JYX
JYVÄSKYLÄN YLIOPISTO
UNIVERSITY OF JYVÄSKYLÄ

This is a self-archived version of an original article. This version may differ from the original in pagination and typographic details.

Author(s): Järvensivu, Anu; Bonsdorff, Monika von

Title: Yrittäjien myöhäisuran oppiminen

Year: 2021

Version: Published version

Copyright: © Kirjoittajat, 2021

Rights: In Copyright

Rights url: http://rightsstatements.org/page/InC/1.0/?language=en

Please cite the original version:

Järvensivu, A., & Bonsdorff, M. V. (2021). Yrittäjien myöhäisuran oppiminen. Kasvatus, 52(5), 471-483. https://doi.org/10.33348/kvt.114927

Artikkeleita

Anu Järvensivu – Monika von Bonsdorff

Yrittäjien myöhäisuran oppiminen

Järvensivu, Anu – von Bonsdorff, Monika. 2021. YRITTÄJIEN MYÖHÄISURAN OPPIMINEN. Kasvatus 52 (5), 471–483.

Artikkelissa ”Yrittäjien myöhäisuran oppiminen” (Entrepreneurs’ late career learning) tarkasteltiin yrittäjien oppimista myöhäisuralla työurien kaaosteoriaa ja työssä oppimisen tutkimuksia soveltaen. Tutkimusaineiston muodosti seitsemän kirjoituspyyntövastausta, jotka analysoitiin abduktiivisella sisällönanalyysillä. Tutkimuksessa tunnistettiin ensinnäkin yrittäjien myöhäisuran työtä ja oppimista johdattavan ja rajaavan attraktorin liikeradan pääperiaatteet 1) karsinta, 2) kehittymisen jatkaminen, 3) kristallisointi ja 4) uraperinnön luovuttaminen. Toiseksi eriteltiin yrittäjiä sosiaaliseen ympäristöön kytkevät moninaiset ja toisiinsa limittyvät identiteetit, joita olivat yrittäjäidentiteetit, palkkatyöntekijän identiteetit, sijoittajan identiteetit sekä eläkeläisen identiteetit. Tutkimus korostaa tarvetta murtaa kielteisiä ikästereotypioita tarkastelemalla myöhäisuralla tapahtuvaa oppimista sosiaalisena osallistumisena ja epälineaarisia vaikutuksia työpaikoille ja yhteiskuntaan aikaan saavana. Sen perusteella uraperinnön kristallisointia ja eteenpäin luovuttamista kannattaisi tietoisesti tukea henkilöstöpolitiikan ja yhteiskuntapolitiikan keinoin.

Avainsanat: myöhäisura, ikästereotypia, yrittäjä, oppiminen, työurien kaaosteoria, epälineaarisuus, uraperintö

Johdanto

Tutkimuksen kohteena on yrittäjien myöhäisuran oppiminen. Ikääntyneiden oppimisen ymmärtäminen on ajankohtaista, sillä huoli vanhenevan väestön kyvystä ja halusta ylläpitää osaamistaan ja työllistymiskykyään on suuri. Se näkyy opetus- ja kulttuuriministeriön Jatkuvan oppimisen parlamentaarisessa uudistustyössäkin, joka liittyy kansantaloudellisiin väestön ikääntymisen, työllisyysasteen noston ja huoltosuhteen heikkenemisen näkökulmiin. Uudistuksella pyritään edistämään koulutuksessa aliedustettujen ryhmien, kuten ikääntyneiden ja yrittäjien, oppimista (Jatkuvan oppimisen indikaattorit 2020).

Iän ja ikääntymisen määrittely ei ole yksiselitteistä. Arjessa ikä on tapana mieltää numeroksi. Iän käsitteellistykset voidaan kuitenkin asettaa jatkumolle, jonka toisessa päässä ikä

nähdään yksilön piirteeksi ja toisessa päässä se määrittyy ympäristöissään. Keskelle sijoittuvissa määrittelyissä, kuten tässä artikkelissa, ikä käsitteellistetään yksilön ja yhteiskunnan vuorovaikutuksessa muotoutuvaksi. Siinä syntyvät ikään liittyvät normit, odotukset ja asenteet, myös kielteiset ikästereotypiat, joiden mukaan ikääntyneiden oppiminen on rajallista eikä myöhäisuran työntekijöitä kannata kouluttaa. (Kooij ym. 2008; Schalk ym. 2010.) Stereotypioiden vuoksi ikääntyneet voivat valikoitua irtisanomisten kohteiksi, ja jopa hyvinvoinnin parantamiseen tähtäävät yhteiskuntapoliittiset toimet ja henkilöstöjohtamisen käytännöt, kuten erivapaudet ja etuudet, saattavat kääntyä negatiivisiksi leimoiksi. (Buyens ym. 2008.) Jatkuvan oppimisen yhteydessä esitettyihin ikääntyneiden vähäistä kouluttautumista koskeviin huoliinkin liittyy leimaamisen riski, minkä vuoksi stereotypioiden purkaminen ja monipuolinen ymmärrys myöhäisuran oppimisesta on tarpeen.

Kielteiset ikästereotypiat ovat osoittautuneet pysyviksi, vaikka tutkimuksissa on todettu yksilöllisten erojen olevan suurempia kuin ikään liittyvien yhtäläisyyksien. Saman ikäiset eroavat toisistaan terveydentilansa, työuravaiheensa tai perhetilanteensa osalta (Kooij, de Lange, Jansen & Dikkers 2008; Schalk ym. 2010) eikä työuran voi ajatella soljuvan samatahtisina siirtyminä vaiheesta toiseen (van der Heijden ym. 2008). Ikästereotypioiden on esitetty säilyvän sitkeästi itseään toteuttavan ennusteen vuoksi (esim. Greller & Stroh 2004). Ikääntyvät itsekin tunnistavat stereotypiat, mikä estää heitä tavoittelemasta uusia tehtäviä tai koulutusta sekä johtaa alisuoriutumaan uusissa työtilanteissa. Kun ikääntyvät välttelevät uusia tehtäviä ja oppimismahdollisuuksia, negatiiviset käsitykset vahvistuvat. (Buyens ym. 2008.)

Kielteisiin käsityksiin ikääntyneiden oppimisesta vaikuttaa myös yhteiskunnallisessa ja yritystason päätöksenteossa hallitseva taloustieteen näkökulma ja koulutuskeskeinen lähestymistapa oppimiseen. Esimerkiksi inhimillisen pääoman lähestymistavan ja panos-tuotos -mallin mukaan myöhäisuran työntekijöihin panostetut koulutusresurssit eivät ehdi tuottaa yrityksille ja työmarkkinoille hyötyjä samassa määrin kuin sijoittaminen nuorempien osaamiseen. (Greller 2006.) Kielteistä mielikuvaa vahvistavat lähestymistavassa kapea käsitys oppimisesta koulutuksessa tapahtuvana yksilön kehittymisenä ja yksinkertainen lineaarinen jäljellä oleviin työvuosiin perustuva laskelma oppimisen hyödyistä. Malli ei tunnista oppimista perustaltaan sosiaaliseksi, jatkuvaksi tai formaalien oppimisympäristöjen ohella työssä tapahtuvaksi, saati epälineaarisia eteenpäin kytkentöjä kansantalouteen tai yritystalouteen tuottavaksi voimaksi, mikä taas on tämän artikkelin lähtökohta.

Tutkimuksiin on kaivattu ikääntyvien potentiaalien esiintuomista sekä työhön ja oppimiseen liittyvien pyrkimysten parempaa ymmärtämistä (Schalk ym. 2010). Itseään toteuttavien ennusteiden ja negatiivisten kierteiden katkaiseminen, stereotypioiden purkaminen ja todenmukaisempien käsitysten rakentaminen on todettu tärkeiksi tehtäviksi (Buyens ym. 2009). Tässä artikkelissa puretaan stereotypioita tarkastelemalla yrittäjän myöhäisuralla oppimisen logiikkaa ja yhteiskunnallista merkitystä. Myöhäisuraa ei ajatella ikävuosiin asemoitavaksi ja sen katsotaan ulottuvan eläkeaikaiseen työskentelyyn (August 2011). Työssä oppimisen aikuiskasvatustieteelliseen perinteeseen lukeutuva tutkimus kohdennetaan työssä oppimiseen toimijuutena, osallistumisena ja muotoutuvina ammatillisina identiteetteinä (esim. Eteläpelto, Vähäsantanen, Hökkä & Paloniemi 2013). Sen keskeisimpänä taustateoriana käytetään kuitenkin systeemi- ja kompleksisuusteorioihin lukeutuvaa työurien kaaosteoriaa (Pryor & Bright 2014), jossa korostetaan oppimisen tuotosten ennakoimattomuutta ja yhteiskunnallisten vaikutusten epälineaarisuutta.

