidenkin tutkittavien välillä ja muodostamaan tutkittavista kolme ryhmää. Ryhmien sisällä tutkittavien uudelleenkoulutusprosessin piirteet ja uudelleenkoulutuksen yhdistyminen työelämän muutoksiin olivat samankaltaisia. Ammatillisen identiteetin osalta tutkittavia ei ollut yhtä helppo yhdistää, sillä vaihtelevuutta löytyi enemmän. Tästä johtuen harkitsin aluksi sitä, että olisin kirjoittanut tuloksiin omat tarinat ammatilliseen identiteettiin liittyen ja käsitellyt ensimmäistä sekä toista aihepiiriä yhdessä. Näin ollen eri tarinoita olisi muodostunut melko useita. Päädyin kuitenkin muodostamaan tarinat niin, että kaikkia kolmea pääasiallista aihepiiriä käsiteltiin samoissa tarinoissa. Tein tämän siitä johtuen, että osa tarinoista olisi muuten jäänyt melko lyhyiksi, jos niitä olisi ollut enemmän.

Koin lopulta myös, että tarinoiden sisällä vaihtelevuudet ammatillisessa identiteetissä eivät olleet yhtä suuria kuin aluksi oli vaikuttanut. Tämä on Fraserin (2004, 194) mukaan luonnollista narratiivisen tutkimuksen tekemisessä, sillä hänen mukaansa erot ja yhtäläisyydet selkenevät usein sen jälkeen, kun aineistoa on käsitelty enemmän. Ainoastaan kolmannessa tarinatyyppissä eräs tutkittavista (Katri) ei sopinut ammatillisen identiteetin osalta muiden kanssa kovin vahvasti yhteen. Hänellä näkyi muita vahvemmin tarvetta asioiden kehittämiseen, mikä näyttäytyi erityisesti ensimmäiseen tarinatyyppiin kuuluvilla henkilöillä. Katrin uudelleenkoulutusprosessin taustat, tulevaisuuden suunta ja uudelleenkoulutuksen yhdistyminen työelämän muutoksiin sopivat kuitenkin erittäin hyvin yhteen muiden kolmanteen tarinaan kuuluvien kanssa, joten en siirtänyt Katria ensimmäiseen tarinatyyppiin.

Kun olin kirjoittanut tekstiä ensisijaisten kolmen aihepiirin osalta, lisäsin tarinoihin taustatietoja tutkittavista sekä esimerkiksi heidän suhtautumistaan

aikuiskasvatustieteen koulutukseen. Nimesin sitten tarinatyypit sen perusteella, mitä tutkittavat uudelleenkoulutuksella tavoittelivat. En sisällyttänyt nimiin ammatillista identiteettiä enkä uudelleenkoulutuksen suhteutumista työelämän muutoksiin, vaikka niitä tarinoissa käsitelläänkin. Tein tämän ratkaisun, jotta tarinoiden nimet pysyisivät riittävän informatiivisina, mutta kuitenkin selkeinä. Lisäksi aineiston analyysivaiheen lopussa kun tulokset molempiin tutkimuskysymyksiin olivat valmiit, kuuntelin nauhalta tutkittavien haastattelut vielä uudelleen. Halusin varmistaa, että olin litteroinut aineistokatkelmat oikein. Lopuksi muutin myös aineistokatkelmien tekstiä kieliasultaan hieman yhtenäisempään muotoon.

## 5.5 Eettiset ratkaisut

Tutkimuksen eettisyys on tärkeä tutkimuksen tekemiseen liittyvä seikka, joten halusin keskittyä siihen läpi koko tutkimusprosessin. Tässä tutkimuksessa pyrin toteuttamaan eettisyyttä esimerkiksi sillä tavalla, että huomioin sen, että käsiteltävät aiheet saattoivat olla tutkittaville hankalia tai epäselviä. Näin ajattelin voivan olla esimerkiksi tilanteessa, jossa tutkittavalla on ahdistusta siitä, mitä tehdä uudelleenkoulutuksen jälkeen. Omassa tutkimuksessani eettisyyteen piti siis keskittyä erityisesti sen takia, että kyse oli henkilökohtaisista ja identiteettiin liittyvistä asioista, sekä mahdollisesti isosta muutoksesta tutkittavien elämässä. Halusin välttää muun muassa sitä, etten kyseenalaistaisi tutkittavien ideoita tai päätöksiä.

Hyvärisen (2017b, 32) mukaan tutkimuksen tekemisessä tärkeää on se, että tutkittaville annetaan mahdollisuus keskeyttää osallistuminen milloin tahansa. Toteutin tätä omassa tutkimuksessani esimerkiksi niin, että haastattelun alussa varmistin jokaiselta tutkittavalta vielä uudelleen sen, että he varmasti olivat halukkaita osallistumaan. Hyvärinen (2017b, 32) kertoo, että tutkimuksessa huomioitava eettinen seikka on myös esimerkiksi tutkittavien huolellinen in-

formointi. Pyrin tähän kertomalla tutkittaville omasta tutkimuksestani sekä haastattelupyynnön vaiheessa että haastattelujen alussa.

Aineiston analyysivaiheessa pyrin välttämään tutkittavien tunnistettavuutta sillä, että en kertonut heistä kovin tarkkoja tietoja. Näin oli esimerkiksi tutkittavien koulutus- ja työtaustan kohdalla, sillä salasin ne esittelemällä ne laajempina kategorioina. Tunnistettavuuden välttämiseksi salasin myös tutkittavien tarkat iät ja keksin heille uudet nimet, joita käytin tulosluvun sitaateissa ja kertomuksissa. Koin tarpeelliseksi tehdä edellä mainittujen kaltaisia salauksia etenkin siksi, että tutkimukseni tutkimusjoukkoon sopivia henkilöitä ei Jyväskylän yliopistossa tutkimushetkellä ollut kovin montaa.

Tuloslukua laatiessa kiinnitin erityistä huomiota aineistokatkelmien valitsemiseen. Valitsin katkelmia sen mukaan, ettei niistä esimerkiksi kävisi ilmi tutkittavien työpaikkoja tai muita arkaluontoisia tietoja. Tämän takia jouduin jättämään joitakin sisällöllisesti informatiivisia sekä mielenkiintoisia suorita aineistokatkelmia pois, ja sen sijaan sisällyttämään niistä saamani informaatio tekstiin. Pyrin eettiseen toimintaan myös sillä, että lähetin rakentamani tulosluvun tutkittaville luettavaksi. Tarkoituksenani oli tällä antaa haastatelluille mahdollisuus tarkistaa tuloksissa esitettyjen tietojen paikkansa pitävyys, sekä varmistaa etteivät he koe, että heidät pystyttäisiin tunnistamaan tekstistä. En kuitenkaan saanut tutkittavilta pyyntöjä muuttaa tekstiä.

## 6 MONINAISET TYÖELÄMÄN MUUTOKSET

Tässä luvussa kuvataan tulokset ensimmäiseen tutkimuskysymykseen: millaisia työelämän muutoksia uudelleenkoulutettujat kuvaavat, ja miten he suhtautuvat niihin. Tutkittavat kertoivat työelämän muutoksista sekä jo tapahtuneina että niinä muutoksina, joita he uskoivat tulevan tapahtumaan. Näitä menneitä ja tulevia muutoksia kuvataan tulososassa yhtäaikaisesti, koska tutkittavien puheessakin ne limittyivät vahvasti toisiinsa. Haastatteluissa tutkittavat kertoivat myös omasta suhtautumisestaan näihin työelämän muutoksiin ja työelämän muuttumiseen ylipäätensä. He puhuivat työelämän muuttumisesta pääasiallisesti heitä kiinnostavana ilmiönä sen aiheuttamasta epävarmuudesta huolimatta.

Analyysiprosessissa löysin aineistosta kolme teemaa, jotka kuvasivat tutkittavien kokemuksia ja ajatuksia työelämän muutoksista. Nämä kolme pääteemaa olivat: teknologian kehitys, taloudellisten tekijöiden merkitys ja työn hektisyys, sekä työnteon muotojen muutokset ja oman uran räätälöinti (ks. taulukko 1). Taulukkoon on pääteemojen osalta merkattu myös se, kuinka monelta tutkittavalta teemat saivat mainintoja.

TAULUKKO 1. Työelämän muutoksien pää- ja alateemat

Pääteemat	Alateemat
<b>Teknologian kehitys (n=8)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Teknologian kehityksen vaikutukset työhön ja työpaikkojen määrään</li> <li>• Teknologian kehityksen luoma oppimisen vaatimus</li> </ul>
<b>Taloudellisten tekijöiden merkitys ja työn hektisyys (n=8)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Resurssien säästäminen ja kilpailu</li> <li>• Työelämän hektisyys</li> </ul>
<b>Työnteon muotojen muutokset ja oman uran räätälöinti (n=7)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Muuttuvat työurat ja -suhteet</li> <li>• Työn tekeminen ajasta ja paikasta riippumatonta</li> <li>• Laajenevat toiminta- ja vaikutusmahdollisuudet</li> </ul>

Seuraavissa luvuissa käsitellään vuorotellen kolmea aineiston kautta keskeisimmiksi näyttäneitä työelämän muutoksiin liittyvää pääteemaa alalukuihin. Lisäksi kerrotaan myös tutkittavien suhtautumisesta näihin heidän mainitsemiinsa työelämän muutoksiin.

## **6.1 Teknologian kehitys**

### **6.1.1 Teknologian kehityksen vaikutukset työhön ja työpaikkojen määrään**

Tutkittavien kerronnassa tuli esille paljon mainintoja työelämässä tapahtuneiden muutosten suhteesta työn määrään. Iso osa tästä puheesta käsiteli teknologiaa, sillä tutkittavat toivat puheessaan esille teknologian kehittymisen ja sen vaikutukset työhön ja työpaikkojen määrään. Tätä käsiteltiin erityisesti robotiikan ja automaation kautta, jotka tiivistetysti tarkoittavat sitä, että osa töistä muuttuu koneiden tehtäväksi.

Teknologian kehityksestä puhuttiin eri tavoin, sillä sen nähtiin mahdollistavan monia asioita, mutta myös luovan epävarmuutta. Muutoksia nähtiin jo tapahtuneen, mutta suurin osa tutkittavista puhui teknologian vaikutuksesta työn määrään tulevaisuuden muutoksena. Tutkittavat eivät olleet huolissaan siitä, että työt tulisivat yleisesti vähenemään. Joidenkin ammattien ja työpaikkojen nähtiin kuitenkin tulevan jäämään kokonaan pois tai ainakin vähenemään. Tämän nähtiin koskevan erityisesti niitä aloja ja ammatteja, joihin liittyy paljon rutiininomaista toimintaa. Tutkittavista Hanna toi esille huoltaan siitä, mitä ne henkilöt, joiden töitä robotiikka vie, tulevat tekemään jatkossa:

Mut kyllä varmasti tää robotiikka muuttaa, ehkä nää helpoimmat duunit häviää. Ja siinä on sitten se ongelma, että mihis me laitetaan ne ihmiset sitten, joilla on kaikkein "huonoimmat taidot". Jotka on tehny robottien duuneja, et mihis me ne laitetaan. Se on kyl semmonen ihmetyksen aihe.

Tutkittavien puheessa tuli kuitenkin esille se, että joillakin aloilla töitä tulee aina riittämään koneiden tekemien töiden lisääntymisestä huolimatta. Tällaisiksi mainittiin esimerkiksi opetus- ja ohjausala. Teknologian ei nähty kyke-

nevän korvaamaan ihmisten väliseen syvälliseen vuorovaikutukseen ja ohjaamiseen liittyviä töitä, kuten Sari totesi:

Jotkut pelkää kauheasti tekoälyä ja robotiikkaa ja kaikkea. Et se vähentää ihmisten töitä, ja jopa sitten katoaa työpaikkoja. Mut kyl mä vahvasti sitten uskon, että on töitä varsinkin liittyen opettamiseen, ohjaamiseen, ihmisten kohtaamiseen, missä koneet ei koskaan voi korvata ihmistä.

Lisäksi erään henkilön kerronnasta tuli ilmi, että robotiikka ei vain vie töitä joiltakin, vaan mahdollistaa ihmisten keskittymisen muuhun. Robottien tehdessä rutiinitöitä ihmiset voivat keskittyä olennaisimpiin asioihin. Teknologisen kehityksen nähtiin myös vaikuttavan siihen, että vaikka joitakin työtehtäviä häviää tai vähenee, uusia töitä syntyy. Näistä mainittakoon esimerkiksi Elinan esille tuoma vloggaaminen, joka tarkoittaa kameran avulla itsensä ja oman elämänsä kuvaamista, sekä tallenteen julkaisua sosiaalisessa mediassa. Elina kertoi, että tämänkaltaisiin töihin mahdollistavia välineitä, kuten matkapuhelimia, ei ole edes ollut käytössä hänen aloittaessaan työuraansa. Teknologia mahdollistaa siis Elinan mukaan uusien työmuotojen synnyn:

Nykyisiäkin töitä tulee vähenemään ja jäämään pois. Ja sitten taas syntyy uudenlaisia töitä, et niinkun nyt esimerkkinä vaikka kun meillä on tällöisiä bloggaajat ja vloggaajat, jotka elättää itsensä sillä. Silloin kun mä oon lähteny työelämään mukaan, niin eihän sellasia oo ollu ollenkaan.

Tutkittavien asenteet teknologian tuomiin muutoksiin olivat suurimmaksi osaksi positiivisia, sillä teknologian nähtiin mahdollistavan monia asioita.

