

Minna Honkanen

KASVAMINEN OHJELMISTOKEHITTÄJÄN ROOLIIN

Päiväkirjamuotoinen opinnäytetyö

KASVAMINEN OHJELMISTOKEHITTÄJÄN ROOLIIN

Päiväkirjamuotoinen opinnäytetyö

Minna Honkanen
Opinnäytetyö
Kevät 2020
Tietojenkäsittelyn tutkinto-ohjelma
Oulun ammattikorkeakoulu

TIIVISTELMÄ

Oulun ammattikorkeakoulu
Tietojenkäsittelyn tutkinto-ohjelma, Internet-palvelut ja digitaalinen media

Tekijä: Minna Honkanen

Opinnäytetyön nimi: Ohjelmistokehittäjän rooliin kasvaminen, päiväkirjamuotoinen opinnäytetyö

Työn ohjaaja: Tuula Ijäs

Työn valmistumislukukausi ja -vuosi: Kevät 2020

Sivumäärä: 66 + 2

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli tukea kasvamistani ohjelmistokehittäjän roolissa ja samalla löytää sellaisia menetelmiä, joita työn toimeksiantaja voi jatkossa hyödyntää laajemminkin henkilöstönsä ammatillisen kehityksen tukemisessa. Tavoitteet pyrittiin saavuttamaan kirjoittamalla päiväkirjamuotoinen tutkielma, jossa hyödynnettiin reflektiota osana oppimista ja analysoitiin ohjelmistokehittäjän ammatti-identiteettiä ja ammatillista toimijuutta. Työssä tarkasteltiin myös uutena alalle tulleelle ohjelmistokehittäjälle asetettuja vaatimuksia ja pohdittiin naisena IT-alalla toimimista.

Työn toimeksiantajana toimi Valamis Group Oy, jonka Oulun toimipisteessä opinnäytetyön kirjoittaja työskentelee Junior Software Developerina. Opinnäytetyössä kuvattiin ohjelmistokehittäjän työtä ja pohdittiin työssä kehittymistä viiden erilaisen teeman kautta. Opinnäytetyön päiväkirjaseurannan aikana päiväkirjamerkintöjä kirjoitettiin jokaisena työpäivänä ja kahden viikon välein, eli jokaisen teeman päättyessä, kirjoitettiin kattavampi analyysi valittua viitekehystä hyödyntäen.

Tietoperustana analyyseissa käytettiin pääasiallisena viitekehystenä oppimiseen ja ammatilliseen kasvuun keskittyvää kirjallisuutta. Lisäksi viitekehystä täydennettiin internetistä haetuilla materiaaleilla: lähdemateriaaleina hyödynnettiin aiheeltaan sopivaa opinnäytetyötä, blogikirjoituksia, artikkeleita kuin teknistä dokumentaatiotakin. Lähtökohtina lähdemateriaalin valinnassa olivat luotettavuus ja monipuolisuus.

Opinnäytetyölle asetetut tavoitteet saavutettiin varsinkin henkilökohtaisella tasolla: prosessin aikana on tapahtunut selkeää kehitystä ja löytynyt keinoja edesauttaa ammatillista kasvua jatkossakin. Opinnäytetyön kirjoittamisen aikana esille on myös noussut reflektion keskeinen rooli kehittymistä edesauttavana työkaluna. Näiden lisäksi ymmärrys ammatillisesta toimijuudesta ja tärkeistä ohjelmistoalan ammattilaisten arjessa on yksi opinnäytetyössä tehdyistä merkittävistä havainnoista.

Opinnäytetyössä tehtyjä havaintoja on tarkoitus jatkossa hyödyntää Valamiksella erityisesti uusien työntekijöiden rooliinsa kasvamisen tukemisessa. Prosessin aikana löytyi useita sellaisia työkaluja, joiden avulla Valamiksella voidaan tukea työntekijöitä heidän ammatillisessa kasvussaan. Opinnäytetyö lisää työnantajan ymmärrystä siitä, millaisena alalla uusi työntekijä kokee hänelle asetettavat vaatimukset ja millä tavoin häntä voidaan tukea matkalla kohti hyvää ammatillista toimijuutta ja vahvaa asiantuntijuutta.

Asiasanat: ammatillinen kehitys, ammatti-identiteetti, reflektio, ohjelmistoala

ABSTRACT

Oulu University of Applied Sciences
Degree Programme in Business Information Systems, Internet Services and Digital Media

Author: Minna Honkanen

Title of thesis: Growing Into the Role of Software Developer

Supervisor: Tuula Ijäs

Term and year when the thesis was submitted: Spring 2020 Number of pages: 66 + 2

The purpose of this thesis was to support my growth as a software developer and at the same time to find methods that the employer can use in the future to support the professional development of employees. The aims were pursued by writing a diary-based thesis that utilized reflection as part of learning and analyzed the professional identity and professional identity of the software developer. Requirements for a newcomer in the industry and working as a woman in the IT industry were also considered.

The ordering party of the work was Valamis Group Oy, where the author of the thesis works as a Junior Software Developer at the Oulu office. The thesis described the work of the software developer and considered professional development of developer through five different themes. During the diary part of the thesis, journal entries were written every working day and a more comprehensive analysis was written every two weeks using the chosen frame of reference.

Theoretical framework used as the basis for the analyzes were literature on learning and professional growth. In addition, the framework was completed with material searched on the Internet: relevant thesis, blog articles, articles and technical documentation were used. Reliability and diversity influenced strongly when choosing references for theoretical framework.

The goals set for the thesis were achieved, especially at the personal level: during the process, clear advance has been made and ways have been found for further professional growth. During the writing of the thesis, the central role of reflection as a tool for development has also emerged. In addition to these, understanding the importance of professional agency and the importance of software professionals in everyday life are significant findings of the thesis.

The findings of the thesis are to be utilized in the future by Valamis, especially in supporting the growth of new employees. During the thesis process, several tools were found to help Valamis when supporting employees in their professional growth. The thesis will increase the employer's understanding of how the new employee experiences the requirements set by the company and how a new employee can be supported on his / her journey towards good professional performance and strong expertise.

Keywords: professional development, professional identity, reflection, software sector

SISÄLLYS

1	JOHDANTO.....	7
1.1	Opinnäytetyön tavoite ja tarkoitus	7
1.2	Keskeiset käsitteet	8
2	NYKYTILANTEEN KUVAUS	11
2.1	Toimintaympäristö ja työtehtävät.....	11
2.2	Sidosryhmät	12
2.3	Vuorovaikutus ja osaaminen työssä.....	12
3	VALITUT TEEMAT JA TIETOPERUSTA.....	15
4	PÄIVÄKIRJARAPORTOINTI	17
4.1	Vaatimukset juniortason kehittäjälle	17
4.1.1	Viikko 1	17
4.1.2	Viikko 2	21
4.1.3	Analyysi.....	24
4.2	Tiiminjäsen	26
4.2.1	Viikko 3	27
4.2.2	Viikko 4	30
4.2.3	Analyysi.....	33
4.3	Naisena IT-alalla	36
4.3.1	Viikko 5	36
4.3.2	Viikko 6	39
4.3.3	Analyysi.....	42
4.4	Ammatillinen toimijuus.....	43
4.4.1	Viikko 7	43
4.4.2	Viikko 8	46
4.4.3	Analyysi.....	49
4.5	Alanvaihtajan ammatti-identiteetti.....	51
4.5.1	Viikko 9	52
4.5.2	Viikko 10	54
4.5.3	Analyysi.....	57
5	YHTEENVETO JA POHDINTA.....	60
	LÄHTEET.....	64

LIITTEET	67
----------------	----

1 JOHDANTO

1.1 Opinnäytetyön tavoite ja tarkoitus

Tämä opinnäytetyö kirjoitetaan päiväkirjamuotoisena raporttina ja sen keskeisenä teemana on kasvaminen ohjelmistokehittäjän rooliin. Päiväkirjaa kirjoitetaan 50 työpäivältä viikkojen 1–12 (pois lukienviikko 10) aikana: ensimmäinen päiväkirjamerkintä tehdään 2.1.2020 ja viimeinen 20.3.2020. Päiväkirjaosuus on jaettu viiteen kahden viikon mittaiseen jaksoon, joiden aikana keskitytään tarkastelemaan ohjelmistokehittäjän työtä erilaisten teemojen näkökulmasta.

Työhön valitut teemat ovat juniortason kehittäjälle asetettavat vaatimukset, tiiminjäsenenä toimiminen, naisena IT-alalla työskentely, ohjelmistokehittäjän ammatillinen toimijuus sekä alanvaihtajan ammatti-identiteetti. Päiväkirjamerkintöjä tehdään jokaiselta työpäivältä ja kahden viikon välein, eli jokaisen teeman päättyessä, kirjoitetaan kattavampi analyysi tietoperustaa hyödyntäen. Työn tietoperustana hyödynnetään pääasiassa oppiseen ja ammatilliseen kasvuun liittyvää kirjallisuutta ja viitekehystä täydennetään aiheeseen sopivilla blogikirjoituksilla, artikkeleilla ja teknisellä dokumentaatiolla. Käytettävät lähteet pyritään valitsemaan siten, että viitekehuksesta muodostuu aiheeseen sopiva, luotettava ja riittävän monipuolinen sekä tiedoiltaan ajantasainen.

Analyysien kirjoittamisessa hyödynnetään niin sanottua GRIP-mallia, jonka esittelee Heikkala viitatessaan Nippon Sport Science Universityn materiaaleihin. Lyhenteen kirjaimet tulevat sanoista Goal (tavoite), Reflection (reflektio), Input (palautte) ja Plan (suunnitelma). Kaikki kahden viikon mittaiset teemajakson käydään läpi tämän periaatteen mukaisesti – näin voidaan välttää pinnallinen yksittäisten tehtävien läpikäyminen ja keskittyä kunkin teeman kannalta olennaisiin kysymyksiin. (Heikkala 2019, 31.)

Tässä opinnäytetyössä GRIP-mallia noudatetaan hieman sovellettuna. Goal eli asetettavat tavoitteet määritellään heti kunkin teeman alussa ja Reflection eli reflektointi näkyy päiväkirjamerkinnöissä. Muut mallin osat käydään läpi päiväkirjamerkintöjä seuraavassa analyysissä: Input eli palautte muodostuu tässä tapauksessa analyysissä käytettävästä lähdemateriaalista ja Plan eli suunnitelma tehdään oman työuran jatkoa ajatellen.

Lähtökohtana opinnäytetyölle on kirjoittajan oma ammatillinen murrostilanne: alanvaihdon aiheuttama epävarmuus ammatillisessa osaamisessa ja ammatillisen identiteetin muutos. Taustalla on toisaalta myös halu kehittyä ammattilaisena ja onnistua luomaan hyvä ja todellisuutta vastaava käsitys omasta ammatillisesta osaamisesta ja taitotasosta työssä. Omien henkilökohtaisten syiden lisäksi myös halu auttaa itsensä lisäksi muitakin alalle siirtymisessä ja työnantajan tarve löytää keinoja kokemattomien kehittäjien tukemiseen varmistivat työn tarpeellisuuden.

Työn tavoitteena on tarkastella kirjoittajan ammatillista kasvua ja oppimista juniortason kehittäjänä ensin reflektoiden ja lopuksi narratiivisena prosessina, ja siten auttaa niin kirjoittajaa kuin työn luki-joitakin kehittämään omaa ammatti-identiteettiään vaativassa asiantuntijatyössä. Työn avulla pyritään myös löytämään menetelmiä, joiden avulla työnantaja voi tukea henkilöstönsä ammatillisuutta ja ammatillista kasvua. Lisäksi työn avulla pyritään antamaan työnantajalle tietoa kokemattoman kehittäjän kasvamisesta ohjelmistokehittäjän rooliin ja sitä kautta tarjoamaan työnantajalle keinoja prosessin tukemiseen.

1.2 Keskeiset käsitteet

Ammatillinen toimijuus – Aktiivista vaikuttamista ja toimimista siten, että asiantuntija vaikuttaa omaan työhönsä ja ammatti-identiteettiinsä (Eteläpelto, Vähäsantanen, Hökkä & Paloniemi 2017, 7).

AWS-konsoli – AWS-pilvipalvelualustan hallintaan käytettävä hallintapaneeli, joka sisältää AWS-palveluiden hallintaa helpottavia graafisia ja komentorivipohjaisia työkaluja.

ARIA-attribuutit – Valikoima attribuutteja, joiden avulla verkkosivun saavutettavuutta voidaan parantaa (Oja 2020, viitattu 18.2.2020).

Daily – Päivittäinen, noin 15 minuutin mittainen palaveri, jossa käydään tiimin jäsenet käyvät vuorollaan läpi sen mitä ovat tehneet ja mitä aikovat seuraavaksi tehdä.

Docker – Avoimen alustan sovellus, joka pakkaa sovelluksen tai tietokannan yhteen virtuaaliseen pakettiin.

Gatsby.js – Progressiivisten web-sovellusten generointiin käytettävä Reactiin perustuva sovelluskehys.

Git – Avoimen lähdekoodin hajautettu versionhallintajärjestelmä.

IntelliJ IDEA – Valamiksella käytössä oleva ohjelmointiympäristö.

JavaScript – Alun perin Netscapen kehittämä dynaaminen ohjelmointikieli.

Jira – Tehtävienhallintaohjelmisto.

Komentorivi – CLI eli Command Line Interface. Käyttöliittymä, jossa koneelle syötetään tekstimuotoisia komentoja.

Liferay DXP – Digital Experience Platform. Portaaliaalusta, joka taipuu vaativiinkin verkkopalveluihin ja on laajasti räätälöitävissä.

Master (branch) – Versionhallinnan pääkehityshaara.

Merge – Kehityshaarojen yhdistäminen.

Portletti – Web-sovellus, joka toimii Liferay-portaalissa.

React – JavaScript-kirjasto.

Regressiotestaus – Suoritetaan uudelleen jo aiemmin tehtyjä testejä, jolloin varmistutaan siitä, että lisätyt ominaisuudet eivät häiritse vanhempien elementtien tai ominaisuuksien toimintaa.

Teema – Liferay-portaalin ulkoasun määrittelevä osa.

Sivukehityshaara – Versionhallinnan kehityshaara, jossa uutta ominaisuutta kehitetään.

Slack – Sisäiseen viestintään suunnattu pikaviestintäohjelmisto.

Sprintti – Ketterän ohjelmistoprojektin kehitysjakso.

Staging – Projektin esittely- ja testausversio, joka vastaa mahdollisimman hyvin todellista tuotantoa. Voidaan käyttää myös lyhennettä qa.

2 NYKYTILANTEEN KUVAUS

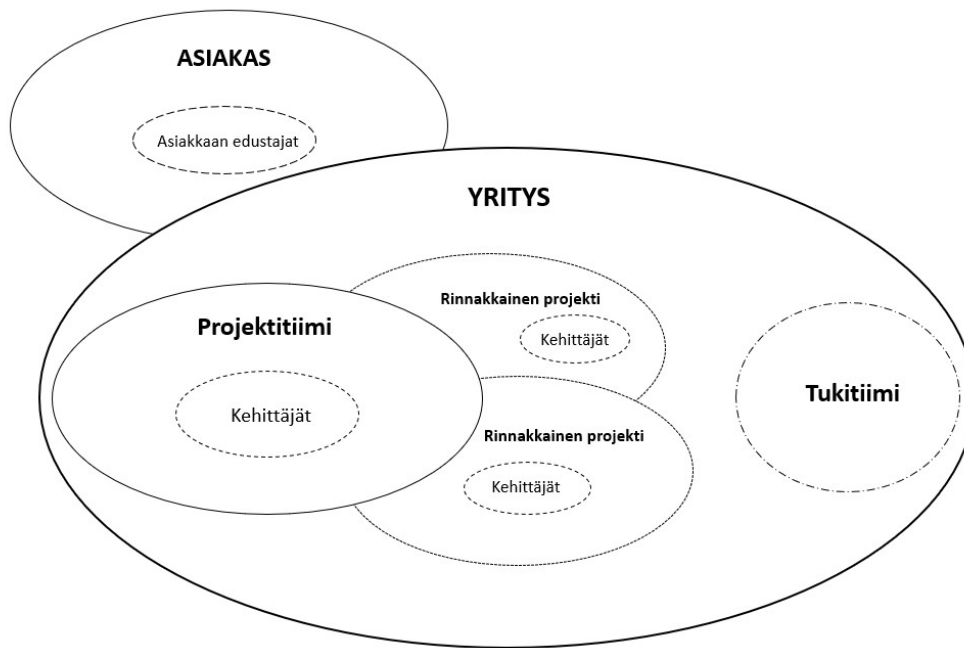
2.1 Toimintaympäristö ja työtehtävät

Työn toimeksiantavana yrityksenä toimii Valamis Group Oy, ja toimintaympäristönä on Valamoksen Oulun toimipiste, jossa työntekijöitä on hieman yli 30. Koko yrityksessä on yli 200 työntekijää ja se toimii 9 toimipisteessä kansainvälisesti: pääkonttori sijaitsee Joensuussa, ja lisäksi toimipisteitä on Yhdysvalloissa, Englannissa, Saksassa ja Venäjällä. Valamis toimii oppimisen digitalisaation parissa, eli käytännössä valmistaa yrityksille digitaalisen oppimisen työkaluja. Pääasiallisena tuotteena on Valamoksen oma Valamis-oppimisympäristö, jonka lisäksi yrityksessä tehdään myös palveluliiketoimintaa. (Valamis 2019, viitattu 28.12.2020.)

Päiväkirjaraportoinnissa kuvaamani työ on ohjelmistokehittäjän työtä, mutta tarkoituksena ei niinkään ole pureutua sen teknisiin yksityiskohtiin, vaan ennemminkin tarkastella ammatillisen kasvun ja kehittymisen merkitystä osana ammatillista toimijuutta ja oppimista. Raportissa toki käsitellään työtehtäviä välillä myös yksityiskohtaisemmalla tasolla, sillä ne ovat olennainen osa oppimisprosessia. Nykyisessä tehtävässäni olen toiminut lokakuusta 2019 saakka, mutta Valamikselle olen tullut harjoittelijana jo toukokuussa 2019. Osin työtehtäväni ovat minulle siis jo tuttuja, mutta paljon on myös vielä uutta ja opetettavaa. Olen alanvaihtaja ja työskentelin aiemmin asiakaspalvelutehtävissä, mistä koen olevan minulle suurta apua myös ohjelmistokehittäjän tehtävissä.

Työtehtäväni ovat vaihtelevia ja ne asettavat tekijälleen monenlaisia vaatimuksia: työssä vaaditaan teknistä osaamista, tarkkuutta, pitkäjänteisyyttä ja rohkeutta kysyä neuvoa. Edellä mainittujen taitojen lisäksi erityisen tarpeellisia ovat viestintätaidot, sillä ohjelmistokehittäjän työssä niin sisäinen kuin ulkoinenkin viestintä on varsin suuressa roolissa. Myös kyky etsiä ja soveltaa tietoa itsenäisesti on tarpeen.

2.2 Sidosryhmät



KUVIO 1. Sidosryhmäkaavio.

Työhöni ohjelmistokehittäjänä kuuluu niin sisäisiä kuin ulkoisiakin sidosryhmiä (kuvio 1). Vaikka työhöni kuuluu runsaasti myös ulkoista viestintää, tärkeimmäksi sidosryhmäksi nousee kuitenkin oma projektitiimini. Lisäksi yrityksen sisäisistä sidosryhmäksi tärkeiksi nousevat vielä rinnakkaiset projektit ja niissä työskentelevät kehittäjät sekä tukitiimi. Ulkoisista sidosryhmistä tärkein ja tämän opinnäytetyön kannalta merkityksellinen on asiakkaat ja heidän edustajansa, joihin tosiaan pidetään tiivistä yhteyttä.

2.3 Vuorovaikutus ja osaaminen työssä

Työtehtäviini kuuluvat erilaiset ohjelmistokehittäjän tehtävät, mutta pääasiassa työskentelen pienkehitys- ja tukitehtävien parissa, eli ylläpidän ja jatkokehitän jo valmistunutta sivustoa. Ylläpidettävä sivusto on kehitetty teemasta ja portleteista koostuvalle Liferay DXP-portaalialustalle, joka on siis eräänlainen julkishallinnon suosima julkaisujärjestelmä (Liferay 2019, viitattu 20.12.2019; Web-ostajan opas 2020, viitattu 17.2.2020). Ennen opinnäytetyöprosessia olen työskennellyt myös mainitun sivuston kehittämisen parissa, mutta silloin työni pääpaino oli teeman kehityksessä.

Työskentelen yhdessä muun kehitystiimin kanssa, ja tehtävät jaetaan osaamisen ja työkuorman perusteella. Noudatamme ketterää kehitystapaa ja työt tehdään sprintsissä, joihin tehtävät jaetaan. Tehtävien hallintaan käytössä on Jira. Jokainen on vastuussa omasta työstään, mutta muilta tiimin jäseniltä saa apua ja tehdyt koodimuutokset katselmoidaan. Pääasiassa kehitystyö ja koodimuutoksia vaativat korjaukset tehdään sivukehityshaaroissa, jotka sitten katselmoinnin jälkeen yhdistetään masteriin eli pääkehityshaaraan. Tärkeitä työkaluja päivittäisessä työssäni ovat esimerkiksi AWS-konsoli, Git, IntelliJ IDEA, Docker, Jira ja komentorivi.

Sisäisessä viestinnässä käytämme pääasiallisena välineenä Slackia, sillä se on helppo, nopea ja tarvittavat henkilöt saadaan vaivattomasti liitettyä mukaan keskusteluihin. Valamoksen virallinen työkieli on englanti, joten suurin osa viestinnästä on englanniksi. Suomea käytetään niissä tilanteissa, joissa kaikki tilanteissa osallisena olevat sen hallitsevat. Yksi tärkeä osa päivittäistä sisäistä viestintää on päivittäispalaveri eli daily. Se on tärkeä työkalu kehitystiimille, ja sen avulla pysymme selvillä jokaisen työtilanteesta ja -kuormasta. Päivittäispalaveri antaa myös mahdollisuuden avun pyytämiseen ongelmallisissa tilanteissa ja toisaalta usein toimii myös nopeana opetustilanteena erilaisia ongelmia ratkaistaessa.