Aikuiskasvatustieteen näkökulmasta ikääntymistä on luontevaa lähestyä vähenemisen tai kutistumisen sijasta kasvuna, ”growing older” (Findsen & Formosa 2011). Lähestymistapa on päinvastainen kuin ikästereotypioiden ajatus ikääntymisestä hiipumisena ja vetäytymisenä (Greller & Stroh 2004) tai

elämänkaarilähestymistavan käsitys vääjäämättömästä laskusta keski-iän huippukohdasta eteenpäin, ”declining” (Super 1980). Onnistuneelle ikääntymiselle tärkeänä pidetään monimuotoisen työuran, ”protean career”, orientaatiota (esim. Briscoe, Hall & deMuth 2005). Siinä koko työura ajatellaan kasvuksi ja yhdistelmäksi mahdollisuuksia ja niihin varautumista (Greller & Stroh 2004). Monimuotoisen työuran orientaatiolla toimiva johdattelee itseohjautuvasti ja joustavasti työuraansa arvojensa suuntaisesti (Briscoe et al. 2005). Kasvunäkökulma on keskeinen myös hyvän vanhenemisen (successful ageing) tutkimusperinteessä, jossa ikääntymistä lähestytään aktiivisena yhteiskuntaan ja työelämään osallistumisena painottaen ikääntyneiden toimijuutta, toiminnan jatkuvuuksia ja myöhäisuran työskentelyä osana ihmisen ammatillista ja psykologista kehittymistä (Havinghurst 1961).

Tutkimus on laadullinen ja se kohdistuu yrittäjiin, koska yrittäjien yhteiskunnallinen ja institutionaalinen ympäristö sekä heihin kohdentuvat odotukset ovat myöhäisuran työskentelyyn kannustavampia eivätkä kielteiset ikästereotypiat yksiselitteisesti osu heihin (Järvensivu & von Bonsdorff 2021). Myöhäisuran yrittäjiksi määrittyivät tutkimuksessa ne, jotka vastasivat kirjoituskutsuun, jossa pyydettiin kirjoituksia ”eläköitymistä pohtineilta yrittäjiltä”. Seitsemästä kirjoittajista nuorin oli noin 50-vuotias ja vanhin yli 70-vuotias. Yrittäjiksi itsensä laskeneet kuvasivat mennyttä ja tulevaa työuraansa painottaen loppupäätä mutta he eivät kiinnittäneet pohdintojaan ikävuosiin. Tutkimuksen kuluessa myöhäisura määrittyi koko elämänmittaisen työn ja oppimisen kristallisoinnin ja eteenpäin luovuttamisen vaiheeksi.

Työssä oppiminen toimijuutena, osallistumisena ja työuralla vaihtelevina identiteetteinä

Tässä tutkimuksessa oppimisen ajatellaan ylettyvän yksilön kehityksestä yhteisöllisiin oppimisprosesseihin sekä työn, työyhteisöjen ja työelämän kehittämiseen. Oppiminen määritellään jatkuvaksi mutta intensiteetiltään vaihtelevaksi sosiaaliseksi toiminnaksi, jota tapahtuu osallistumalla yhteisöissä, työpaikoilla ja yhteiskunnassa (Wenger 1998). Se on sidoksissa kulttuuriin ja historiaan ja siksi situationaalista ja kontekstiinsa kiinnittynyttä. Se sisältää myös yhteiskunnallisten ja yhteisöllisten rakenteiden uusintamista ja muuttamista sekä yhteisön ja yhteiskunnan jäseneksi kasvamista ja identiteetin muokkausta. (Lave & Wenger 1991.) Tutkimukselle keskeisiä näkökulmia oppimiseen aukeaa toimijuuden, identiteetin ja työuran käsitteiden kautta. Myöhäisuran yrittäjät mielletään kompleksisiin sosiokulttuurisiin ympäristöihin kiinnittyneiksi tunteviksi ja toimiviksi subjekteiksi, joiden oppimista on tarpeen tutkia työuranäkökulmasta. Yrittäjät priorisoivat ja valitsevat, mikä on tulevaisuudessa tavoittelemisen arvoista. Subjektikeskeisessä sosiokulttuurisessa lähestymistavassa ammatillinen identiteetti, toimijuus ja työkäytänteet ovat tiiviisti kytköksissä. Toimijuutta tarvitaan työn muutoksissa ja ammatillisten identiteettien jatkuvassa uudelleen neuvottelussa. (Eteläpelto ym. 2013.)

Kiran ja Balkinin (2014) mukaan organisaatiotutkimuksen identiteettikirjallisuus on jaettavissa poststrukturalistiseen ja psykologiseen. Poststrukturalismissa identiteetit ymmärretään moninaisiksi, fragmentoituneiksi, prosessimaisiksi ja situationaalisiksi. Kiinnostuksen kohteena on identiteetin muotoutuminen yhteiskunnassa ja sen valtasuhteissa. Psykologinen tutkimus taas on keskittynyt mikrotason prosesseihin sekä ihmisen toimijuuteen ja mahdollisuuksiin rakentaa voimaannuttavia työidentiteettejä. Tutkijat päätyvät käsitykseen, jonka mukaan ihmisellä on yksi tai useampia eri tilanteissa aktivoituvia, preferoituja, dynaamisia työidentiteettejä. (Kira & Balkin 2014.) Näin ajatellaan myös tässä tutkimuksessa.

Työidentiteetin (work identity) ohella tutkimuksissa käytetään ammatillisen identiteetin (professional identity) käsitettä, jolla tarkoitetaan ihmisen käsitystä itsestään

ammattilaisena ja ammatillisena toimijana (esim. Eteläpelto ym. 2013; Räsänen & Trux 2012; Vähäsantanen 2015). Myös ammatillisen identiteetin on tulkittu kehittyvän ja muuntuvan sosiokulttuurisessa ja materiaalisessa kontekstissaan (Eteläpelto ym. 2013). Identiteettityötä kuvataan muutoksen ja jatkuvuuden välissä neuvotteluksi, johon ihminen päätyy erityisesti työuran siirtymissä, kuten alan- tai ammatinvaihdon (Heikkilä 2019), eläköitymisen tai yrittäjäksi ryhtymisen yhteydessä (Tomlinson & Colgan 2014), mutta myös työn muutostilanteissa (Vähäsantanen 2015). Ammatillisen identiteetin ajatellaan yleensä muotoutuvan yhdessä työssä kerrallaan. Sitä ei tavanomaisesti tarkastella postmodernin identiteettikäsityksen (esim. Gergen 1991) valossa, vaikka on todettu, että työelämän murroskohdissa ammatilliset identiteetit horjuvat tai jäävät syntymättä (Räsänen & Trux 2012). Postmodernismissa muuttuneen, hajautuneen ja moninaistuneen yhteiskunnan ajatellaan edellyttävän käsitystä identiteeteistä moninaisina tai saturoituneina minuuksina (Gergen 1991). Tässä tutkimuksessa ammatillinen identiteetti ymmärretään moninaiseksi, eli ihmisellä on useita limittäisiä ammatillisia ja muita identiteettejä, joita hän työurallaan painottaa ympäristöönsä reagoiden ja subjektiuttaan toteuttaen. Ammatillisten identiteettien välillä liikkuminen, identiteeteistä neuvotteleminen ja niiden konstruoiminen havaitaan myöhäisuran yrittäjillä hajautuneeksi ja melko joustavaksi.