### **6.1.2 Teknologian kehityksen luoma oppimisen vaatimus**

Teknologian kehityksestä puhuessa useimmat tutkittavat kertoivat sen lisänneen oppimisen tarvetta. Uusia tietoteknisiä järjestelmiä sekä sovelluksia tulee koko ajan lisää, mikä vaatii niin jatkuvaa uuden opettelua kuin myös pois oppimista vanhasta. Lisäksi teknologiset muutokset tapahtuvat usein hyvin lyhyillä aikaväleillä, kuten Niinan kertomasta ilmenee:



Teknologiaa tulee tosi paljon lisää.--Kun mä olin opintovapaalla ja mä tulin takaisin, niin mä huomasin siinä vaiheessa jo, et siinä pienessäkin pätkässä, että kuinka mä olin pudonnut tietyllä tavalla kärryiltä.

Tutkittavat korostivat opiskelemisen olevan erittäin tärkeää muutoksissa ja kehityksessä mukana pysymisen kannalta. Lisäksi kouluttautumisen ajateltiin olevan keskeinen tekijä varautumisessa esimerkiksi teknologian kehityksen luomaan riskiin työn vähenemisestä sekä työelämän muuttumiseen ylipäättänään.

Muutama tutkittavista toi esille huoltaan teknologian kehityksessä mukana pysymisestä omalta kannaltaan. Näin oli etenkin niiden henkilöiden kohdalla, joiden työhön kuului erilaisten tietokoneohjelmien käyttämisen opettamista muille. He kertoivat, että joutuvat jatkuvasti opettelemaan uutta jo senkin takia, että opettavat muita henkilöitä näissä asioissa. Osa tutkittavista toi myös esille huolensa itseään vanhempien ikäluokkien pärjäämisestä nopeasti kehittyvän teknologian mukana. Teknologian nopea kehittyminen nähtiin melko raskaana iäkkäitä henkilöitä ajatellen, kuten Hanna kertoi:

Näkisin, et tässä on varmaan sukupolvienkin välillä paljon eroja, et mä oon sentään vähän tietokoneisiin päässyt tutustumaan koulun aikana. Mut sit on tää ikäluokka, 50 plus ikäiset, jotka voi olla et oikeesti pelkää tietokoneita. Ja ne kokee ehkä vähän semmosta ahdistustakin, kun aina järjestelmät muuttuu, ja taas pitää oppii uutta. Ku heil ei oo sitä niinkun selkärangassa niin kuin näillä diginatiiveilla. He on sit voinu nämä muutokset kokea varmasti vahvemmin kuin minä.

Eräs tutkittava toi puheessaan esille myös sen, kuinka tärkeää muutosten aiheuttamia asioita on tiedostaa. Hänen mukaansa organisaatioissa etenkin johdon ja henkilöstöosaston on pyrittävä huomioimaan nopeissa muutoksissa pärjäämisen hankaluus. He voivat toiminnallaan tukea muutoksissa mukana pysymistä sekä muutoksien ennakointia. Tutkittavien puheessa tuli esille myös muitakin toivomuksia. Näitä olivat esimerkiksi erilaisten ohjelmien ja ohjelmistojen visuaalinen selkeys, joka helpottaisi niiden oppimista. Vahvana haaveena tutkittavien puheessa kuului myös toive staattisuudesta, kuten Paula kertoi:

Musta ois kiva et tulis vähän semmosta rauhallisuutta ja semmosta niinkun ei sitä paineen tuntua koko ajan siellä ympäristössä, et se työympäristö ois sellanen paineeton.

Teknologisiin muutoksiin ja työelämän muutoksiin ylipäättänsä toivottiin siis pientä hengähdystaukoa, sillä jatkuva uuden opiskelu koettiin uuvuttavana.

## **6.2 Taloudellisten tekijöiden merkitys ja työn hektisyys**

### **6.2.1 Resurssien säästäminen ja kilpailu**

Tutkittavien puheessa ilmeni paljon mainintoja yrityksien ja organisaatioiden vähenevistä resursseista. Aiheesta puhuttiin lähinnä sellaisena työelämän muutoksena, jota on jo tapahtunut. Resurssien väheneminen oli johtanut monenlaisiin säästötoimenpiteisiin tutkittavien työpaikoilla. Useampi heistä mainitsi työnkuvien muuttuneen laajemmiksi työtehtävien määrän kasvettua säästötoimenpiteiden takia. Säästötoimenpiteet olivat vaikuttaneet myös siihen, että uusia henkilöitä ei palkattu enää yhtä paljon kuin aiemmin. Tämä oli johtanut uusien työtehtävien siirtymiseen organisaatiossa jo työskenteleville ihmisille kasvattaen heidän työmääräänsä, kuten Tarjan puheesta ilmenee:

Työtehtävien määrä on lisääntynyt sen takia, että resursseja pitää säästää. Et ei enää hirveesti palkata uusia henkilöitä. Ni se tarkoittaa sitä, että jos tulee uusia tehtäviä, ni ne allokoituu sit niille, jotka on siellä firmassa töissä. Ne joutuu sit tekemään vähän enemmän.

Tutkittavilla olikin heidän työpaikoiltaan kokemusta esimerkiksi henkilöstön vähenemisestä yt-neuvotteluiden takia. Eräs henkilö toi kuitenkin esille sen, että se millaista resurssien säästöä tulee tapahtumaan, riippuu myös pitkälti alasta, jolla toimitaan. Kaikkia aloja kuten terveydenhuoltoalaa ei voida ulkoistaa esimerkiksi siirtämällä niitä ulkomaille kustannusten laskemiseksi. Lisäksi Niina totesi, että resurssien väheneminen on vaikuttanut siihen, että yhteistyön merkitys on korostunut:

Kun resursseja ei oo enää niin paljon, niin meidän pitäisi yhdessä tehdä niitä asioita. Ja se taas vaatii semmosta vuorovaikutusosaamista ja sosiaalisia taitoja. Ja ne ei oo aina kauheen helppoja.

Esille tuotiin myös sitä, kuinka keskeisessä asemassa rahan tekeminen on yritysmailmassa esimerkiksi kilpailun takia. Tutkittavilla oli omakohtaisia kokemuksia kilpailutilanteista, joihin he olivat joutuneet. Näihin tilanteisiin liittyi usein toiminnan mittaaminen pääasiallisesti numeroiden kautta, mihin tutkittavat itse suhtautuivat varauksella. Lisäksi Elina kertoi kokeneensa johdon olevan usein tyytymätön, ja haluavan aina parempaa ja enemmän. Elina toi esille havaintojaan siitä, että myös hyvin menestyvissä yrityksissä tehostetaan usein toimintaa:

Mut semmonen asia mitä mä oon monesti ihmetelly, on se että, et niinkun hyvää tulosta tekevät yritykset. Et ne tekee niinkun tosi paljon voittoa, ni silti siellä saatetaan käynnistää jotain tehostamistoimia. Et siinäkin tulee vähän se, et mikään ei riitä.

### 6.2.2 Työelämän hektisyys

Suurin osa tutkittavista mainitsi työssä koetun kiireen tunteen lisääntyneen heidän työuransa aikana. Tästä puhuttiin muutoksena, jonka nähtiin jo tapahtuneen, ja siihen viitattiin ensisijaisesti henkilökohtaisten kokemusten muodossa. Tutkittavat olivat siis työssään itse nähneet ja kokeneet kiireen lisääntyneen. Näiden muutosten nähtiin tapahtuneen esimerkiksi taloudellisten seikkojen takia, kun henkilöstöä oli vähennetty tutkittavien työpaikoilla. Esimerkiksi Katri kertoi selkeistä muutoksista, joita hän oli nähnyt työuransa aikana:

Nopeatempoisemmin ja paljon enemmän tehdään asioita samassa työajassa, et kyllähän se on hirveen paljon tiiviimpää se työn tekeminen. Tosi paljon tiiviimpää, jos miettii vaikka 90-lukua. Ja jos mä mietin täälläkin, et mä oon ollu tässä samassa organisaatiossa töissä 90-luvulle, ni täällä on hirveen paljon vähemmän ihmisiä ku silloin, ja tehdään paljon enemmän jotain isoja asioita. Et se työtahti on kiristynyt tosi paljon. Mut ite mä näen paljon mielekkäämmäks toisaalta työn, et se just vähentää rutiinia ja seurantaa.

Kiireellä nähtiin kuitenkin olevan myös positiivisia vaikutuksia, kuten yllä olevasta aineistokatkelmasta ilmenee. Kiire oli Katrin mukaan johtanut esimerkiksi vapauden lisääntymiseen, minkä hän koki hyvänä. Pääasiassa tutkittavat puhuivat kiireestä silti kuormittavana tekijänä, kun työnteko oli muuttunut entistä enemmän aikataulujen sanelemaksi. Lisäksi kiireen ja hektisyyden tunnetta oli parin tutkittavan mukaan lisännyt etenkin joillakin aloilla esimerkiksi IT-alalla korostuva vaatimus muutosten ennakoimisesta. Kun työn kiireellisyys ja sen määrä on kasvanut, on erään tutkittavan mukaan tärkeää opetella löytämään tasapaino omassa työssään, sillä kaikkiin pyyntöihin ei voi suostua. Työtahdin kiristyminen näkyi myös Hannan puheessa harmituksena työpaikalla tapahtuvan yleisen sosiaalisen kanssakäymisen vähenemisestä: *“Yks semmonen asia mitä on huomannu, on et vähemmän on aikaa enää semmoseen työajalla tapahtuvaan epäviralliseen yhdessäoloon, mikä olis ihan hirvittävän tärkeää.”* Työ on hänen mukaansa nykyään enemmän puurtamista, vaikka myös rento yhdessäolo olisi tärkeää hyvän yhteishengen saavuttamiseksi ja ylläpitämiseksi.

Tutkittavien puhe kiireestä ei kuitenkaan jäänyt pelkästään työelämän hektisyyteen, sillä muutama heistä toi esille ilmapiirin myös muilla elämänalueilla muuttuneen aiempaa hektisemmäksi. Tämän ajateltiin heijastuvan työelämään ja päinvastoin. Osa tutkittavista mainitsi tähän aiheeseen liittyen esimerkiksi teknologian vaikutukset ihmisten tavoitettavuuteen. Sosiaalisen median käytön nähtiin vaikuttaneen siihen, että henkilöt ovat enenevässä määrin tavoitettavissa. Tästä voi tutkittavien mukaan seurata työn ja vapaa-ajan rajan hämärtymistä, kuten Sari kertoi:

Aika hektistä työelämä on, ja ihmisten elämä yleensäkin. On mennyt ehkä vielä tämmöseen hektisempään suuntaan. Tämmöset kaikki some ja muu vaikuttaa, kun pyritään tavallaan olemaan monessa paikassa yhtä aikaa.

Kiireen nähtiin siis muuttaneen sekä työelämää että vapaa-aikaa melko uuvuttavaan suuntaan. Tutkittavista etenkin Leena kertoi myös suhtautumisestaan tarkemmin. Häntä harmitti nykyinen hektinen ajattelutapa:

Mä en pidä semmosesta hirveen hektisestä ajattelusta, että tavallaan sellasesta et muodon vuoksi täytyy tehdä hirveesti kaikkea. Ja siinä sisältö, et mitä sä oikeesti osaat, ei oo enää olennainen.

Leena siis korosti, että hektisyyden keskellä tekemisen laatu ja sisältö jäävät helposti sivu seikoiksi, kun keskittyminen kohdistuu työnantajan puolelta usein määrään.

## **6.3 Työnteon muotojen muutokset ja oman uran räätälöinti**

### **6.3.1 Muuttuvat työurat ja -suhteet**

Muutokset työuran kulussa ja työsuhteiden muodossa saivat mainintoja suurimmalta osalta tutkittavista. Puheessa ilmeni muistelua siitä, kuinka eri tavalla työuraan on suhtauduttu heidän aloittaessaan uraansa verrattuna viimeaikaiseen ilmapiiriin. Tutkittavien kertoman mukaan ennen ajatuksena on ollut, että yhdessä työpaikassa samalla työnantajalla ollaan pitkään. Nykyään sellaiseen ei enää pyritä, kuten Tarjan puheesta ilmenee:

Mä luulen, että työelämä tulee olemaan aika... Mä sanoisin, et se tulee olemaan aika tilkkutäkkiä tavallaan. Että ei välttämättä enää oo sellasia pitkiä työsuhteita tiettyyn firmaan, vaan ainakin musta tuntuu, et ihmiset muuttaa nykyään työtehtäviä ja työpaikkaa tosi usein. Ja se ehkä silloin kun mä alotin työt silloin parikymppisenä, ni silloin oli tavallaan se ajatus, et ku mennään johonkin firmaan tai jollekin työnantajalle, ni sit sä oot siellä aika monta vuotta. Mut nyt tuntuu, et se tendenssi on muuttunut ihan päälaelleen.

Uran kulkuun liittyen osa tutkittavista kertoi myös epäilevänsä, että kokoaikaiset ja vakituiset työsuhteet tulevat vähenemään jatkossa. Lisäksi tutkittavat näkivät ihmisten työurien olevan sekä jo nykyään että jatkossa monipuolisempia, ja koostuvan yhä enemmän lyhyistä pätkistä. Tutkittavat ajattelivat näiden muutosten luovan epävarmuutta, mutta myös antavan vapautta liikkua oman kiinnostuksen mukaisesti. Lisäksi heidän kerronnassa tuli ilmi uudenlaista suhtautumista työnantajaorganisaatioihin, joihin perinteisesti on kiinnitytty. Tätä näkyi esimerkiksi Leenan puheessa:

Mä en koe tarvitsevani mitään organisaatiota kiinnekohdaksi niinkun itse työnantaja on perinteisesti ollut. Et monille se varmasti on ongelma, mut mä tykkään siitä, et mä saan jäsentää elämäni joustavasti ja omaehtoisesti.

