



LAUREA
AMMATTIKORKEAKOULU
Yhdessä enemmän

Osaamisen kehittämisen haasteet, esteet ja kannusteet työuran keskivaiheen muutostilanteissa

Törmälä-Rantala, Päivi

2017 Laurea



LAUREA
AMMATTIKORKEAKOULU
Yhdessä enemmän

Laurea-ammattikorkeakoulu

Osaamisen kehittämisen haasteet, esteet ja kannusteet työuran keskivaiheen muutostilanteissa

Päivi Törmälä-Rantala
Liiketalous
Opinnäytetyö
Helmikuu, 2017

Päivi Törmälä-Rantala

Osaamisen kehittämisen haasteet, esteet ja kannusteet uran puolivälissä

Vuosi 2017 Sivumäärä 59

Työn tavoitteena oli tutkia osaamisen kehittämisen haasteita, esteitä ja kannusteita työuran puolivälissä. Tutkimuksessa selvitettiin, miksi toinen opiskelee ja koulutuksen avulla muuttaa työtilannettaan aktiivisesti, kun taas toinen jättää osaamisensa kehittämisen ja jämähtää samaan työtehtävään vuosiksi. Kartoitus toimi taustatietona Työterveyslaitoksen Taidot työhön -hankkeeseen. Hanke toteutetaan interventiona, ja siinä opastetaan ja kannustetaan ihmisiä parantamaan työllistymiskykyään uran muutostilanteissa.

Ilmiötä tutkittiin teemahaastatteluilla, yksilön näkökulmasta. Haastateltavina oli insinöörejä ja tradenomeja. Suurimmat esteet opiskelulle olivat perheen ja työn kuormitus ja motivaation puuttuminen silloin, kun ihminen on vielä työelämässä. Vasta irtisanominen sai kiinnostumaan koulutuksesta. Merkittävä este osaamisen kehittämiseksi oli se, ettei hän tiennyt mitä opiskelisi ja missä. Moni luuli, että opiskelu on kallista ja aikaa vievää. Työpaikalla ei kukaan tiennyt miten opintoihin haetaan ja mitä se maksaa. Työnantaja ei mainostanut opintopaikkaa.

Johtopäätöksenä todettiin, että jatkokoulutustarjonnassa on puutteita. Ammattikorkeakoulujen tulisi räätälöidä työssäkäyville lisää työn ohella suoritettavia lyhempiä opintojaksoja, joita insinöörit ja tradenomit voisivat suorittaa omalta toimialaltaan. Insinööri- ja tradenomi-liitto voisivat toimia ohjaavina eliminä. Viranomaisten tulisi tehdä opiskelu niin helpoksi, ettei se jää toteuttamatta siksi, ettei tiedetä missä ja miten opiskelua voisi suorittaa. Koulutusosaaminen tulisi keskittää neuvoville asiamiehille siten, ettei jokaisen tarvitse itse käyttää tunteja opintomahdollisuuksien kartoittamiseen.

Elinikäisen oppimisen mahdollistavia toimenpiteitä tulisi Suomessa edelleen kehittää. Opiskelu ja jatkokoulutus tulisi mahdollistaa uran kaikissa vaiheissa ja ihmiset tulisi saada motivoitumaan. Yhdellä koulutuksella ei selviä nopeasti muuttuvassa työelämässä. Opiskelumotivaatioon tulisi panostaa työpaikoilla. Työuupumuksessa olevat ihmiset eivät tarpeeksi ymmärrä, että koulutus olisi tärkeää juuri heille. Opiskelu lisää työn imua ja työntekijän hyvinvointia. Motivoitunut ihminen opiskelee hyvällä draivilla ja saa siitä energiaa työhönsä.

Asiasanat: Osaamisen kehittäminen, elinikäinen oppiminen, urakaari, urakehitys, jatkokoulutus

Törmälä-Rantala, Päivi

Barriers, challenges and incentives of knowledge development in the midpoint of the career

Year	2017	Pages	59
------	------	-------	----

The aim of this study was to find out the main barriers, challenges and incentives experienced by participants of adult education in the midpoint of their careers. The research group consisted of engineers and bachelors of business, age 40+, with the average age being 44.1 years old. The results of the study will be used as background information for a project "Skills, Education and the Future of Work" run by the Finnish Institute of Occupational Health. The aim of the project is to help employees to improve and enhance their competences in the middle of their work career.

According to the results of the research, the main barriers to postgraduate studies and education were exhaustion and stress caused by a combination of work and family commitments. People also did not know what to study or where. They did not want to use their own money for knowledge development and were worried about their financial situation getting worse while studying. Some of the respondents were constantly taking care of developing themselves, but in those cases, there were no family or children to worry about. Some studied to get a promotion or better job. However, the main push factor for further studies seemed to be unemployment or fear of it.

The importance of life long education has been recognized and supported by Finnish Government since 1996. People are encouraged to educate and develop themselves throughout the life span. Learning can take place at schools and in other environments than educational institutions. It is felt that a person cannot manage with only one degree throughout his/her career, which lasts 40 years on the average.

The need for new skills and knowledge arises due to changing work life, technology and career opportunities or personal interests. An educated person has a better ability to be re-employed in the case of redundancies. Lifelong learning also gives healthy self-esteem, leads to self-satisfaction and increases happiness in life. Procedures to enable lifelong education still needs developing in Finland. This aim should be achieved in collaboration with the government, employers and unions.

Keywords: Lifelong education, learning, career

Sisällys

1	Johdanto.....	6
1.1	Työn taustaa	6
1.2	Tutkimuksen tavoitteet	8
1.3	Tutkimuksen rajaus ja keskeiset käsitteet	8
2	Osaamisen kehittäminen.....	9
2.1	Koulutus ja elinikäinen oppiminen	9
2.2	Työssäoppiminen	14
2.3	län vaikutukset oppimiseen	15
2.4	Rahoitus.....	16
3	Työoura.....	17
3.1	Elämänkaari ja näkemyksiä työkään	17
3.2	Työn merkitys.....	20
3.3	Työn kuormittavuus.....	22
3.4	Työn imu	24
4	Tutkimuksen aineisto ja tutkimuksen toteuttaminen	26
4.1	Haastateltavat	27
4.2	Toteutus ja analysointi	28
5	Tutkimustulokset.....	29
5.1	Osaamisen kehittäminen.....	29
5.2	Haasteet ja esteet osaamisen kehittämislle	32
5.3	Kannusteet osaamisen kehittämislle	36
5.4	Työelämän muutostilanteet	36
5.5	Tuleva työoura ja ammatilliset tavoitteet	38
5.6	Kokeneiden neuvoja nuoremmille.....	40
5.7	Yhteenveto haastatteluista.....	41
6	Johtopäätökset ja kehitysehdotukset	42
6.1	Uranhallintaan tarvitaan laadukasta ohjausta	43
6.2	Opintoneuvontaa ja uudenlaisia täydennyskoulutusmahdollisuuksia	45
6.3	Motivaation löytymiseen tarvitaan tukea	47
6.4	Helpotusta työn ja perheen kuormittavuuteen	48
6.5	Jatkotutkimusaiheita	50
6.6	Loppusanat	51
	Lähteet	52
	Kuviot..	55
	Taulukot	56
	Liitteet.....	57

1 Johdanto

Oppiminen on elämänmittainen prosessi. Tarvitsemme monenlaisia tietoja, taitoja ja kykyjä saadaksemme opiskelupaikan ja sitten työpaikan. Työssä haluamme ansaita mielenkiintoisia työtehtäviä, ehkäpä ylennyksiä, ja myöhemmin taidot auttavat meitä säilyttämään työpaikkamme työuramme loppuun asti. Oppiminen on jokaisen henkilökohtainen projekti. Ihmiset oppivat eri tavalla ja tarvitsevat oppimiaan asioita eri yhteyksissä. Vaikka yhteiskuntamme tukee elinikäistä oppimista, vastuu osaamisen kehittymisestä on kuitenkin yksilöllä itsellään.

Vuonna 1996 perustettiin komitea pohtimaan elinikäisen oppimisen toteutumista (Elinikäisen oppimisen komitean mietintö, 1997). Muuttuvassa yhteiskunnassa on tiedostettu, että yhdellä peruskoulutuksella ei enää selviä koko työuraa. Yksilön kannalta tilanne on ongelmallinen, koska uranhallintaan ei juurikaan anneta ohjeita peruskoulutuksessa. Harva tekee uransa alussa henkilökohtaisen ura- ja oppimissuunnitelman ja noudattaa sitä. Elämä pikemminkin kulkee eteenpäin kuin juna. Ihminen ottaa vastaan sen mitä eri asemilta tarjotaan. Hän elää elämäänsä suomalaisessa arjessa, johon työn lisäksi kuuluu harrastuksia, ystäviä, perhe, matkustelua, kaupassa käyntiä, sairastumisia ja muuta tavallista elämän menoa. Työ mahdollistaa toimeentulon ja oheistoiminnan. Mutta vaikka ihminen viettää työssä suuren osan hereilläoloajastaan, niin kauan kuin siinä ei tapahdu katkoksia, se saattaa olla sivuosassa elämässä.

Osaamisen kehittämisen haasteet nousevat esiin työuran keskivaiheen muutostilanteissa. Merkittäviä muutoksia ovat työpaikanvaihdos, vanhempainvapaalta tai ulkomaankomennukselta paluu, oma tai läheisen sairastuminen, irtisanomiset tai työpaikan organisaatiomuutokset. Kaikki ne vaikuttavat työtehtäviin. Tällöin punnitaan yksilön kyky ja halu kehittää omaa osaamistaan, jotta ura voi jatkua. Jos henkilökohtainen itsensä kehittäminen on jäänyt vähäiseksi, sen huomaa juuri uran käännekohtissa.

Opinnäytetyössäni tutustuin uran keskivaiheilla olevien insinöörien ja tradenomien osaamisen kehittämiseen. Työssä selvitetään millaisia esteitä, haasteita ja kannusteita ihmiset kokevat omien tietojensa, taitojensa ja kykyjensä kehittämiseksi. Työ toimii taustakartoituksena Työterveyslaitoksen Taidot työhön -hankkeelle, jossa pyritään parantamaan ihmisten työllistymiskykyä uran muutostilanteissa.

1.1 Työn taustaa

Työterveyslaitos toimii työhyvinvoinnin tutkijana, kehittäjänä ja asiantuntijana. Monitieteellisten tutkimustulosten avulla parannetaan ja kehitetään suomalaista työelämää. Toimintaa

rahoittaa valtio 55 %:lla, loput 45 % laitos hankkii itse mm. EU-tutkimusrahoituksen tai asiantuntijapalveluiden myynnin avulla. Tavoitteena on hyvä työelämä, joka edistää ihmisen toimintakykyä ja terveyttä. (TTL 2016.)

Työhyvinvointia kehitetään monenlaisilla tutkimuksilla, projekteilla ja hankkeilla. Taidot työhön -hanke liittyy taitojen päivittämiseen ja uran hallintaan keski-iässä. Ihmisen työura on keskimäärin noin 40 vuoden pituinen. Tutkinto hankitaan nuoruudessa, eikä saatuja tietoja monesti päivitetä lainkaan työuran aikana, vaikka niiden sisällöt vanhenevat. Pärjääkö nykyihminen yhden tutkinnon avulla koko työuran? Mitkä ovat niitä kompetensseja, joita työntekijä tarvitsee muuttuvassa työelämässä? Pystyvätkö oppilaitokset tuottamaan niitä? (Toppinen-Tanner 2016.)

Ihmisen oma itsenäinen toiminta ja oma-aloitteisuus ovat avainasemassa uran ja kompetenssin kehittämisessä. Hän voi kouluttautua ja opiskella itsenäisesti, jos hän haluaa olla varma työllistymisestään tulevaisuudessa. Osa kuitenkin tuntee olevansa turvassa omassa vakituisessa, mahdollisesti pitkäaikaisessa työpaikassaan, jossa ei irtisanomisia ole ollut. Taidot työhön -valmennusohjelma pyrkii parantamaan työntekijöiden valmiuksia ja motivaatiota ammatillisen osaamisen kehittämiseen. Tarkoitus on ohjata ihmisiä kartoittamaan omia vahvuuksiinsa ja niiden kehittämisen kautta parantamaan omia työllistymismahdollisuuksiinsa tulevaisuudessa, esimerkiksi mahdollisen irtisanomisen osuessa omalle kohdalle. Pitkällä tähtäimellä hankkeen tarkoituksena ja tavoitteena on kohderyhmän elinikäisen oppimisen vahvistuminen ja työhön osallistumisen lisääminen. (Toppinen-Tanner 2016.)

Elinikäisen oppimisen toteuttamiseksi ei Suomessa ole olemassa toimivia järjestelmiä. Hankkeeseen osallistuvat tahot ovat huolissaan ikääntyvien työntekijöiden joukosta, joilla perustaidot ovat heikommalla tasolla nuoriin verrattuna, ainakin mitä tulee digitaalisiin- ja tietoteknisiin taitoihin. Jos työntekijä itse ei ole aktiivinen oman uransa ja kompetenssin kehittämisen suhteen, hän on hyvin haavoittuvainen organisaatiomuutosten ja irtisanomisiin johtavien YT-neuvottelujen uhatessa. Tutkimushankkeessa pyritään muutosturvaksi kehittämään työpaikoille menetelmä, jolla voitaisiin vaikuttaa keski-ikäisten työuranhallintaan ja osaamisen kehittämiseen koko Suomessa. Näin parannetaan työntekijöiden valmistautuneisuutta työuran muutoksiin. (Toppinen-Tanner 2016.)

Hanke toteutetaan interventiona. Interventioita on käytetty psykologiassa pitkään osana ohjaavaa ja konsultoivaa toimintaa. Vuoden 2017 alussa kohderyhmän jäseniä kutsutaan tutkimukseen, jossa he osallistuvat ryhmävalmennukseen. Vertaamalla ennen sitä ja sen jälkeen tehtyjen kyselyjen tuloksia vertailuryhmän tuloksiin, selvitetään syy- ja seuraussuhteita. Ennen tutkimusta on tärkeää, että toteuttajat ovat täysin ymmärtäneet tutkittavan ongelman luonteen käytännön elämässä. (Vuori 2010, 250, 252.)

1.2 Tutkimuksen tavoitteet

Opinnäytetyön tavoite on pureutua ilmiöön yksilön näkökulmasta ja selvittää, millaisia haasteita, esteitä ja kannusteita työuran keskivaiheilla on tunnistettavissa osaamisen kehittämiseksi. Teknologian kehittyminen ja muutokset organisaatiossa ja toimenkuvissa asettavat uudenlaisia vaatimuksia työntekijälle. Jos hän ei jatkuvasti paranna osaamistaan, ammatillinen osaaminen ja sen seurauksena myös työllistymiskyky laskee, mitä vanhemmaksi hän tulee. Tutkimuksessa pyritään selvittämään, mitkä seikat vaikuttavat siihen, etteivät ihmiset kehittä itseään ammatillisesti ja ylläpidä markkina-arvoaan omaehtoisesti.

Tutkimuskysymys on:

Mitkä ovat osaamisen kehittämisen haasteet, esteet ja kannusteet työuran keskivaiheen muutostilanteissa?

Tavoitteena on selvittää, miksi joku opiskelee ja joku taas jämähtää epätyytyttävään työhön. Johtopäätöksissä pyritään löytämään keinoja siihen, miten jämähtäneet saataisiin aktivoitumaan, ja kuka siitä on vastuussa.

1.3 Tutkimuksen rajaus ja keskeiset käsitteet

Tutkimuksessa haastatellaan uusimaalaisia insinöörejä ja tradenomeja. Pääkohderyhmänä ovat yli 40-vuotiaat insinöörit ja lisäksi haastatellaan muutamaa tradenomiam. Keskeinen lähtökohta on opiskelu tai sen suunnittelu, josta jokaisella täytyy olla kokemuksia joko siten, että henkilö on opiskellut tai halunnut opiskella. Asiaa tarkastellaan yksilön näkökulmasta. Toinen näkökulma olisi voinut olla osaamisen kehittäminen organisaation näkökulmasta. Tutkimuksesta rajataan pois ne irtisanotut, jotka eivät halua opiskella tai kehittää itseään. Siinä ei myöskään oteta kantaa irtisanomisen syihin.

Osaamisen kehittäminen on tutkimuksen keskeinen käsite. Sillä tarkoitetaan kaikkea ammatillista kehittymistä, sekä formaalia ja epäformaalia koulutusta että työssä oppimista. Tutkijat erottelevat koulutuksen formaaliin, non-formaaliin ja informaaliin oppimiseen. Formaali koulutus tarkoittaa kouluissa tapahtuvaa, tutkintoihin johtavaa pätevöitymistä. Non-formaalilla taas tutkintojen ulkopuolella tapahtuvaa oppimista, kuten henkilöstökoulutuksia ja työssä ja harrastuksissa oppimista. Informaali kasvatus taas on yksilön tietojen, arvojen ja asenteiden omaksumista ja itseopiskelua. (Pohjonen 2005, 17, 19-20.)

Uran keskivaiheesta puhuttaessa tarkoitetaan noin 40 vuotta kestävästä uran puoliväliä, eli se sijoittuu suurin piirtein ikään 37-47

Muutostilanteilla tarkoitetaan kaikenlaisia uran siirtymäkohtia, kuten työpaikan tai -tehtävän muutoksia, vanhempainvapaalta tai ulkomaankomennukselta paluuta, sairastumisia, työttömyysjaksoja ja työpaikan organisaatiomuutoksia.

2 Osaamisen kehittäminen

Mitä on osaaminen? Osaaminen on tärkeä aineeton pääoma. Vaikka sana tiedetään ja sen merkitys ymmärretään, sille on vaikea löytää määritelmiä. Otalan (1999, 22) mukaan se on tietoa, taitoa, kokemusta, asenteita ja verkostoja. Se voi olla työntekijöiden taitavuutta ja tietoa tai vaikkapa hyvää johtamista. Se muodostuu pienistä komponenteista, kuten tiedoista, taidoista, arvoista, luonteenpiirteistä ja kyvyistä.

Ranki (1999, 20-21) määrittelee osaamista tavoitteiden ja perustehtävän kautta, eli siitä, mitä halutaan saada aikaan. Osaaminen mahdollistaa menestyksellisen toiminnan ja tekemisen. Yksilötason tarkastelussa hän mainitsee tärkeänä persoonallisuuspiirteet, jotka muodostavat osan henkilökohtaisesta osaamisesta, esimerkkinä pitkäjänteisyys ja aloitteellisuus. Joku voi olla hyvinkin osaava, mutta häneltä puuttuu ajanhallintataito. Kaikki tämä muodostaa osaamisen kokonaisuuden. Työstä puhuttaessa osaaminen on samaa kuin yksilön ammattitaito. Osaamisesta käytetään myös sanaa kompetenssi, joka tarkoittaa ammatillista osaamista, jota yksilöltä vaaditaan, jotta hän osaa tehdä työnsä.

Elinikäinen oppiminen alkaa, kun synnymme ja jatkuu ihmisen koko eliniän. Se on tiedon hankkimista, itsensä kehittämistä sekä ammattitaidon ja osaamisen ylläpitämistä. Se toteutetaan yhteistyössä oppijan, työelämän ja oppilaitosten kanssa. Suomessa yhteiskunta rahoittaa perusopetuksen. Kouluttautuminen sen jälkeen on yksilön vastuulla. Oppimisen suurin haaste kohdistuu työikäiseen väestöön. Työntekijöiltä vaaditaan tänä päivänä laaja-alaista osaamista ja perusvalmiuksia oppia monenlaisia työtehtäviä. Toisaalta vaaditaan syvää asiantuntemusta joiltakin aloilta. Kun elinikäinen työsuhte muuttuu harvinaisemmaksi, vastuu oppimisesta siirtyy ihmiselle itselleen. (Ojala 1999, 15, 17.)

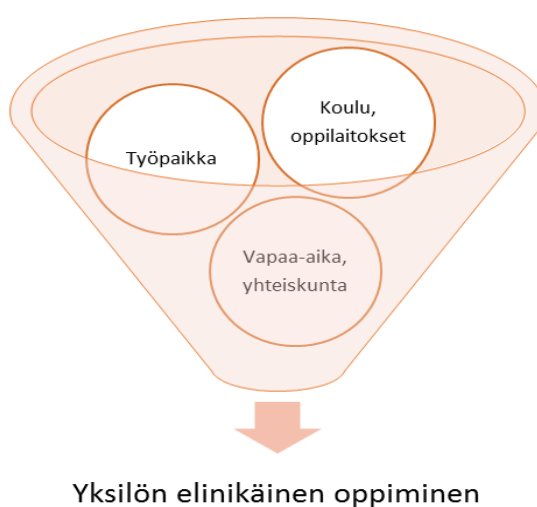
2.1 Koulutus ja elinikäinen oppiminen

Koulutustaso Suomessa nousee jatkuvasti. Saavuttaakseen tietyn sosiaalisen tason, jokaisen sukupolven on koulutauduttava hiukan edellistä pidemmälle. Kun jokainen sukupolvi on hiukan toistaan paremmin koulutettu, ylempien toimihenkilöiden osuus työllisistä kasvaa jatkuvasti työntekijöiden osuuden pienentyessä. Vuosituhannen alussa joka toisella oli vähintään ylemmän keskiasteen tutkinto. Vallalla on ollut ajatus, että kun ihmisellä on koulutus, hän menestyy paremmin työelämässä. Koulutuksesta on tullut välttämätön edellytys työllistymiselle, mutta se ei enää takaa työpaikkaa, vaan kiristää kilpailua niukoista työpaikoista.

OECD:n työvoimatutkimuksessa todettiin jo vuonna 1994, että länsimaiset työntekijät ovat ylikoulutettuja tekemiinsä töihin nähden, ja muutos jatkuu edelleen samaan suuntaan. (Siltala 2007, 236-239.)