Työura monimutkaisesti kehkeytyvänä ihmisen ja yhteiskunnan vuorovaikutussuhteena

Tutkimuksen käsitys työurasta ja työuratoimijuudesta noudattaa työurien kaaosteoriaa. Työurien kaaosteoriassa (Chaos Theory of Careers = CTC) ura ajatellaan ihmisen ja ympäristön välillä kehkeytyväksi vuorovaikutussuhteeksi (Pryor 2016; Järvensivu 2020). Kaaosteoria lukeutuu kompleksisuusteorioihin ja systeemiteorioihin, eli maailman ajatellaan koostuvan ennakoimattomasti muuttuvista monimutkaisista, dynaamisista, limittäisistä ja keskenään kytkeytyneistä järjestelmistä. Sen mukaan työurillaan selviytymiseen ja merkityksellisyyteen pyrkivät ihmisetkin voidaan mieltää itseorganisoituviksi järjestelmiksi, jotka ovat monin tavoin kytkeytyneitä toimintaympäristöönsä, joka taas koostuu useista toisiinsa kytkeytyneistä järjestelmistä, kuten yhteiskunnan järjestelmistä, organisaatioista ja yhteisöistä. CTC korostaa työurien kehkeytymisen monimutkaisuutta, ennakoimattomia muutoksia ja sattumien roolia. Yksi periaatteista on epälineaarisuus. Epälineaarisessa logiikassa pieni muutos alkutilassa voi aiheuttaa huomattavia seurauksia järjestelmän eri osissa, kuten perhosensiivenisku aiheuttaisi tornadon toisella puolella maailmaa (perhosvaikutus). (Pryor & Bright 2014.) Vaikka kaaosteorian mukaan yksittäisessä pisteessä tapahtumien jatko tai suunta ei ole ennustettavissa, katsottaessa kokonaisuutta voidaan havaita järjestelmien noudattavan malleja. Mallien ymmärtämisessä keskeisiä ovat attraktorit, jotka ovat järjestyksen ja stabiiliuden lähteitä kompleksisessa todellisuudessa (Frederik 1998).

CTC:ssä attraktorilla tarkoitetaan järjestelmän toimintalogiikan liikerataa, kuten ihmisen työuran virtaavuuden ja tasapainon huojuvaa balanssia (Pryor & Bright 2014). Attraktori koostaa työuraa ja oppimista yksilön, yhteisöjen ja yhteiskunnan vuorovaikutuksessa ilmentäen yksilön toimijuutta mutta sisältäen ympäristön vaikutukset. CTC:ssä olennainen on vieras attraktori. Sen logiikalla toimiva ihminen huomioi sekä ennustettavuutta että ennustamattomuutta. Hän on sekä harkitseva ja rationaalinen suunnittelija että reagoiva ja mahdollisuuksiin tarttuva. (Pryor & Bright 2014.) Attraktori johdattaa ja rajaa työuran muotoutumista. Se koostaa dynaamisia suhteita ihmisen ja hänen työnsä välillä tuottaen kiinnittymistä tiettyihin tehtäviin ja töihin sekä rajaten toisia pois. (Järvensivu 2020.) Tässä tutkimuksessa yrittäjien myöhäisurien ja niissä tapahtuvan oppimisen ajatellaan muotoutuvan vieraan

attraktorin logiikalla, jota tutkimuksessa mallinnetaan etsimällä logiikan pääperiaatteita. Attraktori jää vieraaksi sikäli, että työuraa johdatteleva ja rajaava perusta on tapauskohtaisesti ja tilanteittain niin kompleksisella logiikalla muuntautuva, että sen kehityskulkujen täydellinen hallinta tai kuvaaminen on mahdotonta.

Työurien kaaosteorian kehitystyö kärsii kompleksisuus- ja systeemiteorioiden vierastamisesta. CTC sisältää kuitenkin kaaosteoriaan nähden muitakin elementtejä ja siinä korostetaan ihmisen kykyä tarkoitukselliseen toimijuuteen (Pryor & Bright 2014). Teoriakehityksen tueksi on toivottu kvalitatiivista tutkimusta siitä, miten järjestelmien vuorovaikutussuhteet ja epälineaariset dynamiikat toimivat työurilla ja niiden muutostilanteissa (Bloch 2005; Peake & McDowall 2012) ja miten ihmisten ja yhteiskunnan väliset vuorovaikutuksen muodot kehkeytyvät (Pryor & Bright 2014). Lisätietoa kaivataan työurien epälineaarisuuksista ja eri järjestelmien välisistä takaisin- ja eteenpäin kytkennöistä, jotka joko palauttavat ja vahvistavat järjestelmän tilaa ja piirteitä (takaisinkytkentä) tai ruokkivat muutoksia (eteenpäinkytkentä). (Pryor 2016.) Tässä tutkimuksessa vieraan attraktorin logiikassa ilmenevä oppiminen nähdään keskeiseksi tavaksi tuottaa työhön ja yhteiskuntaan eteenpäin kytkentää ja epälineaarista muutosta. Identiteettejä tarkastellaan ammatillisina mutta postmodernisti tulkiten moninaisina ja fragmentoituneina. Ne ajatellaan työuran aikana muotoutuviksi keskeisiksi kytkennöiksi ja vuorovaikutuksen muodoiksi yksilön, yhteisöjen ja yhteiskunnan välillä.

Tutkimustavoite, tutkimuskysymykset ja menetelmät

Tutkimuksessa selvitetään, millaista on yrittäjien myöhäisuran oppiminen. Tutkimustavoitetta palvelevat seuraavat teoriakehyksestä johdetut tutkimuskysymykset: Millainen on yrittäjien työuraa koostavan attraktorin liikeradan logiikka, eli millaisten pääperiaatteiden ohjaamina yrittäjät muotoilevat ja kehittävät työtään myöhäisuralla? Millaisten (ammatillisten) identiteettien välityksellä yrittäjät osallistuvat työelämään ja yhteiskuntaan myöhäisurallaan?

Tutkimusaineisto kerättiin keväällä ja kesällä 2018 eläköitymistä pohtineille yrittäjille kohdennetulla kirjoituspyynnöllä. Pyyntöä levitettiin linkkinä Jyväskylän yliopiston internet-sivuille esimerkiksi Facebookissa ja Twitterissä. Suomen Yrittäjien senioriverkoston uutiskirjeessä pyyntö levisi 1500 yrittäjälle. Facebookin 30 000 jäsenen Naisyrittäjien ryhmässä pyyntö julkaistiin kahdesti. Suomen Yrittäjien internet-sivuille kirjoitettiin aihepiiristä blogi-teksti, joka levisi myös paperilehdissä. Kirjoituspyynnön muotoilu oli seuraava: ”Tutkijat kaipaavat yrittäjien näkemyksiä eläkeasioihin! Keräämme nyt tutkimustarkoitukseen omakohtaisiin kokemuksiin ja näkemyksiin perustuvia kirjoituksia eläkkeelle siirtymistä pohtivilta tai eläkkeelle jo siirtyneiltä yrittäjiltä. Kirjoittaja voi olla päätoiminen tai sivutoiminen yrittäjä millä tahansa toimialalla tai yrittäjyydestä jo luopunut eläkeläinen. Niin yksinyrittäjien kuin työnantajayrittäjienkin kokemukset ovat tutkimukselle arvokkaita.” Kirjoittajia pyydettiin kertomaan ikä, sukupuoli, perhesuhteet, yritystoiminnan päätoimisuus / sivutoimisuus, yrityksen toimiala, yrityksen mahdollinen työntekijämäärä sekä maakunta. Kirjoituksia kerrottiin käsiteltävän ja säilytettävän tunnistamattomina ilman henkilötietoja. Julkaisuissa mainittiin käytettävän esimerkkiotteita kirjoituksista, mutta otteista luvattiin poistaa tai muuttaa sellaiset tiedot, joista tutkittavat voitaisiin tunnistaa. Vastaajat allekirjoittivat kirjallisen suostumuksen tutkimukseen osallistumisesta. Jyväskylän yliopiston eettinen toimikunta on antanut tutkimukselle puoltavan lausunnon keväällä 2018.