Kiinnittyminen omiin tavoitteisiin työnantajan sijasta helpottaa tutkittavien mukaan organisaatiosta toiseen vaihtamista. Nykyään työura rakentuukin vahvemmin yksilön oman kiinnostuksen ympärille. Osa tutkittavista kertoi myös siitä, miten heidän mielestään urankulun muutoksiin pitäisi suhtautua. Erään tutkittavan mukaan asenteena nykypäivän työelämään pitäisi olla sen tiedostaminen, että asiat saattavat muuttua hyvin nopeasti ja mitä tahansa voi tapahtua. Organisaatio, jossa työskennellään saattaa esimerkiksi kadota. Keskittymistä pitäisi hänen mukaan kohdistaa sen hetkiseen tilanteeseen sen sijaan, että laaditaan liian kauaskantoisia tulevaisuuden suunnitelmia.

### 6.3.2 Työn tekeminen ajasta ja paikasta riippumatonta

Tutkittavien kerronnasta oli havaittavissa ajatuksia työn muuttumisesta entistä vähemmän ajasta ja paikasta riippuvaksi. Osa olikin tehnyt tai teki töitään etätöiden muodossa. Erityisesti teknologiset välineet mahdollistavat sen, että työtä ei tarvitse tehdä tietyssä paikassa, eikä tietyssä aikana. Työn tekemisen muodoissa muutosta nähtiin tapahtuneen paljon etenkin tietotyöaloilla, mutta erityisesti sen korostettiin olevan tulevaisuuden työelämän keskeinen piirre. Lisäksi perinteiset työajat saattavat tutkittavien mukaan vähentyä, kuten Tarjan kertomasta ilmenee:

Se on kans varmaan semmonen mikä tulee kans lisääntymään, semmonen työtapojen laajeneminen, et on erilaisia tapoja tehdä sitä työtä. Sä et oo enää sidottu siihen konttoriin tai siihen osastoon. Sä voit tehdä kotona töitä. Sä voit tehdä ehkä eri aikaan. Sul voi olla vaikka, et päivät oot lasten kanssa, ja alat työpäivän illalla. Mä luulen, että tämmöstä tulee kansa olemaan.

Tutkittavien puheessa korostui positiivinen suhtautuminen tällaisiin muutoksiin, sillä etätöiden tekemisen miellettiin tarjoavan esimerkiksi työrauhaa. Lisäksi etätöiden mahdollisuuden nähtiin antavan liikkumavapautta ja virkistystä työn tekemiseen. Näin ajatteli muun muassa Tarja:

Aika monet niistä muutoksista on ollut aika hyviäkin, niinkun esimerkiksi just tää, et voi tehdä etätöitä. Ni must se on hirveen hyvä muutos, ja antaa sellasta tietynlaista liikkumavapautta työntekijälle, ja se on mun mielestä pelkästään hyvä asia.

Siitä huolimatta, että töitä tehdään yhä useammin etätöinä, tutkittavat korostivat, että verkostot ja yhdessä tekeminen eivät silti ole heistä vähentyneet. Etätöitä tehneet henkilöt kertoivat olleensa aktiivisesti tekemisissä kollegojensa kanssa esimerkiksi telekokousten kautta. Lisäksi verkostoissa työskentelyn ja niiden hyödyntämisen tärkeyden nähtiin olevan ajankohtainen muutos, mutta verkostojen merkityksen nähtiin korostuvan jatkossa entisestään. Esille tuotiin myös niiden hyödyntäminen työpaikkojen etsimisessä, sillä iso osa työpaikoista löytyy verkostojen kautta. Painotuksen kohteena tutkittavien kerronnassa oli lisäksi muutos yhteistyön ja ajatusten vaihdon tärkeyden ymmärtämisessä. Harva ihminen osaa laajasti kaikkea, ja tällöin keskustelu toisten kanssa nousee keskeiseksi, kuten Paula totesi:

Mut sit varmaan just semmonen vuorovaikutteisuus, että et sä pärjää enää yksin, et kyl sä tietyt asiat pystyt hoitamaan ja tekemään, mut kyllähän se vaatii yleensä sitä ajatusten vaihtoa. Ja sit ku mä sanoin, ni ehkä nykyaikana vaan vaaditaan sitä et... Et sä pysty olemaan kaikkien alojen asiantuntija, vaan sä niinkun joudut imemään sitä tietoa jostakin muilta, että he kasvattaa sua sitten siinä tiedossa.

Työn tekemisen nähtiin siis muuttuneen sellaiseen suuntaan, ettei se ole sidoksissa vain yksilön toimintaan, ja tämä koettiin helpottavaksi asiaksi. Yksilön ei tarvitse tietää kaikkea kaikkea, vaan hän voi saada apua muilta, sekä jakaa omaa tietoaan eteenpäin.

### **6.3.3 Laajenevat toiminta- ja vaikutusmahdollisuudet**

Tutkittavista puolet kertoi havainneensa vuosien mittaan muutosta yksilön toimintamahdollisuuksien laajenemisesta työelämässä. Yksilön toimijuutta oman suuntansa rakentajana tuotiin esille sekä jo tapahtuneena että tulevaisuudessa enenevänä muutoksena. Yksilö saa nykyään päättää laajemmin niin työstään kuin koko urastaan. Tätä usein jopa vaaditaan sekä työnantajan että itse

työntekijöiden tahoilta, kuten Niina painotti: *“Me ollaan aikaisemmin tehty objektina jonkun muun suunnittelemaa työtä, ja nyt tosiaan ku se on muuttunut ihan päällelleen, niin nyt meidän pitäis olla niitä vahvoja toimijoita.”* Tutkittavien puheesta ilmeni myös, että työsuhteiden muoto on muuttunut. Työtä ei tehdä vain työnantajalle, vaan pitkälti itseä varten omista kiinnostuksen kohteista käsin. Näin kertoi esimerkiksi Tarja:

Ihmiset voi varmaan tulevaisuudessa rakentaa sen oman työnkuvansa aika itsensä näköseks. Et ei ehkä ihan vielä, mut varmaan jossain tulevaisuudessa ni sä voit. Se vois olla aika hienoa, jos pystyis silleen tekemään, et voisi räätälöidä oman näköisensä työtehtävän. Ja mä luulen, että se varmaan tulee olemaan mahdollista ehkä jossain vaiheessa myöhemmin tulevaisuudessa. Jonkin verran sitä jo näkee, mutta mä luulen, et se on semmonen tendenssi, joka tulee kasvamaan siten vielä.

Tällöin työtehtävien rakentumisessa tapahtuu neuvottelua omien ja työnantajan tarpeiden välillä. Tutkittavat kuvasivat myös tekijöitä kuten muuttunut johtamiskulttuuri, jotka ovat mahdollistaneet työntekijöiden vaikutusmahdollisuuksien kasvamisen. Joidenkin tutkittavien mukaan heidän työpaikoillaan oli tapahtunut muutoksia johtamiskulttuurissa. Työntekijät olivat saaneet toimia aiempaa itsenäisemmin ilman suurta valvontaa. Tämä oli näkynyt esimerkiksi siinä, että tiimit olivat usein itseohjautuvia. Lisäksi työntekijät pystyvät tutkittavien kertoman mukaan saamaan ääntään paremmin esille johtamistyylien muutosten myötä. Elinan mukaan tällainen myös parantaa motivaatiota työn tekemiseen:

Tämmönen autoritäärinen johtaminen mä uskon, et semmonen on varmaankin vähentynyt, et ihmisten niiden tekijöidenkin näkemyksiä kuunnellaan ja kunnioitetaan, koska sillä yhdessä tekemisellähän niitä tuloksia saavutetaan.

Tutkittavat kertoivat myös, että yksilön toimintamahdollisuuksien muutokset näkyvät lisäksi muissa asioissa, kuten tiedon etsinnässä. Teknologian kehittyminen on mahdollistanut sen, että Internetistä voi itse etsiä tietoa ja opetella asioita. Yksi tutkittavista toi esille käyttävänsä esimerkiksi Youtube-palvelua monien asioiden itsenäisessä opettelussa.



Pari tutkittavaa näki työn muuttuvan tulevaisuudessa sellaiseen suuntaan, että tutkinnot eivät ole keskiössä enää yhtä paljon kuin ennen. Niiden sijasta ihmisten yksilöllinen osaaminen tulee heidän mielestä korostumaan. Muutoksia nähtiin Katrin mukaan tulevan tapahtumaan myös esimerkiksi työtehtävissä ja ammattinimikkeissä:

Perinteisten tehtäväkuvien rajojen yli tulee enemmän semmosia yksilöllisiä osaamiseen perustuvia tehtäviä, eli ammattinimikkeet tulee muuttumaan. Et mä näen, et jos katotaan 5 vuotta 10 vuotta eteenpäin, niin tulee tapahtumaan isoja muutoksia.--Mä luulen, et ne professiot murtuu jollakin tavalla tulevaisuudessa. Ja ne työtehtävät tulee niin moninaisiksi, erilaisiksi ja ehkä enemmän sen jokaisen oman osaamisen näkökulmasta järkevämmiksikin.

Kuten jo aiemmin mainittiin, työntekijät voivat vaikuttaa yhä enemmän omaan työhönsä ja sen sisältöön. Yksilön toimijuuteen liittyen muutaman henkilön kuvauksissa tuli esille myös yrittäjyys, jonka parissa toimimisesta osalla tutkittavista olikin kokemusta. Puheessa yrittäjyydestä haastateltavat mainitsivat kokeneensa, että yrittäjyys-ajatus on lisääntynyt yhteiskunnassa viime aikoina. Tutkittavat pohtivat sen pysyvän jatkossakin ajankohtaisena. He korostivat, että tällaiseen toimintaan kannustetaan laajalti eri suunnista ja yrittäjyyttä tuetaan monin eri tavoin. Esille tuli lisäksi mietintää siitä, että tulevaisuudessa yksin yrittäjinä toimivat henkilöt saattavat toimia yhteisöllisesti. Niina kertoi myös muutoksesta yrittäjäksi hakeutuvien ihmisten taustassa. Hän mainitsi, että jonkin aikaa sitten yrittäjäksi ryhtyminen ei ollut yleistä korkeakoulutettujen henkilöiden keskuudessa. Tilanne on hänen mukaansa muuttunut aivan toisenlaiseksi:

Kyllähän se on muutamissa vuosissa se ilmapiiri muuttunut yrittäjyyden suhteen tosi paljon. Ku viel vajaa 10 vuotta sitten oltiin huolissaan et korkeakoulukoulu-  
tetut ihmiset ei hakeudu yrittäjäksi, niin onhan se nyt ihan niinkun muuttunut se ajatus tänä päivänä. Et tosi paljon on startuppeja, ja tehään jotain sivubisnestä ja muuta tossa noin.

Haastateltavien puheessa tuli kaiken kaikkiaan ilmi kerrontaa monista eri muutoksista koskien esimerkiksi työn tekemistä, erilaisiin töihin hakeutumista ja yleistä yhteiskunnallista ilmapiiriä.

## 7 UUELLEENKOULUTUSPROSESSI AIKUIS- KASVATUSTIETEEN ALALLE

Tässä luvussa esitellään tulokset toiseen tutkimuskysymykseen, joka käsittelee tutkittavien uudelleenkouluksprosessia, uudelleenkouluksen suhteutumista työelämän muutoksiin ja tutkittavien ammatillista identiteettiä. Aineistosta rakennettiin kolme tarinatyyppeä, jotka olivat: osaamisen kartuttajat, mahdollisuuksien laajentajat ja uuden alan tavoittelijat. Taulukossa 2 on kuvattu tutkittavien jakautuminen näihin tarinatyyppeihin, sekä esitetty lyhyt tiivistelmä kaikista kolmesta tarinatyypistä liittyen kolmeen tutkittavaan asiaan.

TAULUKKO 2. Tarinatyypit uudelleenkouluksprosessissa

	Uudelleenkouluksen tavoitteet	Työelämän muutosten yhdistyminen	Ammatillisen identiteetin näyttäytyminen
<b>Osaamisen kartuttajat (Sari ja Leena)</b>	Halusivat lisää <i>osaamista</i> kasvatustieteestä, alasta jonka puolelle he olivat jo siirtyneet.	Työelämän muutokset eivät yhdistyneet uudelleenkoulukseseen haakeutumiseen.	Aikuiskasvatustieteen kouluks vahvasti ammatillista identiteettiä. Heille työssä tärkeää on kehittyminen ja kehittäminen.
<b>Mahdollisuuksien laajentajat (Hanna ja Niina)</b>	Halusivat mahdollisesti vaihtaa alaa. Ensisijaisena tavoitteina oli kuitenkin parantaa asemaansa, ja saada lisää <i>vaihtoehtoja</i> .	Laajentajilla oli ollut pientä ennakoointia siitä, että työelämän muutokset saattavat vaikuttaa heidän alallaan laajasti.	Olivat löytäneet itsestään opiskelija-identiteettiä. He kokivat tärkeäksi onnistumisen kokemukset ja positiiviset palautteet muilta.
<b>Uuden alan tavoittelijat (Elina, Tarja, Paula ja Katri)</b>	Tavoitteena oli vaihtaa uudelle alalle. He halusivat uuden alan kautta hakea <i>selkeää muutosta</i> aiempaan.	Työelämän muutokset yhdistyivät hiukan. Laajentajien tapaan he ennakoivat muutoksia hieman.	Heillä oli ilmennyt tarvetta päästä ihmisläheisempään työhön. Olivat ottaneet työn tekemiseen hieman enemmän rentoutta.