Kaikki ohjelmistokehittäjäni tyotehtävät eivät edellytä koodimuutoksia, vaan usein vaadittavat muutokset liittyvät jollain tavalla käytettävän alustan eli Liferayn asetuksiin. Sen vuoksi keskeisessä roolissa onkin kyky etsiä mahdollisen ongelman lähdeä, sillä on tärkeää erottaa ohjelmointia vaativat ongelmat niistä, jotka saadaan nopeasti korjattua vain asetuksia muuttamalla. Työskentely tukitehtävien parissa on omiaan antamaan hyvän yleiskuvan Liferay-alustasta ja sen tarjoamista mahdollisuuksista.

Nykyisessä työssäni ehkäpä tärkein osa on yhteydenpito asiakkaisiin ja esiintyminen asiantuntijan roolissa. Varsinainen tukitiimi on asiakkaan ensikontakti, mutta usein tuki ei kykene ratkaisemaan ongelmia, jolloin yhteydenpito siirtyy minulle. Viestintätaidot ovat siis tärkeässä roolissa, ja minun on kyettävä luottamaan omaan ammattitaitooni ja esiinnyttävä asiantuntijana, johon asiakkaat voivat luottaa. Suurin osa ulkoisesta viestinnästä tapahtuu sähköpostitse, mutta myös etäpalavereita pidetään paljon.

Vaikka työni vaatii myös teknistä osaamista, pidän silti tärkeimpänä vaatimuksena työssäni asiantuntijuutta. Asiantuntijana toimiminen on myös suurin kehityskohteeni, sillä työskentelen minulle

ensimmäisessä alan työpaikassa, eli aiempaa kokemusta vastaavista tehtävistä ei ole. Toisaalta työskentelen kuitenkin vastuullisessa asemassa ja haluan suoriutua työstäni hyvin. Tällä hetkellä arvioin olevani jossain aloittelevan toimijan ja taitavan suoriutujan välimaastossa: kykenen toimimaan melko itsenäisesti, mutta toisinaan kaipaan ohjeistusta. Mielestäni minulla on valmiudet kehittyä taitavaksi suoriutujaksi, mutta siirtyminen osaavaksi ohjelmistokehittäjäksi vaatii omien vahvuuksien kartuttamista ja toisaalta myös sopivaa tukea ja kannustusta työyhteisöltä.

Oman haasteensa toimijuuteen tuo myös käytettävän työkalun haastavuus: alustana Liferay ei ole kaikkein helpoin, mutta toisaalta se tarjoaa mahdollisuuden lähes loputtomiin räätälöinteihin. Kokeneeltakin kehittäjältä aikaa voi mennä puolesta vuodesta vuoteen ennen kuin päästään työskentelyssä taitavan suoriutujan tasolle, ja vastaavasti useiden vuosien kokemus ennen kuin voidaan puhua kokeneesta asiantuntijasta.

Kehittyäkseni työssäni minun tulee kasvattaa niin teknistä kuin henkistä osaamistani. Tekninen osaaminen karttuu kyllä työn myötä, mutta ollakseni taitava suoriutuja, minun on löydettävä keino kehittää ammatillistani identiteettiäni ja siten kasvaa ohjelmistokehittäjän rooliin. Nimenomaan siinä kasvuprojektissa tämä opinnäytetyö toimii hyvänä työvälineenä, sillä reflektio on edellytys ammatillisuudelle (Kupias & Peltola 2019, 66).

3 VALITUT TEEMAT JA TIETOPERUSTA

Tässä opinnäytetyössä tarkastellaan ammatti-identiteettiä ja sen kehittymistä erilaisten näkökulmien avulla. Vaativassa asiantuntijatyössä oppiminen on välttämätöntä ja jatkuvaa – kuinka ammatti-identiteetti pysyy muutoksessa mukana (Kupias & Peltola 2019, 80)? Toisaalta on mielenkiintoista tarkkailla myös sitä, kuinka kirjoittajan ammatti-identiteetti muuttuu, kun alaa vaihtaessa siirytään kokeneesta asiantuntijasta aloittelevaksi toimijaksi. Tutustuessani aihepiiriin huomasin, että ammatillisuutta ja ammatillista kasvua käsitellään kirjallisuudessa paljonkin, mutta lähes kaikki aihepiiriin julkaisut liittyvät sosiaalialaan. Puhuttaessa ohjelmistoalasta, tekniset vaatimukset tuntuvat dominoivan keskustelua; kuitenkin aina, kun puhutaan vaativasta asiantuntijatyöstä, on ammatti-identiteetti tärkeässä osassa (Eteläpelto & Vähäsantanen 2006, 27).

Opinnäytetyössä pohditaan myös sitä, millainen minä olen työntekijänä. Mitä minä osaan ja missä minun pitää vielä kehittyä? Omien vahvuuksien ja kehityskohteiden tunnistaminen on tärkeää, ja selkeä käsitys itsestä ammatillisena on siinä avainasemassa (Kupias & Peltola 2019, 82). IT-alan ammatillisuudesta puhuttaessa yhtenä tarkastelun näkökulmana on myös ammatillinen toimijuus, joka voidaan ymmärtää vaikutusmahdollisuuksina omaan työhön ja osallistumisena päätöksentekoon. Ammatillisen toimijuuden nähdään vaikuttavan muun muassa työntekijän luovuuteen ja oppimiseen, ja parhaimmillaan työpaikan sosiokulttuuriset olosuhteet tukevat sen kehittymistä. (Vähäsantanen ym. 2017, 50–51).

Päiväkirjaseurannan aikana ohjelmistokehittäjän työtä tarkastellaan myös niin naisen kuin aloittelevan asiantuntijankin näkökulmasta. Kuinka päivittäisessä työssä näkyy se, että ohjelmistoalan ammatillainen on nainen ja siten osa vähemmistöä (Parkkila 2019, 11–12)? Entä millaisia vaatimuksia juniortasoiselle kehittäjälle asetetaan työelämään siirtyessä? Noviiisilla osaamista ei ole vielä juurikaan kertynyt, mutta oppimisen kannalta merkityksellistä on niin kutsuttu psykologinen turvallisuus (Kupias & Peltola 2019, 81, 140). Myös naisena alalle siirtyminen voidaan nähdä vahvuutena, sillä iso osa digitaalisten tuotteiden ostajista on naisia (Toivanen 2017, viitattu 20.2.2020).

Oppimista käsitellään myös narratiivisena eli tarinallisena prosessina, sillä se tuo aiheeseen oman mielenkiintoisen näkökulmansa. Eteläpellon ja Vähäsantanen (2006, 41) mukaan narratiivinen lähestymistapa voidaan nähdä hyödyllisenä työkaluna ammatillisen identiteetin ja asiantuntijuuden

kasvattamisessa, koska sen on todettu avaavan uusia näköaloja ihmisen henkilökohtaiseen ammatilliseen kasvuun. Rahmel (2019, viitattu 5.4.2020) taas kertoo, että narratiivinen näkökulma antaa työkaluja hankalistakin asioista selviämiseen. Lisäksi narratiivinen näkökulma voi auttaa ammatillisen minuuden rakentamista työelämän lukuisten muutosten keskellä tai silloin, kun ollaan vielä urapolun alkuvaiheilla. Narratiivisen näkökulman avulla muodostuneet ammatilliset minätarinat ovat avuksi myös niissä tilanteissa, kun aiempaa ammatillista minää on tarpeen määritellä uudelleen – kuten vaikkapa alaa vaihtaessa. (Eteläpelto & Vähäsantanen 2006, 42–43).

Työn tietoperustaa koottaessa lähteeksi on valittu sellaisia teoksia, jotka tukevat opinnäytetyön tavoitteiden toteutumista ja antavat riittävän vahvan ja luotettavan perustan, jonka pohjalta valittua aihepiiriä voidaan lähteä käsittelemään. Pääasiallisina lähdeveoksina opinnäytetyössä ovat *Ammatillisuus ja ammatillinen kasvu* (toim. A. Eteläpelto & J. Onnismaa 2006), *Oppiminen työssä* (Kupias & Peltola 2019) ja *Ammatillinen toimijuus: Rakenne, mittari ja tuki* (Vähäsantanen ym. 2017). Naisen asemaa IT-alalla tarkastellessa lähteenä hyödynnetään muun muassa LUNO-hankkeen loppujulkaisua. Täydentävinä lähteinä käytetään erilaisia verkkolähteitä, joissa käsitellään mm. Life-ray-portaaliin liittyviä asioita, narratiivista ammatti-identiteettiä ja ammatillista kasvua tukevia työkaluja.

4 PÄIVÄKIRJARAPORTOINTI

Tässä osiossa tarkastellaan erilaisten teemojen kautta kasvumistani ohjelmistokehittäjän rooliin. Ensimmäiset kaksi viikkoa pohditaan sitä, millaisia vaatimuksia juniorkehittäjälle asetetaan ja kuinka onnistun täyttämään asetetut vaatimukset. Viikkojen kolme ja neljä aikana tarkastellaan rooliani tiiminjäsenenä, ja viikot viisi ja kuusi tarkastellaan rooliani naisena IT-alalla. Lopuksi viikkojen seitsemän ja kahdeksan aikana tullaan keskittymään ammatilliseen toimijuuteen ja viikkojen yhdeksän ja kymmenen aikana pohditaan vielä alanvaihtajan ammatti-identiteettiä.

4.1 Vaatimukset juniortason kehittäjälle

Ensimmäisellä ja toisella viikolla käydään läpi juniortason kehittäjälle asetettuja vaatimuksia niin työntekijän kuin -antajankin näkökulmasta. Lisäksi pohditaan sitä, kuinka vaatimukset täytetään ja pitääkö kaikki vaatimukset pystyä täyttämään.

Ensimmäisten viikkojen tavoite on helppo asettaa: kahden viikon haluan löytää ne osa-alueet, joilla pystyn helposti täyttämään minulle asetetut tavoitteet ja toisaalta myös ne, joissa minun olisi syytä vielä kehittyä. Työkaluna tässä tulen käyttämään SWOT-analyysia, jonka Kupias & Peltola esittelevät hyväksi apuvälineeksi oman osaamisen tunnistamisessa (2019, 82–83).

4.1.1 Viikko 1

2.1.2020

Vaikka olenkin juniorkehittäjä, teen suurimman osan päivän työtehtävistäni itsenäisesti ja tiedän, mitä minulta tällä hetkellä projektissa odotetaan. Olen aloittanut työni tässä projektissa ja tiimissä noin seitsemän kuukautta ennen näiden merkintöjen aloittamista, joten odotukset ovat tulleet tutuiksi jo sitäkin kautta.

Päivän päätehtävänä on ollut saavutettavuus ja sen toteuttaminen. Olen mukana eräässä julkishallinnon projektissa, joten saavutettavuusasiat ovat tärkeitä. Saavutettavuusasioiden parissa työskennellessäni olen joutunut myös opettelemaan paljon uutta, sillä näitä asioita ei juurikaan käyty läpi koulussa. Tärkeäksi tietolähteeksi onkin osoittautunut laki digitaalisten palvelujen tarjoamisesta

(Finlex 2019, viitattu 2.1.2020). Työskennellessä vähemmän tuttujen asioiden parissa, nousevat tiedonhaun taidot ja niiden tärkeys esiin. Minusta tuntuukin, että teknistä osaamistani enemmän työnantajani arvostanee kykyäni selvittää asioita – teen minä sen sitten itse tai kysyn apua työtoverilta. Yksi työnantajan odotuksista juniorkehittäjälle onkin varmasti kyky tarttua toimeen, sillä aikaansaavia ihmisiä tarvitaan aina.

Saavutettavuuskorjausten lisäksi päivän tehtäviin kuului lisäksi asiakaspalaveri sekä konsultointi eräessä rinnakkaisprojektin tehtävässä. Asiakaspalaverihin osallistuminen on minulle vielä suhteellisen uutta, eikä se sinänsä ole ihme, koska minulla ei vielä juurikaan ole alan työkokemusta. Palaverihin osallistuminen tekee kuitenkin hyvää ammatilliselle itsetunnolleni, sillä niissä minun on oltava asiantuntijan roolissa.

7.1.2020

Projektissa, jossa työskentelen, on tehty tänään tuotantopäivitys, minkä vuoksi osa edellisestä viikosta ja tästä päivästä on kulunut siihen liittyvien tehtävien parissa. Lähes aina tuotantopäivitystä edeltäviin päiviin kuuluu myös pienten korjausten toteuttamista, kuten tälläkin kertaa. Kaikki korjaukset on vietävä paikallisesta kehitysympäristöstä staging-ympäristöön testattavaksi ja yleensä se on ollut kokeneempien kehittäjien tehtävä. Olen kuitenkin ilokseni huomannut, että minulle ollaan myös valmiita antamaan lisää tehtäviä ja vastuuta, jos vain olen itse valmis niitä vastaanottamaan.

Minulle uusia tehtäviä ja vastuita olivat siis pääkehityshaaran koodien vieminen staging-ympäristöön ja staging-ympäristön palvelimen välimuistikansioiden tyhjennys ja palvelimen uudelleenkäynnistys. Olen aiemminkin tehnyt nämä asiat, mutta silloin vieressäni oli seniorkehittäjä opastamassa, tällä kertaa toimin täysin itsenäisesti, vaikka toki minulla oli muistiinpanot tehtävän tukena. Yksi juniortason kehittäjälle Valamiksella asetettavista vaatimuksista on se, että kykenee työskentelemään enimmäkseen itsenäisesti, mutta tarvitsee toisinaan apua. Valamiksen sisäisen ohjeistuksen mukaan Junior Software Developer ”is able to work quite independently as a part of a project team but needs some support when working with the projects” (liite 1). Ainakin tänään voin sanoa, että onnistuin täyttämään kyseisen vaatimuksen.

8.1.2020

Tänään työpäivääni kuului paljon asiakaskommunikointia, sillä halusin tiedottaa asiakkaitamme tehtävien tilanteesta. Työlistani on ollut loppuvuonna melko täynnä jatkuvasti, ja sen vuoksi jotkin

pyydetty virheenkorjaukset ovat viivästyneet – minusta on osa hyvää asiakaspalvelua kertoa tämä myös asiakkaille ja siten viestiä, että heidän asiaansa ei ole unohdettu. Ymmärtääkseni näin suora asiakaskommunikointi ei kuulu kehittäjien tehtäviin läheskään kaikissa yrityksissä, mutta Valamiksella kuuluu. Kaikki eivät siitä välttämättä nauti, mutta minulla on työhistoriaa asiakaspalvelutehtävissä ja pidänkin siitä, että minulle annetaan vastuu ja vapaus olla yhteydessä suoraan asiakkaaseen.

Minusta tällainen toimintatapa ei ole mikään itsestäänselvyys, vaan luottamuksenosoitus minua kohtaan. Minun osaamiseeni, viestintätaitoihini ja toisaalta myös harkintakykyyni – osaan pyytää tarvittaessa apua joltakin minua kokeneemmalta – luotetaan, joten saan hoitaa asiakassuhdetta. Pidän sitä tärkeänä tehtävänä ja usein se myös jouduttaa työntekoa, kun tarvittavat lisätiedot voidaan hankkia ilman välikäsiä. Saatan olla junior, mutta asiakkaiden kanssa viestimisessä koen olevani samalla viivalla muiden kehittäjien kanssa, jos en joiltakin osin jopa heitä parempikin.

9.1.2020

Tänään pääsin kehittämään asiakkaalle uutta ominaisuutta. Liferay muodostaa sivujen osoitteet automaattisesti, mutta asiakkaamme ei ollut tyytyväinen tähän muodostettuun osoitteeseen, joten he esittivät pyynnön muuttaa osoitteet käyttäjäystävällisempään muotoon. Osoitteiden muuttaminen vaati muutoksia aiemmin toteutettuun portlettiin, eikä se sujunut aivan niin helposti kuin toivoin. Ennen toteutustyön aloitusta tutustuin kyllä Liferayn ohjeistukseen käyttäjäystävällisistä osoitteista, ja lisäksi eräälle toiselle asiakkaalle toteutettuun vastaavaan muutokseen, mutta en vielä tämän työpäivän aikana saanut muutostyötä tehtyä loppuun saakka.

Yksi tärkeimmistä opeista minulle onkin ollut se, että kaikkeen kannattaa varata hieman ylimääräistä aikaa, asiat kun eivät tyypillisesti suju suunnitellulla tavalla. Erityisen tärkeää tämä on juniorille, koska kokemusta ei vielä ole kertynyt ja monien asioiden toteuttaminen vaatii siten enemmän aikaa. Mahdollisuus tehdä sellaisia työtehtäviä, joita tehdessään kehittyi, onkin yksi niistä asioista, joita Valamis lupaa työntekijöilleen tarjota.

Kun ajatellaan niitä vaatimuksia, joita minä aseta työnantajalle, tärkeimpänä pidän mahdollisuutta päästä oikeasti tekemään asioita. Tuntuu hyvältä, kun vastuuta ja tehtäviä annetaan enemmän sitä mukaa, kun taidot kehittyvät. Toki välillä olisi mukava saada enemmänkin opastusta, mutta tähän mennessä kaikki ovat olleet valmiita auttamaan minua, jos se vain heidän työtilanteensa puolesta

on mahdollista. Toinen tärkeä asia on mahdollisuus paneutua tehtäviin ja tehdä niitä omassa tahdissaan, vaikka toki asiakas asettaa raamit käytössä oleville tunneille. Joka tapauksessa, mikäli olen sanonut tarvitsevani tehtävän suorittamiseen tietyn verran aikaa, niin tähän mennessä olen sen myös saanut. Voinkin sanoa, että sen puoleen Valamis täyttää minun työnantajalle asettamani vaatimukset varsin hyvin – toivottavasti minäkin siis onnistun täyttämään heidän vaatimuksensa.

10.1.2020

Tänään jatkoin työtäni käyttäjäystävällisten osoitteiden parissa, sillä se osoittautui aiemmin ajattelemaani haastavammaksi toteuttaa. Onneksi varasin tähän kohtuullisen reilusti aikaa työmääräviossani, mutta pian pitäisi alkaa tulemaan valmista. Kokeilin useita erilaisia ratkaisuja ja etsin ohjeistusta, mutta itsenäisesti en saanut toteutusta toimivaksi. Ilmaantuneiden haasteiden vuoksi pyysin apua ongelman ratkaisemiseen kokeneemalta kehittäjältä, ja sovimme katsovamme asiaa yhdessä maanantaina. Jostain syystä minulla oli melko korkea kynnyks pyytää apua tällä kertaa. Ehkäpä halusin osoittaa, että minulla alkavat olla tällaiset asiat jollain tasolla hallinnassa. Olen usein joutunut toteamaan, että olen itse itseni kovin kriitikko ja saatan asettaa itselleni turhankin kovat vaatimukset asioiden suhteen.

Olen kuitenkin myös ylpeä siitä, että jaksoin sinnikkäästi kokeilla erilaisia ratkaisuvaihtoehtoja saadakseni käyttäjäystävälliset osoitteet toimimaan. Katsoin mallia jo tehdystä toteutuksesta, etsin tietoa Googlestä ja luin Liferayn dokumentaatiota, mutta siltikään en onnistunut. Uskoakseni ongelma on siinä, kuinka osoitteet tällä hetkellä luodaan, sillä kyse ei olekaan puhtaasti Liferayn muodostamasta osoitteesta, kuten alun perin luulin.

Työnantajan näkökulmasta olen uskoakseni kyllä täyttänyt jälleen ne vaatimukset, joita minulle juniorkehittäjänä asetetaan. Yritin ratkaista ongelman itsenäisesti, pyrin ottamaan mallia muiden toteuttamista samankaltaisista ratkaisuista ja etsin tietoa ongelmasta. Vastoin käymisten ilmetessä en pyytänyt, että joku muu ottaisi asian hoitaakseen ja ratkaisisi ongelman puolestani. Lopulta pyysin kyllä apua, mutta tiedän jo nyt, että ongelman ratkaisu kokeneemman kehittäjän kanssa tarjoaa minulle hyvän oppitunnin.

4.1.2 Viikko 2

13.1.2020

Päivän työtehtävät olivat vaihtelevia ja koostuivat useista eri tiketeistä. Saimme myös muutaman uuden tiketin tuelta ja ne otettiin saman tien käsittelyyn. Lisäksi meillä oli sisäinen palaveri projektin käytännöistä. Jos mietin kulunutta työpäivää, sen selkeimmäksi teemaksi nousee viestintä.

Päivääni kuului siis runsaasti viestintää, niin sisäistä kuin ulkoistakin. Jos mietitään, että millaisella toimijuuden tasolla olen viestinnässä ja mitä minulta odotetaan, niin tämä on kyllä yksi vahvimista osa-alueistani. Mielestäni olen siis viestinnässä taitava toimija ja myös työnantajan minulle antama vastuu ja vapaus viestiä suoraan asiakkaidenkin kanssa tukee tätä käsitystä. En ole aivan varma, että millaiset vaatimukset Valamiksella tämän suhteen on, mutta kuten aiemminkin olen jo kirjoittanut, niin asiakasviestintä on olennainen osa ohjelmistokehittäjän työtä.

Yksi osoitus työnantajan luottamuksesta minua ja viestintätaitojani kohtaan on osallistuminen viikoittaiseen asiakaspalaveriin. Siellä minä olen usein äänessä, sillä tiedän työn alla olevien tehtävien tilanteen parhaiten ja osaan yleensä avata myös teknistä puolta siten, että asiakkaatkin ymmärtävät, mistä puhun. Toki meillä on myös projektin vastuuhenkilöitä palaverissa mukana ja tukena, mutta varsinainen selitysvastuu on enimmäkseen minulla. En siis ehkä ole teknisesti se lahjakkein tekijä, mutta koen, että viestintätaitoni ovat suureksi hyödyksi niin minulle kuin työnantajallemkin. Ammatillisen identiteetin kehittymisen kannalta onkin tärkeää löytää itsestään myös sellaisia asioita, joissa kokee olevansa taitavan toimijan tasolla.