Kirjoituspyyntöön vastasi seitsemän kirjoittajaa ja aineistoa kertyi 36 sivua. Kirjoittajat olivat 51–71-vuotiaita. Kolme heistä oli naisia ja neljä miehiä. Kirjoittajissa oli sekä yksinyrittäjiä että työnantajayrittäjinä toimivia tai toimineita, joillakin oli kummankin

tyyppistä yritystoimintaa. Toimialat vaihtelivat teollisuudesta ja kaupanalasta asiantuntijapalveluihin. Tekstit numeroitiin satunnaisessa järjestyksessä (I–VII). Aineistosta aiemmin tehdyissä tutkimuksissa yrittäjien myöhäisurien on todettu koostuvan useista limittäisistä ansainnanlähteistä, kuten yrityksistä, palkkatöistä, eläketuloista, sijoituksista ja yrityksen myyntituloista (Järvensivu & von Bonsdorff 2018). Lisäksi on todettu, että yrittäjät eivät eläköitymistä pohtiessaan puhuneet lainkaan työnteon lopettamisesta (Järvensivu & von Bonsdorff 2019).

Tutkimuksen analyysimenetelmää voi luonnehtia abduktiiviseksi sisällönanalyysiksi, eli aineiston lukemiseksi edellä esitetyn viitekehyksen valossa (Salo 2015). Aineistosta poimittiin tutkimuskysymyksiin liittyvät kohdat. Ensimmäisen tutkimuskysymyksen kohdalla etsittiin niitä pääperiaatteita ja logiikoita, joiden perusteella kirjoittajat tekivät työtään ja työuraansa koskevia ratkaisuja havainnoiden kirjoittajien pyrkimyksiä ja tavoitteita. Pääperiaatteiksi nostettiin ne, jotka löytyivät useista tai jopa kaikista kirjoituksista ja jotka muodostivat vieraaksi attraktoriksi kuvattavissa olevan toimintalogiikan mallin. Toisen kysymyksen kohdalla aineistosta etsittiin identiteettejä, jotka tiivistettiin alakategorioiksi ja edelleen yläkategorioiksi. Tehdyt ratkaisut ja tulkinnat avataan seuraavissa tutkimuskysymyksittäin etenevissä luvuissa perustellen niitä kirjoituksista poimituilla sitaateilla.

Myöhäisuran attraktori: karsinta, kehittyminen, kristallisointi ja uraperintö

Ensin tarkastellaan yrittäjien myöhäisuraa koostavaa attraktoria, eli millaisin ohjaavin pääperiaattein yrittäjät muotoilivat, johdattivat ja rajasivat työhön ja oppimiseen liittyviä valintoja. Kirjoituksista tunnistettiin seuraava attraktorin toimintalogiikka: 1) vähemmän merkityksellisten töiden poisjättäminen ja mahdollinen työnteon vähentäminen (töiden karsinta), 2) merkityksellisten tai ammatillisesti kehittävien töiden jatkaminen tai aloittaminen (kehittymisen jatkaminen), 3) uralla opitun tiivistäminen, kiteyttäminen ja hiominen (kristallisointi) sekä 4) osaamisen eteenpäin siirtäminen (uraperinnön luovuttaminen).

Myöhäisuran yrittäjät pyrkivät aktiivisesti muotoilemaan ja kehittämään työtään. Koska yrittäjille oli tyypillistä koostaa ansaintaa useista lähteistä, työn muotoilukin kohdentui tehtävätason ohella toimeksiantoihin tai työsuhteisiin. Yrittäjä saattoi jatkaa yhdessä yrityksessään sekä samanaikaisesti luopua palkkatyöstä tai toisesta yritystoiminnasta. Yrittäjät jättivät töistään pois vähemmän merkityksellisiä samalla, kun he pyrkivät säilyttämään ne, jotka kokivat merkityksellisiksi itselleen tai muille, tai jotka olivat mielekkäitä ammatillisen kehittymisen näkökulmasta. Jotkut kirjoittajista aloittivat samalla logiikalla myös uusia töitä. Samalla yrittäjät tiivistivät ja kiteyttivät töitään kehittäen itseään ja yritystään, eli ”kristallisoivat” työuran mittaan kertynyttä osaamistaan. Kristallisoiminen sai myös muotoja, joissa se oli siirrettävissä perintönä eteenpäin seuraaville asiantuntija- tai yrittäjäsukupolville. Asiantuntijatyötä tekevä kuvasi toimintalogiikkaa seuraavasti: ”Nykyiset työni ovat jatkumoa vanhoista asiantuntijatöistäni. Hallinnolliset työt, kuten ihmisten ja hankkeiden johtaminen, ovat jääneet minulta pois. Asiantuntijatöitä olen jatkanut, kuten ennenkin ja kirjoittaminen varsinkin tiedon soveltamiseksi on lisääntynyt.” (Kirjoitus V)

Ohjaavat pääperiaatteet limittyivät luoden työuran attraktorille ja siihen kiinnittyvälle oppimiselle loogisen liikeradan. Tämä näkyy edellisessä sitaatissa hallinnollisten tehtävien jättämisenä (karsiminen), oman ammattilaisuuden kehittymistä ilmentävänä asiantuntijatyön jatkamisena (kehittymisen jatkaminen) ja tähän linkittyvänä soveltavan kirjoittamisen lisääntymisenä (kristallisoiminen ja perinnön jättäminen). Sama attraktorin liikerata näkyy seuraavassa sitaatissa, jossa siteerattu linkittää karsinnan ja itsensä kehittämisen muille merkitykselliseen yrityskummin työhön

(uraperinnön jättäminen): ”Tällä hetkellä minulla on kaksi yritystä kummitettavana. Haluan edelleen kehittää itseäni ja seurata yritystoiminnan kehittymistä. Enää en halua lähteä sijoittajaksi yrityksiin enkä ammattikorkeakouluun opettamaan. Näen itse ja olen saanut siitä myös vahvistusta yrittäjiltä, että minulla on edelleen annettavaa yrittäjille, vaikka olen jo lähes seitsemänkymmentä.” (Kirjoitus III)

Positiivisen psykologian tutkimuksissa on esitetty ihmisten taipumus ”tuunata” (craft) työtä, eli painottaa kognitiivisesti ja harjoittaa ja vahvistaa konkreettisesti merkityksellisiksi koettuja työn puolia sekä yhteistyösuhteita, jotka sopivat yhteen mieluisten identiteettien kanssa. Työn kokeminen merkitykselliseksi innostaa tutkimaan ja muotoilemaan omaa ymmärrystä työstä ja työntekijyydestä. Opitaan, kehitytään ja hyvinvointi paranee. Merkitykselliseksi koettu työ energisoi ihmistä ja myönteiset tunteet saavat aikaan kukoistamiseksi nimetyn tilan, jolloin ihminen kehittyy myönteisesti kognitiivisesti ja emotionaalisesti. (Kira & Balkin 2014.) Työn tuunaaminen kuvaa osuvasti myöhäisuran toimintaa ja attraktorin liikeradan logiikkaa, tosin käsite on laajennettava kattamaan useat limittäiset ansainnan lähteet. Attraktorin liikkeestä syntyy hyviä kierteitä, jotka johdattavat myönteisesti koetulle ja merkitykselliselle myöhäisuralle, jossa työ ja osaaminen kristallisoituvat ja muotoutuvat uraperinnöiksi.

Toisaalla (Järvensivu & von Bonsdorff 2021) käytimme uraperinnön (career heritage) käsitettä viittaamaan myöhäisuran yrittäjien yhteiskunnalliseen kontribuutioon jaotellen suppeammille ja laajemmille yhteisöille jätettyjä uraperintöjä. Liiketoimintaperintö viittaa yrityskaupassa tai sukupolvenvaihdoksessa luovutettuun yritykseen, jonka yrittäjä jalostaa ennen luovuttamista tuottavaksi ja tarkoituksselliseksi. Henkisellä perinnöllä tarkoitetaan yrittäjien lupauksia eri sidosryhmille esimerkiksi siitä, miten yrityksessä toimittaisiin yrittäjän vetäytymisen jälkeenkin. Intellektuaalinen perintö viittaa osaamiseen ja asiantuntemukseen, jota myöhäisuran yrittäjät siirtävät yrityskummitoiminnassa, mentoroinnissa, luennoissaan tai kirjoittamissaan julkaisuissa. Uraperinnöin myöhäisuran yrittäjät huolehtivat yritystoiminnasta ja sidosryhmistä eläköidyttyäänkin. (Järvensivu & von Bonsdorff 2021.)