Tuloksissa nämä tyyppitarinat etenevät pääasiassa tietyn rakenteen mukaisesti. Ne alkavat lyhyellä kuvauksella tutkittavien taustasta ja aiemmasta kouluttautumisesta, sillä suurimmalla osalla oli ollut ensimmäisen koulutuksen jälkeen muitakin koulutuksia. Tämän jälkeen siirrytään tarkastelemaan uudelleenkoulutusprosessia aikuiskasvatustieteen puolelle sekä uudelleenkoulutuspäätöksen suhteutumista työelämän muutoksiin. Ammatillisen identiteetin kuvaukset nivoutuvat sisällöllisesti koko tarinaan. Tarinoiden lopussa kerrotaan tutkittavien tavoitteista sekä tulevaisuuden suunnitelmista. Seuraavissa luvuissa on vuorotellen kuvattu rakennetut tarinatyyppit.

## 7.1 Osaamisen kartuttajat

Sari ja Leena kaipasivat lisää kasvatustieteellistä osaamista, ja he muodostavat näin ollen *osaamisen kartuttajien* tarinan. Osaamisen kartuttajilla oli takanaan paljon erilaista kouluttautumista korkeakoulumaailmassa, ja he olivat hakeutuneet näihin koulutuksiin oma-aloitteisesti. Kartuttajat kokivat kouluttautumisen tärkeäksi, ja halusivat kehittyä sekä laajentaa osaamistaan. Heillä oli myös vahva näkemys siitä, että kaikki opiskelu täydentää toisiaan.

Kartuttajien ensimmäiset tutkinnot eivät olleet ihmistieteistä. Kasvatustiede oli kuitenkin ollut heillä tavoitteena jo pitkään, ja he olivat hakeutuneet sitä kohti, sekä päässeet siihen kiinni. He olivat alkaneet aiemmissa työtehtävissään tiedostaa ihmisenäkömyksen tärkeyttä, ja olivat hakeutuneet tämän pohjalta kasvatustiedettä kohti. Kartuttajat olivat jo työskennelleet aikuiskasvatustieteellisissä tehtävissä, ja tutkittavista Sari työskenteli niissä myös haastatteluhetkellä. Osaamisen kartuttajat olivat hakeutuneet aikuiskasvatustieteen koulutukseen, koska halusivat lisätä osaamistaan kasvatustieteestä eli aiheesta, johon he olivat jo kiinnittyneet. He halusivat siirtyä vielä selkeämmin ja virallisemmin kasvatustieteen maailmaan, kuitenkin yhdistäen myös aiempaa osaamistaan.

Sari kertoi, että oli kokenut osaamisen lisäämisen tarvetta esimerkiksi identiteettinsä kannalta:

Koko ajan oli ehkä vähän semmonen alemmuus ja semmonen vajavaisuus itellä, et jotenkin tuntu, että voi kun mä tietäisin enemmän ihan kasvatustieteen ilmiöistä ihan tämmösiä niinkun perustietoja. Ja jotenkin sitä teoreettista taustaa niinkun kaipasin siihen niinkun vankempaa pohjaa.

Sari oli siis kokenut, ettei tuntenut olevansa samalla tasolla muiden kanssa, joilla oli enemmän tietopohjaa kasvatustieteestä. Aikuiskasvatustieteen tutkinnon nähtiin auttavan täydentämään sitä osaamista, jota kartuttajilla jo oli, ja sitä kautta vahvistavan heidän ammatillista identiteettiään. Lisäksi osaamisen kartuttajat halusivat myös pätevoityä virallisesti.

Työelämän muutokset eivät olleet yhdistyneet osaamisen kartuttajilla aikuiskasvatustieteen koulutukseen hakeutumiseen juuri lainkaan. Sari kertoi, että hänen toimintaansa ohjaa oma kiinnostus: *“Kyl mä oon jotenkin aina ajatellu elämässä vahvemmin sitä, että mikä mulle itelleni on tärkeätä, ja mikä mua kiinnostaa, ja se vie eteenpäin.”* Omien tavoitteiden lisäksi osaamisen kartuttajat olivat lähinnä ajatelleet, että lisäkouluttautuminen saattaa jatkossa lisätä heidän työllistymismahdollisuuksia.

Kartuttajat kertoivat myös tarkemmin heille tärkeistä asioista työssä. Heille tärkeää on kehittyminen ja eteenpäin meno, ja he korostivat pitävänsä siitä, että saavat työssään kehittää asioita. Lisäksi he kokivat heille merkittäviksi asioiksi myös rutiinin välttämisen ja itsenäisyyden, kuten Leenan kerronnasta ilmenee:

Mulle on aina ollu tärkeätä itsenäisyys, omaehtoisuus ja mahdollisuus päättää omasta työstä. Ja se, et se työ kiinnostaa sisällöllisesti, ja et siin on mahdollista kehittyä. Et se on mulle hirveen tärkeätä. Et heti jos must rupee tuntuu, et mun pitää jättää aivot narikkaan, ni mä olen lähtemässä pois. Et se on selkeesti mulle tärkeä asia.

Osaamisen kartuttajat kokivat aikuiskasvatustieteen koulutuksen antaneen heille syvällisempää ymmärrystä kasvatustieteellisistä ilmiöistä. Lisäksi Sari kertoi löytäneensä koulutuksen myötä enemmän oppimisen iloa, ja suhtautuvansa opiskeluun eri tavalla kuin ensimmäistä tutkintoaan tehdessä: *“Vaikka*

*nyt opiskelee toista tutkintoa niin silti löytää vahvasti sitä oppimisen iloa. Vähän niinkun eri tavalla vähän niinkun syvällisemmin ku ekassa tutkinnossa.”*

Aikuiskasvatustieteen koulutuksen jälkeen kartuttajilla on tarkoituksena jatkaa melko pitkälti sillä suunnalla, jolla he jo ovat. He vaikuttivat tietävänsä melko hyvin mitä haluavat, ja olivat löytäneet paikkansa. Kartuttajia yhdisti optimistisuus sekä avoimuus uudelle. He kertoivat myös monista vaihtoehtoistaan tulevaisuutta varten. Pitkällä tähtäimellä heidän tulevaisuuskuvasa oli kuitenkin vielä epäselvä. He miettivät esimerkiksi yrittäjyyttä yhtenä vaihtoehtona työuralleen tulevaisuudessa. Lisäksi he ilmaisivat tarkkailevansa uusia mahdollisuuksia avoimin silmin, kuten Leena kertoi: *”Se [tulevaisuus] on sellanen polku, joka vähitellen avautuu. Et ei olla aavalla merellä, ja nähdä ranta jossain kaukana.”* Kaiken kaikkiaan kartuttajien tavoitteena vaikutti olevan jatkaa osaamisensa lisäämistä, ja vahvistaa kasvatustieteen maailmaan integroitumista.

## **7.2 Mahdollisuuksien laajentajat**

*Mahdollisuuksien laajentajien* tarina koostuu Hannan ja Niinan kertomuksista. Laajentajat olivat työskennelleet melko pitkään organisaatioissa, joissa työskentelivät haastatteluhetkellä, ja heillä oli kokemusta koulutuksellisesta työnkuvasta näissä organisaatioissa. Koulutukselliset työtehtävät oli koettu hyvin mielekkäiksi. Toinen laajentajista ei kuitenkaan hänestä riippumattomista syistä työskennellyt enää tämänkaltaisessa työnkuvassa organisaatiossaan, vaikka toivoi niin.

Ensimmäisen koulutuksensa jälkeen mahdollisuuksien laajentajat olivat kouluttautuneet lisää työurallaan jo ennen aikuiskasvatustieteen opintoihin haakeutumista. Heidän koulutusprosessinsa olivat lähteneet liikkeelle muun muassa halusta päästä uralla eteenpäin ja saada lisää substanssiosaamista. Tämän lisäksi taustalla oli ollut myös ulkoisia tekijöitä, kuten korkeakoulutuksen arvostus suvussa. Lisäksi laajentajat kertoivat halunneensa kokeilla sitä, miten pärjäävät korkeakouluopiskelun maailmassa. Positiiviset kokemukset opiskelusta olivat innostaneet laajentajia jatkamaan opiskelua, kuten Niinan kertomas-

ta ilmenee: *“Lähti siitä kurssi kerrallaan, et ensin kokeili, et miten pärjää siel yliopistomaailmassa, ku ei oo aikasempaa kokemusta sieltä. Ja sit aina nälkä kasvo syödessä.”*

Prosessi aikuiskasvatustieteen puolelle siirtymisestä oli käynnistynyt osittain ulkoisista tekijöistä johtuen, sillä laajentajien työtehtävät olivat pikkuhiljaa menneet koulutukselliseen suuntaan. Koulutukselliset työtehtävät ja niissä pärjääminen olivat sytyttäneet heissä kiinnostusta aikuiskasvatustiedettä kohtaan. Lisäksi Niinalla oli ollut työnantajan puolelta vaatimus pedagogisten opintojen suorittamisesta. Myös nämä opinnot olivat entisestään innostaneet häntä opiskelemaan aikuiskasvatustiedettä. Laajentajilla prosessi aikuiskasvatustiedettä kohti oli lähtenyt liikkeelle myös halusta kehittää itseään kouluttajana entistä paremmaksi, kuten Hannan kerronnasta ilmenee:

Mä olin ite jotenkin hirveesti tykänny siitä [kouluttajana olosta], ja olin saanu siitä tosi hyvää palautetta. Ja se innosti mua lähtee opiskelemaan, koska mua rupes kiinnostaa, et mites sitä vois olla vielä parempi kouluttajana. Et miten se aikuinen oikeesti oppii, ja mikä siihen vaikuttaa.

Mahdollisuuksien laajentajien päätökseen hakeutua opiskelemaan aikuiskasvatustiedettä oli vaikuttanut myös kollegoilta ja työnantajalta saadut positiiviset palautteet, kuten yllä olevasta Hannan kerronnastakin ilmenee. Omasta työstä saatu positiivinen palaute oli ollut tärkeää laajentajien ammatillisen identiteetin rakentumisessa, ja se oli vahvistanut heidän itsevarmuuttaan.

Työelämän muutokset näkyivät laajentajien toiminnassa jonkin verran. Työelämän muutokset eivät suoranaisesti olleet ajaneet heitä uudelleenkoulutautumaan, mutta uudelleenkoulutuksen nähtiin parantavan työelämäkelpoisuutta. Ajatuksena heillä oli ollut se, että tilanteessa, jossa nykyinen työ loppuisi, korkeakoulututkinto parantaisi heidän asemiaan uutta työtä hakiessa. Laajentajien kerronnassa tuli ilmi, että heillä oli ollut pientä tarkkailua siitä, millaisia työelämän muutoksia heidän omalla kentällä voisi olla tulossa. Tämä oli ilmennyt työn muutosten ennakoimisena esimerkiksi sen kautta, jos henkilöstö tulisi vähenemään heidän työpaikoillaan taloudellisista tekijöistä ja teknologian kehityksestä johtuen, kuten Hannan kertomasta ilmenee: *“Kyl mä oon miettiny siitä niinkun sitä digitalisaation ja robotisaation vaikutusta.--Et se työ tulis vähene-*

mään". Uudelleenkoulutukseen hakeutumisessa työelämän muutokset olivat kuitenkin vain yksi syy monen muun joukossa.

Laajentajien kokemukset aikuiskasvatustieteen opiskelusta olivat myönteisiä. He näkivät näiden opintojen vahvistaneen omaa asiantuntijaidentiteettiä ja tuoneen myös enemmän uskottavuutta työyhteisössä. Vahvistuneen asiantuntijaidentiteetin nähtiin edelleen mahdollistavan aktiivisemmän roolin työyhteisössä, kuten Niina kertoi:

Toi opiskelu on antanu niit eväitä siihen syvempään asiantuntijuuteen, ja sitä kautta siihen identiteettiin, ja sitä kautta juurikin aktiivisempaan toimijuuteen. Ja mä uskon, että mulla on enemmän nyt... Mä oon ehkä uskottavampi tietenkä työyhteisössäkin, kun tiedetään et mul on nyt sitä tieteellistä taustaa, tutkimusta siellä takana. Ja mä uskallan ehkä rohkeemmin tuoda sitä omaa ääntä esille ja perustella niit näkemyksii.

Mahdollisuuksien laajentajat hakivat uudelleenkoulutuksella työelämässä toimimiseen uusia vaihtoehtoja. Heille ei ollut välttämätöntä päästä heti vaihtamaan työtään aivan toiseen suuntaan. He olivat avoimia pysymään vielä jonkin aikaa nykyisessä tehtävässään, ja mahdollisesti vaihtamaan työnkuvaansa vain hieman. Laajentajat kuitenkin näkivät, että uusi tutkinto antaa mahdollisuuden hakea töitä muualta, ja he myös harkitsivat tätä. Niinan kertoman mukaan tutkinnosta voisi olla hyötyä esimerkiksi sellaisessa tapauksessa, jossa työssä alkaa tulla ikäviä muutoksia tai toivottua uutta suuntaa ei löydy oman organisaation sisältä:

Kyl mä nään, et mä jatkaisin tutkinnonkin suorittamisen jälkeen ens keväänä täällä [nykyisessä organisaatiossa]. Mut toki se antaa myös mahdollisuudet kattoo, et jos tää nyt jotenkin vaan tuntuu et ei pysty, ei kykene, et on liian niinkun repivää ja raastavaa, tai et vaatimukset on niin kovia.