Perinteisen ammatillisen koulutuksen merkitys on pienentynyt. Se antaa vain mahdollisuuden olla mukana työmarkkinoilla, mutta työntekijöiltä vaaditaan lisäksi työkokemusta ja kompetensseja eri aloilta. Ihmisen täytyy hallita metataitoja, kuten elämänhallintaa yleisesti, muutoksen, ihmisten ja aikataulujen hallintaa, verkostoitumista ja sähköistä viestintää. Uudet työkalut on opittava nopeasti, ja asioita täytyy pystyä hahmottamaan uudesta näkökulmasta. Työelämävalmiuksien hallinta on yhtä tärkeää, jos ei tärkeämpääkin kuin ammatin osaaminen, koska ammatti voi vanheta tai poistua kokonaan. (Manka 2008, 37-38.)

Oppiminen ja koulutus ovat kaksi eri asiaa. Koulutuksella tarkoitetaan yhteiskunnallista toimintaa, ja sen avulla pyritään asioiden oppimiseen. Oppiminen ja osaaminen taas ovat ihmisen omaa sisäistä toimintaa. Oppiminen toteutuu lukemalla kirjoja, toimimalla ja havainnoimalla käytäntöä, kuuntelemalla opettajia ja asiantuntijoita tai seuraamalla muiden työskentelyä. Sen seurauksena syntyy osaamista. Oppimiskokemuksista syntyy lopulta osaamiskokonaisuuksia. (Ojala 2002, 107-108.)



Kuvio 1: Elinikäinen oppiminen toteutuu koulussa, työpaikalla, kotona ja muualla yhteiskunnassa.

Elinikäisen oppimisen käsite, lifelong learning, tuli koulutuspoliittiseen keskusteluun noin kaksikymmentä vuotta sitten. Sillä tarkoitetaan kaikkea ihmisen elämän aikana tapahtuvaa oppimista, niin koulussa, työpaikalla, kuin kotona ja muualla yhteiskunnassa (kuvio 1). Vuonna 1996 Suomessa asetettiin komitea pohtimaan elinikäistä oppimista ja laatimaan sen toteutukselle strategia. Komitean mietinnössä määritellään elinikäinen oppiminen yksilön elämänmittaiseksi prosessiksi, jossa hän tuottaa uutta osaamista prosessoiden eri tavoin hankkimaansa

tietoa yksin tai yhdessä yhteisöjensä kanssa. Se on tiedollista aktiivisuutta ja inhimillisten, henkisten voimavarojen jatkuvaa kehittämistä. (Ojala 2002, 103.)

Elinikäisen oppimisen periaate on jatkuva oppiminen, myös aikuisena. Muuttuvat työmarkkinat vaativat moniosaajia. Kaikissa tehtävissä tarvitaan yhä enemmän osaamista. Työ uudistuu, työn luonne muuttuu, työsuhteet vaihtuvat nopeasti, ja päätkätyöt yleistyvät. Oppimisen tulee jatkua koko työuran ajan, ja osaamisen tulisi syventyä uran edetessä. Kun työsuhteet jäävät lyhyiksi, vastuu oppimisesta jää yksilölle. (Pohjonen 2005, 26.)

Osaamisen tarpeet ihmiselle määrittelee se, mitä hän tekee tai mitä haluaa tehdä. Tärkein vaatimusten asettaja on työ, mutta omia vaatimuksiaan asettavat perhe, harrastukset ja yhteiskunta. Perushyvinvoinnin kannalta työn vaatimusten osaaminen on kuitenkin keskeisin tekijä. Työelämässä tulee kehittää työtehtävien lisäksi sosiaalisia taitoja, joista tärkeimpiä ovat vuorovaikutustaidot. Lisäksi on osattava tiedon hallintaa, sekä mm viestintä- ja ryhmätyötaitoja. Tiedonhallintataidot ovat tänä päivänä verrattavissa lukutaitoon. Ilman niitä ei tule toimeen työelämässä. Niillä tarkoitetaan tietoteknisiä taitoja ja kykyä selvittää informaatiotulvasta. Myös oppimisen taito on olennainen tämän päivän työntekijälle. Täytyy osata kysyä kysymyksiä, tehdä muistiinpanoja, pystyä kriittisesti pohtimaan kuulemaansa ja painamaan mieleensä tärkeitä asioita. Työelämässä täytyy myös osata asettaa tavoitteita ja motivoida itseään. (Ojala 1999, 22.)

Kuviossa 2 havainnollistetaan haasteita ja ongelmia, joita yksilö kokee osaamisen kehittämiseen liittyen. Jotta elinikäinen oppiminen toteutuisi, tulisi oppijan pystyä vastaamaan seuraaviin kysymyksiin (Ojala 2002, 18):

Mitä pitäisi oppia?

Miten voi oppia?

Mistä saan tarvittavan opin?

Millä resursseilla jaksan oppia?



Kuvio 2: Elinikäinen oppiminen, neljä kysymystä (Ojala 1999, 18).

Omat osaamiset, osaamistarpeet ja -puutteet täytyy tunnistaa, ja on tärkeää kyetä arvioimaan niitä laadullisesti. On oltava kriittinen ja uskaltaa myöntää osaamattomuutensa. Työtehtävistä on suoriuduttava ja jos ne tuntuvat vaikeilta, on kompetenssia hankittava lisää. Osaamispuutteet ovat eroja työpaikan tavoitteiden ja oman osaamisen välillä. Mitä tarkemmin omaa osaamista oppii arvioimaan, sen helpommin saa apua. Omat vahvuutensa täytyy tunnistaa ja niistä tulee osata kertoa. Moni ei osaa kuvata osaamistaan, koska noin 80 % siitä on hiljaista tietoa, eli kokemusta, tietoja, ymmärrystä, kykyjä ja taitoja, jotka ihminen on saanut elämänsä varrella jostain muualta kuin oppikirjoista. Se on tietoa, josta ei saa tutkintotodistusta seinälle kehystettäväksi. (Ojala 1999, 21, 25, 29.)

Ojala (2002, 38) muistuttaa, että maamme kansalliseen kilpailukykyyn vaikuttavat vahvasti koulutustaso ja osaamisen suhteellinen määrä verrattuna muihin maihin. Suomalainen perusopetus on maailmankuulua. On toki merkittävää, millaisen osaamis- ja tietopohjan peruskoulutus antaa, mutta sen tulisi myös valmentaa nuoria muutoksesta selviytymiseen ja elinikäiseen oppimiseen. Koulun tehtävä tulisi arvioida uudelleen. Koska ammattitaito opitaan vasta työssä, koulun tulisi tiedon tarjoamisen sijaan valmentaa lapset ja nuoret kehittämään itseään. (Ojala 2002, 39.)

Yksilön näkökulmasta katsottuna, jokaisella tulisi olla valmiudet tunnistaa kehittämisen tarve ja saada mahdollisuudet uudistaa ja lisätä osaamistaan ja pätevyyttään koko uransa ajan, aina kun tarvetta ilmenee. Koulutusjärjestelmän tulisi olla riittävän muuntautumiskykyinen maailman muuttuessa. Aikuisten jatko- ja täydennyskoulutusta ei voi sysätä kokonaan työnantajien vastuulle, vaan kuten Ojala (2002, 39) sanoo, julkisen koulutussektorin ja oppilaitosten tulisi toimia tiiviissä yhteistyössä työelämän kanssa mahdollistamassa työikäisen väestön ammattitaidon ja työllistymiskyvyn säilyminen. Hänen mukaansa työnantajien tulisi saada joku

taloudellinen kannustin, jotta he olisivat halukkaita tukemaan henkilöstöä pätevyytensä ylläpitämisessä ja kehittämisessä.

Motivaatio oppimiseen

Ongelmana elinikäiselle oppimiselle on ihmisten oma passiivisuus ja haluttomuus opiskelulle. Vaikka opiskelu mahdollistetaan, kaikki eivät halua sitä hyödyntää. Savelan (2016) mukaan kompastuskivenä on se, että kaikilla ei ole sisäistä tarvetta oppimiseen. Osa kouluttautuu ja toiset ovat ”vain töissä”. Otala (2002, 22) mainitsee itsensä motivoinnin kansalaistaitona, joka ihmisen täytyisi oppia osana omaa kehittymistään. Vaikka opiskelu ei aina tuntuisikaan innostavan, on jaksettava kehittää ammattiosaamistaan. On opittava motivoimaan itsensä oman ja yleisen hyödyn vuoksi.

Elinikäisen oppimisen komitean (1997, 28) laatiman strategian ydin oli, että ihmisillä tulisi olla myönteinen asenne kasvuaan ja kehittymistään kohtaan, jotta he pystyisivät hankkimaan ne tiedot, taidot ja ymmärryksen, jota he tarvitsevat elämänsä aikana eri toimintaympäristöissään. Työuupumuksessa positiivinen asenne oppimista kohtaan katoaa. Myönteistä asennetta tulisi kehittää ja vahvistaa. Oppimisen tulisi olla hyvä asia, ja kaikkien tulisi yrittää nähdä sen hyödyt ja tarpeellisuus.

Savela (2003, 97) on arvioinut aikuiskoulutuksen motiiveja löytääkseen syitä miksi toiset kouluttautuvat mielellään vapaaehtoisesti ja toiset taas eivät. Motivaation syntyä on vaikea tutkia, koska siihen vaikuttavat monet asiat, kuten henkilön asema yhteiskunnassa, koulustausta, elämäntilanne, lähipiirin suhtautuminen, henkilön työ ja sen sisältö. Lisäksi on lukuisia muita tekijöitä. Yhtä yhteistä tekijää ei ole löytynyt, jotta osattaisiin tehdä johtopäätöksiä siitä, kuinka joku motivoituu aikuiskoulutuksesta ja toinen ei. Motivaatio ei muutenkaan ole pysyvä staattinen tila, vaan vaihtelee opiskelun kuluessa.

Sysäys opiskeluille voi olla jokin yksittäinen tapahtuma tai vaikkapa lehti-ilmoitus tai kriisi työpaikalla. Rinteen, Kivisen & Aholan (1992, 64-65) mukaan opintojen ja ammatinvaihtojen syyt voivat olla sisäsyntyisiä, kuten tarve itsensä kehittämiseen tai turhautuminen aiempaan työhön, tai ulkosyntyisiä, kuten uusi elämäntilanne tai työhön liittyvät syyt. Kolme yleisintä syytä osallistua koulutukseen ovat ajan tasalla pysyminen, yleinen kiinnostus tai työnantajan määräys. Muita tutkimuksissa esiintyviä syitä ovat vaihtelunhalu, pyrkimys parempaan palkkaan ja halu löytää ystäviä. (Rinne, Kivinen & Ahola 1992, Savela 2003, 99.)

Toisilla motivoituminen on proaktiivista, eli halu lähtee heistä itsestään. Sisäinen motivaatio kannustaa heitä opiskelemaan. Sisäiset motivaatiot kumpuavat Mayorin ja Riskun (2015, 37)

mukaan geeniperimästä ja lapsuuden kokemuksista. Emme aina itsekään tiedosta mistä käyttäytymisemme johtuu. Haluamme sisimmässämme kaikki samoja asioita, hyväksyntää, ymmärrystä, elannon, oikeudenmukaisuutta ja turvaa, mutta priorisoimme tarpeet eri järjestykseen. Se, kuinka paljon haluamme mitään riippuu persoonallisista ominaisuuksistamme. (Mayor & Risku 2015, 54)

Ulkoisen motivaatio tarkoittaa sitä, että ihminen ei välttämättä pidä tekemästään, mutta tekee sen esimerkiksi palkkion toivosta tai rangaistuksen pelosta (Mayor & Risku 2015, 35). Tällöin motivoituminen on reaktiivista, eli ulkoiset tekijät ohjaavat tekijää. Joskus motivaation alkuperää on vaikea määritellä, mutta keskeistä on, että sisäinen motivaatio on voimavara, joka ajaa ihmistä tekemään innokkaasti, kun taas ulkoisessa motivaatiossa tekeminen on pakotettua ja kuluttaa henkisiä resursseja. (Martela & Jarenko 2016, 26)

Martela ja Jarenko (2016, 68) toteavat, että sisäinen motivaatio syntyy, kun ihminen saa tavoitteen ja hänellä on henkilökohtainen kiinnostus sitä kohtaan. Jonkun pitää kuitenkin herätellä tavoite ja inspiroida epämotivoitunut työntekijä lähtemään sitä kohti. Motivaatio kärsii, jos joku määrää tarkasti miten ja milloin tehtävä suoritetaan. Sisäinen motivaatio pääsee syntymään, mikäli ihmisellä on vapaus valita, kuinka hän menee kohti tavoitettaan. Keskeistä on, että ihminen saa tehdä sitä mitä hän haluaa ja miten hän haluaa. Jos sisäinen motivaatio on kateissa, sitä voidaan herätellä ja vahvistaa poistamalla tieltä tekemisen esteenä olevia asioita. (Martela & Jarenko 2016, 68, 87)

2.2 Työssäoppiminen

Työssäoppiminen on kaikkea omaan kokemukseen perustuvaa, toimintaympäristössä tapahtuvaa oppimista. Se voi olla ohjattua tai itseohjautuvaa. Oppiminen voi olla tietoista tai satunnaisesti varsinaisen työtehtävän oheistuotteena tullutta. Englanninkielinen termi ilmiölle on on-the-job learning tai on-the-job training. (Pohjonen 2005, 80-81.)

Aiemmin työssäoppiminen oli suosittu tapa opiskella uusi ammatti. Käsityöammatit omaksuttiin oppipoikana mestarin ohjauksessa, jolloin samalta opettajalta opittiin niin teoria kuin itse tekeminenkin. Nykyään opetusvastuu on lähes kaikissa ammateissa siirtynyt oppilaitoksille. Koulutus ei tuota valmiita ammattilaisia, vaan antaa valmiudet opiskella tarvittavat taidot tulevassa työpaikassa. Varsinainen ammattitaito syntyy edelleenkin tekemällä. (Pohjonen 2005, 79-81.)

Ihmisiltä vaaditaan laajaa sivistystasoa, monenlaisten uusien teknologioiden hallitsemista ja moniosaamista. Työelämä vaatii myös suppeaa spesifistä osaamista ja työn suorittamiseen vaadittavaa kompetenssia. Koska yritykset ovat erilaisia, työtehtäviä ei opita koulunpenkillä, vaan työssäoppimisella on merkittävä rooli osaamisen kehittämisessä. Taidot on hankittava

yksilön oman kokemuksen kautta. Kompetenssi syntyy ja kasvaa, kun työntekijä oppii tekemään työssä vaadittavia toimintoja. (Pohjonen 2005, 106.)

Jotta työssäoppiminen toteutuisi parhaalla mahdollisella tavalla, se tulisi organisoida ja sille tulisi asettaa tavoitteet. Parhaimmillaan työssäoppiminen on yhdistelmä, jossa työ ja teoreettiset opinnot vuorottelevat. Alussa tarvitaan opastaja, mentori, ja myöhemmin tulisi olla nimettynä joku, jolta voi tarvittaessa kysyä neuvoa. Mentorointi on hyödyllistä paitsi oppijalle, myös opettajalle itselleen. Ohjaajana toimiminen lisää työtyytyväisyyttä ja omanarvontuntoa. Mentori oppii koko ajan itse oppijansa kanssa ja molemmat kehittyvät. Samalla siirtyy hiljaista tietoa, jota kokenut osaaja ei edes aina itse tunnista omaavansa. (Pohjonen 2005, 81, 83, 112-114.)

Työssäoppimisen hyödyt on tunnistettu opetusministeriössä, jossa on pyritty pohtimaan uusia työelämää ja koulutusta yhdistäviä menetelmiä. Työssäoppimista kehitetään ammatillisten oppilaitosten ja työelämän tiiviimmällä yhteistyöllä. Oppilaitoksilla tähän on suuri tarve, koska ne haluaisivat pysytellä kehityksen kärjessä, ja tietää, millaista osaamista ja valmiuksia tämän päivän yrityksissä tarvitaan. Työelämän koulutustarpeen ymmärtäminen edellyttäisi entistä tiiviimpää yhteistyötä. Ihannemallissa opettajat työskentelisivät yrityksissä opettaen siellä. Opettajien rooli siirtyisi lähemmäs konsultin roolia. Samalla yrityksen omat ohjaajat saisivat pedagogista koulutusta ja syntyisi syvää työelämän ja ammatillisen koulutuksen vuorovaikutusta ja yhteistyötä. (Pohjonen 2005, 118-119, 126-127.)

Ongelmana ihannemallin toteutumiselle on taloudellisten resurssien puute oppilaitoksissa ja yrityksissä. Tämän päivän toimintakulttuurit eivät tue tarpeeksi työssäoppimista, ja sen määrätelmäkin vaihtelee paikasta riippuen. Työssäoppimisen mahdollisuuksia ei nähdä, eikä niitä haluta ymmärtää. Asenteet ovat vastahakoiset, yritystoiminnan resursseista ja käytännöistä johtuen. Lisäksi ainainen kiire estää johtoa syventymästä uusiin kokeiluihin. (Pohjonen 2005, 127.)

2.3 Iän vaikutukset oppimiseen

Se, miten ikä vaikuttaa kognitiiviseen työkykyymme, on yksilöllistä. Ikävertailujen tekeminen on vaikeaa, koska tuloksiin vaikuttavat monet muutkin asiat kuin ikä, mm yksilölliset oppimistavat ja -historiat. Kielteiset stereotyyptit saattavat alkaa vaikuttaa haitallisesti ihmisen käsityksiin itsestään oppijana ja murentavat luottamusta. Aletaan epäillä, ettei enää pystytä oppimaan uusia asioita. Biologisesti uuden oppimiselle vanhempana ei kuitenkaan ole mitään esteitä. Aivoissa on valtava kapasiteetti. Vaikka hermosoluja kuolee, uusia hermosoluja aktivoituu, ja hermoverkkoja syntyy koko eliniän ajan. (Müller 2008, 32.)

Oppimiskyky ja -taito muuttuvat kuitenkin ikääntyessä. Kokemuksen avulla osataan valikoida tietotulvasta olennaista tietoa. Siinä missä nuori vielä ahmii kaiken oppimansa ja yrittää muistaa sen, kokeneempi ottaa tulvasta vain sen, mitä uskoo tarvitsevansa omassa työssään. Täten oppiminen vanhemmilla voi olla jopa tehokkaampaa kuin nuorilla. Iän myötä kehittyy kyky tallentaa tietoa asiakokonaisuuksiksi, mikä on hyödyllistä, kun opiskellaan uutta tietoa. (Müller 2008, 31, 33.)

Vaikka biologiseen vanhenemiseen kuuluu, että aivojen tiedonkäsittely hidastuu vähitellen, työikäisille ihmisille tehokkuuden laskusta tai työmuistin häiriöherkkyydestä ei vielä ole haittaa. Muutokset eivät vaikuta ihmisen oppimiskykyyn. Muisti voi heikentyä iän myötä, mutta se voi myös parantua tai pysyä samana. Muistin muutoksia kompensoi se, että tiedon käsittelytaito on kehittynyt iän myötä entistä paremmaksi. Jos ennen onkin kyennyt hallitsemaan paljon erilaista nippelitietoa, vanhemmiten asiakokonaisuudet pysyvät paremmin hallussa. (Müller 2008, 53; Hussi, Ilmarinen, Klemola, Lehto, Lundell, Mäkinen, Oldenburgh & Saarelmä-Thiel, 2011, 193.)

Muistin toimintaa heikentävät passiivisuus, ärsykeeton ympäristö, muistin vähäinen käyttö, motivaation puute, kielteinen asenne, sekä masennus, sairaudet ja huono kunto, liikunnan puute ja univaje. Sen sijaan muistin toimintaa edistävät aktiivisuus, uudet kokemukset, harjoitus, hyvä motivaatio, positiivinen mieliala, terveys ja hyvä kunto, liikunta, riittävä uni ja monipuolinen, terveellinen ravinto. (Hussi ym. 2011, 173.) Työmuisti on aivojen työpöytä, jossa ihminen käsittelee vastaanottamaansa tietoa. Se on häiriöherkkä ja sen toimintaa kaikissa ikäryhmissä heikentävät väsymys, ahdistus, stressi, tunnekuohut, uupumus ja masennus. Myös motivaation puute vaikuttaa työmuistin toimintaan. Iän myötä aivojen työmuistin häiriöherkkyyks saattaa lisääntyä. (Müller 2008, 28-30.)

Työelämässä ikämuutosten merkitys riippuu paljon työn luonteesta ja tehtävän vaatimuksista. Tietotyötä tekevien työntekijöiden tulisi saada mahdollisuus uusien asioiden oppimiseen uran loppuun asti. Keskittymistä vaativissa tehtävissä tulisi saada mahdollisuus rauhalliseen työympäristöön. Työergonomia tulisi olla hyvä ja taukoja riittävästi. Nämä säännöt sopivat paitsi ikääntyneeseen, myös kaikkiin muihin ikäryhmiin. (Hussi ym. 2011, 179.)

2.4 Rahoitus

Työnantaja voi halutessaan tukea opiskelua, mutta tavallisesti yritykset rahoittavat lähinnä omiin tuloksiinsa liittyvää operatiivista osaamista. Tutkimuksen mukaan tämän kaltainen henkilöstökoulutus ei yleensä tue elinikäistä oppimista (Tuomisto 1997). Koulutusta ei voi muutenkaan jättää vain työnantajien vastuulle, koska moni työikäinen on työelämän ulkopuolella tai työskentelee pk-sektorilla. Yksilön ja yhteiskunnan tulee jakaa osa kustannuksista. Elinikäisen oppimisen ongelmana on rahoituksen kohdentamisen vaikeus. Valtio joutuu arvioimaan

käytetäänkö rahat työllistämiskoulutukseen, kansalaisten vapaaehtoiseen opiskeluun vai ennaltaehkäisevään työllistymiskyvyn kehittämiseen. (Ojala 2002, 135-137.)