Uraperinnöt voidaan ajatella yrittäjien myöhäisuran työtä ja oppimista koostavan attraktorin yksiksi kytköksiksi työelämään ja yhteiskuntaan. Niissä merkitykselliseksi hioutunut ja kiteytetty osaaminen siirtyy aikalaisten ja jälkipolvien hyödyksi. Kaaosteoreettisesti tulkittuna uraperinnöt aiheuttavat epälineaarista muutosta. Niiden yritystasoista tai yhteiskunnallista merkitystä on vaikea ennakoida ja mitata. Myöhäisuran yrittäjä piirtyy osaavaksi ja oppivaksi työnsä arvokkaaksi kristallisoineeksi ammattilaiseksi, jolla on motivaatio jatkaa mutta myös antaa perintö. Anteliaisuuden ja halun auttaa ja hyödyttää yhteiskuntaa ja tulevia sukupolvia onkin havaittu lisääntyvän iän myötä (Kanfer & Ackerman 2004; Kooij ym. 2008).

Yrittäjien myöhäisuran moninaiset identiteetit

Toiseksi tutkimuksessa selvitettiin, millaisten (ammatillisten) identiteettien välityksellä yrittäjät olivat vuorovaikutuksessa ympäröivän yhteiskunnan kanssa ja näin oppivat ja välittävät osaamistaan eteenpäin. Aineistosta löytyi monia myöhäisuran identiteettejä. Ne koostettiin seuraaviksi identiteettien pääluokiksi: yrittäjäidentiteetit, palkansaajan ja eri alojen ammattilaisten identiteetit, sijoittajatyön identiteetit sekä eläkeläisen identiteetit.

Yrittäjien suhde eläkeläisen identiteettiin oli ristiriitainen. Kirjoituspyyntö johdatteli pohtimaan siirtymistä ansiotyöstä eläkkeelle, joten kirjoituksissa yrittäjät neuvottelivat työssäkäyvän ja eläkeläisen identiteeteistä. Itse ansaitsevan identiteetin vahvuus tekee ymmärrettäväksi, ettei eläkeläisen identiteetti mielikuvineen houkutellut. Syvimmin eläkkeellä oloa pohti aktiivinen korkeasti koulutettu kirjoittaja: ”Paitsi eläkkeelle siirtymistä

(hallinnollisena prosessina), myös eläkkeellä olemista joutuu pohtimaan. Tässäkö elämä oli ja loppuaika taistellaan omaishoitajana, sairauksien ja liikuntakyvyn huonontumisen kanssa, dementiaa vastaan tai hajamielisyyden lisääntymistä vastaan. Muisti huonontuu, keho rappeutuu ja mielekästä tekemistä on päivä päivältä vähemmän, vaikka haluaisi tehdä mielekkäitä asioita." (Kirjoitus V)

Eläkeläisyys avaa toki monia työelämän ulkopuolisia mahdollisuuksia ja identiteettejä, joiden yhteiskunnallista merkitystä tuotiin samassa kirjoituksessa (V) esiin: "Eläkkeellä olevilla on tärkeitä yhteiskunnallisia tehtäviä, joihin kuuluvat esimerkiksi lastenlasten hoito, omaishoitajuus, yhdistysten toiminnan pyörittäminen, vapaaehtoistehtävät, hyväntekeväisyys ja monet muut sellaiset asiat, joita yhteiskunta ei syystä tai toisesta pysty hoitamaan." Tavanomaisempaa oli kuitenkin rakentaa rajaa eläkeläisidentiteettiin. Seitsemääkymmentä lähentyvän miehen kirjoitus (Kirjoitus III) oli jopa otsikoitu: "Kerran yrittäjä, aina yrittäjä". Samanikäisen naisen kirjoitus taas oli otsikoitu "Monimutkainen eläköityminen" ja se alkoi "Eläköityminen on paljon työläämpää kuin työllistyminen konsanaan." (Kirjoitus VI) Nämä kuvaavat työteliäiden yrittäjien vaikeutta sovittautua eläkeläisen identiteettiin.

Aiemmin havaitsimme (Järvensivu & von Bonsdorff 2019), että myöhäisuran yrittäjille eläköityminen ei määrittynyt työnteon lopettamiseksi, mikä on palkansaajien kohdalla kenties tavanomaisin tapa ymmärtää eläköityminen (Denton & Spencer 2009). Myöhäisuran yrittäjät käyttivät omia kriteerejään: aiemmin työuran varrella kerrytettyjen sijoitusten ja etuuksien käyttöön ottaminen, eläke-etuuksien hakeminen (ml. yrittäjäeläke ja vapaaehtoiset eläketurvat), työnteon vähentäminen, pääasiallisen työnteon muodon tai päätyön vaihtaminen, yrityksestä luopuminen, tarpeettomaksi tai jopa yritykselle haitalliseksi tuleminen sekä terveyden heikentyminen. (Järvensivu & von Bonsdorff 2021.) Työnteon lopettamisajatusten puuttuminen näkyi hankaluudessa sovittautua työnteon lopettaneeksi määrittyneeseen eläkeläisidentiteettiin. Lopettamisen sijasta yrittäjät korostivat mielekkäissä tehtävissä jatkamista, mikä sopii yhteen hyvän vanhenemisen tutkimusperinteen ja toimintojen jatkuvuutta painottavien lähestymistapojen kanssa (Havinghurst 1961; Atchley 1971).

Myöhäisuran yrittäjille oli tavanomaista useiden ammatillisten identiteettien yhtäaikainen tai limittäinen esiintyminen. Identiteettejä vaihdettiin edellä esitetyn työuraa koostavan attraktorin logiikan ja liikeradan mukaisesti. Yrittäjäidentiteettikin jakautui perheyrittäjän, ammatinharjoittajan, toiminimiyrittäjän, osakeyhtiöyrittäjän, työnantajayrittäjän, maa- ja metsätalousyrittäjän, "kimppayrittäjän" ja kasvuyrittäjän identiteetteihin. Yrittäjällä saattoi olla samanaikaisesti useita yrittäjäidentiteettejä, kuten yrityksensä sukupolvenvaihdoksella siirtäneen tapaus osoittaa: "Toinen esimerkki omasta elämästäni. Tämän yrityksen kohdalla aikomus oli alun perinkin saada yritys jaloilleen ja sen jälkeen myydä koko toiminta." (Kirjoitus VI) Yrityksen perustaminen, kannattavaksi saattaminen ja myynti kuvaavat erilaista yrittäjyyttä kuin samaisen kirjoittajan yhtä aikaa toisessa yrityksessään omaksuma perheyrittäjyys. Siinä keskeistä oli pitkäkestoisuus ja yrityksen siirtäminen seuraavalle sukupolvelle, mikä mahdollisti yrittäjälle tärkeän työnteon jatkamisen. Molemmissa näkyi liiketoimintaperinnön jättämiseen tähtäävä myöhäisuran attraktorin liikerata: yritys pyrittiin kristallisoimaan kannattavaksi ennen eteenpäin luovuttamista. Osa kirjoittajista taas tähtäsi intellektuaalisen perinnön jättämiseen. Tämä oli tavanomaista asiantuntijayrittäjyydessä, jossa yritys ja sen liiketoiminta olivat vahvasti sidoksissa yrittäjään. Kirjoittajia ei kuitenkaan ollut mahdollista luokitella uraperintötyypin perusteella, sillä kirjoittajalla saattoi olla erilaisia yrittäjyyksiä, kuten asiantuntijuuteen perustuvaa itsensätyöllistämistä ja laajaa työnantaja- tai kimppayrittäjyyttä. Yrittäjät jättivät myöhäisurallaan useanlaisia uraperintöjä.