Myös Hanna toi esille miettineensä sitä, jos pyrkisi oman organisaationsa sisällä toivomansa kaltaisiin tehtäviin päin, tai tarvittaessa hakisi koulutuksellisia töitä muualta saavuttaakseen oman ammatillisen unelmansa:

Kun mä oon tämmöses välitilas tietyl tavalla nyt. Mul on kohta ne paperit kädesä, ja mä palaan omaan työhön, et miten mä osaan hyödyntää tän tilanteen. Lähenks mä hakeutumaan niihin tilanteisiin, että mä suuntaan kohti sitä työnku-

vaa, mikä on mun unelma. Koska jos se ei löydy sieltä omasta organisaatiosta, ni sit se vaatis uskallusta hypätä johonkin muualle, ja se mua jänskättää, et uskal-lanks mä tehdä sen.

Laajentajille ei siis ollut vielä selvää, mitä he aikovat tehdä aikuiskasvatustie-teen koulutuksen päätyttyä. Heillä ei kuitenkaan ollut erityisen suurta kiirettä saada päätöksiä tehtyä. Laajentajat olivat tyytyväisiä siihen, että koulutuksen myötä heillä on tutkinto ja sen suorittamisesta kertynyttä lisäosaamista, jotka tarjoavat uusia mahdollisuuksia.

### 7.3 Uuden alan tavoittelijat

Elina, Tarja, Paula ja Katri muodostavat *uuden alan tavoittelijoiden* tarinan. He olivat joko kokoaikaisia opiskelijoita tai työskentelivät opintojen ohessa sellai-sissa organisaatioissa, joissa olivat olleet töissä jo pitkään. Heillä työnkuvaan oli jossain vaiheessa heidän työurillaan liittynyt kouluttajana tai esimiehenä toi-mimista. Tavoittelijoiden kokemukset tällaisista tehtävistä olivat myönteisiä.

Tavoittelijat olivat lähteneet uudelleen kouluttautumaan, sillä he halusivat pois sen hetkisistä työtehtävistään selkeästi erilaiselle suunnalle. He halusivat elämäänsä muutosta. Tavoittelijat kokivat, että heidän oma työnsä oli jo nähty, sillä he olivat toimineet pitkään samassa organisaatiossa. He toivoivat voivansa motivoitua uudelleen työpaikan vaihdoksen kautta, kuten Paulan kertomasta ilmenee:

Mä lähin siitä ensinnäkin, että ku mä huomasin, et jos mä haluan jotain muutosta elämäni, ni se tulee työpaikan vaihdoksen kautta esimerkiksi. Et mun täytyy lähtee hakeutumaan muihin tehtäviin, jos mä en niinkun tuolta työpaikasta saa sellasia juttuja itelleni, jotka kasvattaa sitä omaa osaamista, ja sitten tietyllä taval-la vie itseä eteenpäin. Niin, että taas motivoituu uudestaan ja tekee innolla sitä työtänsä. Niin tota sit mä päätin, et mun pitää varmaan vaihtaa työpaikkaa.

Juuri kasvatustiedettä tavoittelijat olivat hakeutuneet opiskelemaan, sillä heidän ammatillisessa identiteetissä oli tapahtunut muutoksia heidän työuransa aikana. He olivat alkaneet ymmärtää haluavansa pehmeämpien arvojen ja ih-misläheisemmän työn äärelle. Tavoittelijat näkivät, että kasvatustieteen alalla



ollessa he pystyisivät tekemään aiemmasta poikkeavalla tavalla merkityksellistä työtä. Merkityksellisyyttä haettiin siis ihmisläheisemmästä työstä; työstä joka vastaisi paremmin omia ammatillisia arvoja. Elina kertoi, ettei ollut kokenut tekemänsä työn arvomaailmaa omakseen:

Mä koin, et se ei oikein vastaa sillain mun arvomaailmaa.--Et niinku se identiteetti on muuttunut sitten tässä matkan varrella. Ja nyt sitten kun on tätä aikuiskasvatusta opiskellu, ni se on voimistunu. Ja oikeastaan hyvin keskeinen semmonen motiivi, miks mä opiskelen on se, että on mahdollista tehdä semmosta työtä, jonka kokee itselle merkitykselliseksi.

Vaikka uuden alan tavoittelijoilla oli kokemusta esimiestehtävistä ja kouluttamisesta, he halusivat myös tutkinnon todistamaan ulkopuolisille osaamistaan kasvatustieteestä. He näkivät, ettei pelkkä työkokemuksen kautta kertynyt osaaminen välttämättä riittäisi työnhakutilanteessa. Lisäksi osa tavoittelijoista oli jo aiemmin hakeutunut aikuiskasvatustiedettä kohti suorittamalla joitakin koulutuksia, kuten pedagogisia opintoja.

Uuden alan tavoittelijoiden uudelleen koulutukseen lähtö oli yhdistynyt työelämän muutoksiin ainoastaan hieman. Tämä oli tapahtunut esimerkiksi muutosten ennakoinnin kautta. Joillakin aloilla on tulossa isoja muutoksia, ja ne saattavat tavoittelijoiden mukaan vaikuttaa työtilanteeseen. Lisäksi työnteon nähtiin muuttuneen joillakin aloilla todella uuvuttavaan suuntaan sen nopea-tempoisuudesta johtuen.

Tavoittelijat kertoivat, että he olivat työuransa aikana muuttuneet työnteokijoinä. He korostivat sitä, että olivat alkaneet arvostamaan enemmän myös vapaa-aikaa. Lisäksi he olivat ottaneet työn tekemiseen tietynlaista rentoutta, eivätkä vaatineet itseltään enää niin paljon kuin ennen. Tarja kertoi oppineensa tuntemaan itseään paremmin, eikä hänellä enää ollut tarvetta todistaa itselleen asioita. Hän luotti osaamiseensa, mutta halusi päästä helpommalla kuin nuorempana:

Sitä enemmän mitä tulee ikää lisää, ni sit alkaa tulee semmostakin, et okei mä tiedän, et mun rahkeet riittää tähän, mut se vaatii vaan hirveesti työtä. Mut mä en enää ehkä halua laittaa itseäni enää samanlaisen prässin läpi.--Et mä tyydyn vähän pienempään niinkun tehtävään ihan vaan sen takia, et must tuntuu, et ois

kiva päästä vähän helpommalla. Et en enää haluu mennä samanlaisen mankelin läpi. Et sitä ehkä arvostaa sitten enemmän sitä vapaa-aikaa ja tällastakin.

Tavoittelijoiden kokemukset aikuiskasvatustieteen opiskelusta olivat kai-kin puolin positiivisia. Uuden alan tavoittelijat kokivat, että aikuiskasvatustie-teen tutkinto soveltuu hyvin työelämän monipuolisuuteen, kuten Katri kertoi: *“Työelämä on jatkuvaa oppimista ja osaamisen kehittämistä, niin se [aikuiskasvatustie-teen koulutus] antaa eväät siihen, et mä voin olla hyvinkin monentyyppisissä tehtävis-sä.”*

Tavoittelijoilla oli tarkoitus päästä vaihtamaan alaa ja työtehtäviään selke-ästi erilaiseen suuntaan. Heillä erona mahdollisuuksien laajentajiin (ks. 7.2) oli se, että tavoittelijoille omassa organisaatiossa jatkaminen ei ollut vaihtoehto. He aikoivat työskennellä työpaikallaan vain niin pitkään, kunnes saavat töitä muu-alta ja toisenlaisista tehtävistä. Tavoittelijat kertoivat tavoittelevansa pääasialli-esti koulutuksellisia työtehtäviä tai HR-maailmassa toimimista. Kaikille heistä ei kuitenkaan vielä ollut aivan selvää, millaisiin tehtäviin he haluavat, kuten Paulan kertomasta ilmenee:

En osaa kyllä vielä sanoa siitä sen tarkemmin, et toki on niinkun toiveita siitä, mi-tä se vois olla. Ja oon tota itse asiassa ajatellu, et mä päätän lopullisesti sit ku mä saan tän opiskeluni ja tutkinnon pakettiin ja toi gradukin on valmis. Ni sit mä keskityn siihen, et mä mietin oikeesti et mitä mä voisin tehdä. Et tota ehkä se ei oo itellekään vielä niin selkeä, koska musta tuntuu, että nyt tää tehtävien kirjo on ai-ka valtaisa.

Osa tavoittelijoista kertoi kuitenkin jo tietävänsä tarkemmin mitä haluaa, ja ha-keneensa jo uusia töitä.

## 8 POHDINTA

Tässä luvussa pohdin tutkimukseni tuloksia työelämän muutoksista sekä uudelleen kouluttautumisesta. Kahdessa ensimmäisessä luvussa (ks. 8.1 ja 8.2) puheudunkin aluksi tutkimustuloksiin, ja tarkastelen niitä aiemman tutkimuksen valossa. Tämän jälkeen arvioin tutkimuksen luotettavuutta sekä tutkimuksen merkitystä (ks. 8.3). Lopuksi esittelen vielä jatkotutkimusaiheita (ks. 8.4).

### 8.1 Työelämän muutosten tarkastelu ja johtopäätökset

Tässä tutkimuksessa ensimmäisen tutkimuskysymyksen kautta tarkoituksena oli saada tietoa työelämän muutoksista sekä haastateltavien suhtautumisesta heidän kuvaamiinsa muutoksiin. Tutkittavien puheessa työelämässä jo tapahtuneet, nykypäivän trendiin kuuluvat ja tulevat muutokset olivat melko samankaltaisia. Tutkittavien puheesta työelämän muutoksiin liittyen oli löydettävissä kolme pääasiallista teemaa: teknologian kehitys, taloudellisten tekijöiden merkitys ja työn hektisyys, sekä työnteon muotojen muutokset ja oman uran räätälöinti. Tutkittavien suhtautuminen näihin muutoksiin oli pääasiassa myönteistä.

*Teknologian nähtiin kehittyneen* viime aikoina paljon, mutta siitä puhuttiin silti etenkin tulevaisuudessa korostuvana muutoksena. Aihetta käsiteltiin muun muassa tuomalla esille huolta ihmisten pärjäämisestä, ennakoimalla uusien ammattien syntymistä ja miettimällä joidenkin ammattien mahdollista poistumista. Tutkittavien puheet teknologian kehityksestä kääntyivät myös usein siihen, että se luo tarvetta opiskella, jotta kehityksen tahdissa pysytään. Tästä on myös näyttöä kirjallisuudessa (Ruohotie 2000, 50; Vuorenkoski ym. 2018, 36–38). Lisäksi tutkittavat toivat esille huolen heitä itseä iäkkäämpien henkilöiden pärjäämisestä. Heidän oma suhtautuminen teknologisiin muutoksiin oli kuitenkin pääasiallisesti myönteistä ja optimistista. Tämä ilmeni esimerkiksi näkemyksinä siitä, että muutoksista huolimatta töitä tulee aina riittämään ihmis-

läheisillä aloilla (ks. myös Berghäll & Honkatukia 2017, 26), ja joidenkin töiden loppuminen mahdollistaa ihmisten keskittymisen muihin asioihin. Voidaan siis katsoa, että omassa tutkimuksessani tutkittavat viittasivat alaan, jolle he uudelleen koulutautuvat. Onkin järkeenkäypää, että ihmiset uudelleen koulutautuvat alalle, jolla he näkevät olevan hyvät työmahdollisuudet.

Teknologian kehityksen lisäksi tutkittavien puheessa keskeiseksi nousi *taloudellisten tekijöiden merkitys ja työn hektisyys*. Tutkittavat mainitsivat, että työn tekemisessä organisaatiot olivat pyrkineet yhä useammin säästämään kustannuksissa ja tehostamaan toimintaa. Nämä eri organisaatioissa tehdyt säästötoimenpiteet olivat johtaneet työtehtävien laajenemiseen ja erityisesti työtahdin kiihtymiseen kiireen muodossa. Kiireen nähtiin vuorostaan luoneen työhön raskautta sekä työpaineita, mutta johtaneen muun muassa seurannan väheneemiseen ja itsenäisempään toimintaan. Ne olivat lisänneet mielekkyyttä työn tekemiseen. Tämä myös tukee tutkimustuloksia, joiden mukaan esimerkiksi työssä vaikuttamisen mahdollisuus on parantunut (Työolotutkimus 2013). Tutkittavat kertoivat kuitenkin myös siitä, että olivat kokeneet hektisyyden tunnetta laajemmin. Työelämässä tapahtuvan kiireen nähtiin siis heijastuvan muuhun elämään esimerkiksi teknologian käytön luoman jatkuvan tavoitettavuuden kautta.

Kolmas tutkittavien puheessa painottunut pääteema oli *työnteon muotojen muutokset ja oman uran räätälöinti*. Työuran kulussa oli tutkittavien mielestä tapahtunut laajoja muutoksia, sillä työpaikkaa oli alettu vaihtamaan entistä tiuhempaan (ks. myös Baruch 2004). Lisäksi tutkittavat kertoivat yksilöiden rakentavan työuraansa itsenäisemmin. Tutkittavat olivat kertomansa mukaan jo tottuneet näihin toimintatapoihin. Työn tekemisen muotojen muutosten nähtiinkin lisänneen yksilön toimintamahdollisuuksia, ja tähän oltiin tyytyväisiä. Tämänkaltaiset tulokset ovat kuitenkin ristiriidassa joidenkin viimeaikaisten toimijuuteen liittyvien tutkimustulosten (esim. Vähäsantanen & Eteläpelto 2015) kanssa, joiden mukaan uudet johtamisperiaatteet ovat vähentäneet yksilöiden autonomiaa. Omassa tutkimuksessani tutkittavat toivat sen sijaan esille toimi-

juuden kasvaneen monella tapaa. Lisäksi muun muassa etätöiden tekemisen koettiin yleistyneen (ks. myös Huttula 2018, 64), mutta työn tekemisen aikaan ja paikkaan sitoutumattomuuden nähtiin kuitenkin nousevan jatkossa vielä keskeisemmäksi. Tällaisen ajateltiin antavan työntekijöille liikkumavapautta, joka niin ikään on yhdistettävissä toimintamahdollisuuksien laajenemiseen.