14.1.2020

Myös tänään viestintä ja asiakaspalvelu ovat olleet suuressa osassa. Olen selvittellyt asiakkaiden ongelmia ja myös tehnyt asiakkaiden pyynnöstä muutoksia heidän portaaliensa toimintoihin. Tehdyt muutokset on myös pitänyt testata huolellisesti, jottei niillä olisi ei-toivottuja seuraamuksia. Tehtävieni suorittaminen on vaatinut minulta sinnikkyyttä, ongelmanratkaisukykyä ja huolellisuutta. Sain myös työnantajani suunnasta osoituksen siitä, että taitoihini luotetaan. Minulle tarjottiin mahdollisuutta alkaa hoitamaan projektini hallinnollista puolta, eli käytännössä huolehtimaan Jiran ajan- tasaisuudesta, tehtävien jakamisesta ja sprinttien suunnittelusta. Toki näitä asioita tehdään yhteistyössä muiden kanssa, mutta tehtävät eivät ehkä ole tyypillisiä juniorille.

Tällainen mahdollisuus laittaa miettimään sitä, että tarvitseeko ammatti-identiteettiä oikeastaan edes lähteä rakentamaan nolliilta, kun takana on kuitenkin työhistoriaa? Juuri nyt vaikuttaa siltä, että ei tarvitse. Vaikka uudet vastuut tietysti myös jännittävät, niin huomaan tämän myös tukevan minun ammattilaisuuttani. Toisaalta taas erityisesti teknisen osaamisen kanssa ammatillinen toimijuuteni on vielä alkutaipaleellaan. Se ehkä täytyy vain hyväksyä ja hyödyntää niitä taitoja, joita minulla tässä vaiheessa jo on. Huomaan kyllä, että ainakin työnantajani toimii näin. Toisaalta taas minulle tarjotaan onneksi mahdollisuuksia kehittää myös tätä puolta, sillä tänään sovittiin, että minua aletaan perehdyttämään myös sellaiseen projektin osa-alueeseen, jossa käytetään muun muassa Reactia.

Kun aloitin tässä projektissa, minusta tuntui hieman, etten saa tehdä riittävästi kehitystehtäviä, enkä ollut varma, että löytyykö tehtävistä minua kiinnostavia asioita. Huomaan kuitenkin, että suurin osa tehtävistä onkin ollut mukavia ja tuntemus vähemmän mielekkäästä työn sisällöstä todennäköisesti korreloi oman toimijuuden tason kanssa. Osaamisen ja itsevarmuuden kasvaessa myös työ itsessään on alkanut tuntua huomattavasti mielekkäämmältä.

15.1.2020

Viikko jatkui edelleen asiakkaiden ongelmien selvittelyssä. Sain selvitettäväksi lähinnä asiakkaan sisällönpäivittäjien työtä vaikeuttavia ongelmia: toinen asiakas ei onnistunut ilmoittamaan uusia tapahtumia ja toisella asiakkaalla taas ei onnistunut aiemmin luotujen sisältöjen päivittäminen. Meillä on käytössä kolme ympäristöä, joissa ongelmia voidaan alkaa tutkia. Jokaisella kehittäjällä on oma paikallinen kehitysympäristö, jossa pääasiallisesti kehitys- ja korjaustyöt tehdään. Tämän lisäksi kehittäjien ja asiakkaiden käytössä on niin sanottu staging-ympäristö, jota käytetään pääasiallisesti testaukseen ja siellä asiakas yleensä esimerkiksi suorittaa hyväksymistestauksen. Näiden lisäksi on vielä varsinainen tuotantoympäristö.

Yleensä selvitysprosessi lähtee liikkeelle sitä, että todennan asiakkaan ilmoittaman ongelman tuotannosta. Minulla ei juniorina ole oikeuksia päästä käsiksi esimerkiksi tuotannon lokeihin tai tietokantaan, mutta paikallisessa ympäristössä ja stagingilla se onnistuu. Yleensä selvitystyössä täytyy käyttää kohtuullisen paljon omaa harkintaa ja lisäksi täytyy olla jonkinlainen käsitys siitä, mikä ongelman voi aiheuttaa.

Silloin, kun asiakkailta tulee tukipyyntöjä, työnantajan vaatimus on, että niihin reagoidaan tietyssä ajassa. Haluamme pitää asiakkaamme tyytyväisinä, joten on tietysti tärkeää, että heidän kohtamansa ongelmat korjataan kohtuullisessa ajassa. Tähän vaatimukseen onnistuin mielestäni vastaamaan tänään hyvin, sillä sain molempien asiakkaiden ongelmat ratkaistua nopeasti. Toki selvitys- ja korjaustyöt veivät aikansa, ja tarvitsin jonkin verran myös työkavereideni apua asioissa, mutta tilanne hoidettiin nopeasti kuntoon.

16.1.2020

Tänään pääsin jälleen keskittymään enemmän varsinaiseen kehitystyöhön, koska uusia kiireellisiä avunpyyntöjä asiakkailta ei tullut. Päivän työllistalla oli jälleen käyttäjäystävällisten osoitteiden parissa työskentely, minkä toteutusta katsoimme yhdessä erään kokeneemman kehittäjän kanssa. Hänkään ei osannut suorilta auttaa minua, sillä portletti, johon käyttäjäystävälliset osoitteet toteutetaan, onkin rakenteeltaan huomattavasti monimutkaisempi, kuin alun perin vaikutti. Lisäksi asiaan perehtyessä samasta portletista on löytynyt paljon muutakin korjattavaa, mutta niistä täytyy vielä keskustella erikseen asiakkaan kanssa.

Käyttäjäystävällisten osoitteiden lisäksi pyrin selvittämään, että miksi samassa portletissa kontaktien nimikkeet eivät käännä ruotsiksi ja englanniksi, vaikka niiden pitäisi. Aluksi yritin selvittää asiaa itse, mutta totesin melko pian, että tarvitsen senkin kanssa apua. Työkaverin avulla ongelman syystä päästiin aika pian selville, mutta korjaaminen osoittautui myös kohtuullisen haastavaksi.

Vaikka minulla viime aikoina onkin ollut sellainen olo, että olen useissa asioissa jo kohtuullisen taitava, niin tänään päästiin kyllä aivan toisenlaiseen tunnelmaan. Koin useita epäonnistumisen tunteita ja epäilin omien taitojeni riittävyyttä. Kuitenkin tällaiset ongelmatilanteet ovat varsin tyypillisiä alalla, joten niitä on opittava sietämään. Juuri siitä syystä riittävän vahvan itsetunnon ja ammatillisen identiteetin keittyminen on tärkeää omalle ammatilliselle kehitykselle. Ollakseen ammattilainen on voitava luottaa omiin taitoihinsa, vaikka asiat eivät aina sujuisikaan suunnitellulla tavalla.

17.1.2020

Tänään jatkoin työskentelyä kääntymättömien nimikkeiden parissa. En kylläkään saanut ongelmaa edelleenkaan ratkaistua, mutta pääsin paremmin perille sen syistä ja korjausmahdollisuuksista. Olen hieman tuskastunut siihen, että tämänkaltaiset tehtävät saattavat viedä minulta kohtuullisen paljon aikaa, mutta toisaalta ne myös toimivat hyvänä oppina.

Projektin päivittäispalaverissa keskustelimme myös projektinhallinnallisista asioista, ja pääsin itsekin kertomaan mielipiteeni niistä. Teki kieltämättä ammatilliselle itsetunnolleni hyvää, kun minua kuunneltiin ja mielipiteeni otettiin huomioon. Koin olevani hyödyksi projektille ja tunsin olevani täysivertainen tiiminjäsen. Pääsin myös mukavasti soveltamaan koulussa oppimiani asioita, kun pohdimme, että millaiset toimintatavat palvelisivat juuri tätä projektia parhaiten.

Koska olen tehnyt viime aikoina hieman pidempiä päiviä, päätin tänään vaihtaa aiemmin vapaalle, mielestäni aivan ansaitusti. Myönnän kyllä, että minua hieman häiritsi, kun en saanut aiemmin viikolla aloittamiani tehtäviä valmiiksi, mutta siihenkin tunteeseen on varmasti syytä tottua. Itseasiassa taito jättää työt työpaikalle ja siirtyä vapaalle onkin varmasti yksi koko työelämän tärkeimmistä taidoista, eli senkään harjoittelua ei parane unohtaa matkalla ammattilaiseksi.

4.1.3 Analyysi

Edellisten kahden viikon ajan päiväkirjamerkintäni ovat keskittyneet valitun teeman mukaisesti aloittelevalle ohjelmistokehittäjälle asetettaviin vaatimuksiin ja niiden täyttämiseen. Teeman alussa asetin tavoitteeksi löytää omat heikkouteni ja vahvuuteni, joita sitten voin hyödyntää jatkosuunnitelman tekemisessä.

Viikon pääasiallisena lähdemateriaalina toimineen *Ammatillisuus ja ammatillinen kasvu* -teoksen mukaan reflektiota voidaan ajatella oman toiminnan tarkkailuna ja arviointina (Ruohotie 2006, 114). Pysin kirjoittamaan kaikki päiväkirjamerkintäni tähän ajatukseen nojaten; pidin tietoisesti tyylin pohitivana, ja käytin pohdinnoissani apuna Eteläpellon ja Onnismaan teoksessa esiteltyjä Mentkowskin transformatiivisia oppimissyklejä (kuvio 2), sillä mielestäni ne tukivat oivallisesti ensimmäisten viikkojen teemaa ja ohjasivat kirjoittamista oikeaan suuntaan (2006, 117).

<p>A: Metakognitiivisten strategioiden soveltaminen</p> <p>”Mitä minä osaan ja kuinka sovellan osaamistani?”</p>	<p>B: Oman suorituksen arviointi</p> <p>”Mitä osaan tehdä eri ympäristöissä ja kuinka voin parantaa suoritustani?”</p>	<p>C: Perehtyminen erilaisiin näkökulmiin ja aktiviteetteihin</p> <p>”Kuka minä olen ja millaiseksi minun pitäisi tulla?”</p>
---	---	--

KUVIO 2. Mentkowskin transformatiiviset oppimissyklit (mukaillen Ruohotie 2006, 117).

Kuluneiden kahden viikon aikana tekemissäni päiväkirjamerkinnoissä pohdin paljon sitä, millä tasolla osaamiseni on tällä hetkellä, ja kuinka sovellan osaamiani asioita. Useissa päiväkirjamerkinnoissä pohditaan myös sitä, kuinka osaan toimia erilaisissa toimintaympäristöissä, esimerkiksi asiakaspalaverissa tai mahdollisessa ongelmatilanteessa, sekä mietitään niitä toimintatapoja, joilla suoritustani voisi parantaa. Näiltä osin olen siis mielestäni onnistunut hyvin käyttämään reflektointia osana oppimisprosessiani.

Lisäksi teeman päätteeksi tekemäni henkilökohtainen SWOT-analyysi (kuvio 3) vastaa oivallisesti kysymykseen ”Kuka minä olen ja millaiseksi minun pitäisi tulla?”. Valitsin sen työkaluksi, sillä se antaa hyvin suuntaa sille, minne minun on osaamistani jatkossa lähdettävä kehittämään, koska sen avulla pohditaan osaamista suhteessa nykytehtävään (Kupias & Peltola 2019, 83). On hyvä ymmärtää, että kaikilla meillä on työelämässäkkin omat ongelmakohtamme, mutta niiden lisäksi myös vahvuuksia; nämä ovat ne lähtökohdat, joista urakehitystäkin on lähdettävä ajattelemaan.

<p>Vahvuudet</p> <ul style="list-style-type: none"> - Vuosien kokemus asiakaspalvelusta - Hyvät viestintätaidot - Kyky ottaa vastuuta 	<p>Heikkoudet</p> <ul style="list-style-type: none"> - Osaamattomuus Liferayn suhteen - Toisinaan taipuvainen negatiiviseen ajattelutapaan
<p>Mahdollisuudet</p> <ul style="list-style-type: none"> - Innokkuus uusien asioiden opetteluun - Hyvät suhteet työtovereihin - Uusien vastuiden saaminen 	<p>Uhat</p> <ul style="list-style-type: none"> - Heikko luotto omaan tekniseen osaamiseen - Liian kova kiire suuren työkuorman vuoksi

KUVIO 3. Henkilökohtainen SWOT-analyysi (mukaillen Hannonen 2012, 18.1.2020).

Millaisia vaatimuksia juniortason kehittäjälle siis työnantajan puolesta asetetaan ja olenko minä onnistunut täyttämään ne? Lopputulemana sanoisin, että asetetuilla vaatimuksilla on tietty runko (liite 1), mutta sitä sovelletaan varsin joustavasti. Asetetut vaatimukset riippuvat hyvin pitkälti työntekijän omasta lähtötasosta. Minulle itselleni on jäänyt hieman sellainen kuva, että todennäköisesti asetetaan itse itselleni kovempia vaatimuksia, kuin minulle työnantajani puolelta asetetaan. Ainakin Valamiksella ollaan hyvinkin halukkaita näkemään ihmisissä heidän vahvuutensa ja antamaan työtehtävien suhteen lisää vastuuta niiden mukaan. Tärkein vaatimus tuntuukin olevan into oppia uutta, ja suhtautumalla erilaisiin työtehtäviin avoimin mielin se on oikeastaan aika helppo täyttää.

4.2 Tiiminjäsen

Viikoilla kolme ja neljä keskitytään pohtimaan omaa rooliani tiiminjäsenenä. Pysin tarkastelemaan tiimimme toimintaa, tiiminjäsenten keskinäisiä suhteita ja tiimin toimintatapoja. Lisäksi tarkkailen tiimin osaamista ja sen kehittymistä. Näiden kahden viikon tavoitteeksi asetetaan oman roolini selkeyttämisen: haluan ymmärtää oman roolini osana tiimiä paremmin. Mitä minä tuon tiimille ja miksi olen arvokas sen jäsenenä? Pitääkö minun kehittää jotakin osa-aluetta, jotta olisin parempi osa tiimiamme? Uskon, että oman roolin selkeytyminen auttaa minua keskittymään työssäni oikeisiin asioihin, ja parantaa siten työsuoritustani.

4.2.1 Viikko 3

20.1.2020

Tänään oli hyvä päivä siirtää fokus tiimin ja tiimityöhön, sillä ratkaisin kaksi työllistamani jo pitkään ollutta ongelmaa juuri tiimityön ansiosta. Voin rehellisesti sanoa, että kyseisiä ongelmia en olisi yksin saanut mitenkään ratkaistua, mutta onneksi tiimimme kokeneimmalla jäsenellä oli aikaa auttaa minua, joten sain taas hurjasti uutta tietoa. Yksi työni parhaista puolista onkin se, että minulla on vierelläni osaavia työkavereita; kukaan ei ole myöskään pitänyt kysymyksiäni typerinä tai kieläytynyt auttamasta minua. Toki kaikilla on välillä kiirettä eikä apua siten aina saa heti, mutta jos ongelmansa kanssa jää jumiin, niin joku auttaa takuulla.

Toinen huomionarvoinen seikka on se, että tiimiin voidaan periaatteessa ajatella kuuluvan muitakin kuin minun oman projektini jäseniä, sillä meillä on samalle asiakkaalle useampi rinnakkainen projekti. Tämä on sikäli hyvä asia, että sitä kautta lähellä on useampia henkilöitä, joilta apua ja tukea voi tarvittaessa saada. Yksi tiimissä toimimisen parhaita puolia onkin vahva osaaminen asiassa kuin asiassa: jokainen tiiminjäsen tuo jonkinlaista osaamista mukanaan, jolloin ongelmien ratkaiseminen on paljon todennäköisempää. Oma osaamiseni on paikoin vielä varsin vaatimatonta, mutta varmasti myös minä tuon tiimiin jotain arvokasta. Hyvin muodostetussa tiimissä ihmiset pitävät erilaisista tehtävistä ja tuovat mukanaan erilaisia taitoja, ja sitä kautta pääsevät myös toteuttamaan heitä kiinnostavia tehtäviä.

21.1.2020

Tänään tein työni kotoa käsin, mikä onneksi ei ole Valamiksella ongelma. Meillä on käytössä hyvät työkalut viestintään, olimmepa sitten läsnä toimistolla eli emme. Tietysti välillä tulee sellaisia tilanteita, joissa on helpompaa olla muiden tiiminjäsenten kanssa samassa paikassa, mutta suurin osa asioista hoituu helposti myös etäyhteyksien avulla. Itse asiassa niissä projekteissa, joissa minä olen ollut osallisena, päättiimi on ollut Oulussa. Tilanne ei välttämättä ole läheskään aina näin, koska Valamiksella on Suomessakin useampi toimipiste. Itse olen henkilökohtaisesti sitä mieltä, että on mukava työskennellä muiden tiiminjäsenten kanssa samasta paikasta käsin – se lisää yhteenkuuluvuuden tunnetta.

Osa päivästä kului uuden projektin kehitysympäristöä pystytellessä. Kyseessä on yksi rinnakkaisprojekteistamme, joka ylläpitovaiheessa siirtyy osaksi meidän projektiamme. On mielenkiintoista päästä työskentelemään täysin erilaisilla tekniikoilla, sillä tässä projektissa

pääpaino on JavaScriptissä, jonka lisäksi hyödynnetään muun muassa Reactia ja Gatsby.js-kirjastoa. Päivän aikana pääsin myös muutaman kerran auttamaan ja neuvomaan toista tiiminjäsentä, vaikka hän on seniori ja minä vasta juniori. Tämä toimii oivana osoituksena siitä, että myös kokemattomampi tekijä voi tuoda tiimiin sellaista osaamista, jota tarvitaan.

22.1.2020

Tämän päivän pääasiana oli uuteen projektiin perehtyminen. Kyseessä olevan projektin kehitysvaihetta vetänyt kehittäjä auttoi minua kehitysympäristön pystyttämässä sekä koodien hakemisessa versionhallinnasta. Sain myös kattavan selityksen siitä, miten toteutettu sivusto toimii, ja millä tekniikoilla se on toteutettu.

Lisäksi sain selvitettäväksi kohtuullisen kiireellisen tehtävän tuelta. Aiempien kokemuksieni pohjalta arvelin esiintyneen ongelman johtuvan tietyistä syistä, mutta tällä kertaa kyse ei ollutkaan siitä. Onneksi sain selvitystyöhön avuksi kokeneemman tiiminjäsenen, jonka kanssa tilanne saatiin ratkaistua. Mielestäni saimme tehtyä hyvää yhteistyötä, jonka ansioista pystyimme auttamaan asiakasta. Lisäksi saimme jaettua tehtäviä hieman vahvuuksiemme mukaan: kokeneemmalla kehittäjällä oli suurempi rooli ongelman ratkaisussa, mutta minä olin se henkilö, joka tilanteesta viesti asiakkaan suuntaan.

Olenkin huomannut, että asiakaspalvelutaitoni on ehkäpä tärkein niistä taidoista, joita tuon tiimiin. Toki minulla on muitakin taitoja ja ominaisuuksia, mutta muut tekijät ovat minua taitavampia teknisesti, mikä on aivan luonnollista, koska olen tiimin ainoa juniori. Varmasti jatkossa minunkin tekninen osaamiseni tulee kasvamaan, mutta myös projektit ja tiimit muuttuvat alalla nopeasti.

23.1.2020

Tämän päivän työtehtävissä näkyi selvästi ensi viikolla tuleva tuotantopäivitys, ja suurin osa päivän työtehtävistä liittyikin jollakin tapaa siihen. Lisäksi osallistuin yhteen asiakaspalaveriin ja yhteen minun ja tiimimme teknisen vetäjän väliseen pikapalaveriin, jossa kävimme minun pyynnöstäni hieman läpi projektin käytänteitä. Päivän viimeisenä ja tärkeimpänä tehtävänä minun vastuullani oli staging-ympäristön päivittäminen.

Olen huomannut, että minun tärkeiteni tiimissä on kasvanut kohtalaisen nopealla tahdilla. Tämä kävi hyvin ilmi esimerkiksi tämänpäiväisessä sisäisessä palaverissa, sillä sain melko vapaasti esittää omia ajatuksiani projektin käytänteistä ja esittämäni kehitysehdotukset otettiin huomioon. Tällä

hetkellä minusta tuntuu, että meillä on tiimissä varsin vahva tahtotila saada projektin käytänteet kuntoon, ja koska minä toimin tällä hetkellä käytännössä ainoana pääasiallisena kehittäjänä juuri tässä projektissa, niin minun mielipiteilläni on väliä.

Tänään sain myös taas osoituksen siitä, että taitoihini luotetaan, sillä minulle annettiin oikeudet tehdä muutoksia tuotantoympäristön palvelimille. Periaatteessa Valamiksella junioreilla ei yleensä ole asiaa tuotantoympäristöihin, mutta ehkä olen onnistunut osoittamaan vastuullisuuteni. Samoin minun tehtäväkseni tuli tehdä asiakkaille kooste niistä muutoksista, joita tälle päivälle suunnittelussa staging-ympäristön päivityksessä on menossa heille testattavaksi.

Roolistani tiimissä ollaan selkeästi tekemässä hallinnollisempaa ja vastuullisempaa. Tarkoitus on, että kunhan tarvittavat prosessit saadaan hiottua tarpeeksi pitkälle, siirtyy pääasiallinen vastuu esimerkiksi Jiran hallinnoinnista minulle. Samoin myös vastuu tehtävien jakamisesta on siirtymässä enenevässä määrin minulle. Olen kuitenkin todennut, että minulle itselleni myös varsinainen kehitystyö on tärkeää. Siksi olenkin iloinen siitä, että sellaisiakin tehtäviä on tarjolla.

24.1.2020

Viikon viimeinen työpäivä sujui osin hieman kaoottisissa merkeissä, sillä juuri ennen viikonlopun viettoon siirtymistä kohtasin ongelmatilanteen, jonka vaikutukset olisivat näkyneet myös asiakkaille. Kyseisessä tilanteessa tuli jälleen kerran todistettua ympärillä olevan tiimin tärkeys, sillä kokeneemman kehittäjän rauhallinen suhtautuminen oli juuri se asia, mitä minä tilanteessa kaipasin.