On kritisoitu sitä, että yhteiskunnan varoilla koulutetaan paljon työttömiä, mutta Ojalan (2002, 157) mukaan vaihtoehto olisi vielä huonompi. Ilman koulutusta ei enää olisi vähäistäkään toivoa työllistyä. Työttömänä ja vailla koulutusta ihminen putoaa helposti yhteiskunnan ulkopuolelle. Ainoa turva on koulutus ja kyky oppia uutta. Eräs elinikäisen oppimisen tavoite on syrjäytymisen ehkäiseminen yhteiskunnassa. Ojalan mielestä ihmisiä ei voi liikaa kouluttaa. Korkeakoulututkinto antaa hyvän pohjan oppia uusia ammatteja.

Opetusministeriö on ottanut vastuuta elinikäisen oppimisen toteutumisesta Suomessa. Rahoitusmalli koulutusten järjestämiseen varsinkin aikuiskoulutuksen puolella on edelleen hajanainen. Sen osalta tulisi pyrkiä yhtenevään, selkeään rahoitukseen ja ohjaukseen, jotta kaikilla olisi mahdollisuus kehittää osaamistaan. (Pohjonen 2005, 26-27.)

3 Työura

Ennen ihmiset kouluttautuivat ammattiin ja siirtyivät suoraan koulusta uraputkeen, joka lähes poikkeuksetta jatkui eläkeikään asti. Jopa työnantajan vaihtaminen oli melko harvinaista. Vallalla oli käsitys, että jos työntekijä hoitaa työnsä kunnolla, yritys huolehtii työntekijästä ja hänen kehittämisestään, kunnes eläkeikä koittaa. 90-luvun alkupuolen lama muutti ihmisten käsityksiä ja aiheutti asenteiden muuttumisen. Kenenkään työpaikka ei ollut varma, vaan kuten Kurtén (2001, 15) hauskaasti ilmaisi, uraputki oli alkanut vuotaa. Varmaa oli vain muutos, joka voi tulla täysin yllättäen nurkan takaa. (Kurtén 2001, 20, 27.)

Teknologian kehittyessä työt ja jopa ammattien rakenteet ovat muuttumassa. Ojala (2002, 36) arvioi, että kun ihminen astuu ammattiin, puolet tutkinnosta vanhenee kolmessa vuodessa. Hän uskoo, että ihminen uransa aikana joutuu vaihtamaan ammattiaan 3-4 vuoden välein ja työskentelemään jopa 20 eri työnantajalle yritysten siirtyessä määräaikaisiin työsuhteisiin. Pätkä- ja projektityöt lisääntyvät, eivätkä yritykset enää halua elinikäisiä työntekijöitä.

3.1 Elämänkaari ja näkemyksiä työikään

Ennen ihmiset olivat lapsia, aikuisia tai vanhoja. Lapset siirtyivät varhain tekemään työtä. Nykyaikainen lapsuus, jolloin lapsi saa olla lapsi ja leikkiä vailla velvollisuuksia on melko uusi ilmiö. Isoäitiemme aikaan aikuisuus alkoi kun rippikoulu oli käyty. Nuoriso omana ryhmänään on syntynyt lapsuuden ja aikuisuuden väliin vasta 1950-luvulla. Nykyisin nuoruus kestää pitkälle kolmatta vuosikymmentä, kun nuoret opiskelevat pitempään. Korkeakouluopiskelijat siirtyvät työelämään vasta 26-27-vuotiaina (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2009).

Elinajanodotteet ovat siirtyneet kymmeniä vuosia eteenpäin. Siinä missä 100 vuotta sitten ihmisen elinikä oli miehillä noin 50 ja naisilla noin 55 vuotta, se on tänä päivänä miehillä noin 78 ja naisilla 84 vuotta (Tilasto-keskus 2016). Kun eläkejärjestelmämme perustettiin 60-luvulla, miesten elinajanodotus oli 60 ja naisten 68 vuotta. Ajateltiin, että työnteko voisi päättyä viimeistään 64-vuotiaana, jotta viimeisinä vuosina ihminen voisi hiukan levähtää keräämänsä eläkkeen turvin. Tämän päivän 60-vuotias on kuitenkin vielä hyvässä työkunnossa. Monet kaipaavatkin tekemistä ja työskentelevät vielä eläkevuosinaan, vaikka eivät enää saisi-kaan tehdä palkkatyötä.

Aikuisuuteen siirtymän katsotaan nykyään jatkuvan aina 30 ikävuoteen asti. Siihen asti ihminen etsii ja tutkii omaa itseään samalla kehittyen hitaasti aikuiseksi. Keskeisinä kehityskohteina ovat työ ja rakkaus. (Salmela-Aro 2010, 132.) Ammatinvalinta, tehdään kuitenkin hyvin varhaisessa vaiheessa, alle 20-vuotiaana, jolloin ihmisen persoonallisuus on vasta kehitymässä. Kun nuori ihminen valitsee koulutuspaikkansa tai ensimmäisen työpaikkansa, harva tuntee itseään vielä juuri lainkaan. On juuri päästy irtautumaan vanhempien vaikutuspiiristä ja etsitään omaa suuntaa ja elämää. Vanhemmat ja sukulaiset esittävät hyvää tarkoitettavia ehdotuksia, mihin nuoren tulisi lähteä opiskelemaan ja sekoittavat jo ennestäänkin hämmennyttä mieltä.

Ammatinvalinta

Siihen nähden, että suomalaiselle työ on ensimmäisellä sijalla, ammatinvalintaan ja uranhallintaan käytetään hämmästyttävän vähän aikaa ja panoksia (Perkka-Jortikka 2016, 14). Suomalainen koulutetaan ammattiin ja menee työelämään, mutta työn sopivuutta työntekijälle ei arvioida juuri lainkaan. Ihmiset tuntuvat ajautuvan ammatteihin ja sopeutuvan niihin, vaikka työ tuntuisi väärältä ja ikävältä. Työpaikan- tai ammatinvaihto jätetään tekemättä, koska pelätään, että uusi valinta on vielä pahempi. Krznaric (2014) sanoo, että 60 % ihmisistä haluaisi vaihtaa uraa, mutta vain puolet heistä uskaltaa. Koska ihminen pelkää häviämistä kaksi kertaa niin paljon, kuin hän nauttii voittamisesta, häviämisen riski jätetään mieluummin ottamatta. Hän haastaakin ihmiset vaihtamaan työtä intuitiivisesti ja liikaa asiaa suunnittelematta. Vasta kokeilemalla työtä voi huomata, sopiiko se vai ei.

Ammatinvalintaa tehdään monin erilaisin perustein, joista osa lähtee sisäisistä ja osa ulkoisista motivaationlähteistä. Halutaan ammatti, joka omissa korvissa kuulostaa hienolta, tai halutaan ansaita paljon rahaa tai vaikuttaa voimakkaasti yhteiskuntaan. Joskus seurataan vanhempien esimerkkiä ja joskus vain sattumalla on sormensa pelissä. Koska moneen koulutukseen hakeudutaan lukiotodistuksen perusteella, huonoilla arvosanoilla ei pääse valitsemaan unelmien ammattia. On mentävä siihen kouluun mihin sattuu pääsemään. Se, onko koulutus sopiva juuri nuoren persoonalle, selviää vasta myöhemmässä vaiheessa.

Työministeriö on teettänyt 2008 arviointitutkimuksen ammatinvalinta- ja uraohjauksen tilasta ja todennut, että jos halutaan ihmisen koulutus- ja urapäätösten olevan vakaalla pohjalla, se edellyttää elinikäistä ohjausta. Tutkimuksessa oli havaittu ohjauksen tärkeys erityisesti muutovaiheissa, kuten siirryttäessä koulusta työelämään, palattaessa työmarkkinoille työttömyyskauden tai kodinhoitojaksojen jälkeen. Tänä päivänä myös työssäkävijöiden työuupumuksen todettiin näkyvän lisääntyneenä ohjaustarpeena. (Arnkil & Spangar & Vuorinen 2008, 15, 29.)

Urakaari

Elämänkaareissa ihmisen syntymästä alkaa nousu, joka huipentuu ihmisiän keskivaiheella ja alkaa kääntyä laskuunsa kohti loppua. Urakaaresta ajatellaan helposti samoin. Se alkaa nousta ja päättyy laskuun. Mistä tämä lasku työurassa johtuu? Ei ole tieteellistä selitystä siihen, että vanhempi työntekijä olisi sen huonompi työntekijä kuin nuorempikaan. Ihmisten ikäasenteet ovat juurtuneet syvään ja ne muuttuvat vain vaivoin, pikku hiljaa. Ihmisellä on taipumus vastaanottaa vain sellaista tietoa, joka tukee hänen olemassa olevia uskomuksiaan ja ennakkoluulojaan. Asenteet vaikuttavat siihen, miten ihminen itse näkee omat voimavaransa. Monet saattavat alkaa omaksua kielteisiä stereotyyppioita yleisen asenteen seurauksena. Jokaisen tulisikin aloittaa muutos itsestään, tarkastelemalla kriittisesti omia asenteitaan. (Hussi ym. 2011, 41-42.)

Ihmisen kehityskaarta tutkiva psykologi Wais (2002, 160) luonnehtii 35-42 ikäkautta aikakautena, jolloin aletaan epäillä omia valintoja elämässä. Epäilykset heräävät omia ammatillisia kykyjä ja kaikkea sitä kohtaan mikä tähän asti on luonut turvallisuuden tunnetta. Kyseenalaitetaan omia valintoja elämän varrella. Pohditaan, onko tämä mitä nyt teen todella elämäni tarkoitus.

Waissin (2002, 161) mukaan valinnat tässä vaiheessa elämää ovatkin merkittäviä. Osaako henkilö ottaa vastaan saamansa signaalit. Hänen mukaansa voimia vievin tapa on torjua epäilykset ja yrittää elää niiden kanssa sen sijaan, että tarttuisi toimeen ja tekisi jotain. Naiset ja miehet kokevat tämän vaiheen usein hiukan eri tavalla. Naisille paluu työelämään saattaa jo itsessään avata uusia mahdollisuuksia silloin, kun lapset eivät vaadi äideiltä enää niin paljon. Miehet sen sijaan kokevat uuden tilanteen ja epäilykset omista kyvyistä uhkaavana. He kokevat ehkä jo löytäneensä paikkansa työelämässä, mutta yhtäkkiä tuntuu, että se ei sittenkään riitä.

3.2 Työn merkitys

Sanalla työ on Suomessa positiivinen kaiku. Suomalaiset vanhat sananlaskut kertovat mitä täällä työstä ajatellaan. ”Jos ei työtä tee, ei syömänkään pidä!” ja ”Työ tekijäänsä kiittää.” Työ merkitsee leipää pöytään. Se liittyy ihmisen psykologisiin perustarpeisiin. Se tarjoaa tilaisuuden käyttää osaamista, osoittaa kyvykkyyttä omassa yhteisössä ja mahdollisuuden oppia ja kehittyä. Työssä täyttyy yksilön tarve kuulua yhteisöön, jossa hänestä välitetään ja häntä arvostetaan ihmisenä. Hän haluaa saada aikaan jotain hyvää ja sitä ruokkii ymmärrys siitä, että tekemisellä on myönteinen vaikutus työyhteisöön, asiakkaisiin, työtovereihin ja koko yhteiskuntaan. Ei siis ihme, että muutokset suomalaisessa työssä aiheuttavat epävarmuuden ja turvattomuuden lisääntymistä.

Työ on muuttunut viime vuosina ja muuttuu koko ajan. Syntyy uusia ammatteja, ja aikaisempien ammattien ja osaamisten vanheneminen hämmentää. Digitalisaatio vähentää taloushallinnon töitä. Sähköinen viestintä muuttaa paino- ja kustannusalaan, pankkitoimihenkilöt vähenvät, kun toiminnot siirtyvät verkkoon, ja joihinkin ammatteihin on niin kova tungos, että se näkyy jo palkkojen alenemisena. Moni työ on muuttunut projektiluontoiseksi ja työsuhteet määräaikaikaisiksi. Perinteinen kokoaikainen työ ja työura yhden työnantajan palveluksessa ovat muuttumassa harvinaisemmaksi. Irtisanomiset ja työn väheneminen saa työntekijät pohtimaan alanvaihtoa. (Perkka-Jortikka 2016, 19, 23, 58.)

Myös työntekijät muuttuvat. Digimaailmaan syntynyt ja nettiympäristöön tottunut Y-sukupolvi on tullut työelämään. Heillä on erilaiset odotukset työuralta. Työn tulee sopia yhteen sekä arvojen että elämäntilanteiden kanssa ja sisältää juuri sopivasti haasteita. Rutiinit koetaan epämotivoivaksi ja esimiehet kokevat heidät vaativiksi ja jopa valikoiviksi töiden suhteen. He epäilevät linjaorganisaatioita ja kokevat olevansa itseohjautuvia. He eivät ole yhtä lojaaleja yritykselle kuin vanhempansa. Toisaalta y-sukupolvi on joustavampaa työn sisällön ja työaikojen suhteen. (Suutarinen & Vesterinen 2011, 23-24, 68.)

Tämän päivän työelämä odottaa työnhakijalta taitoja, joita ei tarvittu vielä viime vuosituhanella. Tällaisia ovat aiemmin mainittujen metataitojen lisäksi mm ICT- ja viestintäosaaminen sekä kielitaito. Ihmisen odotetaan olevan aktiivinen myös sosiaalisessa mediassa. Monet karsastavat ja jopa pelkäävät tietojensa julkaisemista netissä. Tänä päivänä jonkunlainen netti-profiili on kuitenkin välttämätön, jottei näyttäisi siltä, että henkilö on pudonnut kehityksen kärryiltä. (Leppänen & Korteso 2013, 29.)

Kun Kurtén (2001, 20) puhuu kirjassaan 90-luvun lamasta, hän mainitsee, että sen myötä tapahtui suomalaisessa työelämässä suuri asennemuutos. Laman jälkeen luottamus ja henkinen työsuhteet työntekijän ja työnantajan välillä alkoi murentua. Huomattiin, että mikään ei ole pysyvää, vain muutos on varmaa. Muutostilanteilla voidaan kuitenkin tarkoittaa myös ihmisen

itsensä kokemaan muutosta. Työn merkityksellisyys saattaa kadota vieden motivaation ja yleisen elämäntyytyväisyyden mukanaan. Tällöin on tärkeää tiedostaa, että merkityksellisuuden voi löytää uudelleen. On vain lähdettävä sitä tietoisesti etsimään. (Kallio 2016, 84.)

Dialogi - uusi työ on täällä - tutkimuksen mukaan vain 3 % ihmisistä lopettaisi työnteon kokonaan, jos ei tarvitsisi ansaita rahaa (Carlsson & Järvinen 2012, 114). Työllä on ihmiselle paitsi sisällöllistä, myös sosiaalista merkitystä. Työ on suomalaiselle elämässä tärkeintä. Siinä missä espanjalaiselle suku on tärkein, toisena ystävät ja kolmantena työ, Suomessa järjestys on työ, ystävät ja suku vasta kolmantena. (Perkka-Jortikka 2016, 14.)

Työ täyttää ihmisen perustarpeet ja toimii sosiaalistumisen ja arvostuksen näyttämönä. Suomessa ihmistä arvioidaan paljolti sen mukaan, onko hän työelämässä ja mitä hän siellä tekee. Perheen ja yksilön statusta mittaa se, missä vanhemmat ovat töissä. Jäsenyys työyhteisössä on usein pitempi kuin ihmisen parisuhde ja työtoverit ovat lähin ja merkittävin vuorovaikutussuhde. Työn sisältö ja työtoverit ovat tutkimusten mukaan jopa palkkaa tärkeämmät. (Perkka-Jortikka 2016, 14.)

Työttömyys

Hallitus pyrkii nostamaan eläkeikää, mutta taloudellisen laman myötä työurien jatkuminen eläkeikään asti on muuttunut epävarmemmaksi. Suomi elää taloudellisesti vaikeaa aikaa. Tänä päivänä harva ihminen voi tuntea työpaikkansa turvatuksi. Tutkimusten mukaan suurimmassa vaarassa tulla irtisanotuksi on ryhmä ”perinteisten alojen yli 50-vuotiaat työntekijät.” Työmarkkinoilla heikoimmassa asemassa ovat tilastojen mukaan yli 50-vuotiaat ja alle 25-vuotiaat työntekijät (Toivonen 2014).

Koska suomalainen on työkeskeinen ja työ menee arvoasteikossa ystävien ja perheen edelle, työttömäksi joutuminen on monelle vaikea asia. Irtisanottu ihminen kokee arvottomuutta ja epäonnistumista. Vaikka työ olisi ollut epätyytyttävää ja aiheuttaisi ahdistusta ja työuupumusta, hän toivoo silti voivansa säilyä työyhteisönsä jäsenenä. Työllisyys on tärkeä tunnetasolla. (Perkka-Jortikka 2016, 48.)

Jos ihminen joutuu työttömäksi vastoin omaa tahtoaan, se aiheuttaa henkilökohtaisen kriisin ja maailma pysähtyy hetkeksi. Tilanne herättää epämurkavia kysymyksiä. Miksi en kelvannut? Enkö ole tarpeeksi hyvä? Kuinka saan uuden työn? Joudunko olemaan työttömänä pitkään? Miten selviän taloudellisesti? Työn menettäminen pakottaa arvioimaan omaa koulutustaan ja osaamistaan. Onko tutkintoni vanhentunut? Vieläkö tällä alalla löytyy töitä minunlaiselleni osaajalle? Moni pitkäaikaisen kokemuksen omaava irtisanottu joutuukin toteamaan, että entinen osaaminen ei riitä, vaan vaatii päivittämistä. (Leppänen & Korteso 2013, 25, 27.)

Ihmiset selviävät työttömyyden aiheuttamasta arvottomuuden tunteesta perheen ja ystävien avulla. Ongelmakeskeisiä keinoja stressin hallintaan voivat olla konkreettinen, aktiivinen työnhaku ja CV:n laatiminen, mutta myös opiskelu. Omien taitojen vahvistaminen toimii työttömyysaikana selviytymiskeinona ja täyttää työn menettämisestä johtuvaa tyhjiötä. Se rytmittää arkea ja osoittaa henkilön olevan aktiivinen. (Mikola 2015.)

Irtisanomisten tarkoituksena on yleensä nostaa yrityksen taloutta hankkiutumalla eroon niistä työntekijöistä, jotka eivät kuulu ydintyövoimaan, eli joiden panoksen ei katsota vaikuttavan riittävän positiivisesti yrityksen toimintaan. Halutaan, että henkilöstöön kuuluu vain niitä, joiden työpanos ja osaaminen ovat merkittäviä taloudelliselle menestykselle. Työpaikalla tapahtuvasta negatiivisesta kehityksestä seuraa samalla ns. aivovuotoa. Irtisanomisten yhteydessä ydintyövoimaa saattaa hakeutua työpaikkaan, jossa voivat paremmin toteuttaa itseään. Jäljelle jäävät pahimmassa tapauksessa työvoimasta juuri ne, jotka ovat uupumuksen takia väsyneet omaan työhönsä, ja joiden ammatillinen kehittyminen sen seurauksena pysähtyy. (Perkka-Jortikka 2016, 48.)

Ei ole mittaria, jolla voitaisiin mitata, kuinka irtisanomiset vaikuttavat yrityksen parhaan ydintyövoiman työhyvinvointiin ja pysyvyyteen. Jatkuva saneeraaminen voi kuitenkin viedä yrityksen loppuun. Se useimmiten heikentää organisaation selviytymiskykyä. Yhteistyö ja auttamishalu henkilöstön välillä lakkaavat. Tietoja ei haluta kertoa työtoverille, koska ne lisäävät omaa korvaamattomuuden tunnetta. Ihmiset alkavat puolustaa omaa työpaikkaansa työpaikan hengen kustannuksella. Virheiden pelossa tekeminen muuttuu pelokkaammaksi ja varovaisemmaksi. Lisäksi tapahtuu ns aivovuotoa, kun paras työvoima hakeutuu muualle säästyäkseen irtisanomisilta. (Siltala 2007, 219-220.)

1990-luvun laman seurauksena yli 50-vuotiaita oli paljon työttöminä ja työministeriö asetti komitean pohtimaan varttuneempien ihmisten työllisyystilannetta. Komitea nimesi tutkimansa ikäryhmät uudelleen. Välttääkseen nimittelemästä ketään vanhoiksi, he määrittelivät 45-54-vuotiaat ikääntyviksi ja 54-65-vuotiaat ikääntyneiksi työntekijöiksi. Komitean tarkoitus oli varmasti hyvä, mutta sen seurauksena vanhuuden raja siirrettiin taas kerralla alemmas. Komitea luokitteli 45-vuotiaat ikääntyviksi, ja yhtäkkiä heidät laskettiin osaksi ongelmajoukkoa. Tänä päivänä, kun työttömyyttä on paljon ja yritykset joutuvat irtisanomaan henkilökuntaa tuotannollisista ja taloudellisista syistä, syntyneet ikäasenteet ja ennakkoluulot vaikeuttavat ikääntyvän ihmisen työuran jatkumista eläkeikään asti. (Vaahtio 2006, 36; Vaahtio 2010, 26.)

3.3 Työn kuormittavuus

Työn kuormittavuus on kasvanut, ja työkykyä ylläpitävät toimenpiteet ovat muuttuneet keskeisiksi monessa organisaatiossa. Enää ei ole varaa löysätä työtahtia. Tehtävät, jotka eivät

ole työpaikan ydinosaamista, ulkoistetaan ja projektiluontoisuus ja määräaikaiset työsuhteet yleistyvät. Työntekijän vastuu omasta työelämästä ja sen kehityksestä on siirtynyt enemmän ja enemmän yksilölle itselleen. Kaikki eivät tätä ole kuitenkaan sisäistäneet. Työelämässä on paljon ihmisiä sillä asenteella, että nuorena hankittu koulutus kantaa loppuun asti. (Kurtén 2001, 24-25.)