Tutkimustulosten perusteella voidaan sanoa, että työelämässä on tapahtunut ja on tulossa tapahtumaan monia muutoksia. Tutkittavat mielsivät monet näistä kuormittaviksi, mutta muutosten ajateltiin myös mahdollistavan paljon. Tulokset antoivat näyttöä melko pitkälti samanlaisista muutoksista, joita kirjallisuus on osoittanut (esim. Lehto 2007). Lisäksi tämä tutkimus monipuolisti työelämän muutosten tutkimusta tuomalla näkökulmaa muun muassa siihen, miten muutoksiin suhtaudutaan.

Kaikki viime vuosien keskeiset muutostrendit eivät kuitenkaan tulleet kovin vahvasti esille tutkittavien puheessa. Erityisesti globalisaatio ei juuri näkynyt tutkittavien kerronnassa, vaikka kirjallisuudessa (esim. Lehto 2007) sen ajatellaan olevan erittäin keskeinen muutos. Mainintojen puutteen omassa tutkimuksessani oletan johtuvan siitä, että globalisaatio ei välttämättä kosketa yhtä vahvasti yksilöä kuin se koskettaa yrityksiä ja yhteiskuntaa yleisesti. Tästä huolimatta globalisaatio on kuitenkin sidoksissa moniin tämänkin tutkimuksen tuloksissa mainituista muutoksista, kuten teknologian kehitykseen ja työelämän taloudellisiin muutoksiin (Kauppila ym. 2012, 205).

## **8.2 Uudelleenkoulutusprosessien tarkastelu ja johtopäätökset**

Työelämän muutosten lisäksi tässä tutkimuksessa selvitettiin uudelleenkoulutukseen lähdön motiiveja sekä tavoitteita koulutuksen jälkeiselle ajalle. Tarkastelun kohteena oli myös uudelleenkoulutuksen suhteutuminen työelämän muutoksiin sekä ammatilliseen identiteettiin. Tämä sekä aiemmat tutkimukset (esim. Haltia ym. 2014) osoittavat, että työntekijöillä on usein monta tekijää, jotka vaikuttavat siihen, että työuraan halutaan muutosta. Tutkimuksessani

proaktiiviset ja sisäsyntyiset tekijät korostuivat tutkittavien toiminnassa reaktiivisia vahvemmin. Tätä kuvastaa se, ettei kukaan tutkittavista kertonut lähteneensä kouluttautumaan uudelleen esimerkiksi terveydellisten syiden takia. Lisäksi päätös uudelleenkouluttautua ei ollut yhdessäkään tapauksessa seurausta työn loppumisesta heistä itsestään johtumattomista syistä. Monilla oli kuitenkin ollut joitakin ulkopäin tulleita osa-tekijöitä, jotka olivat vaikuttaneet uudelleenkoulutukseen lähtöön. Näitä olivat esimerkiksi aiempi työnantajan puolelta vaadittu kasvatustieteellinen kouluttautuminen sekä korkeakoulututkinnon arvostus suvussa.

Yhtä henkilöä lukuun ottamatta kaikilla tutkittavilla oli ollut jo jonkinlaista taustaa kasvatustieteistä. Tästäkin huolimatta he kertoivat halunneensa tutkinnon osoittaakseen päteväytymisensä ja parantaakseen työllistymismahdollisuuksia. Tutkittavien tarvetta päteväytyä voidaan pitää aiheellisena, sillä esimerkiksi Haltian ym. (2014, 256) mukaan nykyään yhä useammin tarvitaan virallinen tutkinto erilaisiin tehtäviin pääsemiseksi.

Hahmotin aineistosta kolme tarinatyyppiä, jotka kuvaavat eroja etenkin uudelleenkoulutukseen lähtemisen motiiveissa sekä koulutuksen jälkeisissä tavoitteissa. Ensimmäinen näistä oli *osaamisen kartuttajien* tarina. Heillä tavoitteena oli lisätä osaamistaan kasvatustieteestä, eli alasta, jonka puolelle he olivat jo aiemmalla toiminnallaan päässeet työskentelemään. Aikuiskasvatustieteen koulutuksella henkilöt tavoittelivat kohennusta heidän ammatilliselle identiteetille. Koulutuksen tuoman lisäosaamisen toivottiin auttavan pääsemään pois alemmuuden tunteesta, jota koettiin kollegoja vähäisemmän kasvatustieteellisen osaamisen takia. Kartuttajien päätöksessä hakeutua opiskelemaan aikuiskasvatustiedettä ei ollut kyse alanvaihdosta, sillä alanvaihto oli heidän kohdallaan jo tapahtunut. He tähtäsivät siis identiteetin vahvistamiseen osaamisen kerryttämisen myötä. Toiset kaksi tarinatyyppiä olivat sen sijaan samankaltaisempia keskenään, sillä niissä tähdättiin uran kulun muutokseen. *Mahdollisuuksien laajentajat* tavoittelivat uudelleenkouluttautumisella Richardsonin ja Wattin (2005) tutkimustuloksissa näyttäytyneen ryhmän tapaan lisää vaihtoehtoja työ-

uransa kululle. Kokemukset koulutuksellisissa työtehtävissä toimimisesta sekä ajatus uralla eteenpäin menosta olivat innostaneet heitä aikuiskasvatustieteen koulutukseen. Lisäksi osaamisen kartuttajien tapaan he tavoittelivat lisää substanssiosaamista. Laajentajien tapauksessa uudelleen koulutuksessa oli kyse mahdollisesta alanvaihdosta, ja heillä tulevaisuuden suunta oli kolmesta tarinatyyppistä epäselvin. Koulutuksen jälkeen heillä oli ajatuksena todennäköisesti jatkaa jonkin aikaa nykyisessä työssään. Tämän jälkeen heillä oli tavoitteena etsiä uudenlaisia töitä saman organisaation sisältä tai hakea uusia tehtäviä muualta. *Uuden alan tavoittelijoilla* oli sen sijaan vahva halu päästä vaihtamaan ammattia, eli heidän tapauksessa uudelleen koulutus oli osa alanvaihtoprosessia, kuten Masdonatin, Fournierin ja Lahrizin (2017) tutkimuksessa. Keskeisimmin uuteen koulutukseen lähdön taustalla vaikutti arvoriitidin huomaaminen työn ja omien arvojen välillä. Alanvaihdon kautta tavoittelijat toivoivat pääsevänsä tekemään aiempaa merkityksellisempää työtä ja pehmeämpien arvojen äärelle. Näiden tärkeyttä töihin hakeutumisessa sekä työpaikalla pysymisessä on tuotu esille myös aiemmin (Järvensivu 2010, 207; LaPointe & Heilmann 2014, 52–53).

Tässä tutkimuksessa työelämän muutokset kiinnittyivät uudelleen koulutukseen lähtöön ainoastaan hieman. Tämä on sidoksissa siihen, että reaktiiviset tekijät eivät näyttäneet tutkittavien uudelleen koulutukseen lähtöön liittyneen kovin vahvoina. Joidenkin tutkittavien kohdalla työelämän muutokset olivat kuitenkin vaikuttaneet uudelleen koulutuspäätökseen ennakoimisen kautta, kuten joissakin aiemmissa tutkimuksissa (esim. Maertz & Kmitta 2012). Tutkittavat olivat varautuneet mahdollisiin tuleviin muutoksiin, jollaisia heidän esittämänsä mukaan olivat teknologiset muutokset ja terveydenhuoltoalalla tapahtuvat muutokset. Tällaisista puhuivat mahdollisuuksien laajentajat ja uuden alan tavoittelijat. Etenkin teknologian kehityksen vaikutuksista työpaikkojen määrään on puhuttu myös kirjallisuudessa (esim. Alasoini 2015; Frey & Osborne 2013). Tässä tutkimuksessa nämä muutokset olivat kuitenkin vain yksi tekijä monen muun joukossa, eli työelämän muutosten rooli oli melko vähäinen.

Vaikka ammatillisen identiteetin tarkastelu liittyi tarinoiden kaikkiin osiin, tarkastelin myös sitä, mitä henkilöt kokevat työssä tärkeäksi. Tämän suhteen tyyppitarinoissa oli selviä eroja. Osaamisen kartuttajilla kouluttautumisen ja elinikäisen oppimisen tarve näyttäytyi vahvimpana, sillä etenkin he kertoivat tavoitteistaan kouluttautua jatkossakin lisää. Lisäksi kartuttajat korostivat asioiden kehittämistä, itsenäisyyttä työn teossa ja rutiinien välttämistä. Rutiinien välttäminen liittyy myös keskeisesti oppimisen tarpeeseen, sillä itseään toistavat työtehtävät eivät kehitä. Mahdollisuuksien laajentajat kertoivat, että heille tärkeää on muun muassa työssä koetut onnistumisen kokemukset sekä muilta työpaikan henkilöiltä saadut positiiviset palautteet. Nämä olivat heidän kohdallaan jo aiemmin tukeneet uralla etenemisen ja ammatillisen identiteetin vahvistamisen tavoittelua. Uuden alan tavoittelijat kertoivat alkaneensa entistä enemmän arvostamaan vapaa-aikaa, ottaneensa työn tekemiseen tietynlaista rentoutta sekä siitä, etteivät vaatineet itseltään enää yhtä paljon kuin nuorempina. Iän karttuessa energiaa ei välttämättä ole samassa määrin kuin nuorempina, mutta todennäköisesti nämä muutokset johtuivat siitä, että heillä oli pitkän työuran kautta kertynyttä työkokemusta ja luottamusta omaan osaamiseen. Tutkittavien tunne siitä, että heidän ei nykyään vanhempana tarvinnut enää niin vahvasti todistella osaamistaan, kuvaa varmasti hyvin nuorten ja työelämässä jo pidempään olleiden eroa. Nuorempina monet saattavat paikata työkokemuksen puutetta ottamalla isoja työkuormia todistaakseen osaamistaan tai paikatakseen kokemuksen puutetta.

Tämän tutkimuksen tuloksista voi tiivistävästi todeta, että uudelleen-  
koulutukseen lähtöön olivat vaikuttaneet monet tekijät, jotka pääasiallisesti olivat henkilöstä itsestä lähtöisin olevia. Työelämän muutosten rooli oli ollut uudelleen-  
koulutukseen lähdön päätöksessä hyvin pieni, mutta tutkittavien toiminnassa oli ollut hieman muutosten ennakointia. Ammatillisessa identiteetissä oli tapahtunut muutoksia esimerkiksi sen suhteen, että omaa työtä oli alettu näkemään eri lailla.



### 8.3 Tutkimuksen luotettavuus ja arviointi

Laadullista tutkimusta tehdessä tutkimuksen luotettavuuden arviointi on tärkeää siitä huolimatta, että tutkimustuloksia ei pyritä yleistämään. Eskolan ja Suorannan (1998, 210) mukaan laadullisen tutkimuksen luotettavuuden arviointiin vaikuttaa etenkin tutkija ja hänen toimintansa tutkimuksen toteuttamisessa. Tutkimuksen tekemisessä esimerkiksi tutkijan omat ennako-odotukset saattavat vaikuttaa hänen toimintaansa. Itse toteutin tämän tutkimuksen pitkälti aineistolähtöisesti, eli rakensin teorian suurimmaksi osaksi vasta aineiston käsittelyn jälkeen. Näin ollen minulla ei teorian kautta ollut juurikaan ennako-odotuksia tutkimustuloksista. Tutkimuksen luotettavuuteen vaikuttaa kuitenkin myös oma kokemattomuuteni tutkimuksen tekemisestä, ja etenkin narratiivisen tutkimuksen tekemisestä.

Laadullisen tutkimuksen käytäntöihin kuuluu Pattonin (2002, 544–545) mukaan myös huolellinen raportointi tutkimuksen toteuttamisesta. Olen pyrkinyt raportoimaan mahdollisimman tarkasti tutkimuksen etenemisen vaiheet. Lisäksi Hirsjärven ja Hurmeen (2009, 189) mukaan tutkijan on pystyttävä kertomaan siitä, miksi hän on kuvannut tutkittavien maailmaa juuri sillä tavalla, jolla hän on päättänyt siitä kertoa. Tutkimuksen luotettavuuteen liittyy siis keskeisesti se, perusteleeko tutkija valintojaan uskottavasti.

Pyrin valitsemaan tuloslukuun aineistokatkelmia mahdollisimman monipuolisesti kaikkien tutkittavien haastatteluista. On kuitenkin selvää, että osa sitaateista sopii suoriksi lainauksiksi paremmin kuin toiset. Eskola ja Suoranta (1998, 175) kertovat, että aineistokatkelmat ovat tärkeitä laadullisessa tutkimuksessa, sillä niiden kautta lukija pystyy arvioimaan tulkintojen täsmävyyttä. Eskola ja Suoranta (1998, 211) tuovatkin luotettavuuteen liittyen esille myös uskottavuuden käsitteen, jolla tarkoitetaan heidän mukaan sitä, vastaavatko tutkijan tulkinnat tutkittavien näkemyksiä. Tutkimusprosessini ollessa vielä kesken lähetin tutkimustulokseni tutkittaville luettavaksi ja arvioitavaksi. Tarkoitukseni oli tällä huolehtia sekä eettisyyteen että uskottavuuteen liittyvien vaatimusten toteutumisesta. Eskola ja Suoranta (1998, 211) huomauttavat kui-

tenkin, että tällainen menettely ei välttämättä takaa tulosten uskottavuutta, sillä tutkittavat saattavat esimerkiksi olla niin sanotusti sokeita omille kokemuksilleen ja ajatuksilleen.