Yrittäjyyden ohella lähes jokainen kirjoittaja mainitsi palkkatyön. Yrityksen myynnin myötä eläköitynyt noin seitsemänkymmentävuotias

kirjoitti: ”Pari vuotta yrityksen myynnin jälkeen menin naapurikunnassa sijaitsevaan vastaavan alan yritykseen ”kesäpojaksi”.” (Kirjoitus II) Aiemmin päätoimisena palkkatyöntekijänä ja sivutoimisesti toiminimiyrittäjänä sekä maa- ja metsätalousyrittäjänä toiminut taas kuvasi palkkatyöstä eläköitymisen jälkeistä tilannettaan: ”Minun on vaikea eritellä pääja sivutoimisuuttani, mutta eniten päätoiminen taidan olla toiminimeni kautta.” (Kirjoitus V) Toiminimen kautta kirjoittajalle avautui maa- ja metsätalousyrittäjän identiteetin oheen useita ammatillisia identiteettejä. Koska monet kirjoittajat toimivat eri työnteon sopimussuhteiden ohella myös eri ammateissa, ammatillinen identiteetti hajautui myöhäisuran yrittäjillä yhtäaikaisiksi tai limittäisiksi ammatillisiksi identiteeteiksi, joihin kirjoittajat liittyivät joustavasti vaihdellen ja painopisteitä muutellen edellä kuvatun työuraa koostavan attraktorin logiikalla. Samalla he oppivat ja jakoivat osaamistaan useissa ammatillisissa yhteisöissä ja käytännöissä (ks. Wenger 1998).

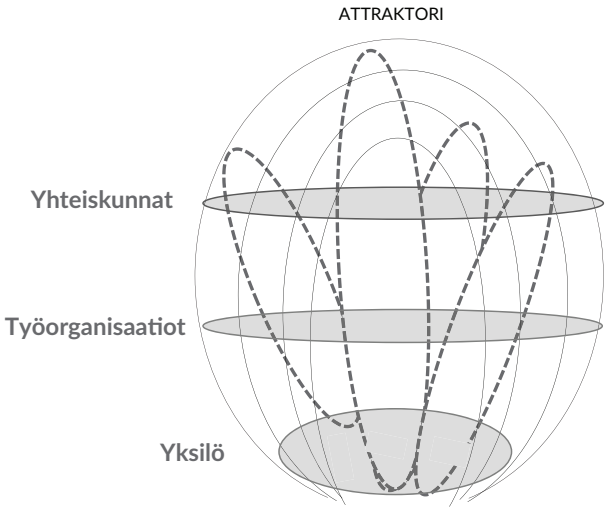
Yrittäjäidentiteeteistä erilliseksi voidaan tulkita sijoittajan identiteetti, joka puolestaan hajautui asuntosijoittajaksi, osakesijoittajaksi, vakuutussijoittajaksi ja ”enkelisijoittajaksi”. Seuraava sitaatti kuvaa sijoittajaidentiteetin moninaisuutta: ”Olen aina maksanut lakisääteistä eläkemaksua vain minimin verran, jonka lisäksi minulla on vapaaehtoinen eläkevakuutus. Lisäksi olen käyttänyt yritystoiminnasta saatuja tuloja asuntosijoittamiseen.” (Kirjoitus I) Pääomatuloja tuottavaa sijoittamista ei ole tapana määritellä työksi. Tässä tutkimuksessa on kuitenkin menetelty näin, koska sivutoiminen sijoittaminen oli keskeinen osa monen yrittäjän turvaa. Se edellyttää asiantuntemusta ja tuottaa ammatilliseksi tulkittavissa olevan identiteetin verkostoineen. Sivutoimisen sijoittamisen suosion ja sijoittamisesta käytävän keskustelun lisääntyminen myös puoltavat sijoittajatyön tarkastelua työelämäntutkimuksissa.

Sijoittajatyöllä oli merkittävä rooli myöhäisuran attraktorin liikeradalla. Yksi yrittäjien eläköitymiskriteeri oli varallisuuden tai sijoitusten varassa elämään siirtyminen (Järvensivu & von Bonsdorff 2021). Myöhäisuralla sijoittajatyön painopiste siirtyi varallisuuden kerryttämisestä sijoitustuotoista nauttimiseen. Muutos tuki myöhäisuran toimintalogiikkaa. Työntekoa saattoi vähentää ja keskittyä merkitykselliseen ja uraperinnön kristallisoimiseen. Sama vaikutus oli eläke-etuuksien nostamiseen siirtymisellä. Näin myöhäisuran identiteettien ja niiden painopisteiden muutokset kytkeytyvät myöhäisuran attraktorin liikerataan: osa ammatillisista identiteeteistä vahvistuu, jotkin muokkaantuvat ja jotkin jäävät pois.

Moninaisten identiteettien kautta myöhäisuran yrittäjillä on paljon kytkentöjä yhteiskuntaan. Kirjoittajat yhdistelivät työn, ansainnan ja aktiivisen eläkeläisen identiteettejä. Monet identiteetit mahdollistavat monipuolista oppimista, kehittymistä ja kehittämistä, mikä tarkoittaa merkittäviä mutta vaikeasti laskettavia yhteiskunnallisia kontribuutioita. Kuvio 1 tiivistää kehyksen, jossa yrittäjien myöhäisuran oppiminen tapahtuu.

Pohdinta, johtopäätökset ja jatkotutkimustarpeet

Tutkimuksessa vastattiin tarpeeseen ymmärtää paremmin ikääntyvien potentiaaleja ja oppimista (Schalk ym. 2010) osoittamalla aikuiskasvatustieteellisen työssä ja työuralla oppimisen tutkimuksen lähtökohdista, miten monin oppimista mahdollistavin tavoin yrittäjät rakentavat myöhäisuraansa ja ovat kytköksissä ympäristöönsä, ja miten vaikea on arvioida myöhäisuran merkitystä yhteiskunnalle monipuoliseksi osoittautuneen oppimisen ja syntyvien epälineaarisuuksien vuoksi. Tarkastelussa myöhäisuralla oppiminen osoittautui merkittäväksi niin ihmisen kuin yhteiskunnan näkökulmasta, toisin kuin kielteiset ikästereotypiat (esim. Buyens ym. 2009; Greller & Stroh 2004), ekonomistinen inhimillisen pääoman panos-tuotos –malli (Greller 2006) sekä vähenemistä ja hiipumista korostavat ja uran lineaariseksi esittävät työurakäsitykset (Super 1980) johtavat ajattelemaan.



= Myöhäisuran identiteetit (yrittäjä, palkkatyöntekijä, sijoittaja, eläkeläinen)

= Attraktori (karsinta, kehittymisen jatkaminen, kristallisointi, uraperinnön luovuttaminen)

KUVIO 1. Yrittäjien myöhäisuran oppimisen kehys.

Tutkimuksessa analysoitiin oppimista osallistumisena yrittäjien myöhäisuraa koostavan ja heidän toimijuuttaan ilmentävän attraktorin sekä yrittäjää sosiaaliseen ympäristöönsä kytkevien ammatillisten ja muiden identiteettien näkökulmista. Työurien kaaosteoriaa (Pryor & Bright 2014) soveltamalla tutkimuksessa tunnistettiin pääperiaatteet, jotka ohjailivat yrittäjien myöhäisuran attraktorin liikerataa ja oppimista sosiaalisissa ympäristöissä muodostaen mallin. Pääperiaatteet olivat 1) töiden karsinta, 2) kehittymisen jatkaminen, 3) työuralla opitun kristallisointi sekä 4) kristallisoitujen uraperintöjen luovuttaminen eteenpäin. Attraktorin logiikka ilmentää jatkuvaa oppimista. Se muistuttaa monimuotoisen työuran orientaatiota, jossa ihminen johdattelee itseohjautuvasti ja joustavasti työuraansa arvojensa suuntaisesti (Briscoe & Hall 2005). Niin ikään se ilmentää työn tuunaamista (esim. Kira & Balkin 2014) ja hyvää vanhenemista (Havinghurst 1961). Kristallisoituvasta työstä ja oppimisesta syntyviä monia uraperintöjä (Järvensivu & von Bonsdorff 2021) voidaan pitää myöhäisuran yrittäjien elämänmittaiseen oppimiseen pohjaavina kontribuutioina työelämään.