Maailmanlaajuisesti ihmisten työntekoa on tutkittu Gallupin toimesta ja tutkimuksen mukaan vain kolmasosa kokee työssä tekevänsä sitä mitä osaa parhaiten. Ne, jotka saavat hyödyntää vahvuuksiaan ovat kuusi kertaa sitoutuneempia työhönsä kuin ne, jotka eivät saa. Jos ihminen tekee itselleen sopimatonta työtä, hän ei mielellään mene töihin, tehokkuus on matalaa tasoa, eikä luovuuskaan kukoista. Toki voi yrittää kehittää heikkouksiaan vahvemmalle tasolle, mutta parhaat tulokset saavutetaan silloin, kun saa kehittää vahvuuksiaan ja lähtee työstämään niitä osa-alueita, joissa on valmiiksi hyvä. (Virolainen & Virolainen 2016, 190.)

Blom ja Hautaniemi (2009, 27) tunnistivat työuupumuksella kolme ulottuvuutta: uupumusasteinen väsymys, kynnistyminen ja ammatillisen itsetunnon aleneminen. Insinöörit ovat ikäntyessään vaaravyöhykkeessä uupua henkisen kuormituksen ja nopean teknologian kehityksen vuoksi. Tietotekniikka-alan työntekijöitä on tutkinut Marketta Kivistö työterveyslaitokselta. Hän toteaa, että työuupumusta alkaa olla näkyvissä jo 30-35-vuotiailla. Uupumus johtuu juuri siitä, että uutta tietoa on pystyttävä omaksumaan nopealla tahdilla. Tuloksen tekemisen vuoksi opiskelulle ei jää tarpeeksi aikaa ja se aiheuttaa työntekijöille henkistä painetta. (Siltala 2007, 421.)

Ihminen haluaa kokea osaavansa työnsä ja saavansa asioita aikaiseksi. Mikäli usko omaan kykyihin alkaa horjua, seurauksena on tunne, että asiat junnaavat paikallaan. Se turhauttaa, mutta henkilö saattaa mukavuudenhalustaan tai laiskuuttaan jättää reagoimatta asiaan. Tunnetta voi turruttaa monin keinoin ja siirtää sen tietoisesti taka-alalle. Kuitenkin jokin sopiva sysäys, kuten irtisanominen tai ylennyksen luisuminen kerta toisensa jälkeen jollekin muulle, saattaa laukaista tarpeen muutokseen luoda elämässä jotain ihan uutta. (Wais 2002, 161-163; Martela & Jarenko, 59.)

Pitkään epätyytyttävässä työssä työskenteleminen voi pikku hiljaa johtaa alisuoriutumiseen ja alkaa syödä itsetuntoa. Ammatillisen itsetunnon lasku vähentää entisestään mahdollisuutta vaihtaa työtehtäviä yrityksen sisällä. Työntekijän motivaatio alkaa laskea, ja työtä tehdään puoliteholla. Jos työntekijät saataisiin työn imuun, kokemaan enemmän flow-tiloja työssään, siitä hyötyisi paitsi työntekijä itse, myös koko työelämä ja yhteiskunta. Jos ihminen flow-tilassa työskentelee viisi kertaa tehokkaammin, kokee työn imussa burnoutin harvemmin, on

vähemmän stressaantunut, kokee vähemmän sairauspoissaoloja, masentumisoireita ja ahdistusta kuin muut ja jopa nukkuu yönsä paremmin, se on todella tavoittelemisen arvoinen asia. (Martela & Jarenko, 2016, 49; Virolainen & Virolainen, 2016, 202.)

3.4 Työn imu

Työn imu on tällä hetkellä eräs tutkituimmista työhyvinvoinnin ilmiöistä. Työholismissa, jota pidetään negatiivisena ilmiönä, ihminen asettaa vaatimuksia, joita hän pyrkii saavuttamaan hinnalla millä hyvänsä. Hänen on vaikea irtautua työstä, ja tilanteeseen liittyy syyllisyyttä. Työn imussa olevaa ihmistä ajaa työntekoon sisäinen motivaatio, kun taas työnarkomaanilla on pakonomainen tarve työskennellä, hän ei osaa lopettaa, ja työ alkaa hallita koko elämää. (Perkka-Jortikka 2016, 70-71.)

Työn imua luonnehtivat tarmokkuus, omistautuminen ja uppoutuminen työhön. Nimi tulee siitä, että työ ikään kuin imaisee innostuneen tekijän mukaansa. Kolme viidestä henkilöstä kokee näitä asioita työssään säännöllisesti, mutta ihmisen katsotaan olevan aidosti työn imussa vasta silloin, kun hän kokee sitä useammin kuin kerran viikossa. Työntekijä on aktiivinen ja intohimoinen työtänsä kohtaan. Hän tulee töihin mielellään ja on vielä työpäivän jälkeenkin energinen ja pirteä. Se on pitkäaikaisempi ja pysyvämpi hyvänolon kokemus kuin flow, jonka jokainen saattaa joskus hetkellisesti kokea. (Hakanen, 2011, 38-39, 49.)

Flow on tila, jossa ihminen pääsee optimaaliseen suorituskäyttönsä. Ihminen innostuu työstään ja sen tekemisestä niin, että ajantaju katoaa. Ihminen keskittyy ja uppoutuu työhönsä ja asiat tapahtuvat ikään kuin automaattisesti. Tutkimusten mukaan ihminen kokee olevansa flow-tilassa noin viisi kertaa tehokkaampi kuin normaaliolosuhteissa. Siihen pääsy edellyttää kuitenkin sellaista työtä, jossa ihmisen taidot ja haasteet kohtaavat, eli työn täytyy olla yksilölle sopiva, antaa haastetta riittävästi, mutta ei kuitenkaan liikaa. (Virolainen & Virolainen 2016, 201-202.)

Työn imussa työskentelevä eroaa tavallisesta perustyytyväisestä työntekijästä aktivaatiotasonsa perusteella. Vaikka ihminen olisi tyytyväisyyskyselyn mukaan tyytyväinen työpaikkaansa ja työhönsä, sitä ei välttämättä huomaa hänen työpanoksestaan, vaan hän voi työskennellä puoliteholla. Työn imussa henkilö sen sijaan panostaa enemmän energiaa tehtäviinsä ja työskentelee niiden parissa sinnikkäämmin. Hän kokee työnsä merkitykselliseksi ja haasteelliseksi ja on mukana koko persoonallaan. Hän on aloitteellinen, tuntee innostuneisuutta, uppoutuu työhönsä unohtaen ajankulun ja saa hyvää tulosta aikaan. Hän myös oppii nopeammin ja syvemmin. On siis selvää, että yritykselle tällaiset ihmiset ovat suuri kilpailuvaltti. (Martela & Jarenko, 2016, 42-43; Blom & Hautaniemi, 27.)

Onnellisuus työssä lisää luovuutta, motivaatiota, sitoutuneisuutta ja tehokkuutta. Onnelliset työntekijät ovat kuusi kertaa energisempiä ja kaksi kertaa tuottavampia kuin muut. He keskittyvät työtehtäviinsä 80% työajasta, kun taas ne, jotka eivät ole onnellisia työskentelevät vain noin 40% työajasta. Työn imussa olevat työntekijät ovat myös tutkitusti terveempiä kuin muut. Heillä on 10 kertaa vähemmän sairauspoissaoloja kuin vähiten onnellisilla kollegoilla. He ovat energisiä töissä, ja muita energisempiä vielä työpäivän päätyttyä. Työssä useasti koettu flow-tila vaikuttaa positiivisesti vapaa-ajan laatuun, heidän onnellisuuteensa ja elämän tyytyväisyyteensä. (Martela & Jarenko, 2016, 49: Virolainen & Virolainen 2016, 105.)

Työhyvinvointi (työn imu) ja pahoinvointi (työuupumus) ovat toisaalta käsitteellisiä ”antiteesejä”. Ne kuitenkin kehittyvät eri reittejä. Työhyvinvointiin vaikuttavat mm mahdollisuudet omien vahvuuksien ja osaamisten käyttöön, työn autonomia, eli mahdollisuus vaikuttaa itse työn sisältöön ja työrytmiin, sekä johtaminen. Pahoinvointiin vaikuttavat mm työilmapiiri, henkinen rasitus ja perheen ja työn yhteensovittamisen ongelmat. (Blom & Hautaniemi 2009, 48-49.)

On luultavasti mahdotonta, että työpaikalla kaikki ihmiset työskentelisivät työn imussa. Ihmisten elämäntilanteet vaihtelevat, ja työtehtävien haastavuus voi olla joillekin sopimaton. Organisaatio voi kuitenkin tehdä paljon, jotta hyvä työ mahdollistettaisiin kaikille ja mahdollisimman moni pääsisi siihen. Työpaikan myönteinen ilmapiiri, esimiesten ja työtovereiden tuki ja positiivinen, uudistushaluinen työkuulttuuri luovat pohjan terveelle työelämälle. (Hakanen 2011, 61-63.)

Kun ihmisellä on vakituinen työpaikka, työntekijän ja työnantajan välillä on eräänlainen psykologinen sopimus uranäkymistä ja työn jatkumisesta. Kun työntekijä työhön tullessaan aistii nämä seikat, hän ei koe uupumusta, vaan työn iloa. Luovuus, aloitteellisuus ja energia kumpuavat luottamuksesta ja turvallisuudentunteesta. Ne ovat voimavaratekijöitä, jotka lisäävät yhteenkuuluvuutta, työhön sitoutumista ja työmotivaatiota. (Martela & Jarenko 2016, 61.)

Työhyvinvointiin ja työn imuun vaikuttaa olennaisesti se, että ihminen saa tehdä kykijänsä vastaavaa työtä. Jos vaatimustaso on alempi kuin kyvyt antavat myötä, työ käy yksitoikkoiseksi ja se alkaa vaikuttaa työn mielekkyyteen. Toisaalta liian vaativat tehtävät niin määrällisesti, kuin laadullisestikin, kuormittavat henkisesti ja aiheuttavat vaikeuksia työn ja perheen yhteensovittamisessa. Eräs voimakkaasti kuormittava tekijä on jatkuva vaatimus opiskella uutta työn ollessa muuttuvaa ja monimuotoista. (Blom & Hautaniemi 2009, 39.)

Ihmisen motivaatiolle ja työhyvinvoinnille on keskeistä, että hän saa tehdä työtä, jota haluaa tehdä. Monet ammattirekrytoijat pitävät tärkeimpänä sitä, että ihminen on innostunut. Ihminen antaa parhaan tuloksen ja voi hyvin silloin, kun on aidosti kiinnostunut työstään. Esimies

ei pysty inspiroimaan työntekijöitään huippusuorituksiin, jos alaiset eivät ole innostuneita. Sen sijaan esimies voi opetella kuuntelemaan alaisiaan ja tunnistamaan mitkä asiat heitä kiinnostavat ja löytämään oikeat työntekijät oikeisiin paikkoihin. Kun ihminen saa monipuolisesti hyödyntää omia kykyjään ja vahvuuksiaan se edesauttaa työn imua. (Martela & Jarenko 2016, 73-75.)

Kun tutkittiin suomalaisten työntekijöiden tavoitteita elämässä, kaikkein tyytyväisimpiä omaan elämäänsä olivat ne, joilla oli työn lisäksi koulutukseen, perheeseen ja vapaa-aikaan liittyviä tavoitteita. Tällaisia ihmisiä oli 39 % aikuisista työssäkäyvistä. Terveysteen liittyvät tavoitteet nostivat tyytyväisyyttä. Tällaisia ihmisiä oli 33 %. Tavoitteiden tulisi olla tasapainossa eri elämäalueilla. Keskittyminen vain yhteen osa-alueeseen uuvuttaa. 6 % aikuisista muodosti ryhmän, jonka elämän tavoitteet liittyivät pelkästään työelämään. Tutkimuksen perusteella tämä ryhmä muodosti suurimman uhkan työhyvinvoinnille. Juuri he kärsivät voimakkaimmin työuupumuksesta ja heikosta työkyvystä. (Salmela-aro 2010, 138.)

4 Tutkimuksen aineisto ja tutkimuksen toteuttaminen

Tässä luvussa kerrotaan tutkimusprosessista ja aineiston analysoinnista. Lähtökohtana tutkimukselle oli kiinnostus uran puolivälissä olevien insinöörien itsensä kehittämistä ja opiskelua kohtaan. Osa työntekijöistä huolehtii jatkuvasti ja aktiivisesti omasta lisäkoulutuksestaan. Osa käy töissä vain työnantajan henkilöstökoulutusten varassa. Ilmiö on kiinnostava. Tutkimuksessa haluttiin selvittää, miksi toiset opiskelevat ja toiset eivät. Erityisen tarkkailun kohteena olivat henkilöt, jotka olivat kiinnostuneita opiskelusta ja haaveilivat siitä, mutta eivät kuitenkaan toteuttaneet suunnitelmiaan.

Tutkimus on laadullinen, eli kvalitatiivinen ja tutkimusmenetelmänä käytettiin puolistrukturoitua teemahaastattelua. Kirjallisen kyselyn sijaan koettiin, että on tarpeellista olla vuorovaikutuksessa haastateltavan kanssa, jotta kysymyksiä olisi mahdollista tarkentaa ja toistaa. Haastateltavien erilaiset uratilanteet tekivät mahdolliseksi sen, että kaikilta kysyttäisiin täsmälleen samat kysymykset, joten lomakekysely ei olisi toiminut yhtä hyvin. (Tuomi & Sarajärvi 2002, 73, 75)

Keskustelunomaisesti etenevän haastattelun vastaukset johdattelivat kyselemään lisää. Joitakin vastauksia haastateltavat halusivat perustella laajemmin tai kertoa niille taustoja. Vastauksien perusteella pystyttiin selventämään sanamuotoja ja käymään lisää keskustelua, jotta jokaisesta teemasta saatiin mahdollisimman paljon tietoa. Valitut teemat perustuivat viitekehystä jo ennalta poimituihin aiheisiin ja haastattelu eteni niiden varassa. Teemoiksi valittiin osaamisen kehittäminen, esteet ja kannusteet osaamisen kehittämiseksi, työelämän muutostilanteet ja tuleva työura tai ammatilliset tavoitteet. (Tuomi & Sarajärvi 2002, 73, 75)

4.1 Haastateltavat

Haastatteluun kutsuttiin henkilöitä, joilla katsottiin olevan annettavaa tutkimukseen. Haastateltavalla tuli olla tietoa tutkittavasta ilmiöstä, eli riittävästi työelämää takana ja kokemusta opiskelusta siten, että hän oli joko opiskellut työelämän keskivaiheilla tai oli suunnitellut opiskelevansa jotain. Haastateltavia oli 11 kpl ja kaikki edustivat jotakin ilmiön kannalta olennaista havaintoyksikköä. Määrä katsottiin riittäväksi, koska vastaukset alkoivat jo toistua, eikä uusien haastateltavien arvioitu tuovan muutosta tuloksiin. (Kananen 2014, 97-98)

Haastateltavana olivat yli 40-vuotiaat insinöörit ja tradenomit. Keski-ikä oli 44,1 vuotta. Henkilöiden valinnassa noudatettiin toimeksiantajan kanssa tehtyä suunnitelmaa löytää erilaisia uratilanteita. Pyrittiin haastattelemaan henkilöitä kolmesta ryhmästä; tuunaajat, jämähtäneet ja irtisanotut (Taulukko 1). Tuunaajat olivat koulutuksen avulla muuttaneet työtilannettaan tai toimenkuvaansa. Jämähtäneet olivat pitkässä työsuhteessa, kokivat tarvetta muutokseen, mutta eivät olleet tehneet mitään asian eteen. Irtisanotut olivat työnsä menettäneitä henkilöitä, jotka olivat lähteneet opiskelemaan. Haastateltavia löytyi kaikista kategorioista. Haastatteluhetkellä työttömänä olevia lukuun ottamatta kaikki työskentelivät koulutustaan vastaavassa työssä.

Kiinnostus ryhmiin jämähtäneet ja irtisanotut nousi tutkimuksesta, jossa selviteltiin syitä miksi ihmiset jäivät työpaikkaansa, vaikka heillä oli halukkuutta vaihtaa työnantajaa (Böckerman, P., Ilmakunnas, P., Jokisaari, M. & Vuori, J. 2013). Tutkimus osoitti, että haluttomilla työntekijöillä työllistymiskyky uuteen työhön oli heikentynyt, jonka seurauksena he eivät jättäneet työpaikkaansa vaan pysyivät siellä vastentahtoisesti, vaikka työmotivaatio oli alentunut.

Haastateltava	Työtön	Irtisanottu	Tuunaaja	Jämähtäjä
Haastateltava 1		x		
Haastateltava 2				x
Haastateltava 3				x
Haastateltava 4			x	
Haastateltava 5			x	
Haastateltava 6	x		x	
Haastateltava 7	x	x	x	x
Haastateltava 8		x	x	
Haastateltava 9		x	x	
Haastateltava 10			x	
Haastateltava 11		x		x

 Tradenomi

 Insinööri

Taulukko 1: Haastateltavat

Koska haastatteluissa keskusteltiin hyvin henkilökohtaisista asioista, tutkimuksen eettisyyteen kiinnitettiin erityistä huomiota. Osallistujat saivat tutustua tutkimussuunnitelmaan ja haastattelun alussa keskusteltiin tutkimuksen taustoista ja tarkoituksesta. Heille selvitettiin, että kerättyä tietoa ja haastatteluaineistoa ei luovuteta ulkopuolisille, eikä käytetä muuta kuin luvattuun tarkoitukseen. Lisäksi tarkennettiin, että heidän nimiään ei julkisteta, ja tulokset raportoidaan niin, ettei niistä selviä vastauksen antajan henkilöllisyys. Haastateltavista käytettiin materiaalin erottelunumeroksi järjestysnumeroa (haastateltava 1, haastateltava 2 ... jne) ja ikä ja sukupuoli jätettiin pois aineistonäytteistä, jotta henkilöllisyyttä ei pystytä vastauksista päättelemään. (Tuomi & Sarajarvi 2009, 131)

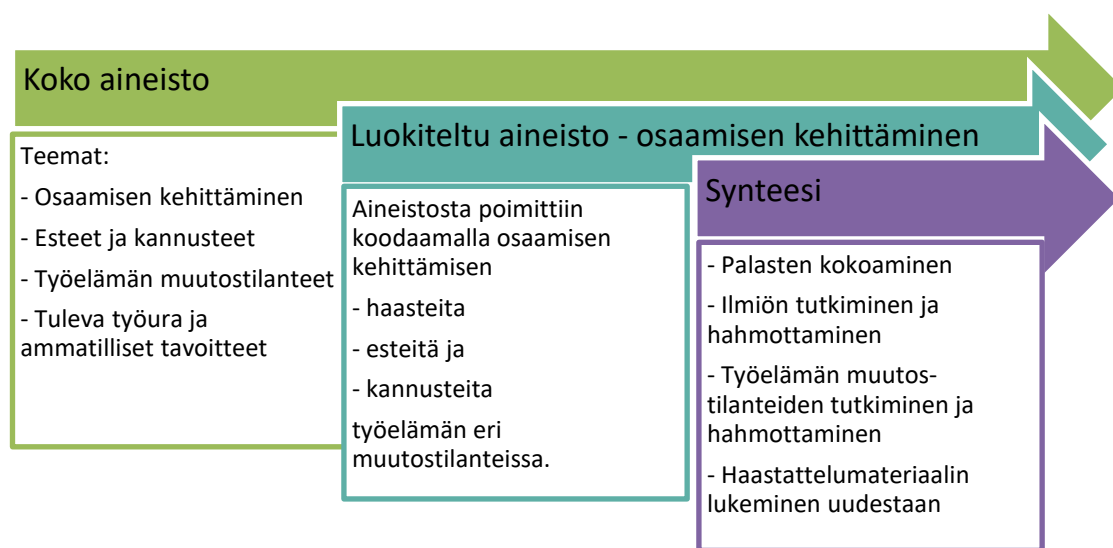
4.2 Toteutus ja analysointi

Haastattelut nauhoitettiin, jotta vuorovaikutustilanne olisi mahdollisimman aito ja keskustelua voitiin käydä ilman keskeytyksiä. Haastattelut toteutettiin joko kahvilassa tai haastateltajan kotona. Kaikki haastattelumateriaali sisälsi myös vapaata keskustelua muista aiheista, mikä kertoi tilanteen rennosti ja vapautuneesta ilmapiiristä. Haastattelut toteutettiin haastateltavien ehdoilla, jolloin pohdinnat saattoivat välillä lähteä rönsyilemään, mutta saattoivat siten tuottaa vastauksia seuraaviin tulossa oleviin kysymyksiin.

Kysymykset olivat avoimia. Runkoon (Liite 1) luonnosteltuja vastausvaihtoehtoja ei annettu haastateltaville etukäteen, vaan he joutuivat miettimään vastauksia haastatteluhetkellä. Ke-

rätyt haastattelunauhoitukset litteroitiin sanatarkasti, heti haastattelun jälkeen, jolloin aineisto tuli tutuksi sitä mukaa kun materiaalia kerääntyi. Yhteensä kirjallista aineistoa syntyi haastatteluista noin 60 sivua.

Materiaalia lähdettiin tarkastelemaan tutkimuskysymyksen näkökulmasta. Analyysin alkuvaiheessa haastattelun tulokset luokiteltiin teemoittain käyttäen hyväksi seinällä olevaa paperia ja erivärisiä post-it-lappuja. Osaamisen kehittämisen osalta aineisto kokonaisuudessaan koodattiin, pyrkien nostamaan kultakin alueelta esiin haasteet, esteet ja kannusteet. (Kuvio 3)



Kuvio 3: Aineiston analyysi.