Tämän tutkimuksen vahvuuksiksi näen useita seikkoja. Työelämän muutoksia voi tutkia selvittäen määrällisin keinoin sitä, millaisia muutoksia tutkittavien mielestä on tapahtunut. Omassa tutkimuksessani aihetta lähestyttiin kuitenkin syvällisemmin. Siinä tarkasteltiin työelämän muutosten ja uudelleenkorutuksen suhdetta, sekä selvitetään tutkittavien suhtautumista työelämän muutoksiin. Uskoisin, että näin saadaan paljon kattavampaa tietoa työelämän muutoksista ja niiden vaikutuksista yksilötasolla, kuin mitä määrällisestä tutkimuksesta saisi.

Miellän tutkimukseni vahvuudeksi myös tutkimieni henkilöiden diversiteetin. Tutkittavat olivat taustoiltaan melko erilaisia muiden asioiden, kuin sen suhteen, että he kaikki olivat ensimmäisen koulutuksensa jälkeen jollakin lailla kouluttautuneet lisää jo ennen aikuiskasvatustieteen tutkinnon opiskeluun haikutumista. Heillä oli monipuolisesti kokemuksia eri aloilta ja eri työtehtävistä. Lisäksi tutkittavien välinen ikäskaala vaihteli 15 vuodella, minkä uskon heijastuneen heidän kertomaansa monipuolistaen saamaani aineistoa. Kaikilla tutkittavilla oli myös vähintään 14 vuoden verran kokemusta työelämästä heidän ensimmäisen koulutuksensa jälkeen. Tämän perusteella voisi uskoa, että he ovat soveltuvampia kertomaan työelämässä jo tapahtuneista muutoksista, kuin sellaiset uudelleenkorututtajat, jotka ovat ensimmäisen tutkintonsa jälkeen olleet työelämässä vain muutaman vuoden ennen uudelleenkorutukseen haikutumista.

Tutkimukseni rajoitteeksi miellän sen, että haastatteluiden kautta aineistoa kerätessä paljon informaatiota on voinut jäädä saamatta verrattuna siihen, jos olisin kerännyt kirjallisesti aineiston etenkin toista tutkimuskysymystä varten. Näin tekemällä olisin voinut saada laajempaa kuvausta tutkittavien kertomista asioista. Haastatteluhetkellä tutkittavilla ei välttämättä tule mieleen kaikkia keskeisiä asioita, joita heillä on kerrottavana. Laajempi informaatio olisi autta-

nut minua tutkijana sisäistämään paremmin etenkin heidän uudelleen-  
koulutusprosessejaan.

## 8.4 Jatkotutkimusideoita

Kuten on jo aiemmin todettu; työelämän muutokset ja uudelleen-  
koulutus ovat ajankohtaisia aiheita, ja näin ollen niitä on syytä tutkia myös jatkossa. Työelä-  
män muutokset ovat jatkuvasti liikkeessä, joten niiden säännöllinen tutkiminen  
olisi tärkeää muutoksien tasalla pysymiseksi. Työelämän muutokset lisäävät  
myös tarvetta uudelleen-  
koulutuksen tutkimiseen, mutta uudelleen-  
koulutuksen  
aiheen laajuuden ja monipuolisuuden vuoksi sitä on syytä tutkia myös itses-  
sään. Tätä tutkimusta tehdessä mieleeni tuli joitakin ideoita mahdollisiksi jatko-  
tutkimusaiheiksi, ja käsittelen niitä seuraavaksi.

Uudelleen-  
koulutusta tai alanvaihtoa tutkiessa tutkimuksen kohteena on  
usein reaktiiviseen toimintaan perehtyminen, mitä on toteutettu esimerkiksi  
työttömiksi jääneiden henkilöiden toimintaa tutkimalla (ks. esim. Kytömäki  
2008). Uudelleen-  
koulutukseen tai alanvaihtoon liittyen voisi kuitenkin tutkia  
enemmän myös ihmisten proaktiivista toimintaa. Tätä kautta voisi saada in-  
formaatiota muun muassa työelämän muutosten ennakoinnista tai yksilöiden  
uratavoitteista. Ehdottaisin myös mahdolliseksi tutkimusaiheeksi generalistisil-  
le aloille kouluttautumisen motiivien tutkimisen. Tätä voisi tutkia joko niiden  
henkilöiden kohdalla, jotka kouluttautuvat ensimmäistä kertaa tai uudelleen-  
kouluttautujien kautta. Generalistiselle alalle kouluttautumisen tutkiminen jäi  
omassa tutkimuksessani vähäiseksi, koska tutkittavana oli jo monia muita asioi-  
ta. Olisi kuitenkin kiinnostavaa kuulla siitä, mikä saa hakeutumaan opiskele-  
maan alaa, jolta ei valmistu suoraan mihinkään.

Tutkimuskohteeksi olisi jatkossa hyvä sisällyttää myös ihmisten suhtau-  
tuminen työelämän muutoksiin, sekä heidän ajatuksensa siitä, miten muuttu-  
vassa työelämässä parhaiten pärjää. Käsittelin tätä omassa tutkimuksessani  
hieman, mutta tutkimusprosessin edetessä aloin vahvemmin ymmärtämään

aiheen merkityksellisyyttä ja ajankohtaisuutta. Tärkeää olisi saada selville ihmisten ajatuksia siitä, miten he voivat auttaa itseään pärjäämään ja saavuttamaan tavoitteitaan muutoksien keskellä. Tämän lisäksi olisi myös kiinnostavaa kuulla siitä, mitä organisaatioilta ja yhteiskunnalta toivotaan tämän mahdollistumiseksi. Näitä toivomuksia ja ehdotuksia organisaatiot voivat hyödyntää esimerkiksi toimivamman työilmapiirin luomiseksi muuttuvan työelämän ja yhteiskunnan keskelle.

## LÄHTEET

- Alasoini, T. 2015. Digitalisaatio muuttaa työtä – millaista työelämää uudistavaa innovaatiopolitiikkaa tarvitaan? Työpoliittinen aikakauskirja 2/2015. Työ- ja elinkeinoministeriö. Helsinki, 26–37.
- <https://tem.fi/documents/1410877/2874993/tak22015.pdf> Luettu 15.10.2018.
- Baruch, Y. 2004. Transforming careers: from linear to multidirectional career paths. Organizational and individual perspectives. *Career Development International* 9, 58-73.
- Berghäll, E. & Honkatukia, J. 2017. Ammattirakenteen muutoksen kansantaloudelliset vaikutukset. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 19/2017. Helsinki. ISBN 978-952-327-210-1.
- Carless, S. & Arnup, J. 2011. Longitudinal Study of the Determinants and Outcomes of Career Change. *Journal of Vocational Behavior* 78 (1), 80-91.
- Chudzikowski, K. 2012. Career transitions and career success in the 'new' career era. *Journal of Vocational Behavior* 81 (2), 298–306.
- Church, N. 2015. Gauging Perceived Benefits from 'Working from Home' as a Job Benefit. *International Journal of Business and Economic Development* 3 (3), 81-89.
- Eskola, J. & Suoranta, J. 1998. Johdatus laadulliseen tutkimukseen. Tampere: Vastapaino.
- Eteläpelto, A. & Vähäsantanen, K. 2006. Ammatillinen identiteetti persoonallisena ja sosiaalisena konstruktiona. Teoksessa A. Eteläpelto & J. Onnismaa (toim.) *Ammatillisuus ja ammatillinen kasvu*. Vantaa: Kansanvalistusseura, 26–49.
- Eteläpelto, A., Vähäsantanen, K., Hökkä, P. & Paloniemi, S. 2013. What is agency? Conceptualizing professional agency at work. *Educational Research Review* 10, 45–65.
- Feldt, T., Mäkikangas, A. & Piitulainen, S. 2008. Persoonallisuuden riski- ja suojaavat tekijät työhyvinvoinnin näkökulmasta. Teoksessa U. Kinnunen, T. Feldt & S. Mauno (toim.) *Työ leipälajina; työhyvinvoinnin psykologiset perusteet*. Jyväskylä: PS-kustannus, 95–118.
- Fraser, H. 2004. Doing narrative research. Analysing personal stories line by line. *Qualitative Social Work* 3 (2), 179–201.

- Frey, C. & Osborne, M. 2017. The future of employment: How susceptible are jobs to computerisation? *Technological Forecasting and Social Change* 114, 254-280.
- Georgakopoulou, A. 2013. Small Stories Research: Methods - Analysis - Outreach. Teoksessa A. Fina & A. Georgakopoulou (toim.) *The Handbook of Narrative Analysis*. Wiley, 255-272. ISBN 9781118458181.
- Haltia, N., Leskinen, L. & Rahiala, E. 2014. Avoimen korkeakoulun opiskelijamuotokuva 2010-luvulla. Opiskelijoiden taustojen, motiivien ja koettujen hyötyjen tarkastelua. *Aikuiskasvatus* 34 (4), 244-258.
- Heikkinen, H L.T. 2001. Narratiivinen tutkimus - todellisuus kertomuksena. Teoksessa J. Aaltola & R. Valli (toim.) *Ikkunoita tutkimusmetodeihin II*. Jyväskylä: PS-kustannus, 116-132.
- Henttonen, E. & LaPointe, K. 2015: *Työelämän toisinajattelijat: vallataan tilaa mielekkäälle työlle*. Tallinna: Gaudeamus.
- Hirsjärvi, S. & Hurme, H. 2009. *Tutkimushaastattelu. Teemahaastattelun teoria ja käytäntö*. Helsinki: Yliopistopaino.
- Holt, A. 2010. Using the telephone for narrative interviewing: a research note. *Qualitative Research* 10(1), 113-121.
- Huttula, T. 2018. Työn muuttuessa oppimisesta tulee työtä. Teoksessa A. Suoranta & S. Leinikki (toim.) *Rapautuvan palkkatyön yhteiskunta. Mikä on työn ja toimeentulon tulevaisuus?* Tallinna: Vastapaino, 62-73.
- Hyvärinen, M. 2010. Haastattelukertomuksen analyysi. Teoksessa J. Ruusuvuori, P. Nikander & M. Hyvärinen (toim.) *Haastattelun analyysi*. Tampere: Vastapaino, 90-118.
- Hyvärinen, M. 2017a. Kertomushaastattelu. Teoksessa M. Hyvärinen, P. Nikander & J. Ruusuvuori (toim.) *Tutkimushaastattelun käsikirja*. Tampere: Vastapaino, 174-192.
- Hyvärinen, M. 2017b. Haastattelun maailma. Teoksessa M. Hyvärinen, P. Nikander & J. Ruusuvuori (toim.) *Tutkimushaastattelun käsikirja*. Tampere: Vastapaino, 11-45.
- Ikonen, H-M. 2017. Puhelinhaastattelu. Teoksessa M. Hyvärinen., P. Nikander & J. Ruusuvuori (toim.) *Tutkimushaastattelun käsikirja*. Tampere: Vastapaino, 270-286.
- Jauhiainen, A., Tuomisto, H. & Alho-Malmelin, M. 2009. Aikuisopiskelun monet merkitykset muutosten yhteiskunnassa: Avoimen yliopiston opiskelija

- 2000-luvun alussa. Teoksessa P. Sallila (toim.) *Elämänlaajuinen oppiminen ja aikuiskasvatus*. Aikuiskasvatuksen 44. Vuosikirja. Vantaa: Hansaprint, 169–193.
- Jokinen, E. & Luoma-Keturi, N. 2006. Elinikäisestä oppimisesta välineitä itsensä toteuttamiseen työelämässä. Teoksessa J. Mäkinen, E. Olkinuora, R. Rinne & A. Suikkanen (toim.) *Elinkautisesta työstä elinikäiseen oppimiseen*. Keuruu: PS-kustannus, 61–74.
- Julkunen, R. 2008. *Uuden työn paradoksit. Keskusteluja 2000-luvun työprosesseista*. Tampere: Vastapaino.
- Järvensivu, A. 2010. *Tapaus työelämä ja voiko sitä muuttaa*. Tampere: Tampereen Yliopistopaino Oy.
- Järvensivu, A. & Nikkanen, R. 2014. Pärjäämisstrategiat muutosten osana. Teoksessa A. Järvensivu, R. Nikkanen & S. Syrjä (toim.) *Työelämän sukupolvet ja muutoksissa pärjäämisen strategiat*. Tampere: Tampereen yliopistopaino, 96–112.
- Järvinen, T. & Vanttaja, M. 2009. Aikuistumisen riskit ja koulutus. Teoksessa P. Sallila (toim.) *Elämänlaajuinen oppiminen ja aikuiskasvatus*. Aikuiskasvatuksen 44. vuosikirja. Vantaa: Hansaprint, 152–168.
- Kasvio, A. 2007. Työn muutos globaalin kilpailun, tieteen uusien edistysaskelien ja syvenevien ympäristöongelmien aikakaudella. Teoksessa A. Kasvio, & J. Tjäder (toim.) *Työ murroksessa*. Keuruu: Työterveyslaitos, 30–43.
- Kauppila, J., Mäki-Ketelä, J., Valkonen, E. & Harinen, P. 2012. Aikuiskoulutus ja markkinoiden voima. Teoksessa J. Suoranta, J. Kauppila, H. Rekola, P. Salo & M. Vanhalakka-Ruoho (toim.) *Aikuiskasvatuksen risteysasemalla – johdatus aikuiskasvatukseen*. Tampere: Tampereen yliopistopaino, 199–219.
- Kauppila, J. & Vanhalakka-Ruoho, M. 2012. Elämäkulku ja elinikäinen oppiminen. Teoksessa J. Suoranta, J. Kauppila, H. Rekola, P. Salo & M. Vanhalakka-Ruoho (toim.) *Aikuiskasvatuksen risteysasemalla – johdatus aikuiskasvatukseen*. Tampere: Tampereen yliopistopaino, 36–72.
- Kidd, J. 2008. Exploring the components of career well-being and the emotions associated with significant career experiences. *Journal of Career Development* 35 (2), 166–186.
- Kiiski Kataja, E. 2017. Trendi 1. Työn ja toimeentulon arvoitus. <https://www.sitra.fi/artikkelit/trendi-tyon-ja-toimeentulon-arvoitus/> Luettu 19.11.2018.