Kyseessä oli siis ongelmatilanne staging-ympäristön päivittämisessä. Pyrin aina tekemään työni huolellisesti ja minulla on päivittämisen tueksi tarkka muistilista niistä asioista, jotka on tehtävä. Kaikki on kirjattu ylös tietyssä järjestyksessä, jotta ongelmia ei syntyisi. Olen myös tehnyt kyseessä olevan päivityksen lukuisia kertoja, tällä kertaa sammutettu palvelin ei tahtonutkaan lähteä enää uudelleen käyntiin. Olen oppinut Valamiksella ollessani todella paljon kaikesta, mutta kokemuksen puute nousee kyllä kieltämättä nopeasti esiin tällaisissa yllättävissä vikatilanteissa. Olen siis varsin kiitollinen siitä, että paikalla oli vielä minua kokeneempi kehittäjä antamassa taustatukea. Sain kyllä tilanteen ratkaistua itse, eikä minulle tarvinnut kertoa mitä on tehtävä, mutta hänen rauhallisen analyttinen tapansa lähteä selvittämään tilannetta auttoi paljon.

Muutoin päivä oli varsin rutiininomainen tehtäviensä osalta. Melko suuri osa ajasta kului staging-ympäristön testailussa, sillä halusin olla varma siitä, että tekemäni muutokset toimivat oikein myös siellä. Lisäksi osan päivästä käytin uuden ominaisuuden kehittämiseen, ja siinä tein varsin tiivistä yhteistyötä kahden muun kehittäjän kanssa. Tiivis yhteistyö ei niinkään tarkoita sitä, että työskentelimme saman tehtävän parissa, vaan ennemminkin sitä, että keskustelemme erilaisista toteutusvaihtoehdoista, sillä haluan usein varmistaa, että lähestyn asioita oikealla tavalla.

4.2.2 Viikko 4

27.1.2020

Flunssan vuoksi työviikko alkoi etätyöpäivällä. En tuntenut itseäni varsinaisesti kipeäksi, mutta en myöskään halunnut tartuttaa aivastelullani työkavereitani. Tämä oli juuri sellainen hetki, jolloin todella arvostan tämän työn vapautta ja mahdollisuutta työskennellä etäyhteyksien kautta.

Päivän työtehtävät olivat enimmäkseen varsin mystisten ongelmien selvittelyä. Yritin etsiä ratkaisuja sellaisiin ongelmiin, jotka eivät ole erityisen kiireellisiä, mutta jotka on raportoitu jo kauan sitten. Pyrkimyksenä on siis poistaa tietynlaisia hakutuloksia Googlesta, mutta koska kyseessä ovat esimerkiksi erään sisältöjulkaisijan tuottamat virheelliset hakutulokset, ei tehtävä ole mitenkään yksinkertainen. Sisältöjulkaisija on eräänlainen sisältöpankki, jonka kautta erilaisia sisältöjä, kuten dokumentteja tai kuvia, voidaan julkaista. Siten yhdellä sivulla voidaan esittää useita erilaisia sisältöjä välitettävien parametrien mukaisesti. Meidän ongelmamme johtuu siitä, että Google lisää haussa annettavat parametrit jollakin konstilla sisältöjulkaisijaamme, jolloin lopputulos ei ole toivotunlainen.

Lisäksi sain tehdä ensimmäisen commitin meidän projektimme alle siirtyneeseen rinnakkaisprojektiin. Commitilla tarkoitetaan sitä, että paikalliset muutokset siirretään myös hajautettuun versionhallintaan. Muutokset on kuitenkin tehty omassa kehityshaarassaan, joten kehityshaarojen yhdistämiseksi on tehtävä merge request, joka tarkoittaa sitä, että toinen kehittäjä katselmoi muutokset ja yhdistää sitten haarat. Tässäkin ratkaistava asia liittyi hakutuloksiin ja pääsinkin poistamaan hakutuloksia Googlesta. Aiemmin sivujen näkyminen hakutuloksissa oli yritetty estää robots.txt-tiedoston avulla, mutta siirryimme käyttämään tässä niin kutsuttua noindex-metatagia, joka kertoo hakukoneiden roboteille, ettei sivua saa indeksoida lainkaan.

Vaikka pääasiassa teemme muiden tiiminjäsenten kanssa päivittäin varsin tiivistä yhteistyötä, niin tällä kertaa työskentelin päivän käytännössä itsenäisesti. Toki muut tiiminjäseneet olivat töissä ja olisivat voineet minua tarvittaessa auttaa, eli taustatuki oli kunnossa. Tämä kuitenkin kuvaa varsin hyvin melko tyyppillistä kehittäjän työpäivää: jos et tarvitse muilta tiiminjäseniltä erityisesti apua, on työpäivä usein varsin itsenäistä tekemistä. Tämän vuoksi päivittäispalaverit ovat alalla tärkeitä, sillä ne pitävät meidät kartalla projektista ja sen tilanteesta sekä muistuttavat meitä siitä, että meillä kaikilla on sama tavoite.

28.1.2020

Tänään päivä jatkui mystisten ongelmien selvittelyllä. On varsin turhauttavaa, kun selkeää ratkaisua johonkin ongelmaan ei tunnu löytyvän, vaikka kuinka etsii. Olen myös pyytänyt apua ongelman ratkaisemiseen, mutta kukaan tiimissä ei ole tämän suhteen juurikaan minua viisaampi. Valmiita ratkaisuja tiimin ei ehkä toisaalta pidäkään tarjota – itse pidän arvokkaampana sitä, että kehitettäväksi saadaan erilaisia ratkaisuvaihtoja eri tavoilla ajattelevilta ihmisiltä. Mikäli minulla työn alla olevat ongelmat jossain vaiheessa ratkeavat, niin huolimatta siitä, kuka varsinaisen ratkaisun lopulta tekee, koko tiimillä on varmasti ollut osansa ratkaisun kehittämisessä.

Edellä mainittujen mystisten ongelmien lisäksi minulla oli työpöydälläni myös hieman selvempiä hakutuloksiin liittyviä ongelmia, sillä minun täytyi löytää keino poistaa ei-toivotut kuvat Googlen kuvahaun tuloksista. Tämä oli onneksi tehtävänä kohtuullisen helppo, mutta sen suorittaminen vaati tarkkuutta ja pitkäjänteisyyttä. Lisäksi aamun päiväpalaverissa oli jälleen puhetta siitä, että projektin hallinnollinen vetovastuu on pian siirtymässä minulle. Projektin hallinnoimiseen liittyviä prosesseja on hiottu viime aikoina, joten muutoksen ei sinänsä pitäisi olla erityisen suuri. Meillä on tällä hetkellä sillä tavalla hyvä tiimi, että jokainen pitää hyvin huolen omista tehtävistään ja kirjaa tarvittavat tiedot myös Jiraan, joten hallinnointi ei välttämättä lisää minun työmäärääni kovinkaan paljoa.

29.1.2020

Tänään työpäivä koostui enimmäkseen tuotantopäivitykseen valmistautumisesta, eli kävin tekemässä staging-ympäristössä regressiotestausta, jonka tarkoituksena on varmistaa, ettei mitään odottamattomia muutoksia ole ilmestynyt. Testauksen yhteydessä tein myös muutamia huomioita sellaisista asioista, jotka mahdollisesti pitäisi korjata. Kyseessä oli muutama ulkonäköasia ja parin linkin toiminta, mutta ennen korjausta minun on varmistettava asiakkaalta, että kuinka he haluavat

näiden kanssa toimia. Itse kuitenkin koen, että on hyvää asiakaspalvelua ehdottaa tällaisia asiakasta hyödyttäviä korjauksia tehtäväksi. Lopuksi huomasin vielä yhden pelkästään Internet Exploreria käytettäessä ilmenevän tyyliongelman. Koska kyseessä on julkishallinnon projekti ja asiakkaamme käyttää pääasiassa Internet Exploreria selaimenaan, meidän on varmistettava, että asiat toimivat myös sitä käytettäessä.

Tämän päivän osalta tiimityö jäi varsin vähäiseksi ja kehittäjät työskentelivät pääasiassa omien tehtäviensä parissa. Eniten tein yhteistyötä erään rinnakkaisprojektissa työskentelevän kehittäjän kanssa, koska hän tekee varsinaisen tuotantopäivityksen. Minun tehtäväkseni jäi muutoslistan kasaaminen ja toimittaminen hänelle. Päivä toimikin hyvänä esimerkkinä siitä, että tiimi voi olla myös varsinaista projektitiimiä laajempi. Teemme usein tiivistä yhteistyötä rinnakkaisprojektien välillä ja pyrimme jakamaan tietoutta. Osumampaa saattaisikin olla puhua ydintiimistä silloin, kun puhutaan vain omassa projektissani työskentelevistä kehittäjistä.

30.1.2020

Tänään oli projektissamme tuotantopäivitys, joten aloitin päivän tuotantoympäristöjen testaamisella. Kävin läpi kaikki julkaisussa tehdyt muutokset ja varmistin, että kaikki toimii kuten pitääkin. Muut tiiminjäsenet keskittyivät avustamaan erään rinnakkaisprojektin toteutuksessa, joten sikäli minun tehtäväni oli kohtuullisen tärkeä. Päivän ohjelmaan kuului myös viikoittainen palaveri asiakkaiden kanssa, jossa käydään läpi projektin tilannetta, priorisoidaan tekemistä ja vastaillaan tarpeen mukaan asiakkaiden kysymyksiin. Tämän viikon palaverissa riitti asiaa, sillä meillä on tulossa työlistalle mahdollisesti hieman suurempia kokonaisuuksia lähiaikoina, joten asiakkailta luonnollisestikin riittää kysyttävää.

Tällä hetkellä tiimistämme osallistuu kaksi kehittäjää viikkopalaveriini. Vaikka olen mielelläni asiantuntijan roolissa palaverissa, olen myös tyytyväinen siitä, että mukana on minua kokeneempi kehittäjä. Saan varmuutta omaankin rooliini siitä, että tiedän taustatukea löytyvän, jos minulta löpö osaaminen jonkin asian suhteen kesken.

31.1.2020

Työviikon ja kuukauden viimeinen päivä, sekä samalla tämän kyseisen teeman viimeinen päivä. Etukäteen olin ajatellut, että tästä aihealueesta minulla on riittävästi pohdittavaa ja aihe on minulle helppo. Minun on kuitenkin todettava, että tämänhetkinen asetelma projektitiimissämme on

aiheen kannalta hieman haastava, sillä tiimissä meillä on pääasiallisina kehittäjinä vain kaksi ihmistä. Toisaalta asian tietoinen tutkiminen on myös edesauttanut ymmärtämään sen, että pienikin tiimi voi olla tehokas ja myös sen jäsenillä on oma roolinsa. Toisaalta olen myös huomannut, että minun toimenkuvassani ei ole yksittäistä selkeää tiimiä, vaan tilanne elää tehtävien ja päivän mukaan. Apua tuntuu kuitenkin löytyvän tehtävään kuin tehtävään, joten tilanne on sen puoleen hyvä.

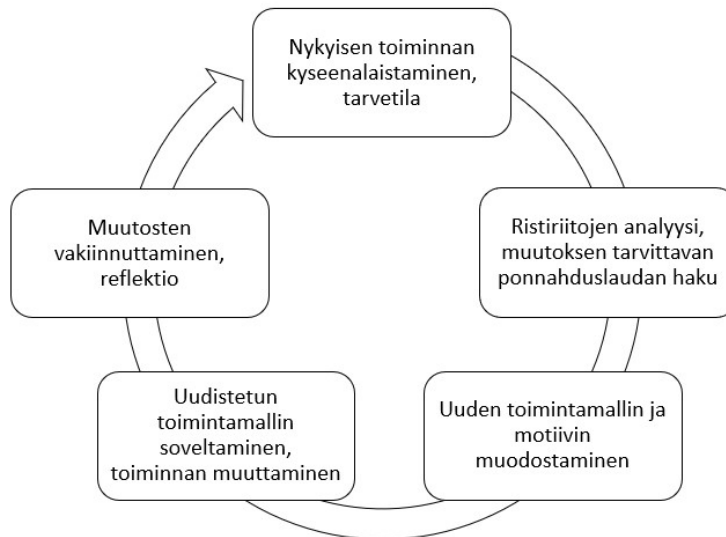
Olen huomannut myös, että oma roolini tiiminjäsenenä vaihtelee. Niin kutsutussa omassa projektissani alan olla jo jonkinlainen asiantuntija, se ihminen, jolta kysytään lisätietoja. Kuitenkin, kun oma projektini laajenee ja aina, kun sen alle tulee muista projekteista osa-alueita hoidettavaksi, olenkin yhtäkkiä kaukana asiantuntijasta. Tämä tuli huomattua taas tänään, kun ratkaisin yhden tiketin meidän projektiimme liitetystä rinnakkaisprojektista.

Havaitsin myös, että roolin muuttuminen tekee hyvää: se estää tietynlaisen yhteen muottiin jämähtämisen ja tekee myös toisten asemaan asettumisesta helpompaa. Olen ihmisenä sellainen, että koen muutokset usein epämukavina, mutta muutos on olennainen osa IT-alaa, joten siihen on syytä tottua. Oli tiimi sitten suuri tai pieni, niin se on kuitenkin tärkeä, ja oman paikkansa löytäminen osana tiimiä lisää työn mielekkyyttä huomattavasti.

4.2.3 Analyysi

Viikkojen kolme ja neljä aikana päiväkirjamerkinnoissani on pohdittu tiimiä ja sen jäsenyyttä. Tee-
man alussa asetin itselleni tavoitteeksi selkeyttää omaa rooliani osana projektitiimiä. Tällä tavoin halusin auttaa itseäni keskittymään työssäni roolini mukaisiin asioihin ja siten parantaa omaa työsuoritustani. Myös tällä viikolla käytin lähdemateriaalina Eteläpellon ja Onnismaan (2006) kirjoittamaa teosta *Ammatillisuus ja ammatillinen kasvu*.

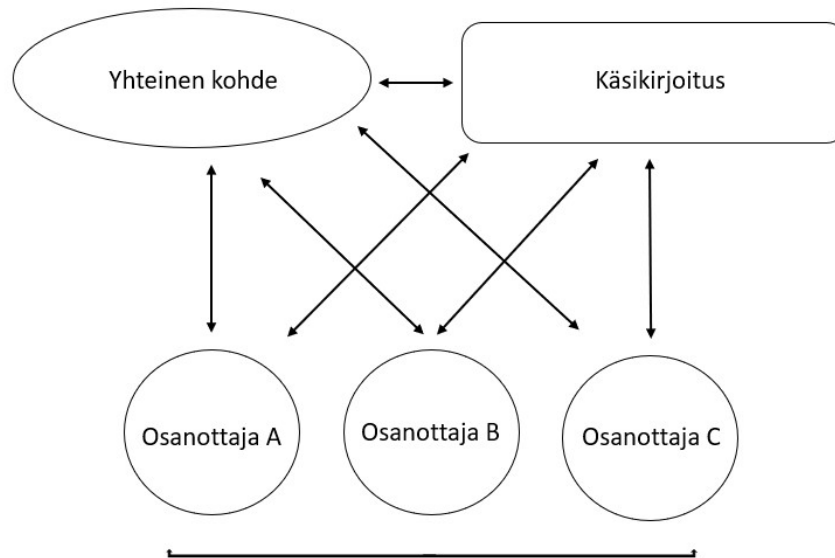
Tähän analyysiin valitsin näkökulmaksi työnjaon ja ammatinhallinnan, sillä juuri siitähän tiimityössä on loppujen lopuksi kyse – ”Kokonaisuutta kehittävä työyhteisö jakaa työnjaon avulla yhteisen työn kohteen ja saa kokonaisuutena aikaan prosessin, joka johtaa haluttuihin lopputuloksiin” (Hakkarainen & Jääskeläinen 2006, 99). Hakkarainen ja Jääskeläinen esittävät myös, että uuden tuottamiseen vaaditaan motivaatiota, osanottajien sitoutumista ja ekspansiivista oppimista (2006, 100). Ekspansiivisesta oppimisesta ja kommunikaatiosta työssä vahvan tietoperustan tarjoaa Yrjö Engerströmin (2004) teos *Ekspansiivinen oppiminen ja yhteiskehittely työssä*.



KUVIO 4. Ekspansiivinen oppimissykli (mukaillen Engerström 2004, 61).

Varsinkin, jos mietitään projektia ja sen tiimiä siitä hetkestä eteenpäin, kun projekti aloitettiin, on ekspansiivisen oppimissykli (kuvio 4) selkeästi havaittavissa. Se on kuitenkin löydettävissä jo teeman kahden viikon mittaisesta seurantajaksostakin, sillä prosessin jatkuva kehittäminen leimaa vahvasti projekteja ja projektitiimejä Valamiksella: haluamme oppia ja kehittyä työssämme. Erityisen osuvan tästä tarkastelumallista tekee se, että teeman aikana pohdin useaan otteeseen rooliani projektinhallinnassa. Kuten päiväkirjamerkinnöistäni käy ilmi, minulle on tulossa jatkossa enemmän projektinhallinnallista vastuuta. Näin ollen koen itse hyötyneni suuresti tämän teeman aikaisesta pohdintatyöstä ja uskon vahvasti, että tästä on minulle hyötyä myös jatkossa niin teoreettisena tietona kuin käytännön työssäkin.

Oppimismallin lisäksi Engerströmin teos antoi minulle hyvää ymmärrystä toimintajärjestelmän rakenteesta, mikä taas auttaa hahmottamaan yksilön ja yhteisön välisiä suhteita sekä ymmärtämään rinnakkaisprojektien kautta keskenään vuorovaikutuksessa olevia toimintajärjestelmää. Näiden asioiden ymmärtäminen teoreettisella tasolla hyödyttää paljon, sillä jo yhden ohjelmistotalon sisällä voi olla useita vakiintuneita toimintajärjestelmiä, joiden käytäntöjä esimerkiksi tiiminjäsenten vaihtuminen herkästi ravistelee. Erityisesti Engerströmin teoksesta jäi minulle mieleen se, että ekspansiiviselle oppimiselle tyypillistä on erilaisten näkökulmien törmäminen – tämä on mielestäni asia, joka näkyy ohjelmistotalalla käytännön työssä (2004, 61).



KUVIO 5. Kommunikaation yleinen rakenne (mukaillen Engerström 2004, 109).

Kiinnostavaa tietoa tiimistä ja sen toiminnasta Engerström tarjoili myös kommunikaatiota käsittelevässä luvussa, jossa hän esitteli muun muassa kommunikaation yleisen rakenteen (kuvio 5). Engerströmin mukaan vuorovaikutuksessa vaihtoehtoina voidaan ajatella olevan koordinaatio, kooperaatio ja kommunikaatio. Koordinaatiossa jokaisella osanottajalla on oma kohteensa, eikä yhteistä kohdetta edes haeta. Kooperaatiossa taas osanottajilla on yhteinen kohde, johon he keskittävät huomionsa sekä vaihtavat ajatuksiaan asiasta. Kooperaatio tuottaa usein konkreettisia uusia ratkaisuja ja osanottajat ylittävät ennalta oletetun käsikirjoituksen rajoja. Kommunikaatiossa osanottajien huomio on yhteisen kohteen lisäksi vuorovaikutuksessa ja käsikirjoituksessa, jolloin koko vuorovaikutustapaa kehitetään. Kommunikaatio on luonteeltaan reflektiivistä. (Engerström 2004, 109.)

Engerströmin (2004) esittämät kommunikaation tasot ovat suoraan nähtävissä myös omassa työssäni. Tällä hetkellä tiimimme kommunikaatio on kooperaatiota. Kehitämme konkreettisia ratkaisuja ongelmiin, keskustelemme asioista ja usein myös ylitämme ennakkoon asetetut tavoitteet eli käsikirjoituksen. Ideaalitulanteessa tiimi olisi kommunikaation tasolla, mutta sinne meillä on vielä matkaa, sillä kuten Engerström toteaa, ”tällainen reflektiivinen kommunikaatio on vaativaa”. Ajattelisin sen olevan kuitenkin ehdottomasti tavoittelemisen arvoista ja ajattelisinkin jatkossa ajavani ainakin omalta osaltani tiimimme kommunikaatiota sen suuntaan.

Erityisesti sitä ajatellen, että koen projektinhallinnalliset tehtävät mielenkiintoisiksi, tämä seuranta-jakso oli mielestäni omalle urakehitykselleni merkityksellinen. Näennäisesti arkisten ja yksinkertaisten asioiden tarkastelu ja pohtiminen aktiivisella otteella antoi minulle paljon lisää tietoa ja ymmärrystä. Lisäksi aktiivinen pohdinta ajoi minut etsimään sopivaa teoretietoa asioiden syvällisempää ymmärtämistä tukemaan. Koenkin kerryttäneeni tämän teemajakson aikana runsaasti sellaista tietoa ja taitoa, joka jatkossa tukee minua projektin hallintaan liittyvien tehtävien suorittamisessa, ja on siten minulle hyödyllistä tulevan urakehitykseni kannalta.

4.3 Naisena IT-alalla

Viikoilla viisi ja kuusi päiväkirjassani keskitytään tarkastelemaan naisena toimimista sukupuolittuneella IT-alalla (Ijäs, Kivelä, Leskinen, Vainionpää, Viitala 2019, 4). Tämän teeman tarkoituksena on pohtia, kuinka miesvaltaisuus näkyy käytännössä omassa työssäni, sillä sukupuolijakauma Valamiksella on vahvasti miesvoittoinen.

Teeman aikana pohdin muun muassa sitä, että suhtaudutaanko minuun jotenkin eri tavalla kuin miespuolisiin työkaverihini. Tulen tarkastelemaan myös sitä, millaisia ennakko-odotuksia minulla itselläni tähän aihepiiriin oli. Alalle lähtemisessä oli olemassa jonkinlainen kynnyks, mutta onko se edelleen olemassa opintojen loppuvaiheessa? Entä näkyykö sukupuoli työtehtävissä Valamiksella? Tämän teeman tavoitteeksi otan tasa-arvon toteutumisen tarkkailun omassa työssäni. Jokainen työntekijä tuo arvokasta osaamista työpaikalleen, mutta työntekijöitä tulee kohdella heidän yksilöllisten ominaisuuksiensa, ei sukupuolensa perusteella.

4.3.1 Viikko 5

3.2.2020

Viikko lähti käyntiin hieman nihkeästi huonosti nukutun yön vuoksi. Minulle tapahtuu tällä hetkellä varsin jännittäviä asioita elämässäni, joten se tulee luonnollisestikin uniin saakka. Ensin ajattelin, että tämä ei ole opinnäytetyöni päiväkirjaseurannan kannalta mitenkään olennainen tieto, mutta hetken pohdinnan jälkeen muutin mieleni, sillä naisia pidetään perinteisesti herkempinä ja tunteellisempina.