Alun perin oli tarkoitus luokitella haastattelumateriaali kategorioiden tuunaajat, jämähtäneet ja irtisanotut perusteella. Haastattelujen edetessä huomattiin, että kategoriat eivät olleetkaan niin yksinkertaisia. Yhteen uraan oli saattanut sisältyä monenlaisia tilanteita (Taulukko 1). Jämähtänyt oli joutunut irtisanotuksi ja irtisanotusta tuli tehokas tuunaaja ja opiskelija.

5 Tutkimustulokset

Tutkimuksen tavoitteena oli selvittää millaisia haasteita, esteitä ja kannusteita työuran keskivaiheilla on tunnistettavissa osaamisen kehittämisen tarpeelle. Vaikka kaikki haastateltavat oli valittu niin, että heillä on halu opiskella tai voimakas tunne siitä, että opiskelu kannattaisi, vain kuusi heistä oli toteuttanut suunnitelmansa.

5.1 Osaamisen kehittäminen

Ensimmäinen teema keskittyi osaamisen kehittämiseen työuran aikana. Osaamista oli kehitetty työpaikalla järjestettävillä kursseilla, oppimalla työssä ja lisäksi harrastusmielessä. Osa

haastateltavista, tuunaajat, olivat suorittaneet jatkotutkinnon nuorena hankitun ammattitutkinnon lisäksi. Yhdellä haastateltavista oli useita tutkintoja. Osa tutkinnoista liittyi työttömyysjaksoon, josta hän oli selviytynyt takaisin työelämään lisäkoulutusten avulla.

Haastateltavien, jotka eivät olleet suorittaneet tutkintoja ammattiin valmistumisensa jälkeen, oli vaikea kertoa osaamisensa kehittymisestä. Ymmärrettiin, että osaamista oli kehittynyt työuran aikana, mutta oli vaikea nimetä tai selittää miten se oli tapahtunut. Lähes kaikki vähättelivät työnantajan järjestämiä sisäisiä kursseja ja koulutuksia. Ne koskivat joko työprosesseja tai tietyn tuotteen tai työkalun opiskelua, mutta haastateltavat eivät kokeneet niitä merkittävänä itsensä kehittämisen kannalta. Työpaikalla järjestettävät kurssit olivat vain pakollisia, joita tarvittiin työssä. Esimiestyöhön siirtyessä työnantajilla oli tarjolla johtamiskoulutusta. Kaksi haastateltavista kertoi päässeensä koulutusputkeen, joka oli räätälöity projekti-päälliköille tai esimiehille.

”Oonhan mä joka vuosi jollain kurssilla käyny, eli työnantajan puolelta se ei oo jääny kiinni. Mut se, että onko se sit kehittymistä...?” Haastateltava 3

”Olihan meillä aina jotain sisäisiä päivän kursseja, mutta ei mitään isompia.”
Haastateltava 10

”Aika vähän siel oli kursseja mut silloin kun siirryin esimieheksi, sain aika tuhdin paketin sitä koulutusta.” Haastateltava 6

Muutostilanteessa, vaihdettaessa työpaikan sisällä osastoa tai työtehtäviä, työnantaja tarjosi joko koulutusta tai työssäoppimista (OJT) esimiehen osoittaman mentorin avulla, jolta voi tarvittaessa kysyä apua. Toisaalta haastateltavilta löytyi myös toisenlaista kokemusta. Uuteen työhön siirrettiin vailla lisäkoulutusta ja henkilö joutui opiskelemaan asiat itse omatoimisesti, ilman kenenkään apua.

”Siirtyessäni uusiin tehtäviin sain pätevän mentorin. Muuten talossa opiskeltiin paljon itsenäisesti. Projektitöihin siirtyessäni selvitin vain, mitä piti tietää, tarvittavat rutiinit oppi tekemällä.” Haastateltava 7

”No siis kurssejahan on, mut mä en nyt tiedä sitten, että ... jos aattelee työuraa, niin mähän oon hyppiny hommasta toiseen eli mä oon niinku oppinu kantapään kautta.” Haastateltava 3

Ne haastateltavat, jotka olivat kouluttaneet itseään työuran ohessa, jaksoivat harrastukseen opiskella myös työajan ulkopuolella. Kun oli löydetty opiskelun ja kehittymisen ilo, kurseja ja koulutuksia käytettiin omaan virkistäytymiseen.

”Kyllä mä tässä koko ajan englannin historiaa luen omaksi ilokseni. Se on ihan hauskaa itsensä kehittämistä, vaik ei sillä ole mitään tekemistä mun työn kanssa. Tavallaanhan sekin on itsensä kehittämistä. Omaksi iloksi.” Haastateltava 10

”Töissä oli koulutuskalenteri ja vaklasin sieltä aina minkälaisia kurseja on ollu ja sit mä vaan kysyin aina pomolta, et saanks mä mennä. Pomo sanoi, että jos tulee tarpeeks porukkaa, niin sit mä saan mennä ja sit mä yritin aina saada muitakin mukaan.” Haastateltava 5

”Ja sit 2013 syksyllä mä aloitin venäjän opinnot työväenopistossa ja niitä mä oon nyt sitten jatkanu siitä asti.” Haastateltava 6

Haastateltavista kuusi oli suorittanut jatkokoulutukseksi ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon. Heistä kahdella tutkinto oli hieman kesken. Tradenomit mainitsivat muodollisen koulutuksen vaatimuksena ylennyksiin tai parempiin töihin. Insinööreillä ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon hankkiminen oli liittynyt lähinnä irtisanomisiin, ja tutkinnolla haettiin työllistymiskyvyn paranemista. Eräs haastateltava oli työllistynyt irtisanomisensa jälkeen, mutta koki ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon tärkeäksi tulevia työelämän muutostilanteita varten ja opiskeli sen loppuun, vaikka myönsi, että se oli työn ja perheen ohella työlästä. Kaksi muuta insinööriä oli jättänyt opiskelut kesken työllistymisen jälkeen. Tarkoitus oli valmistua tulevaisuudessa, mutta juuri nyt tutkinnon opiskelu uuden työn ohessa koettiin liian raskaaksi, joten työ oli priorisoitu opiskelujen edelle.

”Mut sitä oli ihan naattipoikki kun teit täyspäivästä duunia ja sit tällaista duunia, mitä mä nytkin olen tänään taas tehnyt, että ei oikein niinku... meinaa edes töissä pystyy tekemään sitä mitä pitäs ja sit sen jälkeen vielä pitäs aloittaa tekemään koulujuttuja ja lukemaan ja sit viikonloput meni kouluopiskeluissa ja ... ahhh... se oli ihan liian rankkaa selvästi se homma.” Haastateltava 1

”Se on rankkaa, että kun töistä lähet, ni sä meet vielä niihin opintoihin... ja sit ten se aika löytää. Lähinnä viikonloppusin. Tehtävät piti olla tehtynä ja ne oli öisin tehtävä mut sitte tota joku tentteihin lukeminen ja lähinnä se harjotustöiden tekeminen.” Haastateltava 9

5.2 Haasteet ja esteet osaamisen kehittämiseksi

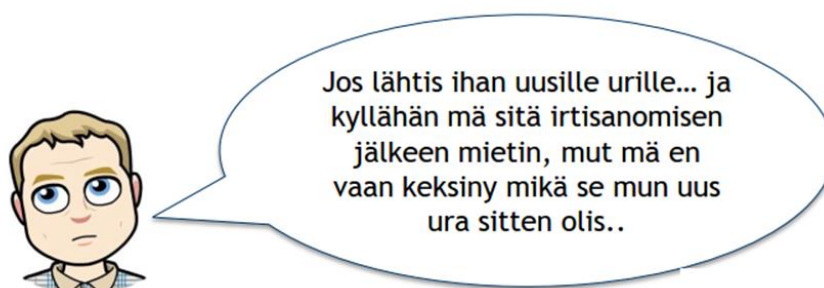
Opiskelun esteenä oli monia haasteita. Ehdottomasti suurimpana haasteena lähes kaikilla oli se, ettei tiennyt mitä haluaisi opiskella. Ihmiset eivät olleet pysähtyneet kartoittamaan omia vahvuuksiaan. Kun oli hankittu jokin ammatti, pitäydettiin siinä. Monet olivat huomanneet muutoksentarpeen, mutta tilanteesta ei päästy eteenpäin, koska ei tiedetty mitä halutaan tai mitä osataan.

”Olen miettinyt opiskelua... mut en ole tullut sellaseen lopputulokseen, että mitä sitten tekis... Oikeesti. Mut... Pitäis varmaan opiskella jotain sellasta, missä olis varmasti töitä.” Haastateltava 2

”No en kyllä tiedä mitä haluaisin tehdä. Mut kukapa tietäis.” Haastateltava 3

”Jos lähtis ihan uusille urille... ja kyllähän mä sitä irtisanomisen jälkeen mietin, mut mä en vaan keksiny mikä se mun uus ura sitten olis.” (Kuvio 4) Haastateltava 9

”Ei oikein tiedä sitä omaa alaa, että mitä sitä lähtis sit opiskelemaan... ” Haastateltava 11



Kuvio 4: Työhön jämähtäneet eivät keksineet mitä voisivat opiskella.

Toinen suuri haaste on oman työn kuormittavuus. Koettiin, että työ on niin raskasta, ettei työpäivän jälkeen enää jaksaa tehdä mitään. Insinöörien työssä raskasta on jatkuva opiskelu. Työ piti opiskella säännöllisin väliajoin uudestaan. Vaikka osaamista oli kertynyt, uuden tekniikan myötä vanha osaaminen muuttui tarpeettomaksi ja taas alkoi uusi opiskelu.

Työn henkiset paineet kasvavat töiden muuttuessa projektiluontoiseksi ja se tuli vahvasti esiin lähes kaikilta haastateltavilta. Vastauksista kävi ilmi, että eräässä yrityksessä työntekijät joutuvat tästä eteenpäin hakemaan CV:n avulla töitä projekteista työpaikan sisällä. Vaikka työ on vakituinen, työtehtävät organisaation sisällä jaetaan siten, että projektipäällikkö valitsee

työntekijät erikseen jokaiseen projektiin. Toimintatapa oli uusi, joten epäselväksi jäi, mitä tapahtuu, jos työntekijä ei saa töitä mistään projektista. Ainakin se tekee työntekijästä entistä haavoittuvamman silloin, kun yritys irtisanoo ihmisiä.

”Siihen se mun opiskelu on tyssänny, että kun olen työpäivän jälkeen niin takki tyhjä.” (Kuvio 5) Haastateltava 1

”Teen niin pitkää päivää, kun lapset ei oo mun luona ja oon välillä niin poikki, että kun tulen kotiin ni kaadun sänkyyn. Ni siihen vielä opiskelut? Ni en mä jaksa! Ku ei oo pakko. Ei tässä tilanteessa. Ei kannata ottaa liikaa.” Haastateltava 2

Lapset ja perhe yleensäkin ovat este opiskelulle. Opiskelu vie paljon aikaa ja perhe tarvitsee molempia vanhempia. Jopa perheettömät totesivat haastattelussa, että perhe olisi saattanut olla este opiskelulle, mutta kun sitä ei ollut, saattoi helpommin irtautua ja käyttää vapaailtaa itsensä kehittämiseen.



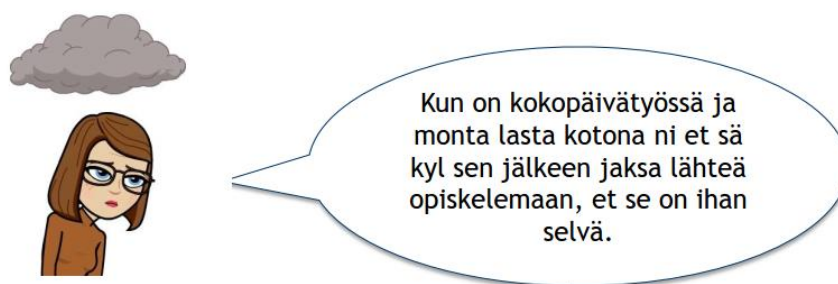
Kuvio 5: Jämähtäneiden esteenä opiskelulle on oman työn kuormitus.

”Kun on kokopäivätyössä ja monta lasta kotona, ni et sä kyl sen jälkeen jaksas lähteä opiskelemaan, et se on ihan selvä.” (Kuvio 6) Haastateltava 6

”Mut se on meillä kaikissa asioissa, että jos joku joustaa, ni se on äiti. Eli jos lapset on sairaita, ni mä jään kotiin. Mut sit ne kyllä kuitenkin tukee ja kannustaa silloin kun se on mahdollista.” Haastateltava 9

”Niin kauan kun olin yksin lasten kanssa, ei oikeestaan ollut mitään mahdollisuutta. Sit kun lapset alkoi olla isompia ja perheasiat oli kunnossa, niin sitten vasta se onnistui.” Haastateltava 10

Taloudelliset seikat askarruttivat monia. Koettiin, että opiskelu vaatisi taloudellisia resursseja, joita ei olla valmiita laittamaan.

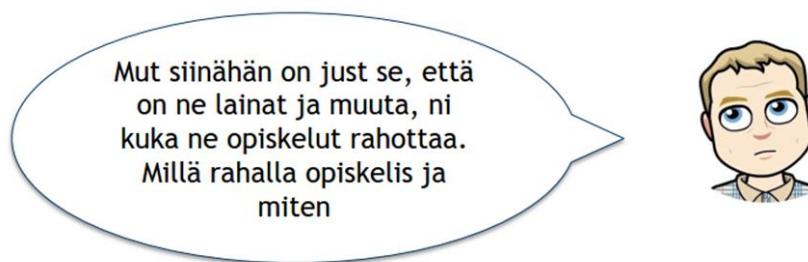


Kuvio 6: Jämähäntäneiden yhtenä esteenä opiskeluille on perhe.

”Mä voisoin hyvin mennä opiskelemaan jotain ihan muuta! Mut siinä on just se, että on ne lainat ja muuta, ni kuka ne opiskelut rahottaa. Millä rahalla opiskelis ja miten?” (Kuvio 7) Haastateltava 2

”Ajan ja rahan puute vähän mietityttää... että paljonko sitä rahaa tulis sitte, jos lähtis kokonaan opiskelemaan. Todennäköisesti siitä selviäis, mutta ... olisko se sen arvosta. Mä tiedän, et siitä kyllä selviäis, mut ei vaan jaksas lähteä kikkuttamaan sillä pienemmällä palkalla... ku on tottunu, että voi maksaa kaikki laskut mitä tulee eikä tarvii miettiä, että riittääkö se raha.” Haastateltava 3

”Mä katselin niitä ihania koulutuksia, mut ne maksoi ihan törkeesti. Olisin halunnut, mut ne maksoi niin paljon, että se esti mua lähtemästä. Ei siin taloudellisessa tilanteessa vaan pystyny.” Haastateltava 8



Kuvio 7: Huoli taloudellisesta tilanteesta.

Moni piti tärkeimpänä asiana sitä, että oli yleensäkin työpaikka. Haastatteluissa tuntui, että ihmiset jännittivät työpaikkansa ja toimeentulonsa vuoksi ja kokivat, että työpaikkaa ei kannata riskeerata lähtemällä opiskelemaan. Usein samassa yhteydessä mainittiin lapset ja/tai asuntolainat.

”Tällä hetkellä on sellanen tunne, että on pakko pysyä vaan työn kannassa kiinni.” Haastateltava 1

”Täs on ollu muutama vuosi vaan kaikkee muuta ajateltavaa, on vaan ollu iloinen, et on ollu työpaikka.” Haastateltava 2

”Mä koin, että oli tärkeätä, että mul oli vakituinen työsuhde niin kauan kun lapset oli pieniä, niin kauan kun lapset oli taloudellisesti riippuvaisia ja olin vastuussa monista asioista. Et nyt on yksityiselämässä sellanen tietynlainen vapaus, kun lapset on isoja. Nyt mä voin keskittyä siihen, mitä mä haluaisin tehdä.” Haastateltava 7

Eräs este oli, ettei opiskelua koettu tärkeäksi. Omat opiskelukokemukset nuoruudesta olivat huonoja ja haastateltava oli kokenut, ettei formaali koulutus ollut antanut hänelle riittävästi ammattiin liittyvää osaamista. Oltiin tietämättömiä opiskelun kriteereistä ja otaksuttiin, että vanhat heikohkot opiskeluarvosanat estäisivät jatko-opiskelun.

Eräs haastateltava mainitsi hankalat kulkuyhteydet aiempänä esteenä opiskelulle. Työpaikan lähellä ei ollut mitään oppilaitoksia. Yksi mainitsi kiinnostuksen ja innostuksen puutteen suurimpana esteenä. Vaikka hänellä oli opiskelupaikka, motivaatio opiskelulle katosi sen jälkeen, kun uusi työpaikka oli löytynyt.

5.3 Kannusteet osaamisen kehittämiseksi

Kukaan haastateltavista ei pelännyt, että työnantaja suhtautuisi negatiivisesti jatko- tai lisäkoulutukseen, vaan asenne koettiin kannustavana. Monet olivat tietoisia opintovapaamahdollisuuksista. Rahoitusvaihtoehdot sen sijaan olivat täysin tuntemattomia. Eräs haastateltava sai kuulla vasta opiskelun alettua, että hän saa käyttää opiskeluun 10 palkallista opintovapaapäivää vuodessa. Opiskelun rahoitusta ei työpaikoilla mainosteta eikä siitä puhuta. Moni ei tiennyt edes mistä lähteä kysymään asiasta. Osa sanoikin laiskuuden ja saamattomuuden olevan syy siihen, ettei ollut vaivauduttu selvittämään asioita. Motivaatio opiskelulle ei ollut riittävä.

Kannustavana asiana haastateltavat kokivat itsensä kehittämisen ja uuden tiedon omaksumisen. Kun opiskelu oli saatu alkuun, se draivi vei mukanaan, ja omat oppimistulokset nostivat omanarvontuntoa. Koulutuksen uskottiin tuovan uralla etenemisen mahdollisuuksia.

”Kyl se, että halus ehkä saada jotain työkaluja, et pystyis noita palveluita täällä kehittämään ja siit vois olla hyötyä urakehityksen kannalta. Et osottaa työnantajalle, et on opiskellu lisää ja saanu sen YAMK-tutkinnon. Mä toivoin, et siit olis työn kannalta hyötyä. Ihan vaan uralla eteneminen.” Haastateltava 4.

”Jos mä kehitän osaamistani, ni mä pystyn saman työsuorituksen tekemään lyhyemmässä ajassa.” Haastateltava 5.

”Mulla on vaan aina ollu halu kouluttautua lisää. Ja koko ajan niinku oppia uutta. Mulla on aina ollu halu kehittyä.” Haastateltava 9.

”Kannustin oli se työpaikan vaihto. Ja etukäteen oli vähän semmonen kuva, että mitenköhän mä nyt pärjään siellä, kun siitä on niin kauan, kun mä oon ollu koulussa. Sit ku se ei ollukkaan loppujenlopuksi niin kauheen vaikeeta, kun osas peilata kaikkia asioita jo siihen elettyyn elämään, ni sitä huomasi, et ei se nyt ollukkaan niin kauheen vaikeeta, mitä se oli silloin nuorena. Se innosti ja kannusti jatkamaan.” Haastateltava 10.

5.4 Työelämän muutostilanteet

Opiskelun tarve saattaa tulla näkyväksi työelämän erilaisissa muutostilanteissa. Lähes kaikki haastateltavat olivat kokeneet työnkuvan muutoksia tai siirtoja työpaikan sisällä. Muita muutoksia olivat leipiintyminen ja työpaikan vaihtaminen tai halukkuus vaihtoon, ylennykset ja vanhempainlomat. Varsinkin paluu vanhempainlomalta tai ulkomaankomennukselta koettiin ongelmallisena, koska työnantaja ei huomannut opiskelun tarvetta vaan oletti henkilön jatkavan siitä, mihin hän oli viimeksi jäänyt, vaikka työnkuva oli poissaolon aikana muuttunut.

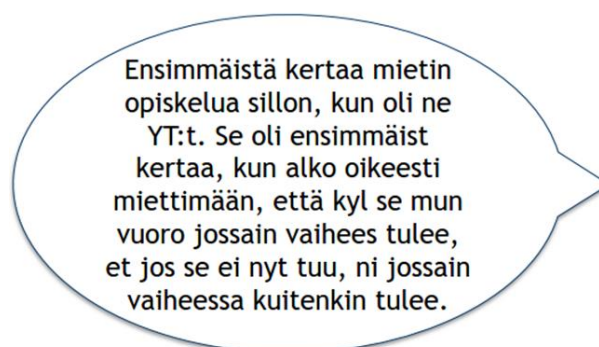
Yksi työelämän pelätyin muutostilanne oli työpaikan menettäminen. Kun haastateltiin ratkaisun löytäneitä, monella opiskelun kipinä oli alun perin löytynyt juuri irtisanomisesta tai sen uhasta.