Myöhäisuran yrittäjien työuraa koostavan attraktorin liikerata kehkeytyy useiden yrittäjiä sosiaalisiin ympäristöihin kytkevien identiteettien ja niissä tapahtuvien painopisteiden muutosten kautta. Yrittäjät muotoilevat identiteettejään aktiivisesti attraktorin periaatteita soveltaen. Aineistosta tunnistettiin yrittäjäidentiteetit, palkansaajan identiteetit ja eri alojen ammattilaisten identiteetit, sijoittajaidentiteetit sekä eläkeläisidentiteetit, jotka jakautuivat edelleen alaluokkiin. Näistä monia voidaan pitää ammatillisina identiteetteinä. Myös sijoittaminen laskettiin tutkimuksessa työksi ja ammatillisen identiteetin lähteeksi huomioiden työelämän muutoskirjallisuudessa tunnistettu tarve määritellä työtä uudelleen (Gratton 2011). Tutkimuksessa havaittiin myöhäisuran yrittäjien kiinnittyvän yhtäaikaisesti ja limittäisesti useisiin (ammatillisiin) identiteetteihin.

Havainto puoltaa postmodernin identiteettikäsityksen (esim. Gergen 1991) hyödyntämistä ammatillisen identiteetin (Eteläpelto ym. 2013) tutkimuksissa, jotta huomioitaisiin sekä mahdolliset samanaikaiset ammatilliset identiteetit, että tapaukset, joissa ihminen siirtää painopistettä joustavasti erilaisten identiteettien välillä yhdistäen ja painottaen niitä omanlaisikseen kombinaatioiksi (Järvensivu 2020). Postmodernit ammatilliset identiteetit ja niihin kytkeytyvä toimijuus avaavat laajoja työssä oppimisen mahdollisuuksia sekä väyliä tiedon leviämiselle sosiaalisten kontekstien, kuten yritysten, välillä. Löydetyt moninaiset identiteetit viittaavat myöhäisuran yrittäjien ja heidän oppimisensa yhteiskunnallisen merkityksen olevan huomattava.

Tutkimus lisäsi työurien kaaosteoriassa kaivattua ymmärrystä työuran ja sen ympäristön välisistä kytkennöistä sekä järjestelmien epälineaarisista eteenpäinkytkennöistä (Pryor 2016). Myöhäisuran yrittäjien oppimiseen sisältyvät voimat saavat aikaan systeemisiä eteenpäinkytkentöjä niin yritysten kuin yhteiskunnankin tasolla työuraa johdattavan attraktorin liikerataan perustuen muodostuvista eteenpäin luovutettavista kristallisoiduista uraperinnöistä sekä niistä moninaisista (ammatillisista) identiteeteistä, jotka kytkevät työuraansa rakentavia yrittäjiä erilaisiin yhteisöihin ja yhteiskuntaan. Tulevissa tutkimuksissa on tarkistettava kuvaa palkansaajien osalta, sillä heidän myöhäisuran attraktorinsa liikerataa rajaavat ja johdattavat erilaiset instituutiot ja sosiaaliset odotukset.

Tulokset havainnollistavat tarpeen tarkastella myöhäisuralla oppimista ja yhteiskuntaan kontribuoimista huomioiden elämänaikainen oppiminen ja sen myöhäisuralla tapahtuva kristallisointi ja eteenpäin luovuttaminen sekä epälineaarisia muutoksia aiheuttavat moninaiset kytkennät yksilöiden ja yhteisöjen välillä. Myöhäisuran yhteiskunnallinen merkitys on tunnistettu toistaiseksi heikosti keskityttäessä kasvun sijasta heikkenemiseen ja vetäytymiseen ja työssä oppimisen sijasta formaaliin koulutukseen. Tutkimuksen perusteella olisi suositeltavaa kehittää yhteiskuntapolitiikkaa ja henkilöstöpolitiikkaa mahdollistamaan osaamisen kehittämistä, kristallisointia ja eteenpäin luovuttamista sekä erilaisia identiteettiyhdistelmiä myöhäisuralla. Tämä korostuu asiantuntijatyön lisääntyessä. Esimerkiksi vuoden 2017 eläkeuudistukseen kuuluva osittainen varhennettu vanhuuseläke tarjoaisi tähän mahdollisuuksia. Se muistuttaa mallia, jolla myöhäisuran yrittäjät pyrkivät toimimaan, tarjoamalla tehtävien karsimisen mahdollistavaa taloudellista turvaa mutta kannustamalla työnteon jatkamiseen. Eläkkeen ehdoissa voisi velvoittaa tietoiseen uraperinnön kehittämiseen. Vastaavasti työttömyysturvan lisäpäivien poistamiseen liittyvä muutosturvapaketti avaisi tulevaisuudessa väylän tämänkaltaiselle toiminnalle. Samalla kielteiset ikästereotypiat parhaimmillaan korvautuisivat arvostavilla mielikuvilla, mikä saisi aikaan positiivisia kierteitä ja kehiä niin yksilöille ja yrityksille kuin kansantaloudellekin.

Eettisestä näkökulmasta tutkimus johtaa pohtimaan arvostamista, tunnustamista ja tutkijan valtaa. Kysymyksenasettelu, teoreettiset ja metodiset valinnat vaikuttavat kuvaan, joka myöhäisuran oppimisesta ja sen merkityksestä syntyy. Erityisesti Raija Julkunen (2008) toi suomalaiseen keskusteluun työelämän tunnustusvajeen ja siitä syntyvät epämukavuuden kokemukset. Myöhäisuralla on kielteisten ikästereotypioiden vuoksi perusteita kokea tunnustusvajetta, mikä erityisesti puoltaa osaamisen ja oppimisen tunnustavia ja tunnistavia tutkimusasetelmia. Vastaavasti edistettäessä jatkuvaa oppimista ja työurien pidentämistä olisi eettisestäkin näkökulmasta perusteltua rakentaa toimenpiteet ennemmin arvostukselle ja tunnustamiselle kuin kielteisiä ikästereotypioita ja itseään toteuttavia ennusteita uusintaville lähtökohdille. Jälkimmäisissä ilmaistaan huolta ikääntyvien vähäisestä koulutukseen osallistumisesta tai heikosta motivaatiosta säilyttää työmarkkina-arvo. Ensin mainituissa taas pohditaan keinoja tukea uraperintöjen kehittämistä ja moninaisia identiteettejä.

Tutkimusta rajoittaa valikoituneisuus. Yrittäjille kohdennettuun kirjoituspyyntöön vastanneet ovat todennäköisesti aktiivisia, ja yrittäjien on todettu haluavan jatkaa työtä palkansaajia pidempään (Nivalainen & Tenhunen 2019). Rakennettua viitekehystä olisikin tarkennettava soveltamalla sitä erilaisiin aineistoihin ja esimerkiksi palkkatyöntekijöiden tutkimuksiin. Tutkimuksissa olisi myös tarkennettava, millaisissa ammateissa, työnteon muodoissa ja uravaiheissa useiksi ammateiksi fragmentoituneen ammatillisen identiteetin käsitteellä olisi sovellusarvoa ja milloin identiteettien välillä liikkuminen onnistuu joustavasti. Tutkimuksissa olisi laajennettava ymmärrystä ammattilaisuudesta kattamaan moninaisia identiteettejä, joita ihmisillä on monimuotoisen ansiotyön (Bamberry & Campbell 2012) ja sijoittamisen lisääntyessä. Jatkossa myöhäisuralla olevien osaamispanostusten ja oppimisen arviointia ei tulisi redusoida lineaarisiin malleihin, jotka johtavat kielteisiin stereotypioihin, huonoihin kierteisiin (Buyens ym., 2009) ja myöhäisuran potentiaalin hukkaamiseen. Suositeltavaa olisi sen sijaan mahdollistaa myöhäisurien oppimista monipuolisesti niin yrityksissä kuin yhteiskuntapolitiikassa huomioiden panosten takaisinmaksun moninaisuus ja epälineaarisuus.

Lähteet

Atchley, R. C. 1971. Retirement and leisure participation: Continuity or crisis? Gerontologist, 11, 13–17.