Näkyykö tämä sitten jollakin tavalla Valamiksella ja minun työssäni? Mielestäni ei. Meillä on Oulun toimistolla varsin välitön ilmapiiri ja niin miehet kuin naisetkin jakavat asioita henkilökohtaisesta elämästään. Minulle tällainen avoimuus sopii hyvin, sillä vietän kuitenkin suuren osan ajastani työpaikalla, joten keskinäinen luottamus tuntuu hyvältä.

Työtehtäviä ajatellen olen huomannut, että kaikki ovat aina valmiita auttamaan minua ongelmatilanteissa ja työkaverini antavat usein perusteellisiakin selityksiä ongelmien juurisyistä. Toisaalta olen huomannut, että myös muita autetaan aivan yhtä lailla. Vaikka yritän miettiä sellaista tilannetta, jossa minuun olisi suhtauduttu eri tavalla kuin muihin sukupuoleni vuoksi, en aikaan äkkiseltään sellaista keksi.

4.2.2020

Tänään pyrin työni lomassa tietoisesti tarkkailemaan työtovereideni suhtautumista minuun ja työhöni. Erityisesti kiinnitin huomiota siihen, kuinka minun mielipiteisiini suhtaudutaan. Näin päivän päätteeksi täytyy sanoa, että minuun suhtaudutaan varsin asiallisesti ja pääasiassa olen vain yksi kehittäjästä, kuten kaikki muutkin.

Kun mietin sitä aikaa, jonka olen ollut Valamiksella, en muista yhtään sellaista hetkeä, jolloin sukupuolellani olisi puhtaasti työhön liittyvissä asioissa ollut merkitystä. Valamiksella minä olen ihminen muiden joukossa, ja eniten siellä vaikuttavat minun taitoni ja henkilökohtaiset, sukupuolesta riippumattomat ominaisuudet. Sikäli tämä on ollut mukavaa huomata, sillä aloittaessani harjoittelijana Valamiksella, jännitin asiaa kovastikin. Tiesin silloin jo etukäteen, että naisia Oulun toimistolla ei juurikaan ole, joten luonnollisestikin asia oli minulla mielessä. Toki jännitykseni osoittautui varsin pian turhaksi ja mielestäni minut otettiin hyvin vastaan. Voisin jopa sanoa, että omat ennakkoluuloni ovat olleet tässä asiassa suuremmassa roolissa kuin kenenkään muun. Toki tiedostan senkin, että kaikilla työpaikoilla asiat eivät välttämättä ole näin hyvin.

5.2.2020

Sairaslomapäivä, ei merkintää.

6.2.2020

Päivän ensimmäisenä urakkana oli hankkiutua jälleen ajan tasalle eilisen sairaslomapäivän vuoksi, ja lisäksi minun piti käydä täyttämässä poissaoloilmoitus tuntikirjausjärjestelmäämme. Valamiksella on käytössä joustava järjestelmä ja työntekijät voivat olla tarvittaessa poissa kolme päivää omalla

ilmoituksellaan. Minusta tämä on käytäntönä hyvä ja myös tietynlainen luottamuksen osoitus työntekijöitä kohtaan. Työpäivään kuului myös viikkopalaveri asiakkaiden kanssa ja tällä kertaa kiinnitin huomiota myös sen aikana siihen, että vaikuttaako sukupuoleni jollakin tavoin asioihin. Tämä on mielestäni sellainen asia, mitä kenenkään ei oikeastaan pitäisi edes joutua pohtimaan, mutta toisaalta se on näkökulmana mielenkiintoinen. Onnekseni voin todeta, että tässäkään tilanteessa en näe kohtelussa minkäänlaista eroa verrattuna kollegoihini.

Tänään pohdin hieman myös sitä, että löydänkö minä eroja naisten ja miesten kohtelussa Valamiksella, vaikka yrittäisin kuinka niitä etsiä, ja arvelisin, että en löydä. Se on tietysti upea asia ja minusta on hienoa, että tasa-arvo vaikuttaa toteutuvan näinkin hyvin minun työpaikallani. Koska aihe kiinnostaa minua, taidankin kysellä hieman tuntemiltani IT-alan naistyöntekijöiltä, ovatko heidän työpaikoillaan asiat yhtä hyvin.

7.2.2020

Tämä päivä alkoi kiireisissä merkeissä, sillä tuelta oli tullut pari tehtävää meille. Asiakas halusi nopeasti vastauksen henkilötietojen käsittelyyn liittyviin kysymyksiin ja lisäksi eräs ominaisuus ei jostain syystä enää toiminut. Lisäksi meille on taas tullut projektitiimiin muutoksia ja tällä hetkellä olen ainoa pääasiallinen kehittäjä tiimissä. Tämä asettaa minulle suorituspaineita ja on tilanteena kohtuullisen epämurheellinen, koska on vaikeampaa löytää apua ongelmatilanteissa. Onneksi rinnakkaisprojekteissa työskentelee lisäksi pari sellaista kehittäjää, jotka voivat tarvittaessa auttaa.

Tämä päivä oli hyvä osoitus siitä, että ohjelmistoalalla tarvitaan tietynlaista kylmähermoisuutta toisinaan. Ehkä se on yksi syy sille, miksi tämä nykyään mielletään enemmän miesten alaksi – miesten ajatellaan olevan parempia näissä tilanteissa. Itse olen kuitenkin sitä mieltä, että tällaisissa tilanteissa sukupuoli ei ole se vaikuttava tekijä, vaan ennemminkin henkilökohtaiset luonteenpiirteet ja kokemus. Voisinkin siis todeta, että ohjelmistoalalla toimiakseen täytyy omata riittävästi itseluottamusta, sillä silloin kykenee mieltämään itsensä ammattilaiseksi. Saattaisikin siis olla tärkeää tarjota riittävästi työkaluja ammatillisen toimijuuden käsittelyyn ja kehittämiseen riittävän varhaisessa vaiheessa ja painottaa sitä, että sukupuolella ei ole näissä asioissa merkitystä.

4.3.2 Viikko 6

10.2.2020

Päivä alkoi pohtiessa edellisen viikon asiakaspalaveria. Perjantain pidetyssä palaverissa kohtasin ensimmäistä kertaa tällä alalla selkeästi työkeää käytöstä, ja se jäi mietityttämään. Itse pyrin olemaan kohtelias, kun työskentelen muiden kanssa. Olemme aikuisia ihmisiä, joiden täytyy tulla toimeen keskenään, ja lisäksi meillä on yhteinen tavoite, jonka saavuttaminen hyödyttää molempia osapuolia. Edellä mainituista syistä minun on todella vaikea ymmärtää sellaista käytöstä, jota sain palaverissa todistaa. Itse palaverissa en sitä vielä juurikaan miettinyt, mutta myöhemmin aloin pohdita, että oliko osasyynä tuolle käytökselle joko minun sukupuoleni tai vähäinen kokemukseni. En tiedä, että tunsiko tämä henkilö asemansa uhatuksi, mutta minun olisi selvästikin kannattavaa paksumtaa nahkaani hieman, koska asia pyöri mielessä vielä tänäänkin.

Tässä päästääkin taas sukupuolikysymykseen. En oikeasti usko, että sukupuoleni vaikutti kyseessä olevan henkilön käytökseen, sillä meidän puoleltamme mukana oli myös miespuolinen kollegani ja hän sai aivan yhtä työkeää kohtelua. Sukupuoleni vaikuttaa kuitenkin ehkä siihen, että minä pohdin edellisellä viikolla tapahtunutta asiaa vielä tänäänkin, kun taas kollegani ei enää muistakaan koko asiaa. Kuitenkin tämä on juuri se asia, minkä vuoksia IT-ala minun mielestäni kaipaa naisia: me tuomme alalle mukanaamme herkkyyttä, jota miehet eivät ainakaan yhtä helposti myönnä omaavaansa.

Mielestäni erilaiset näkökulmat ja lähestymistavat ovat tarpeellisia, joten alalla tarvitaan erilaisia ihmisiä. Olen varmastikin vähemmän analyttinen, matemaattinen ja teoreettinen kuin suurin osa työtovereistani. Toisaalta olen myös intuitiivisempi, käytännönläheisempi ja visuaalisempi. Paras lopputulos saadaan, kun toteutuksessa voidaan yhdistää mahdollisimman monta näkökulmaa yhdeksi toimivaksi kokonaisuudeksi.

11.2.2020

Viikko jatkui melko rutiininomaisilla työtehtävillä, sillä toteutin jälleen saavutettavuuskorjauksia asiakkaallemme. Nämä tehtävät tuntuvat toistuvan usein merkinnöissäni, mutta se johtuu vaatimuksesta, jonka mukaan julkisen hallinnon tarjoamien digitaalisten palvelujen on oltava saavutettavia (laki digitaalisten palvelujen tarjoamisesta 306/2019, 3 §). Käytännössä meidän toteuttamiemme sivustojen on oltava saavutettavia viimeistään 23.9.2020 (laki digitaalisten palvelujen tarjoamisesta 306/2019, 17 §).

Päivän työtehtävät olivat siis sellaisia, joita kykenen tekemään hyvinkin itsenäisesti. Asia toki vaatii minulta jatkuvaa opiskelua ja tiedonhakua, mutta toisaalta tietoa on myös tarjolla hyvin. Korjausten tekeminen vaatii minulta erilaisia sivupohjien tutkimista ja usein myös ehdollisen koodin ymmärtämistä. Lisäksi työ on pikkutarkkaa ja minun on täytynyt opetella käyttämään myös ruudunlukijaa. Nämä tehtävät ovat kuitenkin sellaisia, joissa tunnen itseni asiantuntijaksi ja usein huomaan neuvovani myös muita. Olenkin huomannut senkin, että kun kyseessä ovat saavutettavuusasiat, minulta kysytään jo kohtuullisen usein neuvoa.

Tänäänkin pyrin tarkkailemaan, että vaikuttaako sukupuoleni jollain tasolla työskentelyyni tai työkavereideni suhtautumiseen minun työhöni. Valamis tuntuu olevan siitä esimerkillinen työpaikka, että vaikka koittaisin tarkkailla asioita tästä näkökulmasta suurennuslasin kanssa, niin mainittavaa ei tunnu tulevan. Voinkin siis todeta, että tänään olin yksi muista kehittäjistä, en mitään sen kummempaa.

12.2.2020

Viikko jatkui saavutettavuuskorjausten parissa. Minulla oli hieman ongelmia erään sivuvalikon saavutettavuuteen liittyvän korjauksen kanssa, sillä en saanut sitä toimimaan haluamallani tavalla. Lisäksi työtä hidasti se, että kehitysympäristö ei toiminut aivan odotetulla tavalla ja jouduin käynnistelemään palvelinta monta kertaa uudelleen.

Tänään pysähdyin työni ääressä pohtimaan sitä, että millainen suhde minulla on työtovereihini. Heistä suurin osa on miehiä, mikä ei varmastikaan tule yllätyksenä. Oulun toimistolla työskentelee kuitenkin minun lisäkseni viisi naista, joista kukaan muu ei tosin tee ohjelmistokehittäjän töitä. Kaksi heistä työskentelee yrityksen talousasioiden parissa, yksi pitää huolta toimiston juoksevista asioista, yksi työskentelee HR-osastolla ja yksi tekee töitä käyttäjäkokemuksen parissa. Kuitenkaan minulle läheisin työtoveri ei ole yksikään Oulun toimiston naisista, vaan eräs miespuolinen kollegani. Hän työskenteli alun perin kanssani samassa tiimissä ja toimi opastajani ollessani vielä harjoittelijana talossa. Sanoisin kuitenkin, että tässäkin tapauksessa sukupuolella ei ole tekemistä asian kanssa, vaan yksilön ominaisuuksilla ja henkilökemioilla.

13.2.2020

Myös tämän päivän tein töitä saavutettavuuskorjausten parissa, mutta tällä kertaa tehtävänä oli tarkastaa niin kutsuttujen hyppylinkkien toiminta. Hyppylinkejä käytetään sivuilla, jotta ruudunlukijan käyttäjät pääsevät hyppäämään sivun ylätunnisteen ohi suoraan sisältöön. Nämä linkit on kyllä

toteutettu sivustolle, mutta migraation yhteydessä toteutus on mennyt rikki, eikä sitä ole aiemmin korjattu.

Päivän aikana tarkistin myös, montako naiskehittäjää Valamiksella on Suomessa, ja olin itsekin yllättynyt tuloksesta: meitä on minun tietääkseni vain kaksi. Olisin itse asiassa odottanut, että meitä olisi enemmän. Toki naisia on yrityksessä enemmän, mutta pääasiassa he työskentelevät muillakin toimistolla eri asioiden parissa. Yksi asia, missä tällainen sukupuolijakauma näkyy myös käytännössä, on erilaiset virkistystapahtumat. Valamiksella niitä järjestetään kohtuullisen usein ja lajivalinnat saattavat olla sellaisia, joita naiset eivät välttämättä valitsisi; Oulun toimistolta on käyty muun muassa ampumassa. Koko firman yhteisissä juhlissa naiset otetaan kuitenkin hyvin huomioon, sillä silloin sukupuolijakauma on tasaisempi ja juhlien järjestäjät ovat Valamiksella naisia. Lisäksi vielä loppuun mielenkiintoinen huomio: Valamiksen Venäjän toimistolla työskentelee yhtä paljon naisia kuin miehiä ja nimenomaan kehittäjinä.

14.2.2020

Työviikon viimeinenkin päivä jatkui saavutettavuuskorjausten parissa. Tällä hetkellä työn alla oleva kokonaisuus on osoittautunut yllättävän työlääksi, ja sen lisäksi se on poikanut pari muutakin korjausta. Kyseessä on siis otsikkotasojen tarkastaminen sivustolla, ja koska osa otsikoista generoidaan koodissa ja osa syötetään web-sisältönä, on lähes kaikki sivuston sivut käytävä läpi. Pidimme tänään myös sisäisen palaverin, jossa pohdimme mahdollisia toteutustapoja asiakkaan tilaamalla ominaisuudelle. Meidän on tehtävä kartalla esitetyistä tiedoista myös taulukkomuotoinen esitys, mutta ongelmaksi on muodostunut tiedon määrä, sillä yhdeltä vuorokaudelta rivejä tulee 24. Nämä täytyisi nyt saada tiivistettyä, joten tätä on pohdittu yhdessä visual designerin kanssa.

Tämän päivän työssä tuli esiin se, että minä en ole teknisesti se osaavin ihminen tässä tiimissä. En tiedä, että johtuuko tämä sukupuolesta vai mistä, mutta usein vaativimmat tekniset selvitystyöt menevät miespuolisille kollegoilleni, kun taas esimerkiksi asiakkaille viestiminen on sitten minun vastuullani. Itse haluaisin ajatella, että tässä huomioidaan ennemminkin ihmisten yksilölliset ominaisuudet, mutta tietyllä tapaa tämä kyllä on varsin stereotyyppinen työnjako. Haluan kuitenkin ajatella, että tehtävät jaetaan meillä kykyjen perusteella, tällä kertaa kyvyt vain tuntuvat jakautuvan varsin stereotyyppisesti.

4.3.3 Analyysi

Viikkojen viisi ja kuusi aikana keskityin tarkastelemaan sitä, millaista on työskennellä naisena IT-alalla. Näiden viikkojen tavoitteeksi asetin tasa-arvon toteutumisen tarkkailun Valamiksella. Ennen tämän teeman päiväkirjaseurannan alkua minulla oli sellainen tuntuma, että työ Valamiksella on erittäin tasa-arvoista ja olen samaa mieltä vielä seurannan jälkeenkin.

Tämän analyysin viitekehyksen muodostavat Parkkilan (2019) opinnäytetyö *Naispuolisten opiskelijoiden näkemykset ohjelmistoalasta*, LUNO-hankkeen loppujulkaisu (Ijäs ym. 2019) ja Centria Bulletin -lehden (2017, viitattu 22.2.2020) artikkeli *Mihin katosivat IT-alan naiset (hetkeksi)*. Koska minusta seurantaviikkojen aikana vaikutti siltä, että naisia kohdellaan työntekijöinä ainakin Valamiksella yhdenvertaisina miesten kanssa, analyysin näkökulmaksi valikoitui pohtia sitä kynnystä, joka naisilla tuntuu IT-alalle lähtemisessä olevan.

Tällä hetkellä ohjelmistoala on voimakkaasti sukupuolittunutta (Ijäs ym. 2019, 4). Syitä tälle sukupuolittuneisuudelle on etsitty lukuisten eri tutkimusten kautta ja esiin on nostettu muun muassa roolimallien puute sekä kokemuksen ja itseluottamuksen puute (Parkkila 2019, 11). Omalla kohdallani voin helposti allekirjoittaa nämä väitteet, sillä pitkään ajattelin ohjelmistoalan töiden sopivan paremmin miehille ja voin todeta vielä tässä vaiheessakin kärsiväni itseluottamuksen puutteesta. Tällainen sukupuolittuneisuus kuitenkin tuntuu olevan ristiriidassa sen tosiasian kanssa, että oman kokemukseni ja tutkimustenkin mukaan ala on tehtäviensä ja palkkauksensa puolesta varsin tasa-arvoinen (Parkkila 2019, 12). Valamiksellakin esimerkiksi palkkaus määräytyy puhtaasti työntekijän tietojen ja taitojen perusteella, joten naisilla ja miehillä on yhtäläiset mahdollisuudet vaikuttaa omaan palkkaansa.

Sinänsä tasa-arvoisesta asetelmasta huolimatta alan sukupuolittuneisuus näkyy selvästi myös Valamiksella, sillä Suomessa Valamiksella ohjelmistokehittäjinä työskentelee minun tietääkseni vain pari naista. Itse ajattelisin tämän johtuvan ennen kaikkea siitä, että avoimiin työpaikkoihin ei juuriakaan tule hakemuksia naisilta. Tämän oletuksen puolesta puhuu esimerkiksi se, että Valamiksen Venäjän toimistolla naisia ja miehiä työskentelee minun havaintoni mukaan kehittäjinä kutaquinkin saman verran. Ongelma vaikuttasi siis olevan siinä, että naisia ei yksinkertaisesti hakeudu tarpeeksi alalle: tämä voidaan nähdä esimerkiksi LUNO-hankkeen loppuraportissa (2019, 4) kerrotuista Oulun yliopiston tietojenkäsittelyn tutkinto-ohjelmaan hakeutuneiden naisten määrästä. Vastaavia tuloksia raportoidaan myös Parkkilan (2019, 11–12) opinnäytetyössä.

Tärkeimpiä syitä sille, miksi naiset eivät hakeudu ohjelmistoalalle, vaikuttavat siis olevan hyvien roolimallien puuttuminen ja vääristyneet ennakkokäsityksen alasta. Naiset kokevat muun muassa, että ohjelmistoalan työtehtävät eivät ole luovia tai ihmisläheisiä ja tehtävät koetaan myös teknisesti liian haastavina. (Parkkila 2019, 12 – 13.) Ymmärrän ja tietyllä tavalla myös allekirjoitan nämä ajatukset itsekin, sillä alalle lähtemisessä myös minulla oli suurehko kynnys. Roolimallien puuttumisestakin on helppo esittää omakohtainen kokemus, sillä lähipiirissä minulla on useampi miespuolinen ohjelmistoalalla työskentelevä tuttava, mutta ei yhtäkään naista – heihin tutustuin vasta opiskelujen aikana. Tähän voisin ajatella tekeväni muutosta tulevaisuudessa, sillä olen itse rohkeasti lähtenyt miesvaltaiselle alalle, ja voin siten toimia roolimallina jollekin toiselle.

4.4 Ammatillinen toimijuus

Viikoilla seitsemän ja kahdeksan päiväkirjaseurannan painopiste on ammatillisessa toimijuudessa. Tämän päivän työelämässä jatkuva ammatillinen kehittyminen on alati läsnä ja työntekijöiltä odotetaan paljon. Tämä johtaa siihen, että työntekijän kuva itsestään ammatillisena toimijana on jatkuvassa murroksessa: ”kuka olen ja mihin kuulun ammatissani ja työssäni sekä millaisiin tavoitteisiin, ihanteisiin ja eettisiin normeihin työssäni sitoudun”. (Eteläpelto ym. 2017, 6.)

Tulevien kahden viikon tavoite onkin jälleen helppo asettaa, sillä haluan kehittää selkeämmän kuvan itsestäni ammatillisena toimijana. Edellisen kappaleen apukysymykset toimivat hyvänä lähtökohtana päiväkirjamerkinnoille, ja uskonkin, että seuraavat kaksi viikkoa tulevat olemaan merkityksellisiä ammatti-identiteettini kehitykselle.

4.4.1 Viikko 7

17.2.2020

Tälläkin viikolla työni saavutettavuuskorjausten parissa jatkui. Päivän tehtäväksi muodostui muutosten tekeminen Liferayssa käytettävään sisältöeditoriin, sillä otsikoiden CSS-määrittelyt olivat siellä pielessä. Tämän takia otsikkotyylit olivat yhdenlaisia tyylivalikossa, toisenlaisia itse sisältöeditorissa ja vielä kolmannenlaisia julkaistussa sisällössä. Tein siis korjauksia CSS-määrittelyihin ja siten yhdenmukaistin otsikoiden ulkoasut alustalla.

Tänään pohdin hieman sitä, millaiset eettiset normit ja ihanteet ovat minulle työssäni tärkeitä. Tämä on sikäli tärkeä asia, että mikäli haluan sitoutua työnantajaani ja viihtyä työssäni, täytyy minun ja työpaikkani arvojen kohdata jollakin tasolla. Valamiksella tärkeitä arvoja ovat vastuullisuus, yhteisöllisyys, kehittyminen ja asiakaslähtöisyys (Valamis 2020, viitattu 17.2.2020). Nämä ovat arvoja, joihin minun on helppo sitoutua ja mielestäni ne myös näkyvät päivittäisessä työssäme: jokainen meistä ottaa vastuun omasta työstään, haluaa tehdä asiakkaamme tyytyväisiksi, pitää yllä hyvää henkeä työpaikalla ja pyrkii kehittymään ammatillisesti.