”Fudujen jälkeen yks kaveri sai mulle istutettua kipinän, että opiskelukin vois olla vaihtoehto, eikä pelkästään työn hakeminen. Sit mä aloin tekemään molempia, et hakemaan niit opiskelupaikkoja ja työpaikkoja. Että pääsis johonkin, tai ees jompaankumpaan.” Haastateltava 1

”Ensimmäistä kertaa mietin opiskelua silloin, kun oli ne YT:t. Se oli ensimmäistä kertaa, kun alko oikeesti miettimään, että kyl se mun vuoro jossain vaihees tulee, et jos se ei nyt tuu, ni jossain vaiheessa kuitenkin tulee. Silloin alkoi oikeesti miettii hiljaa... ja aika monen kans ollaan puhuttu, että mitä sitä sit tekis niinku isona jos... et sitä valmistautuu henkisesti siihen, et jos ei vai löydy töitä. Silloin mä ekan kerran tajusin, että pitää alkaa miettimään jotain plan B:tä...”
(Kuvio 8) Haastateltava 2

”Mä luulen, että se breiking point oli se, kun sai ne potkut. Ja sit tajus siinä jossain kohtaa, että ne olikin onnenpotkut, koska mä voin tosi huonosti siellä töissä. Mä olin jo miettinyt monta kertaa, et mikskä mä haluan isona.” Haastateltava 8

Joillekin sysäys opiskeluun oli urakehityksen pysähtyminen. Tämä oli nähtävissä varsinkin tradenomeilla, joilla työn saamisen tai ylennyksen edellytyksenä saattaa olla maisteri- tai YAMK-tutkintotodistus. Insinööreillä muodollisia vaatimuksia ei ole, mutta urakehitys saattaa pysähtyä muista syistä, aiheuttaa tyytymättömyyden tunnetta ja antaa siten sysäyksen opiskeluun.



Kuvio 8: Yleisin syy opiskeluille oli irtisanominen tai sen uhka.

”Hain muita tehtäviä välillä, mut niitä en siis saanu. Ja mä en ollu oikein tyytyväinen niihin perusteluihin, et miks mua ei valittu.” Haastateltava 6

”Pitää olla maisteri- tai YAMK-tutkinto. Et kai se oli vaan se, että ylennyksen jos haluu, niin sit pitää olla korkeampi kuin AMK-tutkinto. Sitä ennen en ollu miettinytkään opiskelua, et sit vasta kun huomas, ettei pääse enää eteenpäin, jos ei oo opiskellu. Eli ihan vaan urakehityksen takia.” Haastateltava 4

”Kunnan ja valtion hommissa ja varsinkin opetusalan tehtävissä määrittelee tutkinnot tosi paljon sitä, että mihin sä siellä pääset. Vakitusta virkaa ei voi saada, jos ei ole vaadittavia tutkintoja.” Haastateltava 8

”Kannustin oli se työpaikan vaihto. Sitä mä vähän ajattelin, että jos mä tästä itseni koulutan, niin pääsen uusiin tehtäviin.” Haastateltava 10

5.5 Tuleva työura ja ammatilliset tavoitteet

Kysymysten ulkopuolella keskusteltiin aikaisemmista urahaaveista, nuoruuden toiveista ja tulevaisuuden suunnitelmista. Monista kommentteista tuli ilmi se, että yksilön työuraa säätelevät muut asiat kuin omat urasuunnitelmat. Ensimmäinen työ- tai harjoittelupaikka saattaa lähteä viemään uraa väärään suuntaan, eikä suunnan korjaaminen myöhemmin ole enää helppoa. CV:stä löytyvät työkokemukset alkavat hallita ja vuosien myötä koulutus alkaa menettää merkitystään.

”Siis ongelmahan on siinä, että mä oon jämähtäny tohon duuniin. Eli mä en ole edes tehnyt sitä työtä, mihin mut on koulutettu. Mun ensimmäinen työpaikka oli just sitä, mikä ei ollu se mun juttu. Ja sit yrityksen sisäisen opiskelun ja työn takia sitä vaan on nyt sitten jämähtänyt siihen tekniseen puoleen. Tosi vaikee päästä siitä sit enää pois.” Haastateltava 1

”Jos haluu vaihtaa samalle alalle, ni ehkä se mun työ painais enemmän siellä uudessa työpaikassa kuin se, mikä paperi mulla on. Vaikka sulla olis mikä paperi, ni jos sä oot tehnyt sitä hommaa mitä halutaan, ni paperilla ei oo niin merkitystä.” Haastateltava 3

”Kun olisin halunnut siirtyä toisiin tehtäviin, olin tilanteessa, jossa en voinut itse vaikuttaa työtehtäviini, mikä oli myös syy siihen, että olisin halunnut siirtyä. Esimies ei halunnut minun siirtyvän, koska tämän alueen osaajia oli niin vähän.” Haastateltava 7

Toisaalta monet eivät edes yrittäneet hallita uraansa. Töitä tehtiin, perhettä hoidettiin. Menitiin eteenpäin päivä kerrallaan. Säännölliset YT-neuvottelut ravistivat ja pistivät miettimään uraa siiheksi asti, kunnes tilanne taas rauhoittui. Suurin osa haastateltavista ei miettinyt uraansa eteenpäin.

”En mä ajattele, että missä olisin viiden vuoden päästä tai mitään sellasta. En ole koskaan ollu sellanen. Kun mä opiskelinkin, mä aattelin, että valmistun ensin ja sit vasta katon. Ku toisilla oli sellanen, että kun ne opiskeli, ne mietti koko ajan, että sit kun mä valmistun, ni mä haen sinne ja sinne ja teen tätä ja sitä.” Haastateltava 3

”Jos mä tietäisin jonkun muun homman, ni voisin vaihtaa alaa... Ei oo suunnitelmia. Katotaan miten tää menee. Kyllä se tietenk... sekin on se ongelma. Jos mulla olis jotain haaveita, että haluisin vaikka myyntijohtajaks, niin ehkä olis motivaatiota lähtee opiskelemaan. Että ehkä sitä vaan on vähän jämähtäny sitte tähän ja on tyytyny tähän.” Haastateltava 11

Kysymykseen ”Jos sinun olisi mahdollista vaihtaa työpaikkaa/ammattia niin, että se olisi taloudellisesti tai muuten mahdollista, mitä tekisit?” Vastattiin kuitenkin, että alaa voisi vaihtaa, jos vain tietäisi, mihin vaihtaisi. Myös oma laiskuus ja saamattomuus tunnistettiin. On helpompaa jäädä mukavuusalueelle, kun työ ja työtoverit ovat tuttuja. Alan vaihto oli käynyt mielessä lähes kaikilla, mutta ongelmana oli, ettei tiedetty, mikä se uusi ala voisi olla. Vastauksissa tuli ilmi, että kukaan ei pidä omaa työpaikkaansa varmana. Alanvaihto oli käynyt mielessä vaihtoehtona työttömyydelle.

Uran puolessa välissä olevat insinöörit olivat huolissaan omasta jaksamisestaan. Kun uraa ajateltiin eteenpäin, nähtiin teknologian nopeutuva muutos uhkana omalle työhyvinvoinnille. Jatkuvasti on kyettävä oppimaan uutta ja haastateltavat mainitsivat, että muutos muutokselta uuden oppiminen on tuntunut haasteellisemmalta. Koulun penkiltä tulevat uudet insinöörit omaavat paljon sellaista tietoa ja käyttävät näppärämmin työkaluja, joita 20 vuotta sitten valmistuneilla ei ole ollut tilaisuus oppia, joten oma osaaminen alkaa tuntua vanhentuneelta. Sitä ei kuitenkaan työssä voi kertoa, vaan pitää yrittää näyttää pätevältä ja pysyä ajan hermolla.

”Sun kaikki osaaminen heitetään romukoppaan, et tää on nyt vanhaa. Jos et selviä tästä uudesta ni vaihda alaa! Et sä oot koko ajan opiskelija ja noviisi siin sun työssä. Ehkä se on sen meidän työn yks rankimmista jutuista, että kun se koko ajan muuttuu. Ni sit voi tulla myös se, ettei koe itseensä onnistuneeksi insinööripuolella.” Haastateltava 3

Positiivista oli, että kaikki haastateltavat uskoivat työllistyvänsä uudelleen, mikäli menettäisivät työpaikkansa. Jotkut epäröivät hiukan vastausta ja ajattelivat, että se saattaisi ehkä olla vaikeaa, kun ikää tulee lisää, mutta kukaan ei vastannut kysymykseen täysin kieltävästi.

Tuunaajat, jotka olivat opiskelleet ja kehittäneet itseään, vastasivat epäröimättä ja ilman mietintätaukoa, että uskovat aivan varmasti saavansa työtä uudella työnantajalla, mikäli nykyinen työ päättyisi. Työttömyyden kokeneet olivat vastauksissaan varovaisempia, vaikka uskoivatkin jotain saavansa.

5.6 Kokeneiden neuvoja nuoremmille

Haastattelun viimeisessä kysymyksessä pohdittiin, mitä henkilö tekisi toisin, jos olisi nyt uransa alkuvaiheessa. Minkälaisia neuvoja he olisivat tarvinneet, jotta osaaminen olisi kehittynyt optimaalisella tavalla ja uranhallinta olisi ollut helpompaa. Monilla ohjeet liittyivät selvästi omaan kokemukseen siitä, että ura oli heti alkuvaiheessa lähtenyt väärään suuntaan. Neuvottiin kuuntelemaan itseään ja tutustumaan oman alansa työtehtäviin paremmin heti alussa, jotta osattaisiin tehdä oikeita valintoja.

”Opi kuuntelemaan itseäsi. Pyri tekemään asioita niin, että suuntaudut niihin asioihin mistä pidät! Älä suorita!” Haastateltava 1

”Ihan alusta asti pitäisi olla enemmän rohkea ja mennä vaan kokeilemaan uusia juttuja. Olis pitäny olla enemmän aktiivinen työurallaan ja hakeutua eri paikkoihin.” Haastateltava 2

”Ei saa laiskotella niin paljon. Ehkä se jonkunnäköinen kartasto kannattaisi tehdä heti alussa. Se, että mitä haluaa opiskella. Mihin haluaa suunnata. Ettei oo vaan sellainen, että mulle käy mikä vaan.” Haastateltava 3

”Työ täyttää kuitenkin ihmisen elämässä niin suuren osan, että jos sä haluat tehdä todella hyvää duunia ja nauttia siitä, ni sun pitää vaan löytää se sun juttus. Pitää vaan ettii ja rohkeesti vaan vaihtaa, menee johonkin kouluun, et löytää sen oma juttunsa. Et ei pidä vaan tyytyä siihen, et tää nyt jotenkuten tyydyttää mua ja täst nyt saa kohtalaisen hyvää liksaa, vaan ettii niitä mahtavii juttuja!” Haastateltava 5

Toisten neuvot liittyivät enemmän itsensä kehittämiseen ja koulutukseen. Se nähtiin tärkeänä. Valmistumisen jälkeen kannattaa pitää osaamisensa ajan tasalla ja seurata aikaansa.

”Täytyy oppia oppimaan uutta! Täytyy olla avoin uusille asioille!” Haastateltava 6

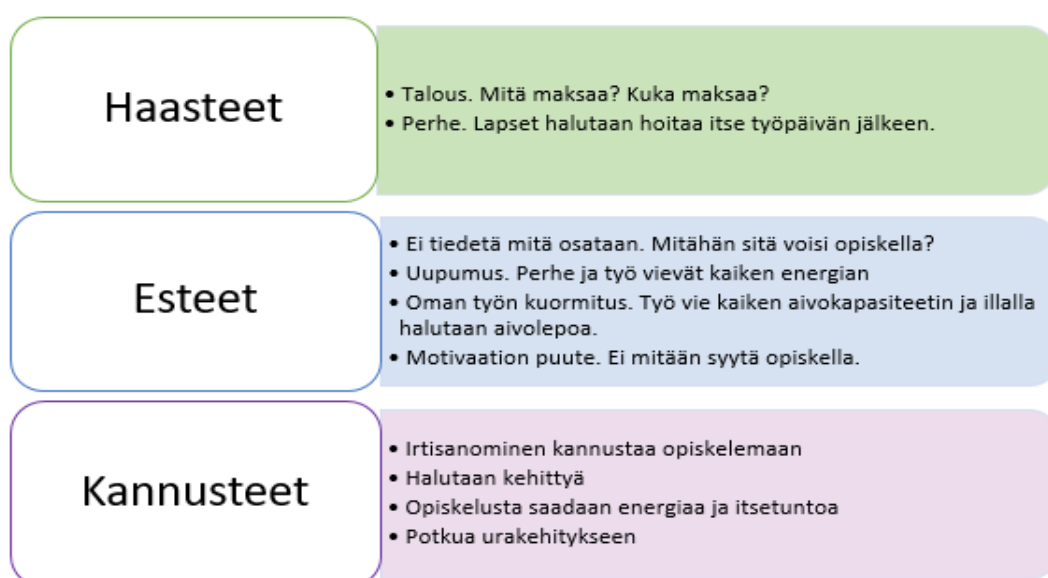
”Pidä huoli oman kompetenssisi kehittämisestä työsuhteessa. Selvitä asiat, jotka tuntuvat epäselviltä.” Haastateltava 7

”Pitää koko ajan kehittää itseensä! Ei pidä koskaan tuudittautua, et nyt mä osaan tän!” Haastateltava 9

”Pitää valita jokin erikoistumisala. Ei riitä, että sieltä täältä vaan kaikkee.” Haastateltava 11

5.7 Yhteenveto haastatteluista

Haastatteluvastauksissa pohdittiin paljon muutakin mennyttä elämää. Työuran keskivaiheille asti oli oltu nuoria kokelaita, Nyt tuntui, että on aika pysähtyä ja katsoa, mikä minusta on tullut. Ihminen muuttuu iän myötä kriittiseksi itseään kohtaan, mutta kokee vahvasti myös saavansa kritiikkiä muiden taholta. Pysähdyksen on saattanut saada aikaan esimerkiksi yrityksessä käytävät YT-neuvottelut, jolloin oli jouduttu arvioimaan omaa työpanosta muiden silmin. Mikäli henkilö oli saanut pitää työpaikkansa, se oli ikään kuin rauhoittanut tilanteen, mutta sisimpään oli saattanut jäädä kytemään epäilyksi siitä, olenko sittenkään riittävän hyvä. Miten käy ensi kerralla?



Kuvio 9: Haasteet, esteet ja kannusteet osaamisen kehittämiseen uran puolivälissä.

Suurin sysäys opiskeluun oli työttömyys tai sen pelko. Monet jämähtäneet, olivat joko joutuneet työttömäksi, mutta työllistyneet uudestaan ennen kuin ehtivät lähteä opiskelemaan. Jotkut olivat selvinneet yrityksessä YT-neuvotteluista ja saaneet lopulta pitää työpaikkansa, jolloin motivaatio opiskeluun oli taas poistunut. Opiskelu oli käynyt mielessä YT-neuvottelun aikana, mutta unohtunut, kun työpaikka oli varmistunut.

Yksi syy samaan työhön jämähtämiselle oli, etteivät ihmiset tienneet, mitä opiskelisivat. Toinen syy oli perhe, joka vei aikaa ja energiaa. Päivät ja illat olivat niin täynnä ohjelmaa, lasten koulu- ja harrastuskuljetuksia ja muuta perheen hoitoon liittyvää, etteivät he nähneet missään ylimääräistä aikaa opiskelulle. Kolmas merkittävä syy oli, että oma työ tuntui liian kuormittavalta. He kokivat opiskelun mahdottomaksi samaan aikaan, kun opiskelivat asioita työssään. Lisäksi taloudelliset seikat mainittiin esteenä sille, ettei haluttu lähteä opiskelemaan. Monella tuntui olevan sellainen käsitys, että opiskelu oli kallista ja sitä varten tulisi jäädä hetkeksi kokonaan pois työelämästä. Suurimmaksi syyksi voisi kuitenkin arvioida motivaation puuttumisen. Mikäli ihminen oli yhtäkkiä motivoitunut opiskelemaan, edellä mainitut syyt eivät häntä estäneet. (Kuvio 9)

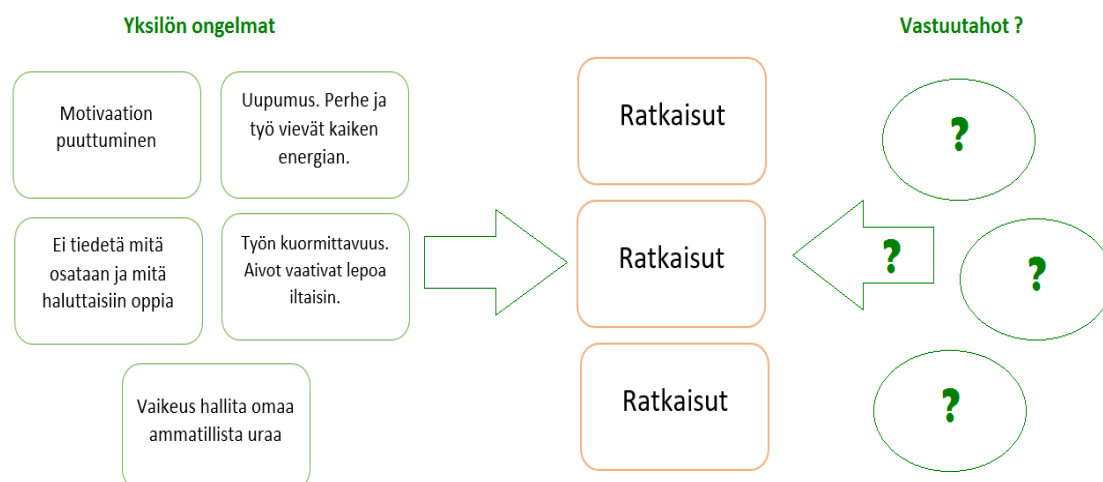
AmmatINVALINNASTA ei haastattelussa kysytty mitään, mutta haastateltavat puhuivat siitä melko paljon. He pyrkivät selittelemään miksi olivat opiskelleet juuri omaa alaansa ja moni sanoi, ettei enää valitsisi samaa. Satunnaisella ammatINVALINNALLA tuntui olevan yhteys leipiintymiseen, joten se nousi keskusteluissa esille. Nuorena opiskelupaikkaa pohtiessaan moni sanoi olleensa hakoteillä ja valinnut ammattinsa toverin suosituksesta tai jopa täysin sattumanvaraisesti.

Työn tuunaajat sanoivat opiskelevansa joko omasta sisäisestä motivaatiostaan tai tarpeesta hankkia muodollinen pätevyys ylennykseen tai työpaikan vaihtoon. Haluttiin oppia jotain uutta, jotta uralla voisi ottaa uuden suunnan. Esimerkiksi insinöörit opiskelivat kaupallista alaa, jotta voisivat ottaa vastaan muitakin tehtäviä, kuin mitä olivat siihen asti tehneet. Osalle oli opiskelusta tullut ajan myötä tapa. Kun oltiin huomattu kuinka kehittävä se oli, ei haluttu enää lopettaa. Tuunaajat eivät kokeneet opiskelua rasittavana tai energiaa vievänä, vaan pikemminkin virkistävänä. He olivat myös tyytyväisiä työtilanteeseensa.

6 Johtopäätökset ja kehitysehdotukset

Tutkimuksen tavoitteena oli tunnistaa uran keskivaiheessa tapahtuvien erilaisten muutostilanteiden yhteisiä haasteita, esteitä ja kannustimia liittyen osaamisen kehittämiseen. Tavoitteena oli myös selvittää, miksi joku opiskelee ja joku taas jämähtää epätyytyttävään työhön. Suurimpana haasteena vaikutti olevan se, että uran keskivaiheilla ihmisen elämässä tapahtuu työn lisäksi paljon kaikkea muutakin; perustetaan perhe, rakennetaan kotia ja maksetaan asuntolainoja. Työuran pohtimiseen ei ole aikaa eikä energiaa.

Johtopäätöksissä tarkastelun kohteeksi otetaan tutkimuksessa ilmi tulleet esteet (Kuvio 9), ja mietitään ratkaisuja niiden poistamiseen (Kuvio 10). Pyritään löytämään keinoja siihen, miten jämähtäneet saataisiin aktivoitumaan. Monet haastateltavat olivat pohtineet uranvaihtoa tai työnkuvan muuttamista. Vaikeutena tuntui olevan se, ettei tiedetty mitä muutakaan voisi tehdä. Tämä tuli esiin seitsemältä haastateltavalta, joten tuntui tarpeelliselta pohtia ratkaisuja myös uranhallinnan ongelmiin.



Kuvio 10: Tutkimuksessa kartoitettuja ongelmia, joihin etsitään ratkaisuja ja vastuutahoja.

6.1 Uranhallintaan tarvitaan laadukasta ohjausta

Haastatteluissa tuli esiin, että omaa ammatillista uraa on vaikea hallita. Vääränlainen työ vie sitä alaspäin monella tavalla. Haastatteluissa jäi selvittämättä, kuinka ihmiset olivat ajautuneet ammattiinsa. Osa sanoi, että valitsisi nyt toisin, jos se olisi mahdollista. Ammatinvalinta nuorena on vaikeaa, kun ei vielä tunneta riittävästi työelämää. Nuorella on kapea, oman lähipiirin osoittama näkemys olemassa olevista ammateista. Millaista ohjausta nuorille on tarjolla? Kouluissa on opinto-ohjausta, mutta onko sielläkään riittävästi työelämätuntemusta? Tietävätkö koulujen opinto-ohjaajat millaisia vahvuuksia eri ammateissa tarvitaan? Tietävätkö he millaisia ammatteja tänä päivänä on olemassa?