August, R.A. 2011. Women's later life career development: Looking through the lens of the kaleidoscope career model. Journal of Career Development 38 (3), 208–236. DOI: 10.1177/0894845310362221

Bamberry, L. & Campbell, I. 2012. Multiple job holders in Australia: Motives and personal impact. Australian Bulletin of Labour 38 (4), pp. 293–314. <https://search.informit.com.au/documentSummary;dn=078410099069381;res=IELBUS> ISSN: 0311-6336. Luettu 7.7.2019.

Bloch, D. P. 2005. Complexity, chaos, and nonlinear dynamics: A new perspective on career development theory. The Career Development Quarterly 53, 194–207. DOI:10.1002/j.2161-0045.2005.tb00990.x

Briscoe, J.P.; Hall, D.T. & Frautschy DeMuth, R.L. 2005. Protean and boundaryless careers: An empirical exploration. Journal of Vocational Behavior, 69 (1), 30–47.

Buyens, D., Van Dijk, H., Dewilde, T. & De Vos, A. 2009. The aging workforce: perceptions of career ending. Journal of Managerial Psychology 24 (2), 102–117. DOI: 10.1108/02683940910928838

Denton, F.T. and Spencer, B.G. 2009, What is retirement? A review and assessment of alternative concepts and measures, Canadian Journal on Aging 28 (1), 63–79.

Eteläpelto, A., Vähäsantanen, K., Hökkä, P. & Paloniemi, S. 2013. What is agency? Conceptualizing professional agency at work. Educational Research Review, 10, 45–65. DOI: 10.1016/j.edurev.2013.05.001

Frederick, William C. 1998. Creatures, Corporations, Communities, Chaos, Complexity: A Naturological View of the Corporate Social Role. Business Society, 37 (4), 358–389.

Findsen, B. & Formosa, M. 2011. Lifelong learning in later life: A handbook on older adult learning. Rotterdam: Sense Publishers.

Gergen, K.J. 1991. The saturated self: dilemmas of identity in contemporary life. New York: Basic Books.

Gratton, L. 2011. The Shift. The future of work is already here. London: Collins.

Greller, M.M. 2006. Hours invested in professional development during late career as a function of career motivation and satisfaction. Career Development International 11 (6), 544–599. DOI: 10.1108/13620430610692944

Greller, M.M. & Stroh, L.K. 2004. Making the most of "Late-Career" for employers and workers themselves: Becoming elders not relics. Organizational Dynamics 33 (2), 202–214. DOI: 10.1016/j.orgdyn.2004.01.007

Havinghurst , R. J. 1961. Successful aging. The Gerontologist. 1, 8–13. DOI:10.1093/geront/1.1.8

Heikkilä, M. 2019. Alanvaihto ja ammatillisen identiteetin muutos ruumiillisina tiloina ja tuntemuksina. Aikuiskasvatus 39 (1). DOI: 10.33336/aik.80228

van der Heijden, B.I.J.M., B., Schalk, R. & van Veldhoven 2008. Ageing and careers: European research on long-term career development and early retirement. Career Development International 13 (2), 85–94. DOI: 10.1108/13620430810860512

Jatkuvan oppimisen indikaattorit. Tausta-ainestoa jatkuvan oppimisen parlamentaarisen uudistuksen linjauksiin. 17.12.2020. https://minedu.fi/hanke?tunnus=OKM033:00/2019 (luettu 15.1.2021.)

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

Järvensivu, A. 2020. Multiple jobholders and workplace learning – Understanding strange attractor careers. Journal of Workplace Learning 32 (7), 501–512 DOI: 10.1108/JWL-04-2020-0051

Järvensivu, A. & von Bonsdorff, M. 2018. Yrittäjien eläköitymisprosessien moninaisuus – siirtymisprosessin dynaamisuus ja operationalisointi. Työpoliittinen aikakauskirja 4, 35–47.

Järvensivu, A. & von Bonsdorff, M. (2019) Yrittäjien eläköityminen yrittäjien itsensä määrittelemänä. Teoksessa Tammelin, Mia & Otonkorpi-Lehtoranta, Katri (toim.)

Työelämän tutkimuspäivät 2018: Kestävä tuottavuus ja inhimillinen työelämä. Työelämän tutkimuskeskus Työelämän tutkimuspäivien konferenssijulkaisuja 7/2019, 56–64.

Järvensivu, A. & von Bonsdorff, M. E. 2021. "Once an entrepreneur, always an entrepreneur" positioning analysis of written narratives, Qualitative Research in Organizations and Management, Vol. ahead-of-print No. ahead-of-print. https://doi.org/10.1108/QROM-03-2020-1900

Kanfer, R. & Ackerman, P. 2004. Aging, adult development, and work motivation. Academy of Management Review 29 (3), 440–458. DOI: 10.5465/amr.2004.13670969

Kira, M. & Balkin, D. 2014. Interactions between work and identities: Thriving, withering, or redefining the self? Human Resource Management Review 24, 131–143. DOI: 10.1016/j.hrmr.2013.10.001

Kooij, D., de Lange, A., Jansen, P. & Dikkers, J. 2008. Older workers' motivation to continue to work: five meanings of age: A conceptual review, Journal of Managerial Psychology 23 (4), 364–394. DOI: 10.1108/02683940810869015

Lave, J. & Wenger, E. 1991. Situated learning. Legitimate peripheral participation. Cambrige: Cambridge University Press.

Nivalainen, S. & Tenhunen, S. 2019. Yrittäjien eläkeaikeet – työolojen ja eläketurvan merkitys. Eläketurvakeskuksen tutkimuksia 01/2019.

Peake, S. & McDowall, A. 2012. A narrative analysis of career transition themes and outcomes using chaos theory as a guiding metaphor. British Journal of Guidance and Counselling 40 (4), 395–410. DOI: 10.1080/03069885.2012.704350

Pryor, R. 2016. Applying chaos theory to work: The chaos theory of careers. International Journal of Mathematics, Game Theory and Algebra 25 (4), 369–382. https://search.proquest.com/docview/1931512703/fulltext/44D3F04D436544A8PQ/1?accountid=11774. Luettu 11.8.2019.

Pryor, R. & Bright, J. 2014. The Chaos Theory of Careers (CTC): Ten years on and only just begun. Australian Journal of Career Development 23 (1), 4–12. DOI:10.1177/1038416213518506

Räsänen, K. & Trux, M-L. 2012. Työkirja. Ammattilaisen paluu. Helsinki: Kansanvalistusseura.

Salo, U-M. 2015. Simsalabim, sisällönanalyysi ja koodaamisen haasteet. Teoksessa Aaltonen, S. & Högbacka, R (toim.) Umpikujasta oivallukseen. Refleksiivisyys empiirisessä tutkimuksessa. Tampere: Tampere University Press, 166–190.

Schalk, R., van Veldhoven, M., de Lange, A.H., De Witte, H., Kraus, K., Stamov-Rossnagel, C., Tordera, N., van der Heijden, b., Zappalá, S., Bal, M., Bertrand, F., Claes, r., Crego, A., Dorenbosch, L., de Jonge, J., Desmette, D., Gellert, F.J., Hansez, I., Iller, C., Kooij, D., Kuipers, B., Linkola, P., van den Broeck, A, van der Schoot, E. & Zacher, H. 2010. Moving European research on work and ageing forward: Overview and agenda. European Journal of Work and Organizational Psychology 19 (1), pp. 76–101. DOI: 10.1080/13594320802674629

Super, D.E. 1980. A life-span, life-stage approach to career development. Journal of Vocational Behavior, 16, 282–298. DOI: 10.1016/0001-8791(80)90056-1

Tomlinson, F. & Colgan, F. 2014. Negotiating the self between past and present: Narratives of older women moving towards self-employment. Organization Studies 35 (1), 1655–1675. DOI: 10.1177/0170840614550734

Vähäsantanen, K. 2015. Professional agency in the stream of change: Understanding educational change and teachers´ professional identities. Teaching and Teacher Education 47, 1–12. DOI: 10.1016/j.tate.2014.11.006

Wenger, E. 1998. Communities of practice. Learning, meaning and identity. Cambridge: Cambridge University Press.

– –

Tämä käsikirjoitus on valmistunut Suomen Akatemian rahoituksen turvin (n:o 345047, 345034, 326992 ja 335539).

Saapunut toimitukseen 17.12.2019
Hyväksytty julkaistavaksi 31.3.2021