18.2.2020

Julkishallinnon digitaalisten palvelujen saavutettavuuden tärkeydestä kertonee jotain se, että jatkoin saavutettavuuskorjausten tekemistä vielä tänäänkin, vaikka siirryinkin toteuttamaan niitä eri asiakkaalle. Huomionarvoista tässä oli kuitenkin se, että olen selkeästi kehittynyt työssäni tällä osa-alueella, sillä tein tänään huomattavan parannuksen sivuston päänavigaation saavutettavuuteen. Tämä onnistui, koska olen korjauksia tehdessäni oppinut ymmärtämään erilaisten ARIA-attribuuttien merkityksen ja niiden vaikutuksen ruudunlukijaohjelmien käyttöön.

Jos pohdin siis itseäni ammatillisena toimijana saavutettavuuden osa-alueella, kehitystä on selkeästi tapahtunut. Olen kehittänyt kykyäni asettua näkövammaisen asemaan, taitoani käyttää ruudunlukijaa ja ymmärrystäni saavutettavuudesta kokonaisuutena. Olen myös kokenut sivuston saavutettavuuden itselleni mielenkiintoisena aihealueena, joten työn tekeminen on ollut minulle mielekästä. Lisäksi saavutettavuuteen liittyvät korjaukset ovat sellaisia, joissa minun ei tarvitse kysyä neuvoa muilta, vaan teen niitä itsenäisesti, joten siltäkin kannalta olen päässyt tässä työtehtävässä jo taitavan suoriutujan tasolle.

19.2.2020

Tänään keskityin pohtimaan sitä, millaisia asioita ammatillinen toimijuus minun mielestäni sisältää. Ensimmäiseksi minulle tulee ammatillisesta toimijasta mieleen henkilö, joka omaa riittävän tietotaidon vaihtelevienkin tehtävien suorittamiseen, ja kykenee ratkaisemaan eteen tulevat ongelmat joko itse tai työtovereidensa avulla. Ammatillisen toimijuuden voidaan sanoa myös olevan sitä, kun työntekijät tai -yhteisöt vaikuttavat, ottavat kantaa ja tekevät valintoja vaikuttaen samalla ammatilliseen identiteettiinsä (Eteläpelto ym. 2017, 8).

Ammatillinen toimijuus ohjelmistokehittäjän tehtävässä vaatii siis joustavaa oppimista, joka on pääosin tekijän omaa, aktiivista toimimista (Kupias & Peltola 2019, 51). Tämä näkyy selvästi päivittäisessä työssä, ja halu ymmärtää asioiden syyt, seuraukset ja suhteet onkin minun mielestäni yksi hyvän ohjelmistokehittäjän tärkein ominaisuus. Valamiksellakin tietoa ja osaajia on paljon, mutta kukaan ei tule kysymättä opastamaan sinua tehtävissäsi. Toisaalta kukaan ei katso erityisen hyvällä sitäkään, jos et itse edes yritä ratkaista ongelmaa, vaan kysyt ensimmäisenä toista ihmistä ratkaisemaan koko ongelman puolestasi.

Sen voin ainakin varmuudella todeta, että tässä työssä oppiminen ei lopu todennäköisesti koskaan. Oma kehittyminen ei välttämättä heti huomaa, mutta kun tarkastelee työtä, jonka on tehnyt vaikkapa puolikin vuotta aikaisemmin, ero voi olla huomattava. Tästä hyvänä esimerkkinä törmäsin tänään sellaiseen koodiriviin, jonka olin kirjoittanut elokuussa. Totesin, että rivi on käytännössä hyödytön ja muutin toteutusta paremmaksi. Rehellisesti sanottuna en ollut aivan varma siitä, mitä mielessäni oli elokuussa liikkunut, mutta ero taidoissani verrattuna tähän päivään oli kyllä selkeä.

20.2.2020

Kuukauden loppu lähestyy ja sitä myöten myös projektimme tuotantopäivitys, joten päivän työtehtävät olivat suurelta osin tuotantopäivitykseen valmistautumista. Tänään sain myös tietää, että jatkossa tuotantopäivitykset tulevat olemaan pääasiassa minun vastuullani, mikä tuntuu minusta toisaalta pelottavalta ja toisaalta mukavaltakin – onhan tämä taas uusi luottamuksenosoitus taitojani kohtaan.

Kirjassa *Ammatillinen toimijuus: rakenne, mittari ja tuki* ammatillinen toimijuus määriteltiin pitkälti mahdollisuuksiksi vaikuttaa omaan työhönsä (Eteläpelto ym. 2017, 8). Mikäli tarkastelen omaa ammatillista toimijuuttani tämän määritelmän kautta, voin todeta oman toimijuuteni olevan vielä varsin kehittyvässä vaiheessa: mahdollisuuksia vaikuttamiseen on tietyillä osa-alueilla paljonkin, mutta rohkeutta tuoda omia näkemyksiä esiin puuttuu vielä.

Olen kuitenkin huomannut, että Valamiksella vallitsee todella avoin kulttuuri: sanomisiaan ei tarvitse pelätä ja kritiikinkin antaminen on jopa suotavaa, kunhan se on luonnollisestikin perusteltua. Aiemmat kokemukseni työelämästä ovat päinvastaisia, joten minulla on melko iso henkilökohtainen kynnys sanoa asioita ääneen. Tämä on mielestäni kuitenkin minulle oman ammatillisen toimijuuteni kannalta hyvä havainto, sillä tiedostettuja asioita on helpompi lähteä työstämään.

21.2.2020

Sairaslomapäivä, ei merkintää.

4.4.2 Viikko 8

24.2.2020

Viikko alkoi varsin tyypillisillä työtehtävillä, sillä jatkoin tänään edellisellä viikolla kesken jäänyttä saavutettavuuskorjausta eräälle asiakkaistamme. Kävimme myös päivittäispalaverissa läpi tulevan kehitystyön työmääräarvioita ja pääsin katselmoimaan projektimme uutta prosessikäytäntöä. Arvostan todella paljon sitä, että minun mielipidettäni kuunnellaan ja esittämäni palautteen pohjalta tehdään muutoksia.

Mietin tänään paljon sitä, että minulle on tärkeää tehdä työni hyvin: se on arvo, josta en halua joustaa. Haluan tehdä sellaista työtä, johon asiakkaamme voivat olla tyytyväisiä, vaikka se sitten veisikin hieman enemmän aikaa. Tänään esimerkiksi lähetin asiakkaillemme sähköpostia muutoksesta, josta ei ole alun perin sovittu. Ehdotin muutosta tehtäväksi, koska se toisi selkeän parannuksen asiakkaiden sivustojen saavutettavuuteen. Toki varmistin ensin projektipäälliköltämme, että voin ehdottaa lisätöitä tehtäväksi. Onneksi minulla on kuitenkin vapaus toimia tavalla, jonka uskon hyödyttävän asiakkaitamme, sillä se on minulle tärkeä asia.

25.2.2020

Viikko jatkui tuttuun tapaan saavutettavuuskorjausten parissa, mutta jälleen uudella sivustolla. Kuiten aiemmista merkinnöistäkin varmaan voi päätellä, niin projektiimme kuuluu useita julkishallinnon sivustoja. Olen aiemminkin maininnut, että saavutettavuuskorjaukset ovat tärkeitä julkishallinnolle lakipykälien vuoksi (laki digitaalisten palvelujen tarjoamisesta 306/2019, 3 §) ja tämä näkyy työssäni tällä hetkellä käytännössä päivittäin.

Kerroin jo aiemmassa merkinnässä (ks. 19. päivän merkintä), mitä ammatillinen toimijuus minulle merkitsee; se tarkoittaa sitä, että ihminen kykenee toimimaan ammattilaisena työtehtävissään ja tuntee hallitsevansa tilanteen. En tarkoita tällä nyt sitä, että tarvitsisi kokea osaavansa riittävästi, vaan mielestäni silloinkin hallitsee tilanteen, jos ymmärtää mitä pitää oppia ja mistä tarvittavaa tietoa tai osaamista voi saada. Tässä merkinnässä halusinkin peilata omaa ammatillista toimijuuttani saavutettavuuteen liittyvien asioiden näkökulmasta, ja ilokseni voin todeta, että saavutettavuuden

suhteen alan olla jo melko taitava suoriutuja. Minulla on toki edelleen paljon opittavaa tästä osa-alueesta, mutta olen huomannut, että ymmärryksen saavutettavuudesta ja sen toteuttamisesta on viime aikojen työtehtävien myötä kasvanut nopeasti.

26.2.2020

Viikko on puolivälissä ja tämän päivän työtehtävät koostuivat pitkälti asiakkaiden ongelmien ratkaisemisesta. Yhden asiakkaamme edustaja on asiakkaana hieman haastava, sillä hän vaatii meiltä usein paljon. Minusta hänellä on luonnollisestikin oikeus siihen, mutta arvostaisin hieman pehmeämpää viestintätapaa. Tänään tuli siis huomattua taas, että aina kun ollaan asiakkaiden kanssa tekemisissä, pitää osata ottaa vastaan myös kritiikkiä pahoittamatta mieltään.

Päivään kuului onneksi myös onnistumisia. Sain ratkaistua vaativammankin asiakkaan ongelmat selvitettyä niitä aikani. Keksin mielestäni hyvän ratkaisun, jolloin sain korjattua asiakkaan raportoin ongelman kohtuullisen vähällä vaivalla. Sain onneksi hieman kiitostakin työstäni, mutta tämän asiakkaan kanssa olen usein saanut todeta, että hiljaisuus kertoo tyytyväisyydestä. Ratkaisin myös toisen asiakkaan raportoin yllättävän ongelman. Kyse oli siitä, että hän ei saanut tietyn sivun sisältöä päivitettyä, sisältö ei näkynyt kirjautuneelle käyttäjälle ja lisäksi sivulle oli vielä ilmestynyt kummallinen valikko. En ole kertaakaan aiemmin törmännyt vastaavaan ongelmaan, eikä pikaisen kyselyn perusteella moni muukaan työtovereistani. Ehkä minun kasvaneesta Liferay-osaa misestani kertoo kuitenkin jotain se, että sain tilanteen ratkaistua noin tunnissa: lopulta kyse oli sivun virheellisistä asetuksista.

27.2.2020

Päivä lähti käyntiin normaalia aikaisemmin tuotantopäivityksen merkeissä. Eräs kokeneempi kehittäjä teki päivityksen ja opasti samalla minua ja toista juniorkehittäjää asiassa, sillä jatkossa joko minun tai toisen nuoremman kehittäjän on tarkoitus tehdä päivitykset. Päivitykseen liittyi myös hieman draamaa, sillä eräs asiakkaan sivustoista lopetti täysin toimintansa, kun sivuston asetuksia oltiin laittamassa kuntoon Liferayn hallinnasta. Ongelman taustalla oli virhe koodissa ja saatiin onneksi nopeasti korjattua.

Tuotantopäivityksen tekeminen ei ole sinänsä toimenpiteenä haastava, mutta sen mukanaan tuoma vastuu kieltämättä hieman jännittää minua. Toisaalta on kuitenkin mukavaa, kun hieman kokemattomammallekin kehittäjälle uskalletaan antaa vastuuta, mikä toisaalta varmasti kertoo

myös siitä, että itsekkin on kehittynyt. Staging-ympäristön päivitys on onneksi toiminut myös hyvänä harjoitteluna, sillä sen päivitysprosessi on käytännössä samanlainen kuin tuotannossakin.

Tietyllä tavalla minusta on viime aikoina tuntunut siltä, että projektimme alkaa käytännöiltään olla sellaisessa vaiheessa, että se mahdollistaa entistä paremmin myös minun ammatillisen kasvuni. Käytäntöjä on hiottu, prosesseja on mietitty ja vastuuta on pikku hiljaa siirretty yhä enemmän minulle. Samalla olen itse saanut kehittyä hiljalleen valmiimmaksi myös vastaanottamaan vastuuta.

28.2.2020

Tämän teeman viimeinen työpäivä koostui lukuisista pienistä tehtävistä, minkä vuoksi minulle jäi päivästä hieman sellainen olo, etten juurikaan saanut mitään aikaan. Se ei tietystikään pidä paikkaansa, mutta mikäli asioita ei ehdi tehdä valmiiksi, se saattaa jäädä vaivaamaan. Tämä on sillä tavalla olennainen asia, että olen jäämässä viikon lomalle, ja työasioista olisi hyvä päästä irtautumaan kunnolla.

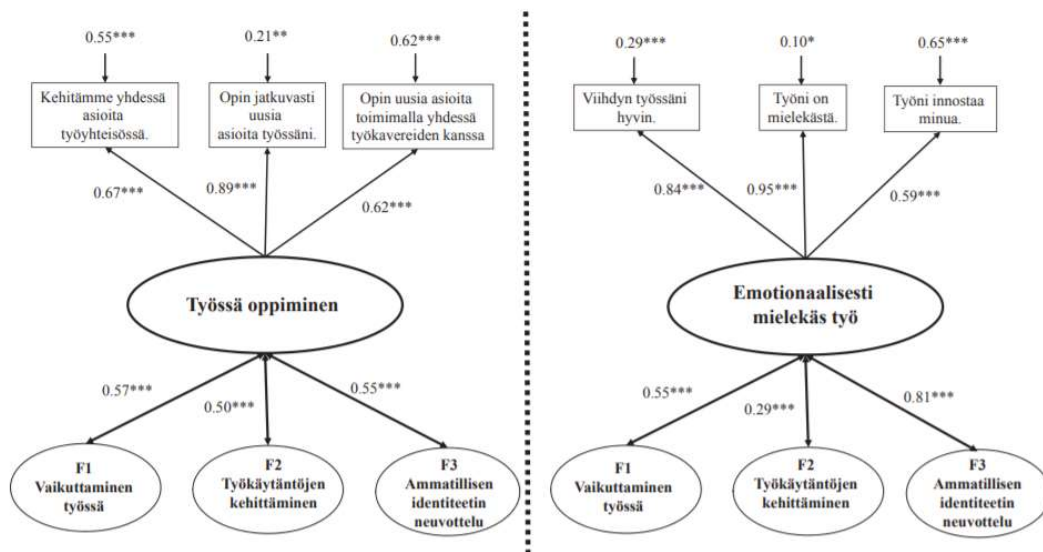
Minusta yksi osa ammatillisuutta on se, että osaa siirtyä myös työasioista vapaalle. Erityisesti tietotyössä tuottavuus ja palautuminen kulkevat käsi kädessä (Rönnqvist 2017, viitattu 15.3.2020). Lisäksi Työturvallisuuskeskuksen mukaan liiallinen työskentely lisää työntekijän riskiä sairastua esimerkiksi aivohalvaukseen, mikä kertoo varsin selkeästi ihmisen tarpeesta palautua työstään (Työturvallisuuskeskus, viitattu 15.3.2020). Aionkin pitää nämä seikat mielessäni siirtyessäni mielestäni varsin ansaitulle vapaalle.

Teeman päättyessä ja loman alkaessa on mukava pysähtyä pohtimaan mielikuvaa itsestään ammatillisena toimijana. Tällä hetkellä minulla on sellainen olo, että olen ammatillinen toimija omassa työpaikassani – minun työpanokseni on projektille tärkeä, mielestäni onnistun hyvin asiakaskommunikoinnissa ja pyrin vaikuttamaan työni sisältöön ja työolosuhteisiin. Huomaan myös yhtymäkohtia Vähäsantasen ym. (2017, 49) tekemille havainnoille heidän tutkiessaan toimijuutta ja oppimista ohjelmistoammattilaisten työssä. Itse havainnot käsittelen tarkemmin teeman analyysissä, mutta uskon, että ne voivat hyvinkin auttaa minua kehittämään omaa ammatillista toimijuuttani jatkossa.

4.4.3 Analyysi

Viikoilla seitsemän ja kahdeksan pohdiskelin päiväkirjamerkinnoissa ammatillista toimijuutta ja sen ilmentymistä niin ohjelmistoalalla ylipäätään kuin omassa päivittäisessä työssänikin. Aihe oli varsin mielenkiintoinen, sillä minun mielestäni erityisesti tietotyöläisen työssä viihtymiselle ja omalle henkilökohtaiselle urakehitykselle vahva ammatillinen toimijuus on tärkeää.

Tässä analyysissa peilaan ammatillista toimijuutta ohjelmistoalalla *Ammatillinen toimijuus: Rakenne, mittari ja tuki* -teoksen pohjalta, sillä teoksen artikkelissa *Toimijuus ja oppiminen ohjelmistoammattilaisten työssä (2017)* keskitytään käsittelemään ammatillista toimijuutta ja oppimista ohjelmistoammattilaisten arjessa. Teos antaa siis hyvän viitekehyksen aihepiiriin käsittelyyn ja ammatillisen toimijuuden ymmärtämiseen. Ammatillista toimijuutta pohditaan käsitteenä ja rakennetaan samalla mittaria ammatillisen toimijuuden arviointiin ja tutkimiseen. Esiin nousee erityisesti se, että ammatillisen toimijuuden voidaan todeta olevan positiivisesti yhteydessä niin työssä oppimiseen kuin työn mielekkyyteenkin (kuvio 6). (Vähäsantanen, Paloniemi, Räikkönen, Hökkä & Eteläpelto 2017, 14–26.)



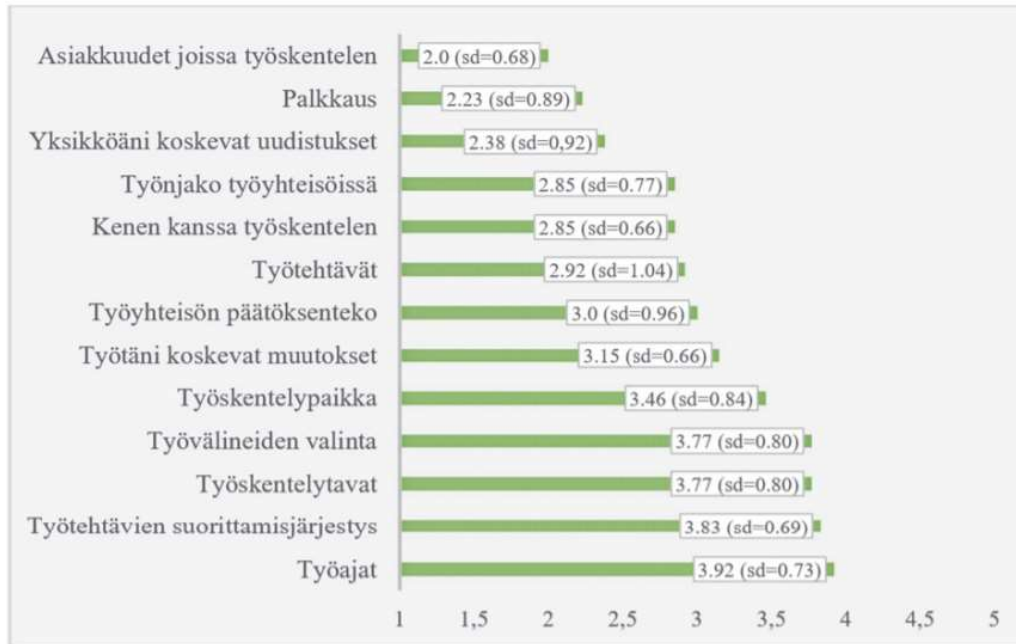
KUVIO 6. Ammatillinen toimijuus suhteessa työssä oppimiseen ja työn mielekkyyteen (Vähäsantanen ym. 2017, 26).

Kirjassa esitellään myös selkeästi ne kuusi osa-alueita, joista ammatillisen toimijuuden nähdään koostuvan: päätösten tekeminen työssä, kuulluksi tuleminen työssä, yhteisiin työkäytänteisiin osallistuminen, työkäytäntöjen uudistaminen, ammatillisen identiteetin neuvottelu ja uran rakentaminen

(Vähäsantanen ym. 2017, 16–17). Pohtiessani omaa työtäni Valamiksella tämän viitekehyksen kautta, löydän useita yhtymäkohtia ja huomaan Valamisen yrityksenä mahdollistavan vahvan ammatillisen toimijuuden työntekijöilleen.

Vahvimmin Valamiksella työskennellessä nousevat esiin yhteisiin työkäytänteisiin osallistuminen ja kuulluksi tuleminen työssä. Myös uran rakentaminen vaikuttaa minun silmissäni olevan yksi Valamiksen vahvuuksista ammatillista toimijuutta tukevana työpaikkana, kuten myös työkäytäntöjen uudistaminen. Olen huomannut, että yrityksessä kannustetaan osallistumaan ja uudistamaan: kaikilla on vahva halu kehittyä ja muuttaa toimintatapoja yhdessä paremmin toimiviksi. Paljon mahdollisuuksia tarjotaan myös päätösten tekemiseen ja olenkin tähän saakka kokenut hierarkian Valamiksella olevan matala.

Yleisellä tasolla tarkastelemisen lisäksi näkökulmaa ammatillisen toimijuuteen tarkasteltiin myös ohjelmistoammattilaisten näkökulmasta. Itse koin erityisesti tämän osa-alueen valitsemastani viitekehyksestä erityisen mielenkiintoiseksi ja löysinkin materiaalista useita yhtymäkohtia omaan työhöni Valamiksella – käytännössä siis tarkasteltiin ohjelmistoammattilaisten mahdollisuuksia vaikuttaa omaan työhönsä (kuvio 7). Tärkeimpinä havaintoina nousivat esiin ohjelmistoammattilaisten valta työaikaan ja työtehtävien suorittamisjärjestykseen, ja vähäiset mahdollisuudet vaikuttaa siihen, missä projekteissa he työskentelevät. Tämän lisäksi koettiin, että alalla on hyvät mahdollisuudet kehittää itseään, mutta organisaatioiden lyhyen aikavälin tehokkuus- ja tuloksellisuustavoitteiden koettiin pitkällä aikavälillä vaarantavan työntekijöiden mahdollisuudet oppimiseen ja organisaation kehittämiseen. Vaikken olekaan ehtinyt työskennellä alalla vielä pitkään, voin helposti allekirjoittaa nämä teoksessa esitetyt havainnot. (Vähäsantanen, Eteläpelto, Paloniemi & Hökkä 2017, 49.)