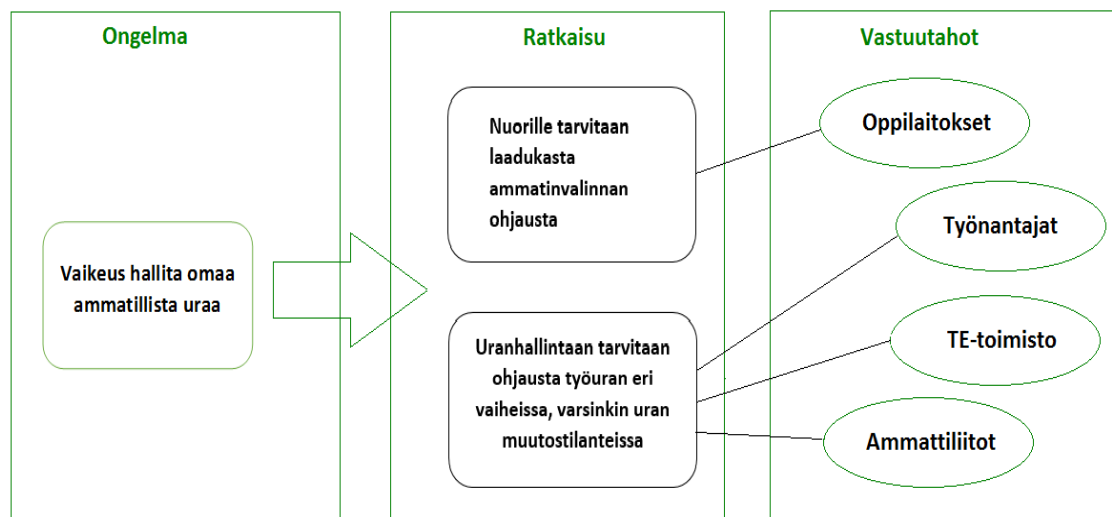
Nuorten tulisi saada tasokasta ja toimivaa ammatinvalinnanohjausta jo kouluaikana, ennen ammatinvalintaa. Suomesta tuntuu puuttuvan laadukas uranhallintaohjaus. Nuorille tehdään erilaisia persoonallisuustestejä, joilla arvioidaan, mikä ammatti voisi sopia, jotta syntyisi edes jonkinlainen idea tulevasta oppilaitoksesta. Krznaric (2012, 35) teilaa persoonallisuustestit täysin. Esimerkiksi suosittu MBTI-testi on osoitettu virheelliseksi tutkimusten avulla. Pittengerin (2005, 214) mukaan, kun henkilö tekee testin uudelleen viiden viikon kuluttua, 50 % to-

dennäköisyydellä hän osuu kokonaan toiseen persoonallisuusluokkaan kuin ensimmäisellä kerralla. Vaikka testitulos osuisikin oikeaan, ei ole mitään näyttöä tai puoltavia tutkimustuloksia siitä, että persoonallisuustestin mukaan valittu ammatti olisi henkilölle sopiva.

Uraohjaus ei saa olla nopeasti persoonallisuustestillä saatu vastaus valmiista ammatista. Sen tulisi olla yksilöllistä, henkilökohtaista, ja ohjata henkilö itse pohtimaan, mitä asioita hän haluaa tehdä, missä hän on hyvä ja millaisista asioista hän pitää. Krznanic (2014) kehottaa etsimään unelmatyötä samoin kuin puolisoa; ei laatimalla listoja ja tekemällä persoonallisuustestejä, vaan rohkeasti kokeilemalla. Harva on löytänyt elämänsä rakkauden järkipärisesti listamalla ensin kriteerit ja valitsemalla sen henkilön, joka täyttää ne. Jos oikea työ ei löydy heti, tulee työpaikkaa vaihtaa, kunnes kohdalle tulee se työ, joka sopii täydellisesti. Työnvaihtoa voi tehdä sivutoimisesti oman päätyönsä ohella ja kokeilla ammatteja harrastuksenomaisesti.

Uranhallinnanohjausta tulisi tarjota työpaikoilla osana johtamista ja työyhteisön kehittämistä. Ongelmana on esimiesten oma kompetenssi osaamisen tunnistamisessa. Yrityksessä kiinnostutaan vain niistä taidoista, joita työntekijä tarvitsee omassa työssään. Voisivatko esimiehet opetella tunnistamaan alaistensa muitakin vahvuuksia? Osaamisen johtamista tulisi kehittää, jotta he pystyisivät ohjaamaan työntekijöitä urallaan sellaisiin valintoihin, joissa kukin saisi käyttää vahvuuksiaan ja parasta osaamistaan. CV:n päivittäminen säännöllisesti pitää henkilön tietoisena omista kyvyistään ja kiinnostuksen kohteistaan. Lisäksi työvoimasta voi kartoituksen avulla löytyä osaamista, josta ei aikaisemmin tiedetty, mutta josta voisi olla hyötyä yritykselle.

Työ- ja elinkeinotoimistolta ja liitoista tulisi saada urakonsultointia työuran kaikissa vaiheissa, aina silloin kun siihen on tarvetta. Vastuu on kaikilla kolmella taholla (Kuvio 11). Työelämän muuttuessa uraohjaus on saatava uudelle vuosituohannelle. Pääasia on se, että ihmisiä motivoitaisiin ja autettaisiin etsimään ammattia ja työnkuvaa, jossa he pystyvät parhaimpaan suoritukseen. Ohjauksen tulee jatkua läpi työuran ja sen tulee olla jokaisen löydettävissä, joten sitä pitää olla tarjolla usealla eri taholla.



Kuvio 11: Uranhallintaohjausta tulisi olla tarjolla työuran kaikissa vaiheissa, varsinkin muutos-tilanteissa.

6.2 Opintoneuvontaa ja uudenlaisia täydennyskoulutusmahdollisuuksia

Työhön jämähtäneet totesivat esteenä opiskelulle olevan sen, ettei tiedetty, mitä olisi voitu opiskella ja miten. He eivät tieneet, mitä osasivat ja mitä halusivat oppia. Edes alanvaihtoa harkitsevat eivät tieneet, mille alalle haluaisivat. Miten voi oppia? Mistä voi hankkia tarvittavan koulutuksen? Mikäli oma ammattitutkinto on yli kymmenen vuotta vanha, se olisi hyvä päivittää uuteen. Ongelmana on, ettei kenelläkään ole mahdollisuutta suorittaa useita vuosia kestäviä ammattitutkintoja säännöllisin väliajoin. Varsinkin pitkien työurien aikana oppiminen tulisi mahdollistaa työssäkäyville, ettei ammatilliseen osaamiseen pääsisi syntymään aukkoja. Mikäli ihminen putoaa kokonaan pois työelämästä, sinne on vaikeaa päästä takaisin vanhentuneilla tiedoilla.

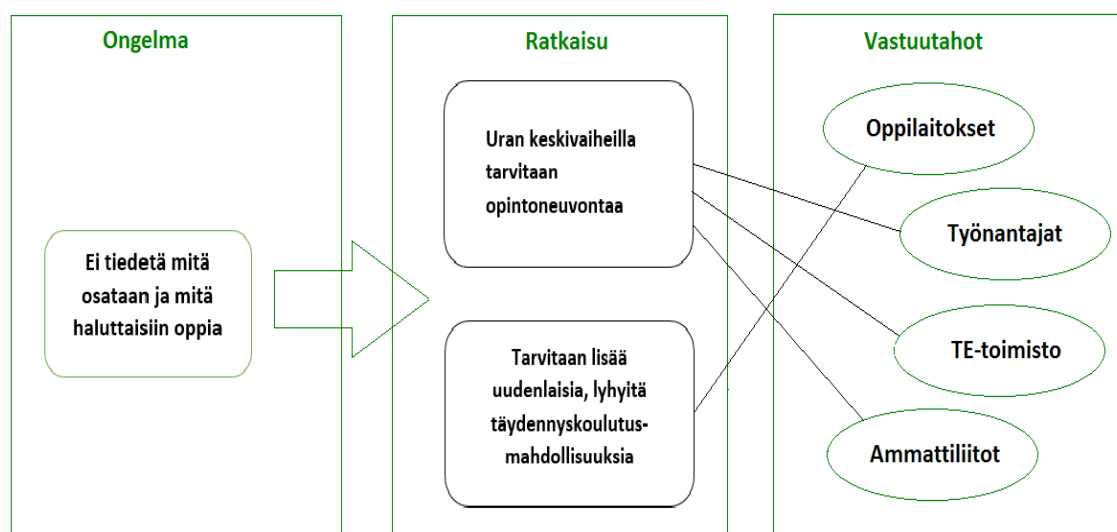
Elinikäisen oppimisen komitean (1997, 27) visiossa haaste oli heitetty julkiselle vallalle, jonka tehtävänä olisi kantaa vastuu tasa-arvoisesta oppimisen perustasta ja suunnata oppilaitokset tukemaan kaikkea omien alojensa ja alueidensa oppimista. Olisiko oppilaitoksilla mahdollista räätälöidä lyhempiä täydennyskoulutuksia, joita voisi suorittaa työn ohella? Ammattikorkeakoulut ja Insinööriliitto voisivat yhdessä pohtia ratkaisuja siihen, kuinka insinöörit ikääntyessään saisivat teknisen osaamisensa pidettyä vastavalmistuneiden tasolla. Monilla tekniikan alueilla kehitys ja työtavat muuttuvat niin nopeasti, ettei ole mahdollista selviytyä koko työuraa yhdellä tutkinnolla. Ei ole kestävä ratkaisu, että 50 vuotta täyttäneet insinöörit irtisanoetaan, ja koulusta palkataan vastavalmistuneita tilalle.

Savela (2016) on ottanut henkilökunnan vahvuuksien tunnistamisen osaksi johtamisen käytäntöjä. Hänen yrityksessään jokaiselle tehdään säännöllinen osaamisen ja vahvuuksien kartoitus.

Se johtaa siihen, että ihmiset itsekin oppivat tunnistamaan omat kehityskohteensa. Kaikki analysoivat, riittääkö oma osaaminen. Mitä koulutusta tarvitsen? Mitkä ovat kehittämistarpeeni? Kun kartoitus tehdään esimiehen kanssa ja avustuksella, yrityksessä osataan panostaa oikeanlaiseen koulutukseen. Samalla yritys pystyy kohdistamaan henkilöstöresurssit oikein. Strategia on oltava selvillä, ja esimies ohjaa henkilöt siihen suuntaan, millaista osaamista tarvitaan.

Savela toimii apteekki-alalla, mutta uskon, että henkilökunnan vahvuksien kartoittaminen muillakin aloilla toisi hyviä tuloksia henkilökunnan työhyvinvointiin. Sen pohjalta voitaisiin järjestää koulutusta ja ohjata työntekijöitä vahvistamaan osaamistaan vapaa-ajallaan. Jos osoittautuu, että työntekijän vahvuudet eivät hyödytä yritystä, häntä voidaan ohjata hakeutumaan muualle ja jopa auttaa työn haussa. Osaamisen johtamisella ja tehokkaalla HR-työllä voitaisiin lisätä työntekijöiden kompetenssia ja työhalukkuutta. Mielestäni työpaikoilla voitaisiin tehdä osaamisen kartoitusta toimenpiteenä ennen irtisanomisia.

Jos osaamisen kehittäminen on yksilön omalla vastuulla, se voi jäädä toteutumatta. Kaikkien vastuutahojen olisi omalta osaltaan syytä edesauttaa sen toteutumista (Kuvio 11). Elinikäisen oppimisen komitean mietinnössä (1997, 6) ehdotettiin yhdeksi keinoksi, että työmarkkinajärjestöt sopivat ja laativat suosituksia ja periaatteita, joilla työnantajat tukevat työntekijöidensä omaehtoista opiskelua. Opintomahdollisuuksista tiedottamisen ja informoinnin tulisi kuitenkin olla jonkun vastuulla. Nykyisin tieto eri opiskelumahdollisuuksista on hajallaan ja haastattelujen perusteella sitä ei ole helppo löytää. Voisiko TE-toimisto opastaa ja ohjata myös koulutettuja työnhakijoita työllistymistä tukeviin opiskeluihin? Olisiko Insinööri- ja tradenomiliitossa mahdollisuutta kerätä tietoa ja informoida jäsenkuntaa opiskelumahdollisuuksista?



Kuvio 12: Uran keskivaiheilla tarvitaan opintoneuvontaa ja uudenlaisia täydennyskoulutusmahdollisuuksia.

Voisivatko liitot järjestää koulutuksia/infotilaisuuksia, jossa kerrotaan olemassa olevista elinikäistä oppimista tukevista toimista? Jäsenistölle kerrottaisi mitä koulutuksia on olemassa ja millaisia taloudellisia kannusteita on, jos haluaa uudelleen kouluttautua. Mikäli saataisiin järjestettyä jatko- ja lisäkoulutusmahdollisuuksia paikallisten oppilaitosten kanssa, näistä voisi aktiivisesti tiedottaa. Tuntuu siltä, että jämähäneet, uransa puolivälissä olevat työntekijät tarvitsevat ennen kaikkea motivaatio- ja asennekasvatusta, mutta myös ajantasaista informaatiota menossa olevista koulutuksista. Tarvittaisiin kiertävä opintoasiamies, neuvoja ja asiantuntija, joka kertoisi, miksi elinikäinen oppiminen on tärkeää, ja kuinka kukin voi itse vaikuttaa sen toteutumiseen.

6.3 Motivaation löytymiseen tarvitaan tukea

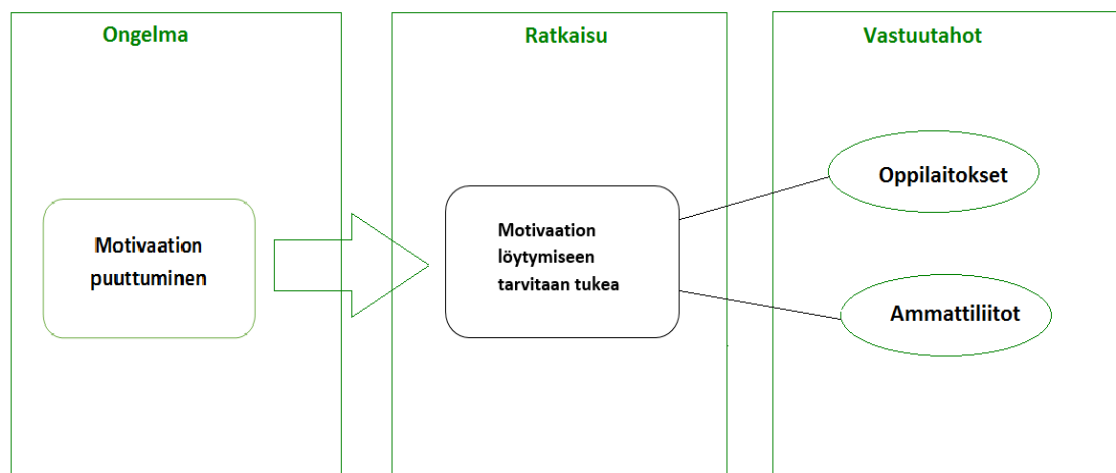
Yleisin este opiskelulle oli pohjimmiltaan motivaation puuttuminen. Tuntui siltä, että ne, jotka eivät olleet lähteneet opiskelemaan, eivät saaneet itseään motivoitumaan riittävästi, jotta olisivat edes jaksaneet selvittää opiskelumahdollisuuksia. Kuitenkin osaamisen kehittämisestä on vastuussa yksilö itse. Opiskelu ei ole työnantajan vastuulla, eikä yhteiskunnan vastuulla. Tämä huomataan viimeistään siinä vaiheessa, kun työnantaja päättää työsuhteen, ja irtisanotun uudelleentyöllistyminen ei onnistu vanhentuneilla tiedoilla.

Kaikki haastattelemani irtisanotut olivat nähneet opiskelun ratkaisuksi työttömyyteen. Tämä tosin oli otettu huomioon jo tutkimuksen rajauksessa siten, että haastateltaviksi ei kutsuttu niitä, joita ei lainkaan kiinnostanut osaamisen kehittäminen. Menetettyään työnsä osa käytti tilaisuuden hyväkseen ja opiskeli jotain täysin uutta. Toiset opiskelivat lisää omaa alaa, jotta uudelleentyöllistyminen onnistuisi paremmin. Irtisanotut eivät maininneet opiskelulleen niitä esteitä ja haasteita, joita jämähäneet ja työn tuunaajat kokivat, vaan olivat motivoituneita, ja opiskelu nähtiin virkistävänä vaihtoehtona passiiviselle työnhauulle.

Työterveyslaitoksen Taidot työhön -hankkeesta tekee haasteellisen juuri jämähäneiden motivoiminen. Vaarana on, että mukaan lähtevät ne, joilla luontaisesti on paremmat kyvyt hallita omaa uraansa, eikä hanke tavoita sitä ryhmää, joka on kaikkein kipeimmin avun tarpeessa. Tutkimushaastatteluistani eniten ajatuksia herätti se, kuinka vähän kaikkein jämähäneimmät ja uupuneimmat olivat motivoituneita muuttamaan tilannettaan. Ne jotka kokivat eniten muutoksen koskettavan heitä ja pelkäsivät työpaikkansa puolesta, olivat vähiten valmiita tekemään jotain asian eteen. Miten voisi motivoida uupuneen insinöörin? Miten hänet saisi huomaamaan opiskelun tarpeen? Onko työpaikan menetys ainoa tapa aktivoida jämähäntynyt ja työssä uupunut?

Haasteen motivoinnista heitän Insinööri- ja Tradenomiliitolle. Jäsenkuntaa tulee motivoida jatkuvasti ja herätellä varsinkin jämähäneitä, joita on vaikea tavoittaa. Tehtävä ei ole helppo. Voisivatko paikallisjärjestöt järjestää kampanjan, jossa lähestyttäisiin uran puolivälin

ylittäneitä informaatiopakettilla? Olisi hyvä muistuttaa, että osaaminen saattaa kaivata päivitystä ja uran puolivälissä on hyödyllistä opiskella lisää. Oppilaitokset voisivat aktiivisemmin markkinoida palveluitaan. Työssäkäyvät insinöörit tarvitsevat sparrausta, hyviä koulutuspaikkoja ja vaihtoehtoja jämähtämiselle.



Kuvio 13: Motivaation löytymiseen tarvitaan ulkopuolisten tahojen tukea.

6.4 Helputusta työn ja perheen kuormittavuuteen

Tutkimuksessa tuli erittäin konkreettisesti esille, kuinka kovilla ihmiset ovat ruuhkavuosien aikana. Lapset ovat pieniä juuri silloin, kun pitäisi luoda uraa. Osa perheellisistä haastateltavista oli hyvin uupuneita. Pelkkä ajatuskin itsensä kouluttamisesta tuntui raskaalta. Samaan elämäntilanteeseen oli sattunut oman tai läheisen sairastumisia, vanhemman kuolema, avioeroja ja sen seurauksena yksinhuoltajuutta. Koettiin, että perheen ja työn yhdistäminen on haasteellista ja vie kaiken energian. Perheen kuormittavuudesta mainitsivat sekä miehet, että naiset.

Vaikka perheen ja työn yhteensopivuus, vaikeus ja kuormittavuus julkisesti tiedostetaan, yksilön kannalta ongelmat säilyvät ennallaan. Työtä on tehtävä ja työstä jäävät tunnit käytetään perheen hoitamiseen, pyykin pesuun, harrastuskuljetuksiin, läksyjen valvomiseen, kaupassa käyntiin ja ruuan valmistukseen. Pienten lasten vanhemmille on olemassa mahdollisuus perhevapaisiin ja lyhennettyyn työaikaan, mutta tutkimuksessa mukana olleilla ei ollut enää vauvoja tai alle kouluikäisiä lapsia. Haastattelussa tuli kuitenkin ilmi, että vielä lasten ollessa isompia koululaisia, vanhempien mahdollisuus omaan aikaan ja opiskeluun tuntui mahdottomalta. Lapset vaativat vanhemmilta paljon henkisiä resursseja. Kannusteita kysyttäessä ei keksitty ainuttakaan opiskelua puoltavaa seikkaa.

Vaikka ollaan tietoisia etuuksista, taloudellinen panos voi tuntua liian suurelta, eikä työajan lyhennyksiä tai vanhempainvapaita haluta käyttää palkan pudotessa. Haastateltavat pohtivat, että jos palkka ei putoaisi lainkaan, voisi opiskelua harkita. Toiset myönsivät kuitenkin, että sekään ei tuntunut riittävältä kannusteelta. Opiskelun hyötyä ei nähty lainkaan, vaan se koettiin pienemmäksi kuin sen vaatima panos. Niin kauan kun lapset tarvitsevat apua läksyissä ja harrastuksissa, ajatus omasta opiskelusta ei houkutellut.

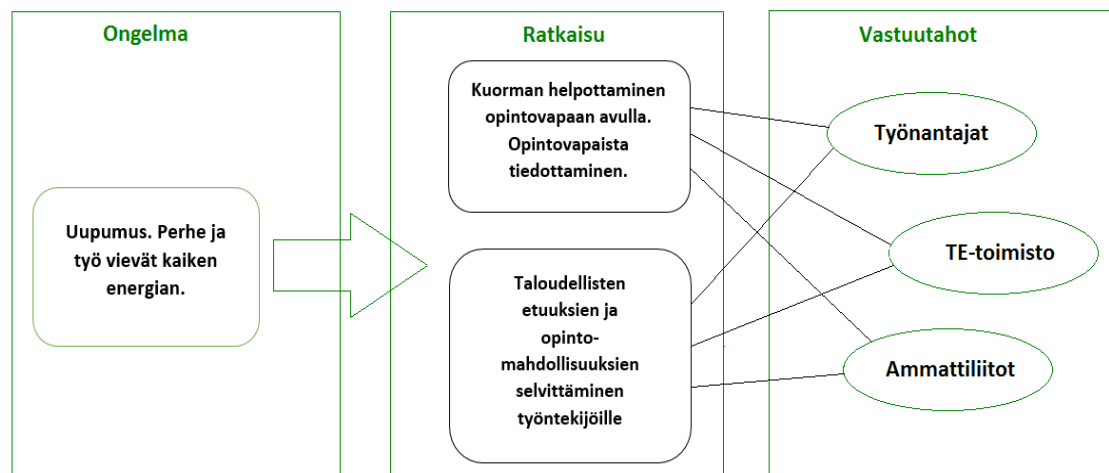
Toinen kuormittava tekijä oli työ itsessään. Tämä oli näkyvissä eritoten insinööreillä, jotka opiskelevat koko ajan lisää omassa työssään. Suurin osa haastateltavista oli IT-insinöörejä ja uran puolivälissä oli koettu jo useita uudelleen koulutautumisen tarpeita tekniikan muuttuessa. Oma osaaminen oli vanhentunut ja yhtäkkiä oltiin taas alkupisteessä opettelemassa uutta tekniikkaa. Tämä koettiin raskaaksi, vaikka siihen oli jo vuosien varrella totuttu.