- Kinnunen, U. & Feldt, T. 2008. Hyvinvointi työssä. Teoksessa U. Kinnunen, T. Feldt & S. Mauno (toim.) Työ leipälajina; työhyvinvoinnin psykologiset perusteet. Jyväskylä: PS-kustannus, 13–37.
- Kiviranta, R. 2012. Työurat asiantuntijaorganisaatioissa: laadullinen tutkimus työuralla vaikuttavista tekijöistä. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto. ISBN 978-951-39-4805-4.
- Kytömäki, T. 2008. Valintoja ja uusia alkuja. Paperitehtaalta irtisanottujen työntekijöiden kerrontaa ammatin vaihtamisesta. Tampereen yliopisto. Sosiologian ja sosiaalipsykologian laitos. Pro gradu -tutkielma.
- LaPointe, K. 2014. Tilaa mielekkäälle työlle. *Aikuiskasvatus* 34 (1), 17–28.
- LaPointe, K. & Heilmann, P. 2014. "Daring leaps" Construction of meaning and individual agency in career change narratives in the media. *Nordic Journal of Working Life Studies* 4 (2), 47–64.
- Lehto, A-M. 2007. Työelämän laatu muutoksessa. Teoksessa A. Kasvio & J. Tjäder (toim.) Työ murroksessa. Keuruu: Työterveyslaitos, 93–105.
- Maertz, C. Jr. & Kmitta, K. 2012. Integrating Turnover Reasons and Shocks with Turnover Decision Processes. *Journal of Vocational Behavior* 81 (1), 26-38.
- Masdonati, J., Fournier, G. & Lahrizi, I. 2017. The Reasons behind a Career Change through Vocational Education and Training. *International Journal for Research in Vocational Education and Training* 4 (3), 249-269.
- Martela, F. & Jarenko, K. 2014. Sisäinen motivaatio. Tulevaisuuden työssä tuottavuus ja innostus kohtaavat. Eduskunnan tulevaisuusvaliokunnan julkaisu 3/2014. ISBN 978-951-53-3545-6.
- Mauno, S. & Kinnunen, U. 2008. Työn epävarmuus, työttömyys ja hyvinvointi. Teoksessa U. Kinnunen, T. Feldt & S. Mauno (toim.) Työ leipälajina; työhyvinvoinnin psykologiset perusteet. Jyväskylä: PS-kustannus, 167–199.
- Melin, H. 2001. Koulutus, ura ja tietoyhteiskunnan työmarkkinat. Teoksessa R. Blom, H. Melin & P. Pyöriä (toim.) Tietotyö ja työelämän muutos. Palkkatyön arki tietoyhteiskunnassa. Helsinki: Gaudeamus, 66–100.
- Mäenpää, M. 2016. Millainen on työn ja työmarkkinoiden tulevaisuus. Sitran työpaperi. 1-10. ISBN 978-951-563-957-8.
- Nair, N. & Vohra, N. 2010. An exploration of factors predicting work alienation of knowledge workers. *Management Decision* 48 (4), 600-615.



- Patton, M. 2002. *Qualitative Research & Evaluation Methods*. Thousand Oaks CA: Sage Publications.
- Pärnänen, A. & Sutela, H. 2009. Tyypillisestä epätyypilliseen? Muutokset erilaisissa työsuhteissa neljänä vuosikymmenenä. Teoksessa A. Pärnänen & K-M. Okkonen (toim.) *Työelämän suurten muutosten vuosikymmenet*. Helsinki: Multiprint, 147-170.
- Rekola, H. 2012. Aikuiskasvatuksen merkitys työelämän muutoksissa. Teoksessa J. Suoranta, J. Kauppila, H. Rekola, P. Salo & M. Vanhalakka-Ruoho (toim.) *Aikuiskasvatuksen risteysasemalla – johdatus aikuiskasvatukseen*. Tampere: Tampereen yliopistopaino, 138-160.
- Richardson, P. & Watt, H. 2005. "I've Decided to Become a Teacher": Influences on Career Change. *Teaching and Teacher Education: An International Journal of Research and Studies* 21 (5), 475-489.
- Ruohotie, P. 1998. *Motivaatio, tahto ja oppiminen*. Helsinki: Edita.
- Ruohotie, P. 2000. *Oppiminen ja ammatillinen kasvu*. Porvoo: WSOY.
- Ruusuvuori, J. & Tiittula, L. 2005. Tutkimushaastattelu ja vuorovaikutus. Teoksessa J. Ruusuvuori & L. Tiittula (toim.) *Haastattelu. Tutkimus, tilanteet ja vuorovaikutus*. Tampere: Vastapaino, 22-56.
- Ruusuvuori, J. & Nikander, P. 2017. Haastatteluaineiston litterointi. Teoksessa M. Hyvärinen, P. Nikander & J. Ruusuvuori (toim.) *Tutkimushaastattelun käsikirja*. Tampere: Vastapaino, 427-442.
- Silvennoinen, H. 2016. Uusi työ, uusi työttömyys. *Aikuiskasvatus* 36(4), 244-245.
- Sitra. 2017. *Työelämän tutkimus 2017. Raportti*.  
[https://media.sitra.fi/2017/05/16144238/Sitra-Ty%C3%B6el%C3%A4m%C3%A4n-tutkimus-2017-FINAL\\_sitrafi\\_PDF.pdf](https://media.sitra.fi/2017/05/16144238/Sitra-Ty%C3%B6el%C3%A4m%C3%A4n-tutkimus-2017-FINAL_sitrafi_PDF.pdf) Luettu 10.10.2018
- Squire, C., Andrews, M. & Tamboukou, M. 2013. Introduction. What is narrative research? Teoksessa M. Andrews, C. Squire & M. Tamboukou (toim.) *Doing narrative research*. Sage publications, 1-26. ISBN 9781526402271
- Suomen virallinen tilasto (SVT). 2013. *Työolotutkimus. Työolot [verkkójulkaisu]*. Helsinki: Tilastokeskus.  
[https://www.stat.fi/til/tyoolot/2013/tyoolot\\_2013\\_2014-11-26\\_tie\\_001\\_fi.html](https://www.stat.fi/til/tyoolot/2013/tyoolot_2013_2014-11-26_tie_001_fi.html) Luettu 30.10.2018.
- Tynjälä, P., Välimaa, J. & Murtonen, M. 2004. Johdanto. Teoksessa P. Tynjälä, J. Välimaa & M. Murtonen (toim.) *Korkeakoulutus, oppiminen ja työelämä:*

Pedagogisia ja yhteiskuntatieteellisiä näkökulmia. Jyväskylä: PS-kustannus, 5–12.

Vanttaja, M & Järvinen, T. 2006. Oppiminen ja identiteetti muuttuvassa yhteiskunnassa. Teoksessa J. Mäkinen, E. Olkinuora, R. Rinne & A. Suikkanen (toim.) Elinkautisesta työstä elinikäiseen oppimiseen. Keuruu: PS-kustannus, 27–42.

Vardaman, J., Allen, D., Renn, R. & Moffitt, K. 2008. Should I stay or should I go? The role of risk in employee turnover decisions. *Human Relations* 61 (11), 1531–1563.

Vuorenkoski, V., Lehikoinen, A., Hakola-Uusitalo, T. & Urrila, P. 2018. Oppiminen ja osaaminen muutoksessa. Teoksessa O. Koski & K. Husso (toim.) Tekoälyajan työ: neljä näkökulmaa talouteen, työllisyyteen, osaamiseen ja etiikkaan. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja. 19/2018. Helsinki, 35–44. ISBN 978-952-327-311-5.

Vähäsantanen, K. 2014. Ammatillinen toimijuus työelämän muutosvirrassa. *Aikuiskasvatus* 34 (2), 129–133.

Vähäsantanen, K. & Eteläpelto, A. 2015. Professional Agency, Identity, and Emotions While Leaving One's Work Organization. *Professions and Professionalism* 5 (3), 1-16.

Williams, J. 2013. *Constructing New Professional Identities: Career Changers in Teacher Education*. SensePublishers. ISBN 9789462092600.

## LIITTEET

### Liite 1. Haastattelupyyntö

Hei!

Olen aikuiskasvatustieteen opiskelija kasvatustieteiden laitoksella, ja teen tällä hetkellä pro gradu- tutkielmaani. Tutkielmani liittyy uudelleen kouluttautumiseen ja työelämän muutokseen. Erityisesti olen kiinnostunut siitä, millaisia kokemuksia ja ajatuksia uudelleen kouluttautuvilla henkilöillä on kouluttautumisesta uudelle alalle ja miten uudelleen kouluttautuminen suhteutuu työelämän muutokseen. Tutkielmaa varten haastattelen henkilöitä, jotka kouluttautuvat tällä hetkellä uudelleen ja opiskelevat yleistä kasvatustiedettä tai aikuiskasvatustiedettä.

Haastattelut toteutetaan maaliskuussa tai huhtikuun alkupuolella. Haastattelun kesto tulee olemaan noin 45 minuuttia. Haastattelu voidaan suorittaa joko kasvotusten, puhelimitse tai Skypen välityksellä. Haastattelu myös nauhoitetaan.

Tulen käsittelemään kerättyä aineistoa luottamuksellisesti niin, että tutkittavien anonymiteetti säilyy läpi tutkimuksen kaikkien vaiheiden. Esimerkiksi raportissa ei tule esiin tietoja, joiden perusteella sinut voitaisiin tunnistaa. Ennen tutkielman julkaisua haastateltavilla on lisäksi mahdollisuus tutustua siihen. Aineistoa käytetään vain tähän tutkimukseen. Tutkielmaani ohjaa yliopistotutkija Katja Vähäsantanen (katja.vahasantanen@jyu.fi).

Jos kiinnostuit osallistumaan, ota yhteyttä sähköpostilla (jenna.e.karna@student.jyu.fi). Annan mielelläni myös lisätietoja, jos sinulla on jotakin kysyttävää.

Ystävällisin terveisin,

Jenna Kärnä

## Liite 2. Haastattelurunko

### YLEISTÄ

- Aiempi koulutustausta
- Kuinka pitkään olet ollut työelämässä (ensimmäisen koulutuksen jälkeen) ennen kuin lähdit uudelleen kouluttautumaan?
- Tällä hetkellä opiskeltava pääaine
- Ikä

### KOHTI UUELLEENKOULUTUSTA

*Kertoisitko työstäsi ennen uudelleen koulutusta?*

- Millaisissa tehtävissä ja työpaikoissa olet toiminut?
- Millaisena koit työsi ennen tähän uuteen koulutukseen hakeutumista?
- Millaisena työntekijänä näit itsesi aiemmissa töissäsi? Millaiset asiat ovat olleet sinulle työssä tärkeitä

*Kertoisitko kokemuksistasi työelämän muuttumiseen liittyen?*

- Millaisia työelämän muutoksia näit työurasi aikana, ja miten suhtauduit niihin?

*Miten päädyit uudelleen kouluttautumaan?*

- Mikä sysäsi päätökseen uudelleen kouluttautua, ja miten päädyit juuri tälle alalle?
- Koetko silloisten työelämän muutosten vaikuttaneen päätökseesi jotenkin?
- Millaiset tavoitteet sinulla oli uudelleen koulutukselle ennen koulutukseen hakeutumista?

### UUELLEENKOULUTTAUTUMASSA

- Kuinka pitkällä olet nykyisessä koulutuksessa?
- Oletko myös töissä tällä hetkellä?

*Kertoisitko siitä, miten koet opiskelun tällä hetkellä, ja miltä tuntui palata uudestaan opiskelemaan?*

- Onko koulutus vastannut odotuksiasi?
- Mitä koet saaneesi koulutuksesta tähän mennessä? Millaisia valmiuksia/osaamista?
- Koetko niiden palvelevan työelämän tarpeita?
- Mitä ajattelet tällä hetkellä opiskelemasi alan geneerisyydestä?

### **UUELLEENKOULUTUKSEN JÄLKEINEN AIKA**

- Miten luulet, että työ ja työelämä tulevat muuttumaan tulevaisuudessa? Miten haluaisit, että se muuttuu?
- Millaisella asenteella suhtaudut työelämän muuttumiseen?

*Kertoisitko, minkälainen tulevaisuusnäköymä sinulla on koulutuksen jälkeisestä ajasta?*

- Miten näet urasi kulun uudelleen kouluttautumisen jälkeen? Toiveita/pelkoja, mikä mietityttää?
- Miten jatkuvissa työelämän muutoksissa voi mielestäsi pärjätä, ja millä tavoin voisit itse pärjätä?