KUVIO 7. Mahdollisuudet vaikuttaa työhön liittyviin asioihin, keskiarvot ja keskihajonta. Asteikko: 1 = ei juurikaan, 5 = erittäin paljon. (Vähäsantanen ym. 2017, 54.)

Kuten jo teeman alussa ounastelin, tämä kahden viikon jakso oli mielestäni kohtuullisen merkittävä minulle. Minusta ammatillisen toimijuuden käsitteen tuntemisesta ja ymmärtämisestä on erityisesti tietotyöläiselle hyötyä ja koen oppineeni kahdessa viikossa paljon. Uskon tästä olevan hyötyä myös tulevaisuudessa, sillä omaksi kehityskohdakseni ammatillisessa toimijuudessa havaitsen heti työkäytäntöjen uudistamisen: minulla saattaa olla ajatuksia ja näkemyksiä, mutta en välttämättä uskalla tuoda niitä ilmi, vaikka se todennäköisesti hyödyttäisi sekä minua että työnantajaani. Tässä kohtaa voin olla tyytyväinen tunnistettuani sellaisen asian, jota en vielä osaa, koska sen minä voin opetella.

4.5 Alanvaihtajan ammatti-identiteetti

Viimeiset kaksi viikkoa päiväkirjaseurannassa syvennytään alanvaihtajan ammatti-identiteettiin. Minulla on usean vuoden työhistoria alalla, jossa arvioin olleeni taitavan suoriutujan ja kokeneen asiantuntijan välimaastossa taitotasoltani. Valitsinkin siis tämän yhdeksi teemaksi, koska minua kiinnostaa se, kuinka alanvaihto vaikuttaa työntekijän ammatti-identiteettiin ja minäkuvaan.

Näiden viikkojen tavoitteeksi asetan oman ammatti-identiteettini päivittämisen ajan tasalle. Tällä tarkoitan sitä, että aion tietoisesti ja aktiivisesti työstää ammatillista minäkuvaani ja pyrkiä saamaan sen mahdollisimman hyvin totuutta vastaavaksi. Aion myös verrata nykyistä ammatillista minääni siihen, millainen se oli edellisessä työssäni. Tarkoituksena on myös pohtia sitä, millaisista asioista työntekijän ammatillinen identiteetti koostuu, kuinka sen kehittymistä voidaan tukea ja kuinka tärkeässä osassa se on asiantuntijatyössä.

4.5.1 Viikko 9

9.3.2020

Uusi viikko, uusi teema. Palasin tänään lomani jälkeen töihin ja rehellisesti sanottuna päivä käynnistyi hieman nihkeästi. En tuntenut itseäni kovinkaan asiantuntevaksi ja koin olevani jokseenkin tehoton koko päivän. On kuitenkin tärkeätä muistaa, että kaikilla on välillä töissä huonoja päiviä – aina ei voi, eikä toisaalta ehkä tarvitsekaan, olla paras versio itsestään. Tällä en suinkaan tarkoita sitä, että voisimme jollakin tapaa luistaa velvollisuuksistamme tai asettaa riman turhan alas, vaan sitä, että ammattilainen kykenee sopeuttamaan päivän tehtäviään sen hetkiseen suoritustasoonsa.

Matkustamisen takia minulla tämän päivän suoritustaso oli siis matalahko. Aikaerorasitus ja pitkä lento tekivät sen, että ajatus ei yksinkertaisesti tuntunut juoksevan tavalliseen malliin. Aika pian työt aloitettuani tulinkin siihen lopputulokseen, että minun on valittava päivän työtehtävät olotilani mukaan. Lopputuloksena koodia en kirjoittanut riviäkään, mutta huolehdin Jiraan tikettien tilan todennukaiseksi, vastailin useisiin sähköposteihin ja tarkistin toisen kehittäjän kirjoittamia dokumentaatioita.

Päivän paras oivallus oli siis se, että olemme vain ihmisiä, joihin vaikuttavat useat eri asiat, toisinaan positiivisesti ja toisinaan negatiivisesti. Se täytyy vain hyväksyä ja muistaa huonompana päivänä, että yksittäinen huono päivä ei vielä tee kenestäkään huonoa työntekijää. Erityisesti kokemattomamman tekijän ammatti-identiteetti voi olla melko haavoittuva, joten sitä on hyvä osata suojella turhan negatiiviselta näkökulmalta.

10.3.2020

Sairaslomapäivä, ei merkintää.

11.3.2020

Tänään työni oli pitkästä ajasta tuotannon ongelmatilanteen selvittelyä. Yhden asiakkaamme sivustolla roskakori oli lopettanut toimintansa jonkin virhetilanteen vuoksi, ja se tietystikin täytyisi saada toimimaan. Käytin ongelman selvittelyyn aikaa useamman tunnin ja pääsin kyllä lopulta – toisen kehittäjän avustuksella – jyvälle tilanteen syystä, mutta korjausta en siihen vielä saanut toteutettua. Olen huomannut, että tällaiset tilanteet ovat minulle usein haasteellisia ammatti-identiteetin kannalta. Olen aiemmassa ammatissani tottunut olemaan kokenut ja osaamaan paljon, joten ehkä osaksi sen takia olen kovin vaativa itselleni tässä uudessakin ammatissani. Huomaan, että minun olisikin syytä pyrkiä aktiivisesti työstämään ammatti-identiteettiäni ja pohtia, että asetanko itselleni työssäni realistisia odotuksia.

Päivän tärkeisiin tehtäviin kuului myös työtehtävien priorisointi. Meillä on hieman resurssivajetta projektissa ja tukitehtäviäkin on nyt tullut reilummin, joten on tärkeää varmistua siitä, että kiireellisemmät asiat tehdään ensin alta pois. Vaikka asiakas itse saattaa priorisoida kehitystehtäviä ja uusia ominaisuuksia korkeallekin, ensisijaista tekemistä on kuitenkin aina tulta tulleiden ongelmien selvittäminen.

12.3.2020

Edellisenä päivänä alkanut ongelmatilanteen selvittely jatkui vielä tänäänkin. Ongelma ja erityisesti sen synty oli poikkeuksellisen omituinen, mutta todennäköisesti saimme kehitettyä ratkaisun, jolla sivuston roskakori saadaan taas toimimaan. Varsinaista ongelmaa se ei kuitenkaan korjaa, joten myös koodimuutoksia tämän asian suhteen tullaan vielä tarvitsemaan. Päivän jännitystekijä oli kuitenkin tuotannon tietokannan tutkiminen ja yhden rivin poistaminen yhdestä taulusta. Tuotannon tietokantaan pääsee käsiksi komentorivin kautta luomalla skriptin avulla yhteyden palvelimelle. Yksi projektistamme jo pois siirtynyt kehittäjä on onneksi luonut viimeisenä tehtävänäan kohtuullisen kattavan dokumentaation erilaisista toimenpiteistä mielle, joten tähänkin oli taustatueksi selkeä ohjeistus.

Lisäksi tänään oli ohjelmassa viikoittainen asiakaspalaveri, jossa kävimme läpi projektin tilannetta ja vastailin myös asiakkaiden kysymyksiin. Muistan, kuinka jännitin näitä palavereita ensiksi, mutta tänään huomasin kyllä esiintyväni luontevasti asiantuntijana, ja kykenin antamaan vakuuttavan kuuluisen selityksen esiintyneeseen ongelmaan. Minulle jäi palaverista sellainen olo, että asiakkaat olivat tyytyväisiä saamiinsa vastauksiin ja asioiden etenemiseen.

Päivän lopuksi tuntemukset olivat jokseenkin ristiriitaiset – toisaalta tunsin olevani osaava asiantuntija joillakin osa-alueilla, mutta tunsin myös epäonnistuneeni joidenkin asioiden itsenäisessä ratkaisussa. Hieman asiaa pohdittuani totesin jälleen, että saatan asettaa itselleni turhan kovia vaatimuksia, ja tällä alalla avun pyytäminen muilta on yleistä. Tietyllä tavalla työskentelen myös haastavassa asemassa, sillä tällä hetkellä projektissa ei työskentele kokeneempaa kehittäjää lainkaan, vaan joudun etsimään apua rinnakkaisprojektien työntekijöistä.

13.3.2020

Tämän työpäivän teemana tuntuivat olevan erilaiset tuotannon ongelmatilanteet. Päivän aikana selvittelin useampaa hieman erikoista ongelmaa, joista mitään ei esiintynyt esimerkiksi staging-ympäristössä. Tämä on sikäli mielenkiintoista, että koodipohja staging-ympäristössä ja tuotannossa on tismalleen sama ja siten niiden pitäisi olla toisiaan vastaavat ympäristöt.

Henkisesti kulunut työviikko on ollut raskas. Viikon aikana olen joutunut viettämään paljon työaikaa tilanteessa, jossa en tunne olevani osaava asiantuntija. On luonnollista, että välillä joutuu tukeutumaan työtovereiden apuun, mutta viikon aikana olen joutunut tekemään sitä poikkeuksellisen paljon. Yhdestä huonosta työpäivästä tuntuukin siis tulleen kokonainen huono työviikko. Yritän kuitenkin olla ajattelematta omaa osaamattomuuttani liikaa. Olen edelleen sitä mieltä, että työelämässä pitää sietää myös erilaisia epäonnistumisen tunteita, sillä asiat eivät voi aina sujua parhaalla mahdollisella tavalla. Vaikka minusta ei siltä tuntunutkaan, niin mielestäni todellisuudessa onnistuin viikon työtehtävissä hyvin – tein kuitenkin parhaani ja pyrin löytämään hyviä ratkaisuja esiintyneisiin ongelmatilanteisiin.

4.5.2 Viikko 10

16.3.2020

Viikko lähti käyntiin etätöiden merkeissä, kuten varmasti hyvin monella muullakin. Koronavirustilanteen vuoksi myös Valamis on antanut ohjeistuksen työntekijöilleen työskennellä mieluiten etänä. Vaikka mahdollisuus etätöihin tällaisessa tilanteessa on hieno asia, vaatii se kuitenkin myös tietynlaista valppautta työntekijältä, jotta työ- ja vapaa-aika pysyvät edelleen erillään toisistaan. Voin kuitenkin todeta monimuoto-opintojen valmistaneen minua hyvin etätyöskentelyyn ja nautinkin siitä vapaudesta, jonka etänä työskentely parhaimmillaan suo.

Työtehtävät jatkuivat edelleen haastavina. Minulle ilmaantui ratkaistavaksi jälleen uusi haastava ongelma, kun asiakas raportoi, että heidän käyttämänsä aineistopankki ei toimi. Käytin asian selvittelyyn useita tunteja tästä päivästä, mutta lopulta sain ongelman ratkaistua ja toivottavasti myös asiakkaamme jälleen tyytyväiseksi. Tämä tapaus vaati selkeästi lähinnä sinnikkyyttä ja tarkkuutta ratketakseen, ja sainkin jälleen todeta, että tämä työ osaa yllättää.

Mikäli ammatti-identiteettini saikin edellisellä viikolla kolauksen, niin tämä päivä sai minut tuntemaan itseni jälleen osaavaksi. Soimaan usein itseäni siitä, että minulla saattaa mennä selvitystyöhön runsaasti aikaa, mutta siinäkään ei pitäisi ajatella vain negatiivisia puolia, vaan asiaa vodaan katsoa myös eri kantilta: olen sinnikäs, sillä jaksan selvittää mystisiäkin ongelmia, lisäksi olen luova, koska keksin useita mahdollisia syitä ongelmille. Minä myös opin kokemastani, sillä olen oppinut tarkistamaan tietyt asiat ensin. Kaiken edellä mainitun lisäksi olen myös taitava työssäni, sillä selvitän sellaisia ongelmia, joita tuki ei ole saanut ratkaistua lainkaan.

17.3.2020

Tänään työhön ja sen tekemiseen tuli aivan uusia haasteita, kun vallitsevan koronavirustilanteen vuoksi lapsemmekin jäivät kotihoitoon. Isompien lasten kanssa asia ei välttämättä tuottaisi ongelmia, mutta meillä on kaksi päiväkotikäistä lasta, jotka tarvitsevat vielä kohtuullisen paljon aikuisen apua ja huomiota päivän aikana. Onneksi meitä on myös kaksi aikuista työskentelemässä kotona, joten saamme jaettua vastuuta edes jonkin verran.

Päivän aikana sain vihdoinkin viimeisteltyä yhdellä asiakkaistamme tekemäni saavutettavuuskorjaukset. Kieltämättä tämä rupeama on tuntunut jo ikuisuustehtävältä, sillä niin kauan olen näitä korjauksia työstänyt. Kyse ei niinkään ole korjausten laajuudesta, vaan siitä, että aina on tullut jotain kiireisempää tekemistä. En erityisesti pidä siitä, että jotkin tehtävät jäävät kesken, mutta sitäkin on täytynyt oppia sietämään tällä alalla; onneksi ne kuitenkin saa tehdä loppuun saakka jossain vaiheessa.

18.3.2020

Tänään lastenhoidon ja työskentelyn yhdistäminen sujui jo helpommin ja aloin jopa löytää positiivisia puolia tilanteesta. Nautin siitä, että näen lapsiamme enemmän päivän aikana, mutta kieltämättä ikävöin myös normaalia työrauhaa. Onneksi lapsetkin selvästi ovat saaneet jo hieman juonesta kiinni ja leikkivät kohtuullisen paljon yhdessä antaen meidän työskennellä.

Tänään sain toisen kehittäjän avustuksella korjattua asiakkaamme sivuston roskakorissa olleen ongelmatilanteen. Ongelmana oli siis se, että useita sisältöjä poistaessa roskakori oli mennyt jonkinlaiseen vikatilaan, eikä sitä voinut käyttää. Syy tälle ongelmalle oli hieman erikoinen: joidenkin sisältöjen poisto oli jäänyt tuntemattomasta syystä puolitiehen, jolloin ne löytyivät roskakorin tietokantataulusta, mutta eivät lainkaan layout-taulusta. Tilanne kuitenkin korjaantui poistamalla roskakorin tietokantataulusta kaikki virheelliset sisällöt käsin tietokantakyselyjen avulla.

Olen myös huomannut, että tällaisella koti- ja työelämän läheisellä yhdistämisellä on vaikutuksensa ammatti-identiteettiin. Normaalisti on helppo siirtyä kotiminästä työminään, kun lähtee aamuisin työpaikalle tekemään työnsä, mutta tässä tilanteessa koti- ja työminä sekoittuvat varsin tehokkaasti. Tilanne on siis haasteellinen, mutta tässä on myös hyviä puolia – kun on jatkuvasti paljon tekemistä ja ajattelemista, niin työhön käytettävissä olevan ajan pyrkii käyttämään mahdollisimman tehokkaasti. Silloin ei myöskään ehdi murehtia omaa osaamistasoaan juurikaan, vaan haluaa vain saada työnsä tehtyä.

19.3.2020

Viikko lähenee jälleen loppuaan, mutta tekemistä kyllä riittäisi. Normaalisti se ei niinkään haittaisi, mutta olen jäämässä viikon vapaalle, joten haluaisin saada töistäni mahdollisimman suuren osuuden valmiiksi. Minulla on vapaani ajaksi kyllä sijainen, mutta vain akuutit tukitehtävät on tarkoitus käsitellä silloin, joten asiakkaille luvatut muutokset on saatava valmiiksi. Yllätyksekseni minun olikin siis todettava, että olen työssäni yllättävän tärkeä henkilö.

Viikoittaiseen tapaan tänään oli jälleen viikkopalaveri asiakkaidemme kanssa. Kävimme läpi viikon aikana tehtyjä kehitystöitä ja tukitehtäviä ja lisäksi vastailin asiakkaiden esittämiin kysymyksiin. Sovimme myös parista kehitystehtävästä, jotka on tarkoitus tehdä kaikille asiakkaillemme, kunhan minulla vain on taas aikaa niille. Ennen palaveria jännitin hieman sitä, että asiakkaat ovat pahoillaan viime aikoina esiintyneistä ongelmista, mutta onneksi tämä pelko osoittautui turhaksi. Niin kauan kuin mitään yllättävää ei ilmene, kykenen hyvin esiintymään asiantuntijan roolissani, mutta en pidä tilanteista, joihin en ole ehtinyt etukäteen valmistautua.

Yksi päivän tärkeistä tehtävistä oli projektin prosessin hiominen projektipäällikkömme kanssa. Teemme läheistä yhteistyötä tukitiimin kanssa, joten on todella tärkeää, että jokainen tietää oman vastualueensa sisällön. Asialistalla tärkeimpänä oli tällä kertaa asiakasrajapinnassa toimiminen: kenen vastuulla se on missäkin tilanteessa? Asiassa on monta puolta huomioitavaksi ja selkeää

prosessi on kaikkien etu. Itse nautin asiakkaiden kanssa työskentelystä, mutta kaikki eivät, eikä projektin prosessia voida luoda sillä ajatuksella, että minä työskentelen siinä aina.

20.3.2020

Tänään oli opinnäytetyöni päiväkirjaseurannan viimeinen päivä. Sattuikin siis varsin sopivasti, että päivän teemana oli kesken olleiden töiden viimeistely ja muutenkin asioiden laittaminen niin sanotusti pakettiin. Päivän tärkein työtehtävä taisi olla dokumentaatioiden kirjoittaminen. Se on tehtävä, joka tulee aina jätettyä roikkumaan, sillä sille tuntuu olevan vaikea löytää aikaa. Dokumentointi on kuitenkin tärkeää, sillä tietoa olisi hyvä olla saatavilla. Projekteissa ihmiset vaihtuvat, sairastavat ja lomailevat, eli uusia tekijöitä tulee aina. Kun asiat on huolellisesti dokumentoitu, siirtymiset projektista toiseen ovat huomattavasti helpompia kaikille osapuolille.

Päivitin myös projektimme staging-ympäristön pariinkin kertaan päivän aikana. Lupauduin eilisessä viikkopalaverissa tekemään erään muutoksen asiakkaalle erittäin pikaisella aikataululla, jotta se ehtisi mukaan ensi viikon tuotantopäivitykseen. Toteutin siis tänään tarvittavat muutokset ja yhdistin ne pääkehityshaaraan. Lisäksi tein korjauksia jo aiemmin toteuttamiini muutoksiin ja testailin tekemiäni muutoksia staging-ympäristössä – testaaminen on erittäin tärkeää, jotta välttyisimme tuotantopäivitysten yhteydessä epämiellyttäviltä yllätyksiltä.

Staging-ympäristössä – ja toki myös tuotannossa – tehtävät toimenpiteet osoittavat varsin selvästi, että olen kasvattanut osaamistani ja myös ammatillista itsevarmuuttani. Muistan hyvin, kuinka jännittävää staging-ympäristön päivitys oli muutaman ensimmäisen kerran ajan, mutta nyt se sujuu jo rutiinilla. Sama asia on huomattavissa vaikkapa tuotannon tietokannan käsittelyssä: aiemmin se oli minusta suunnattoman jännittävää ja pelkäsin mahdollisia sivuvaikutuksia, mutta jouduttuani viime aikoina tekemään tuotannon tietokantaan useita muutoksia, siitäkin on tullut rutiinia.

4.5.3 Analyysi

Päiväkirjaseurannan kahdella viimeisellä viikolla keskityin tarkastelemaan sitä, miten alanvaihto vaikuttaa ammatti-identiteettiin. Sitran työelämä tutkimuksen (2017, viitattu 21.3.2020) mukaan alanvaihto on nykyään suosittua. Omalla kohdallani vaikutus on ollut suuri, mutta toisaalta minulla ei koskaan ole ollut erityisen hyvää ammatillinen itsetunto. Koen olevani myös tietyllä tapaa herkkä ihminen, johon erilaiset asiat ja tapahtumat voivat vaikuttaa voimakkaasti.

Ammatillisen identiteetin rakentamisessa voidaan ajatella olevan kyse jatkuvasta prosessista, sillä työelämän muutokset vaativat käytännössä jatkuvaa ammatillisen identiteetin uudelleenmäärittelyä. Ammatillinen identiteetti myös rakentuu eri tavalla uran eri vaiheissa: alkutaipaleella työyhteisön merkitys on suurempi ja ammatillinen identiteetti rakentuu omaksumalla työyhteisön vaikutteet sellaisenaan, kun taas kokemuksen myötä yksilölliset tekijät saavat enemmän painoarvoa. Ammatillisen identiteetin voidaankin nähdä muodostuvan siitä, kuinka yksilö näkee ja kokee paikkansa, asemansa ja osallisuutensa kokonaisuudessa. (Eteläpelto & Vähäsantanen 2006, 43–45.)

On siis selvää, että ammatillinen identiteetti ja sen kehittyminen on monimuotoinen prosessi, johon vaikuttavat lukuisat tekijät. Kuitenkin minusta tuntuu, että työelämässä ammatillista identiteettiä ja sen tärkeyttä ei aina ymmärretä. Tulisikin muistaa, että tukemalla työntekijän ammatillisen identiteetin kehittymistä voidaan parhaimmillaan ehkäistä hänen uupumistaan työssä (Eteläpelto & Vähäsantanen 2006, 28). Tämän opinnäytetyöprosessin myötä olen hyödyntänyt säännöllisesti oman työtoimintani ja sen vaikutusten reflektointia, mikä onkin Eteläpellon ja Onnismaan (2006, 28) mukaan välttämätöntä työssä oppimiselle ja identiteetin uudelleenmäärittelylle.

Ammatillisen identiteetin tukemiseen on esitelty muun muassa voimaantumisen kehitysohjelma, joka muodostuu kolmesta toisiaan täydentävästä identiteetin lähestymistavasta: rooliteoriasta, parantavasta elämänkehästä ja arkkityypeistä. Vaikka kehitysohjelma onkin tarkoitettu tukemaan erityisesti pitkän työuran tehneiden työkykyä uuteen toimintakulttuuriin siirryttäessä, näen siitä olevan hyötyä myös alanvaihtajalle, joka hänkin on muutoksen edessä. Ohjelmassa identiteetti nähdään elinikäisenä, jatkuvana ja emotionaalisesti värittyneenä prosessina, johon sosiaalinen vuorovaikutus vaikuttaa voimakkaasti. Voimaantumisen nähdään olevan lisääntynyttä itseluottamusta ja sosiaalisten taitojen hallintaa. Menetelmän keskeisiksi työkaluiksi nousevat muun muassa mahdollisuus oman itsensä ja toimintansa reflektointiin ja tuki henkilökohtaisessa muutosprosessissa. (Hänninen 2006, 191–199.)