Haastateltaessa jämähtäneitä, vastauksista ei ollut havaittavissa draivia tai työn imua. Siinä missä tuunaajat puhuivat työstä innostuneesti, jämähtäneet puhuivat enemmän muista elämässä meneillään olevista asioista, kuten perheestä ja lasten harrastuksista. Työstä mainittiin lähinnä vain sen kuormittavuus- ja epävarmuustekijöitä. Työtehtävissä ei välttämättä ollut vikaa ja työstä paikoin jopa nautittiin, mutta jatkuva irtisanomisten uhka vei siitä ilon. Yrityksissä oli paineita vähentää työntekijöitä, ja henkilökuntaa irtisanottiin säännöllisin väliajoin.

Ahosen ja Poijulan (2007, 52) mukaan on huomattukin, että pitkäaikainen irtisanomisen uhka voi olla jopa haitallisempaa terveydelle kuin itse työpaikan menetys. Työntekijät eivät tiedä sitoutuako ja paneutuako nykyiseen työhön vai etsiäkö uutta työpaikkaa. Syntyneessä ristiriitatilanteessa yksilö ei pysty käyttämään normaaleja stressinhallintakeinojaan. Mielestäni tämä oli aistittavissa joistakin haastateltavista. Luottamus työnantajaan oli mennyt ja kysymykseen, uskooko henkilö olevansa saman yrityksen palveluksessa työuransa loppuun, vastauksena oli katkeran kuuloista naurua. Jatkuva pelko työpaikan menettämisestä ja paineet osoittaa tarpeellisuutensa aiheuttavat työntekijöille henkistä työuupumusta. Vaikka tavoitteena olisi työn imu ja innostuminen työstä, olosuhteet tämän päivän työpaikoilla johtavat selvästi päinvastaiseen.

Vastuu kuorman pienentämisestä on sekä työnantajilla, että viranomaisilla. Uran keskivaiheen helpotuksista tulisi informoida enemmän. Esimerkiksi opintovapaa voisi tuoda helpotusta ruuhkavuosien kuormaan. Samalla kun kehittää omaa osaamistaan, voisi hetken olla pois työelämästä ja enemmän läsnä perheelle. Työnantajan tulisi tiedottaa omia intressejään hyödyttävistä opiskelumahdollisuuksista niitä henkilöitä, joiden huomaa olevan täydennyskoulutuksen tarpeessa. Apuna voisi toimia luvussa 6.2 mainittu liiton kiertävä asiamies, joka pitäisi

yrietykset ja liiton yhteyshenkilöt ajan tasalla opintomahdollisuuksista. Tiedon kulussa on puutteita ja ne pitäisi pikimmiten korjata, jotta yksilö ja työnantaja ymmärtäisivät opintovapaiden hyödyt ja tarpeellisuuden. (Kuvio 14)



Kuvio 14: Opintovapaa voisi tuoda helpotusta ruuhkavuosiin. Työntekijöitä tulisi tiedottaa mahdollisuuksista paremmin.

6.5 Jatkotutkimusaiheita

Tutkimushaastattelut herättivät ajatuksia ammatinvalinnasta. Miten nuoret valitsevat ammatinsa, jonka on tarkoitus kestää heidän koko työuransa? Mielestäni epäonnistuneen uravalinnan yhteyttä työuupumukseen ei nähdä. Ihmisiä pyritään tukemaan heidän työssään, vaikka pohjimmiltaan kyse voi olla siitä, että ihminen kokee työn vääräksi tai arvojen vastaiseksi. Työstä voi nauttia, vaikka tehtävät eivät olisikaan motivoivia, jos ympärillä on hyvä työyhteisö ja mukavia työtovereita. Viihtyvyytemme ja hyvinvointimme ovat kiinni sosiaalisesta hyvinvoinnista ja siitä kuinka meitä kohdellaan. Työtyytyväisyys ei kuitenkaan takaa hyvää ja korkeatasoista työpanosta. Sellainen syntyy vasta, kun ihminen motivoituu tekemästään työstä.

Tutkimusvastauksia kirjoittaessani heräsi mielenkiinto haastattelemani henkilöiden ammatinvalintaan. Miten he olivat valinneet alansa? Osan kanssa asiasta keskusteltiin ja ilmi tuli sattumanvaraisuus tai se, että toverit olivat hakeneet samaan koulutukseen. Olisi mielenkiintoista tutkia millaisia valintoja henkilöt tekisivät nyt. Jatkotutkimusaihe olisikin mielestäni ammatinvalinnan suhde työuupumukseen. Voisiko työuran aikana koettu leipiintyminen ja väsymys johtua siitä, että on alun perin valittu väärä ala. Onko työuupumusta kokeva ihminen valinnut itse opiskelualansa? Millä perusteella ala on valittu? Miten ihminen on päätenyt ammattiinsa? Erityisen kiinnostavaa olisi kuulla onnistuneiden ammatinvalintojen taustaa. Miten unelmien työ on löytynyt?

6.6 Loppusanat

Elinikäisen oppimisen toteutuminen on yhteiskunnallisesti tärkeä asia, sillä työikäisen väestön osaamistaso vaikuttaa maamme kilpailukykyyn. Osaaminen ei saa laahata jäljessä. Yhteiskunta mahdollistaa aikuiskoulutuksen, mutta viime kädessä vastuu osaamisen kehittymisestä koko työuran aikana on yksilöllä itsellään. Jos henkilöstökoulutus ei anna riittävää potkua uraan, osaamista pitäisi osata hakea työpaikan ulkopuolelta ja huolehtia siten omasta markkina-arvostaan ja työllistymiskyvystään. Tämä kyky kuitenkin katoaa monelta, varsinkin, jos työskennellään pitkään saman työnantajan palveluksessa. Oman osaamisen arviointitaito ja itsensä motivointi on kyky, jonka puuttuminen johtaa helposti aukkoihin ammatillisessa osaamisessa.

Opinnäytetyön merkittävin henkilökohtainen löydös oli se, että elinikäistä oppimista on viranomaistaholla pohdittu niin paljon, ja sitä pyritään aktiivisesti tukemaan. Olin ilahtunut selviytyksestä, jonka elinikäisen oppimisen komitea oli tehnyt jo vuonna 1997. Siinä oli kattavasti pohdittu koko elinkaaren aikana tapahtuvaa oppimista, ja miten sitä voidaan edesauttaa. Sitä lukiessani konkretisoitui samalla se vaikeus, kuinka saada hyvät suunnitelmat käytäntöön, jos ihmiset itse ovat passiivisia. Se sai miettimään keinoja ja tahoja, jotka voisivat auttaa niitä, jotka eivät itse motivoitu ja ymmärrä hakeutua lisäkoulutukseen.

Lähteet

- Ahonen, R. & Poijula, S. 2007. Irtisanotut - menetys, muutos ja selviytyminen. Helsinki: Kirjapaja.
- Arnkil, T., Spangar, R. & Vuorinen, R. 2008. Kohti ohjauksen kokonaisvoimavarojen yhteiskehittämistä. Ammatinvalinta- ja uraohjauksen kehittämishaasteiden strategisen perustan arviointitutkimus. Helsinki: Työ- ja elinkeinoministeriö.
- Blom, R & Hautaniemi, A. 2009. Työelämä muuttuu, joutaako työ. Helsinki: Gaudeamus.
- Carlsson, M & Järvinen, K. 2012. Mielekäs työ - uuden ajan uraopas. Helsinki: SanomaPro.
- Elinikäisen oppimisen komitean mietintö. 1997. Oppimisen ilo. Kansallinen elinikäisen oppimisen strategia. Helsinki: Opetusministeriö.
- Hakanen, J. 2011. Työn imu. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Hirsjärvi, S & Hurme, H. 2001. Tutkimushaastattelu. Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki: Helsinki University Press.
- Hussi, T., Ilmarinen, J., Klemola, S., Lehto, E., Lundell, S., Mäkinen, E., Oldenbourg, R., Saarelma-Thiel, T., & Tuominen, E. 2011, Ikävoimaa työhön. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Kallio, J. 2016. Opettamisen vallankumous - Opettajasta elinikäisen oppimisen valmentajaksi. Helsinki: Tietosanoma.
- Kananen, J. 2014. Laadullinen tutkimus opinnäytetyönä. Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulu JAMK.
- Krznaric, R. 2012. How to Find Fulfilling Work. London UK: The School of Life
- Kurtén, S. 2001. Uraputkesta itsensä johtamiseen. Helsinki: Dialogia.
- Leppänen, E & Korttesuo, K. 2013. Uuden työelämän aakkoset - kuinka saat työn, josta tykkäät. Jyväskylä: Docendo.
- Manka, M-L. 2008. Tiikerinloikka työn iloon ja menestykseen. Helsinki: Talentum Media.
- Martela, F. 2015. Valonöörit. 4. painos. Helsinki: Gummerrus.
- Martela, F & Jarenko, K. 2016. DRAIVI - Voiko sisäistä motivaatiota johtaa? 3. painos. Helsinki: Talentum Pro.
- Mayor, P & Risku, M. 2015. Opas yksilölliseen motivointiin. 16 perustarvetta johtamisen apuna. Helsinki: Talentum.
- Müller, K. 2008. Aivokutinaa. 4. uudistettu painos. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Otala, L-M. 1999. Osajana opintiellä. Opas elinikäisen oppimisen matkalle. Helsinki: WSOY.
- Otala, L-M. 2002. Oppimisen etu - kilpailukykyä muutoksessa. 4. uudistettu painos. Helsinki: WSOY.
- Pantzar, E. & Tuomisto, J. 1997. Elinikäinen oppiminen kansallisena ja kansainvälisenä työn ja koulutuksen kehittämistrategiana. Teoksessa: Elinikäisen oppimisen komitean mietinnön (1997:14) liite: Näkökulmia elinikäiseen oppimiseen. Helsinki: Opetusministeriö.

- Perkka-Jortikka, K. 2016. Yksi elämä - monta uraa. Helsinki: Kauppakamari.
- Pittenger, David. 2005. Cautionary Comments Regarding the Meyers-Briggs Type Indicator, Consulting Psychology Journal: Practice and Research, Vol. 57, No.3.
- Pohjonen, P. 2005. Työssä oppiminen. Ammatillisen osaamisen perusta. Jyväskylä: PS-kustannus.
- Ranki, A. 1999. Vastaako henkilöstön osaaminen yrityksen tarpeita? Helsinki: Kauppakaari.
- Rinne, R., Kivinen, O. & Ahola, S. 1992. Aikuisten kouluttautuminen Suomessa. Osallistuminen, kasautuminen ja preferenssit. Koulutussosiologian tutkimusyksikkö. Tutkimusraportteja 10. Turun yliopisto.
- Salmela-Aro, K. 2010. Teoksessa: Metsäpelto, R-L & Feldt, T (Toim.) Meitä on moneksi. Persoonallisuuden psykologiset perusteet. Jyväskylä: PS-kustannus.
- Siltala, J. 2007. Työelämän huonontumisen lyhyt historia. Uudistettu laitos. Helsinki: Otava.
- Suutarinen, M & Vesterinen, P. 2011. Y-sukupolvi työ(elämä)ssä. Helsinki: Johtamistaidon opisto.
- Turpeinen, M & Toivanen, M. 2008. Perhe työssä, työ perheessä. Työn ja perheen yhteensovittamisen rajat ja mahdollisuudet organisaatiotoimijoiden, perheen ja sukupuolen näkökulmasta. Helsinki: Monikko.
- Tuomi, J & Sarajärvi, A. 2002. Laadullinen tutkimus ja sisällön analyysi. 5., uudistettu laitos. Helsinki: Tammi.
- Tuomisto, J. 1997. Elinikäisen oppimisen ideologiset lähtökohdat. Kirjassa Näkökulmia elinikäiseen oppimiseen. Opetusministeriön elinikäisen oppimisen komitean mietinnön 1997: 14 liite. Helsinki: Edita.
- Vahtio, E-L. 2002. Rekrytointi, ikä ja ageismi. Työpoliittinen tutkimus. Helsinki: Työministeriö.
- Vahtio, E-L. 2006. Avaa ikälukot, vapaudu johtamaan. Helsinki: Edita Prima.
- Vahtio, E-L. 2010. Tsemppiä, viisikymppiset. Helsinki: Tammi.
- Virolainen, I & Virolainen, H. 2016. Mielen voima työssä. Helsinki: Viisas elämä.
- Vuori, J. 2010. Teoksessa: Metsäpelto, R-L & Feldt, T (Toim.) Meitä on moneksi. Persoonallisuuden psykologiset perusteet. Jyväskylä: PS-kustannus.

Sähköiset lähteet

Böckerman, P., Ilmakunnas, P., Jokisaari, M. & Vuori, J. 2013. Who Stays Unwillingly in a Job? A Study Based on a Representative Random Sample of Employees. Economic and Industrial Democracy. Viitattu 3.2.2017. http://www.petribockerman.fi/bockerman%26ilmakunnas_who_2013.pdf

Krznaric, R. 2014. Roman Krznaric explains How to Find Fulfilling Work. Julkaistu 24.7.2014. Viitattu 30.12.2016. <https://www.youtube.com/watch?v=HNbp2h4nR-M>

Mikola, M. 2015. Korkeasti koulutettujen selviytyminen työn menetyksestä ja pitkittyneestä työttömyydestä. Pro Gradu -tutkielma. Lappeenrannan teknillinen yliopisto. Viitattu 2.12.2016. https://www.doria.fi/bitstream/handle/10024/117265/Pro%20gradu%20tutkielma_Marjukka%20Mikola.pdf?sequence=2

Opetus ja kulttuuriministeriö. 2009. Nuorten työelämään siirtymistä nopeutetaan. Opetus ja kulttuuriministeriön verkkolehti. Viitattu 16.9.2016. http://www.minedu.fi/etusivu/arkisto/2009/2304/nuorten_tyoelama.html?lang=fi

Savela, E. Ammattitaidon ylläpitäminen apteekissa - farmaseuttien ja proviisoreiden koulutautuminen normiteorian viitekehyksessä. Kuopion yliopisto. Väitöskirja. Viitattu 2.12.2016. http://epublications.uef.fi/pub/urn_isbn_951-781-280-9/urn_isbn_951-781-280-9.pdf

Tilastokeskus 2016. Elinajanodote 1750-2013. Viitattu 16.9.2016 <http://www.stat.fi/org/tilastokeskus/elinajanodote.html>

Tilastokeskus 2016. Joulukuun työttömyysaste 9,2%. Viitattu 2.12.2016. http://www.stat.fi/til/tyti/2015/12/tyti_2015_12_2016-01-27_tie_001_fi.html

Tilastokeskus 2016. Vastasyntyneen elinajanodote sukupuolen mukaan 1980-2015. Viitattu 16.9.2016 http://www.stat.fi/til/kuol/2015/kuol_2015_2016-04-14_kuv_002_fi.htm

Toivonen, J. 2014. Asiantuntija: Kolme ihmisryhmää vaarassa saada potkut. Helsingin Sanomat 12.12.2014. Viitattu 5.2.2016. <http://www.hs.fi/kotimaa/a1419048522904>

Toppinen-Tanner, S. 2016. SP5 Keski-ikäisten työntekijöiden uranhallinta ja osaaminen. Taidot Työhön -hankkeen käynnistysseminaari 18.8.2016. Viitattu 10.12.2016. <https://www.youtube.com/watch?v=gJSQIEgsQB&feature=youtu.be>

TTL 2016. Työterveyslaitos. Tietoa meistä. Viitattu 29.11.2016. <https://www.ttl.fi/tietoa-meista/>

Julkaisemattomat lähteet

Savela, E. 2016. Asiantuntijaorganisaation johtaminen. Luento Lohjan Laureassa. Johtamisen haasteet- koulutus 18.-19.3.2016.

Kuviot

Kuvio 1: Elinikäinen oppiminen toteutuu koulussa, työpaikalla, kotona ja muualla yhteiskunnassa.	10
Kuvio 2: Elinikäinen oppiminen, neljä kysymystä (Ojala 1999, 18).	12
Kuvio 3: Aineiston analyysi.	29
Kuvio 4: Työhön jämähtäneet eivät keksineet mitä voisivat opiskella.	32
Kuvio 5: Jämähtäneiden esteenä opiskelulle on oman työn kuormitus.	33
Kuvio 6: Jämähtäneiden yhtenä esteenä opiskelulle on perhe.	34
Kuvio 7: Huoli taloudellisesta tilanteesta.	35
Kuvio 8: Yleisin syy opiskelulle oli irtisanominen tai sen uhka.	37
Kuvio 9: Haasteet, esteet ja kannusteet osaamisen kehittämiseen uran puolivälissä.	41
Kuvio 10: Tutkimuksessa kartoitettuja ongelmia, joihin etsitään ratkaisuja ja vastuutahoja.	43
Kuvio 11: Uranhallintaohjausta tulisi olla tarjolla työuran kaikissa vaiheissa, varsinkin muutostilanteissa.	45
Kuvio 12: Uran keskivaiheilla tarvitaan opintoneuvontaa ja uudenlaisia täydennyskoulutusmahdollisuuksia.	46
Kuvio 13: Motivaation löytymiseen tarvitaan ulkopuolisten tahojen tukea.	48
Kuvio 14: Opintovapaa voisi tuoda helpotusta ruuhkavuosiin. Työntekijöitä tulisi tiedottaa mahdollisuuksista paremmin.	50

Taulukot

Taulukko 1: Haastateltavat	28
----------------------------------	----

Liitteet

Liite 1 Haastattelurunko	58
--------------------------------	----

Liite 1 Haastattelurunko

HAASTATTELURUNKO

Päivi Törmälä-Rantala, Opinnäytetyö, Laurea-ammattikorkeakoulu,
**Osaamisen kehittämisen haasteet, esteet ja kannusteet työuran
keskivaiheen muutostilanteissa**

Haastateltavan nimi _____

Syntymävuosi _____

1. TAUSTATIETOJA

Tutkinnot ja työtilanne

- Mikä on perustutkintosi?
- Oletko suorittanut muita tutkintoja työurasi alkamisen jälkeen?
- Mitä työtä teet nyt?
- Millaista työtä olet tehnyt työurasi aikana?
- Koulutusta vastaavaa työtä?
- Onko ollut alempaa työtä kuin oma koulutus?
- Mistä se johtui?
- Jos ei ole töissä, milloin on jäänyt työttömäksi?
- Mistä syystä, hakeeko aktiivisesti ja millaisia töitä tai mikä on tämänhetkinen tilanne?

2. OSAAMISEN KEHITTÄMINEN

- Kerro omin sanoin osaamisen kehittymisestä työurasi aikana
- Miten eri tavoin olet kehittänyt osaamistasi työuran aikana?
- Formaali koulutus?
- Epäformaali koulutus?
- Oletko kehittänyt osaamistasi jotenkin muuten kuin työssä?
- Jos opiskelet, miksi läksit opiskelemaan?
- Millä tavalla huomasit muutoksentarvetta? (Työuupumuksena? Oppimisen intona? Kompetenssin puuttumisena?)

3. ESTEET JA KANNUSTEET OSAAMISEN KEHITTÄMISELLE

- Millaisia esteitä olet kokenut osaamisen kehittämiseksi tai koulutukseen lähtemiselle? (esim. esteitä: muiden ihmisten suhtautuminen, työnantaja, puoliso, oma oppimiskyky/taidot, elämäntilanne, ajan- tai rahanpuute, et usko siitä olevan hyötyä, työllisyystilanne, etenemismahdollisuuksien puute, itseluottamuksen puute, tai et tiedä mitä haluaisit tehdä tai mitä osaat)

4. TYÖELÄMÄN MUUTOSTILANTEET

- Onko työuralla ollut muutostilanteita, joihin liittyy esim. opiskelua tai muuta osaamisen kehittymistä ratkaisuna muutostilanteeseen?
- Millainen tilanne, miten se ratkesi?

5. TULEVA TYÖURA TAI AMMATILLISET TAVOITTEET

- Millaisia ammatillisia tulevaisuuden suunnitelmia tai haaveita sinulla on?
- Jos sinun olisi mahdollista vaihtaa työpaikkaa/ammattia niin, että se olisi taloudellisesti tai muuten mahdollista, mitä tekisit?
- Onko tavoitteiden toteutumiselle esteitä? Mitä ne ovat? (Esim. työllistymistilanne, ajanpuute, taloudelliset syyt, terveydentila tai perhetilanne, itsetuntemuksen puute, et tiedä mitä haluaisit tai missä olet hyvä tai mikä sopisi sinulle, itseluottamuksen puute, omien kykyjen/taitojen riittävyys, et voi itse vaikuttaa, tuntuu, että et osaa, motivaation puute, ei todellista halua tai mielenkiintoa)
- Jos ajattelet edessä olevaa työuraasi, mitä haasteita odostat kohtaavasi tulevan työuran aikana?
- Uskotko työllistyväsi toiselle työnantajalle, jos menettäisit työsi? Jos kyllä, miksi? Jos et, miksi et? (Työmarkkinatilanne, oma osaaminen ei riitä tai siinä on aukkoja, omat voimavarat työnhakuun tms. Ikä on este, työnantajan asenteet tms.)
- Mikä on unelma-ammattisi?
- Oletko koskaan kirjoittanut ylös tavoitteitasi?
- Uskotko jatkavasi nykyisessä työssä/työnantajalla/ammattissa työurasi loppuun saakka? Miksi kyllä/ei?

6. HAASTATTELUN LOPETUS

- Mitä neuvoja antaisit nuorelle itsellesi, joka juuri valmistuu samaan ammattiin kuin sinä?
- Mitä neuvoja antaisit osaamisen kehittämistä?
- Tuleeko vielä mieleen jotain mitä haluaisit sanoa aiheesta?