Identiteetin lähestymistavat		
Parantava elämänkehä	Arkkityypit	Rooliteoria
<p>Käsitys elämästä oman kehitysprosessin näkökulmasta.</p> <p>Mitä elämä on, mitä on elämän luonne? Miten elämän eri vaiheet ovat rakentaneet minua? Millaiseksi tarinani on tätä kautta muodostunut?</p>	<p>Käsitys ihmisen eri puolista ja niiden ilmenemisestä.</p> <p>Millainen olemus minulla on? Miten erilaiset puoleni vahventavat tai heikentävät minua? Mitkä ovat kehityssuuntani ja miten voisin vahvistaa niitä myönteiseen suuntaan?</p>	<p>Käsitys sosiaalisista suhteista ja niissä toimimisesta.</p> <p>Millainen on roolimatriisini ammatillisesti ja persoonallisesti? Miten voin voimaantua ihmissuhteissani?</p>

KUVIO 8. Identiteetin lähestymistavat (mukaillen Hänninen 2006, 198).

Esitettyjen identiteetin lähestymistapojen (kuvio 8) avulla oman ammatillisen identiteetin työstäminen helpottuu. Ne antavat suuntaa reflektoinnille ja opastavat pohtimaan oikeita kysymyksiä sekä auttavat ymmärtämään identiteetin muodostumisen kerroksisena kokonaisuutena ja jatkuvana prosessina. Huomaan hyödyntäneeni tätä lähestymistapaa omassa pohdinnassani alusta saakka, enkä vain tässä yksittäisessä teemassa, vaan koko päiväkirjaseurannassa.

”Inhimillinen ja ammatillinen kietoutuvat meissä yhteen kuin DNA” (Hänninen 2006, 213). Tämä sitaatti kiteyttää minusta hyvin sen, mistä ammatillisessa identiteetissä on kysymys: ihminen on kokonaisuus, eikä kukaan meistä ole vain ammattilainen. Inhimilliset piirteemme vaikuttavat ja näkyvät ja se pitää sekä tiedostaa että ymmärtää. Kaikilla meillä on taito löytää omat vahvuutemme, ja hyvässä työpaikassa tätä pyrkimystä myös tuetaan. Aion jatkossakin hyödyntää näitä ammatillisen identiteetin kehittymistä tukevia työkaluja ja pysähtyä säännöllisesti refleктоimaan omaa työtäni, sillä uskon sen auttavan minua kehittymään jatkossakin paremmaksi työntekijäksi ja ihmiseksi.

5 YHTEENVETO JA POHDINTA

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena on ollut heti alusta alkaen oman oppimisprosessin tarkastelu ja sitä tukevien työkalujen löytäminen. Oman oppimisprosessin tukemisen lisäksi tavoitteena oli löytää myös sellaisia menetelmiä, joita Valamis voi jatkossa hyödyntää työntekijöidensä oppimisen tukena. Mielestäni molemmat tavoitteet ovat toteutuneet: olen onnistunut hyvin pohtimaan omia ammatillisia vahvuksiani ja kehityskohteitani ja myös löytänyt uusia näkökulmia ja työkaluja oppimiseni ja kehittymiseni tueksi. Koen itse hyötyneni prosessista paljonkin ja uskon vahvasti, että myös työnantajani voi opinnäytetyöni avulla kehittää jatkossa niin perehdytysprosessiaan kuin työntekijöidensä ammatillisen kasvun tukemistakin.

Ennakkoon valitsemistani teemoista koin kaikki viisi hyödyllisiksi, vaikka toiset niistä olivatkin minulle helpompia kuin toiset. Mielekkäimmät ja ammatillisen kasvun kannalta hyödyllisimmät minulle olivat kaksi viimeistä teemaa, eli *ammatillinen toimijuus* ja *alanvaihtajan ammatti-identiteetti*. Erityisesti näiden teemojen lähdemateriaalit koin mielenkiintoisiksi ja löysinkin materiaaleista useita sellaisia asioita, joita voin jatkossa hyödyntää pyrkiessäni kehittymään ammatillisesti. Ehkä tärkeimpänä taitona kaikista olen kuitenkin oppinut rehellisesti arvioimaan itseäni ja työsuoritustani sekä tunnistamaan niin oman osaamiseni kuin osaamattomuutenikin; juuri tämä taito mahdollistaa kehittymisen.

Oman osaamiseni tunnistamisen lisäksi koen myös kehittyneeni ammatillisesti opinnäytetyöprosessini aikana. Työni alkuvaiheilla arvioin olevani jossain aloittelevan toimijan ja taitavan suoriutujan välimaastossa, sillä osan tehtävistä kykenin suorittamaan hyvinkin itsenäisesti, mutta osaan kaipaaisin vielä tukea ja ohjeistusta. Kehittymisestääni huolimatta olen näiden viikkojen aikana saanut todeta, että tuen tarve ei ole suinkaan kadonnut, vaan se on ennemminkin siirtynyt. Kehittymistä huomaan kuitenkin tapahtuneen, sillä tuen ja ohjeistuksen tarve ilmenee aiempaa haastavammissa tehtävissä ja suoritan yhä enemmän tehtäviä itsenäisesti. Ohjelmistokehittäjänä en ole edelleenkään päässyt taitavan suoriutujan tasolle, mutta toisaalta minusta tuntuukin edelleen siltä, että matka on vasta alussa.

Olen oppinut myös sen, että identiteetti on kaikkea muuta kuin pysyvä olotila ja hyvä itsetuntemus on identiteetin rakentumisen edellytys. Identiteetin kehittämisessä kannattaa hyödyntää myös apukysymyksiä, jotka auttavat pohtimaan asioita oikeasta näkökulmasta – näitä olenkin löytänyt ja

hyödyntänyt päiväkirjaseurantani aikana ja todennut itsekin niiden hyödyllisyyden. Mielestäni seuraava lause kiteyttää ammatillisen kasvun erittäin hyvin: ”Täysi potentiaali ja ammatillinen kypsyyden kasvaa työn tekemisen, uuden kohtaamisen ja rohkean itsereflektion kautta”. Toivonkin, että saan opinnäytetyöni kautta vietyä tätä näkökantaa myös Valamoksen yrityskulttuuriin. (Rahmel 2019, viitattu 24.3.2020).

Jo ennen opinnäytetyöni aloittamista kiinnostuin identiteetistä narratiivisena kertomuksena; koin mielenkiintoisena sen ajatuksen, että erilaiset irrallisuudet tuntuvat tapahtuvat ketjuuntuvat tarinallisiksi kertomukseksi, johon ihminen käsikirjoittajana ja päähenkilö itse vaikuttaa (Rahmel 2019, viitattu 24.3.2020). Erityisesti pidän tärkeänä näkökulmana omaan elämäänsä vaikuttamista – emme suinkaan ole meille tapahtuvien asioiden uhreja, vaan voimme ottaa elämämme hallintaamme ja ohjata sen tapahtumia meille mieleiseen suuntaan, vaikkei se välttämättä helppoa olisikaan. Oma ammatillinen tarinani lähtikin alkujaan liikkeelle siitä oivalluksesta, että minä pystyn oppimaan, jos vain näen vaivaa – tämä oli minulle henkilökohtainen käännöskohta, joka mahdollisti todellisen kehitysoikan. Rahmel (2019, viitattu 24.3.2020) kirjoittaaakin seuraavasti: ”Narratiivinen näkökulma antaa vapauden rakentaa tarinaa, johon voi vaikuttaa koko elämänsä ajan”.

Muutos ammattitutkinnon opiskelleesta kaupan alan työntekijästä korkeakoulutetuksi asiantuntijaksi ei ole ollut aina helppo, mutta olen kuitenkin alusta saakka määrätietoisesti pyrkinyt kohti tavoitettani, ja samalla rakentanut omaa ammatillista identiteettiäni uudestaan. Tämä ei ole ollut mitenkään tietoinen prosessi varsinkaan alkuvaiheessa, mutta näin jälkikäteen ajatellen huomaan hyödyntäneeni narratiivista näkökulmaa alusta saakka etsiessäni motivaatiota elämänmuutokseeni. Valta määrittellä kokemuksia meille itsellemme merkityksellä tavalla – kuten myös kyky luottaa siihen, että vahva ammatillisuus rakentuu niin haasteiden kuin onnistumistenkin kautta – on tärkeä työkalu erilaisista työelämän vaiheista selviämiseen (Rahmel 2019, viitattu 24.3.2020).

Päiväkirjaseurannan aikana olen kirjoittanut merkinnät tarkoituksella tyyliltään pohtivaksi, ja itse olen kokenut opinnäytetyöprosessini siten, että jokainen teema on täydentänyt minun ammatillista tarinaani. Koen myös, että päiväkirjaseurannan aikana minulle on tapahtunut selkeää ammatillista kehittymistä. Jo opinnäytetyöni alkuvaiheessa tein linjauksen siitä, että päiväkirjamerkinnöissä ei juurikaan mennä työn yksityiskohtiin, vaan käsitellään työtä enemmän identiteetin ja siihen liittyvän kehittymisen tasolla – näin työstä on tullut ainakin minulle itselleni eheä kokonaisuus, jonka tyyli jatkuu yhteneväenä alusta loppuun saakka. Mielestäni olen onnistunut kuvaamaan hyvin kehityskaartani ohjelmistokehittäjän roolissa.

Tämän opinnäytetyöprosessin aikana minulle hyödyllisiksi havainnoiksi ja työkaluiksi nousivat ammatillista toimijuutta käsittelevässä teemassa esiin nostettu ammatillisen toimijuuden suhde työssä viihtymiseen ja oppimiseen sekä ensimmäisen teeman analyysissä esitelty Mentkowskin transformatiiviset oppimissyklit. Myös viimeisessä teemassa käsitellyt identiteetin lähestymistavat olivat mielenkiintoisia. Näiden työkalujen hyödyntäminen auttoi minua ottamaan omaan ammatilliseen osaamiseen oikean näkökulman, eli ne auttoivat pohtimaan kehittymisen kannalta merkityksellisiä asioita. Opinnäytetyöprosessin aikana opin myös, että vahvistamalla työntekijän ammatillista toimijuutta voidaan samalla edistää hänen työssä oppimistaan ja parantaa työn mielekkyyttä – erityisesti tämän havainnon uskon hyödyttävän myös työnantajani.

Päiväkirjaseurannan aikana olen myös huomannut alkaneeni kokea niin sanottua psykologista turvallisuutta työssäni. Psykologinen turvallisuus tarkoittaa muun muassa sitä, että työntekijä voi avoimesti viestiä työtovereilleen – eli kertoa ideoistaan, ajatuksistaan ja tarvittaessa antaa myös kriittistä palautetta (Kupias & Peltola 2019, 141). Mielestäni tämä on oppimisen kannalta tärkeää, sillä asiantuntijatyössä uskaltaminen on luovuuden ja uuden kehittämisen kannalta erittäin olennaista. Psykologinen turvattomuuden vuoksi monta asiaa voi jäädä oppimatta, innovaatioita tekemättä ja virheitä korjaamatta (Kupias & Peltola 2019, 141). Huomaan selkeästi itsestäni sen, että uskallan nykyään esittää ideoitani, kysyä neuvoa ja ehdottaa parannuksia huomattavasti vapaammin kuin päiväkirjaseurannan alussa.

Näin opinnäytetyöprosessin ollessa lopuillaan olen vahvasti sitä mieltä, että en aio lopettaa oman työni ja sen vaikutusten reflektointia tähän. Olen kokenut reflektoinnin olevan itselleni todella hyödyllinen työkalu, jonka käytöstä olisi varmasti monelle muullekin hyötyä. Minulle päiväkirjan kirjoittaminen on ollut siihen toimiva työkalu, mutta yhtäläillä jokin toinenkin tapa voi olla toimiva – mielestäni tärkeintä tässä on säännöllisyys. Toivonkin, että opinnäytetyöni avulla myös Valamiksella nähdään syklisen reflektoinnin hyödyt, sillä silloin tuntisin todella tehneeni jotain, josta on hyötyä niin minulle itselleni kuin monelle muullekin ohjelmistoalan ammattilaiselle.

Reflektointia aion edelleen jatkaa viikoittain ja tarkoitukseni on jatkossakin hyödyntää GRIP-mallia, sillä olen kokenut sen erityisen toimivaksi työkaluksi syklisessä reflektoinnissa. Aion myös pyrkiä viemään tätä reflektointimallia laajemminkin käyttöön Valamiksella, sillä uskoisin monen muunkin hyötyvän monin tavoin siitä, että oman työnsä äärelle ehtisi toisinaan pysähtyä pohtimaan omaa työtään ja sen vaikutuksia. Parhaimmillaan voisin jopa ajatella, että viikoittainen reflektointituokio

GRIP-mallin mukaisesti kuuluisi Valamiksen käytänteisiin – näkisin nimittäin tällaisen toiminnan olevan omiaan edesauttamaan henkilöstön ammatillista kehittymistä niin identiteetin kuin toimijuudenkin tasolla. Viemällä GRIP-mallia omassa organisaatiossani eteenpäin, koen samalla vahvistavani omaa ammatillista toimijuuttani ja juuri ammatillinen toimijuus tuntuu olevan avainasemassa, kun puhutaan työssä viihtymisestä ja oppimisen tehostamisesta.

Opinnäytetyön kirjoittaminen on ollut prosessina toisinaan raskas ja haastava, mutta ennen kaikkea koen saaneeni siitä paljon. Tällä hetkellä minulla on huomattavasti parempi ymmärrys siitä, mistä asiantuntijuus itse asiassa koostuu ja tiedän nyt myös paremmin, kuinka asiantuntijuutta voidaan tukea – niin tekijän itsensä kuin työnantajankin toimesta. Päiväkirjaseurannan koen olleen tavallaan jopa puhdistava kokemus, jonka myötä epävarmuus omasta osaamisesta on alkanut hävitä. Merkinnoissani pyrin rehellisyyteen ja aitouteen, sillä halusin antaa todentuntuisen kuvan siitä, millaista ohjelmistokehittäjän työ voi olla. Tällä hetkellä koenkin tiedostavani selkeästi omat puutteeni ja osaamattomuuteni, mutta osaan katsoa asiaa positiiviselta kannalta: jos en osaa, voin opetella. Matkani kohti osaavaksi ohjelmistokehittäjäksi on vasta alussa, mutta tästä on hyvä jatkaa.

LÄHTEET

Engerström, Y. 2004. Ekspansiivinen oppiminen ja yhteiskehittely työssä. Tampere: Vastapaino.

Eteläpelto, A. & Vähäsantanen, K. 2006. Ammatillinen identiteetti persoonallisena ja sosiaalisena konstruktiona. Teoksessa A. Eteläpelto & J. Onnismaa (toim.) Ammatillisuus ja ammatillinen kasvu. Helsinki: Kansanvalistusseura.

Eteläpelto, A., Vähäsantanen, K., Hökkä, P., Paloniemi, S. 2017. Tutkimus- ja kehittämishankkeen tausta ja lähtökohdat. Teoksessa (toim.) K. Vähäsantanen, S. Paloniemi, P. Hökkä & A. Eteläpelto Ammatillinen toimijuus: Rakenne, mittari ja tuki. Jyväskylä: University of Jyväskylä.

Hakkarainen, P. & Jääskeläinen, P. 2006. Osaamisesta ammatinhallintaan. Teoksessa A. Eteläpelto & J. Onnismaa (toim.) Ammatillisuus ja ammatillinen kasvu. Helsinki: Kansanvalistusseura.

Hannonen, K. 2012. Henkilökohtainen SWOT-analyysi. Oppimisen osasia (blogi), julkaistu 14.11.2012. Viitattu 18.1.2020, <https://karihanse.wordpress.com/2012/11/14/henkilokohtainen-swot-analyysi/>.

Heikkala, A. 2019. Reflektio oppimisen edistäjänä: Päiväkirjamuotoinen opinnäytetyö Lapin AMK:n opettajan assistentin työstä. Rovaniemi: Lapin ammattikorkeakoulu.

Hänninen, S. 2006. Voimaantumisen kehitysohjelma persoonallisen ja ammatillisen identiteetin tuottajana. Teoksessa A. Eteläpelto & J. Onnismaa (toim.) Ammatillisuus ja ammatillinen kasvu. Helsinki: Kansanvalistusseura.

Ijäs T., Kivelä A., Leskinen E., Vainionpää F., Viitala M. (2019). LUNO : lukiolaisista nostetta ohjelmistotalalle : loppujulkaisu. Oulu: Oulun ammattikorkeakoulu.

Kupias, P. & Peltola, R. 2019. Oppiminen työssä. Helsinki: Gaudeamus.

Laki digitaalisten palvelujen tarjoamisesta 15.3.2019 306/2019. Finlex. Viitattu 2.1.2020, <https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2019/20190306>.

Liferay, 2019. Liferay 7.1 Development Reference. Viitattu 20.12.2019, <https://portal.liferay.dev/docs/7-1/user>.

Oja, R. 2020. Verkkopalveluiden saavutettavuus. Viitattu 18.2.2020, <https://ronjao.github.io/Saavutettavuus/index.html>

Parkkila, A. 2019. Naispuolisten opiskelijoiden näkemykset ohjelmistoalasta. Oulu: Oulun ammattikorkeakoulu.

Rahmel, P. 2019. Narratiivinen ammatti-identiteetti. Hiiltä & timanttia (blogi), julkaistu 2.9. Viitattu 24.3.2020, <https://blogit.metropolia.fi/hiilta-ja-timanttia/2019/09/02/narratiivinen-ammatti-identiteetti/>.

Ruohotie, P. 2006. Metakognitiiviset taidot ja ammatillinen kasvu asiantuntijakoulutuksessa. Teoksessa A. Eteläpelto & J. Onnismaa (toim.) Ammatillisuus ja ammatillinen kasvu. Helsinki: Kansanvalistusseura.

Rönqvist, K. 2017. Tuottavampaa tietotyötä, julkaistu 30.8.2017. Tampereen teknillinen yliopisto. Viitattu 15.3.2020, <https://lehti.tek.fi/tyoelama/tuottavampaa-tietotyota>.

Sitra, 2017. Alan vaihto aikuisiällä suosittua mutta työlästä, julkaistu 27.6.2017. Viitattu 21.3.2020, <https://www.sitra.fi/uutiset/alan-vaihto-aikuisialla-suositua-mutta-tyolasta/>.

Työturvallisuuskeskus, 2020. Työaika ja palautuminen. Viitattu 15.3.2020, https://ttk.fi/tyoturvallisuus_ja_tyosuojelu/tyoturvallisuuden_perusteet/tyoyhteiso/tyo aika_ja_palautuminen.

Toivanen, L. 2017. Mihin katosivat IT-alan naiset (hetkeksi)? Centria Bulletin (verkkolehti), julkaistu 24.11.2017. Viitattu 20.2.2020, <https://centriabulletin.fi/mihin-katosivat-it-alan-naiset-hetkeksi/>.

Valamis, 2019. Valamis, digitaalisen oppimisen edelläkävijä. Viitattu 28.12.2019, <https://www.valamis.com/fi/yritys>.

Vähäsantanen, K., Eteläpelto, A., Paloniemi, S., Hökkä, P. 2017. Toimijuus ja oppiminen ohjelmitoimittamattilaisen työssä. Teoksessa (toim.) K. Vähäsantanen, S. Paloniemi, P. Hökkä & A. Eteläpelto Ammatillinen toimijuus: Rakenne, mittari ja tuki. Jyväskylä: University of Jyväskylä.

Web-ostajan opas, 2020. Julkaisujärjestelmät ja verkkokauppa-alustat Suomessa. Viitattu 17.2.2020, <https://web-ostajanopas.fi/julkaisujarjestelmat-ja-verkkokauppa-alustat-suomessa/>.

Junior Software Developer

- is able to work quite independently as a part of a project team but needs some support when working with the projects
- is willing to develop his/her skills and knowledge in order to achieve independent working abilities
- should be able to work under guidance, understand the assigned tasks
- should be able to point out possible issues, failing deadlines in his assigned work and report it forward
- is not allowed to access production environments

Software Developer

- can work as a named project security responsible person
- works independently
- has a good knowledge on several technologies and professional knowledge at least in one technology
- communicates professionally with the customer and documents properly
- can give support to others
- shares information and his/her knowledge
- eager to learn new things in order to keep up with our rapidly changing industry
- works efficiently at team
- might access production environments

Senior Software Developer

- has a professional level of knowledge in more than one of our strategically important technologies
- can work as a named project security responsible person
- has a broad knowledge of tools and technologies used in our field
- understands the architectural structure of the portals and web applications
- is able to implement features alone, selecting the proper tools and processes
- understands how the software development process works from start to finish
- is familiar with the scrum and agile methodologies
- is able to help and coach others and share his/her knowledge
- is eager to learn new things in order to keep up with our rapidly changing industry
- is a good team player and not afraid of communication
- knows the other people's roles in a project/work and is able to work in a team efficiently
- manages his/her own time properly and priorities his/her own work
- is able to handle communication from his/her own work tasks properly
- recognizes the customer needs and keeps them as a top priority
- can produce proper project documentation

Lead Software Developer

- Possess at least the same technical skills that senior developer have
- Is able to work as a **Service Tech lead or/and Valamis Tech lead role**
- ability to conceptualize, plan and build software to solve complex problems
- can work as a named project security responsible person
- able to work as a scrum master
- acts as a contact with the customer on the technical features and issues
- is able to follow up the quality of all technical deliverables
- is able to see the big picture and the customer needs
- understands fully the features and their technical backgrounds
- can explain and delegate technical tasks to team members, supports them technically
- can remove impediments, handle crisis situations inside our company, rise alert flag for SDM (solution delivery manager)
- coordinates technical work and implement technical decisions while still writing a code
- is able to lead the technical documentation

Software Architect

- Possess at least the same technical skills that lead software developer have
- Is able to work as a **Service Tech lead or/and Valamis Tech lead role**
- At least occasionally writes code
- Is responsible for designing complex systems that will be implemented by other developers
- Is an expert in some of the strategic technical skills
- Has a keen interest in technologies
- Has a vision for where technologies are going in the future
- Is capable of deciding big technical questions