

MONIMUOTOINEN URA

Uusien urakontekstien tunnistaminen



Ammattikorkeakoulututkinnon opinnäytetyö

Forssa, Kestävä kehitys

Kevät, 2019

Hannele Maijala

Kestävä kehitys
Forssa

Tekijä	Hannele Maijala	Vuosi 2019
Työn nimi	Monimuotoinen ura – Uusien urakontekstien tunnistaminen	
Työn ohjaajat	Sanna Hakkarainen ja Rauni Varkia	

TIIVISTELMÄ

Työtehtäviä rajataan nykyisin yhä vähemmän ja työntekijöiden tulee määrittellä työn sisältö itse. Niiden moniselitteisyys haastaa tunnistamaan oman osaamisen ja löytämään yksilöllisiä urapolkuja. Tämän opinnäytetyön tarkoitus oli löytää piirteitä ja taitoja, joiden avulla voi löytää uusia urakonteksteja ja onnistuneesti työllistyä erilaisille uravaihtoehdoille. Työn tilaaja oli Oiva-hanke, joka tutki loikkausosaamista. Loikkausosaaminen on osaamista, jonka avulla pystyy työllistymään uudentyypiselle tai epätyypilliselle uralle.

Opinnäytetyön kohderyhmä oli Hämeen ammattikorkeakoulun kestävän kehityksen koulutusohjelman valmistuneet ja valmistumassa olevat opiskelijat. Opinnäytetyöllä pyrittiin edistämään heidän työllistymistään ja urahallintaansa etsimällä piirteitä, joita suurin osa heistä voi hyödyntää omassa urasuunnittelussaan ja itsereflektiossaan. Työn teoriaosuudessa tutkittiin monimuotoisen uran (protean career) käsitettä sekä psykologian näkökulmia, jotka liittyvät uusien uravaihtoehtojen löytämiseen. Aineistoa kerättiin haastatteleamalla asiantuntijoita, jotka toimivat rekrytoinnin, psykologian, uravalmennuksen ja koulutuksen aloilla.

Tutkimus osoitti, että loikkausosaamiseen liittyvät olennaisesti itsetuntemus, sisäinen motivaatio ja muutosvalmius. Näitä edistävät eri psykologian näkökulmat. Lisäksi työssä pohdittiin kestävän kehityksen koulutusohjelman rajauksen vaikutusta nähtyihin uravaihtoehtoihin. Työssä nähtiin myös ristiriita generalistisen koulutuksen ja spesialisteja kaipaavan työelämän välillä. Tähän esitettiin ratkaisuksi työnhakutaitoja ja uravalppautta.

Avainsanat Urasuunnittelu, osaaminen, generalistialat, urahallinta

Sivut 69 sivua, joista liitteitä 9 sivua

Degree Programme in Sustainable Development
Forssa

Author	Hannele Maijala	Year 2019
Subject	Protean career – Identifying New Career Contexts	
Supervisors	Sanna Hakkarainen and Rauni Varkia	

ABSTRACT

Nowadays, job descriptions are less limited and the content of the job and work tasks needs often to be defined by the employees themselves. The ambiguous working life challenges to identify competences and to find individual career path solutions. Therefore, the objective of the thesis was to find characteristics and skills which help identifying new career contexts and become successfully employed in a different kind of career. The client of the thesis was the Oiva-project, which aims at recognizing all the skills of the individuals, i.e. their potential skills, competences and know-how when finding a career or a job.

The target group of the study consisted of the graduates and soon to be graduated students from the Degree Programme in Sustainable Development at Häme University of Applied Sciences. The thesis aimed to enhance their employment opportunities and career management by finding characteristics that most of them could utilize in their own career planning and self-reflection. Consequently, the theoretical part of the thesis focused on the concept of a protean career and perspectives from psychology related to identifying new career options. The data was gathered from the interviews conducted with professionals in the fields of recruiting, psychology, career coaching and education.

The research indicated that the ability to find new career contexts requires self-knowledge, intrinsic motivation and readiness for change which could be improved by the aspects of psychology. Finally, the thesis discussed how the framing of the degree programme could affect the career options to be considered possible. The thesis also found a contradiction between generalistic education and specialists highlighting working life. As a solution, better job search skills and career scanning were suggested.

Keywords Career planning, know-how, generalist fields, career management

Pages 69 pages including appendices 9 pages

SISÄLLYS

1	JOHDANTO.....	2
2	OPINNÄYTETYÖN LÄHTÖKOHDAT	4
2.1	Oiva-hanke	4
2.2	Opinnäytetyön yhteys kestävään kehitykseen	4
2.3	Kestävän kehityksen koulutusohjelma.....	5
3	MONIMUOTOINEN URA	7
3.1	Vastuu urasta itsellä	8
3.2	Organisaatiot ja uusi urasopimus.....	9
3.3	Kasvu ja psykologinen menestys.....	11
3.4	Jatkuva oppiminen	13
3.5	Ihmissuhdetaidot	15
3.6	Kulttuurierot.....	16
4	PSYKOLOGIAN NÄKÖKULMIA	17
4.1	Attribuutioteoria	17
4.2	Maslow'n tarvehierarkia	18
4.3	Itseohjautuvuusteoria	19
4.4	Luovuus	20
4.5	Toivo.....	21
4.6	Resilienssi	22
5	AINEISTO JA MENETELMÄT	24
5.1	Tutkimuksen toteutus	24
5.2	Aineiston analysointi	26
5.3	Reliabiliteetti ja validiteetti	28
6	TULOKSET	30
6.1	Mitä piirteitä kuuluu ympäristösuunnittelijan loikkausosaamiseen?.....	30
6.2	Mitä loikkausosaaminen tarkoittaa ja miten se syntyy?.....	31
6.3	Millaisista piirteistä on hyötyä generalistisilla aloilla?.....	33
6.4	Miten tunnistaa epätyypillisiä urapolkuja?.....	35
6.5	Millä perusteilla ympäristösuunnittelijalle epätyypillisille uravainnoille rekrytoidaan?	36
6.6	Tutkimusaineiston anti kestävään kehityksen koulutusohjelmasta tutkimuskysymysten ulkopuolelta	37
7	JOHTOPÄÄTÖKSET	39
7.1	Aito kiinnostus ja uteliaisuus.....	40
7.2	Polkumaisuuden unohtaminen	41
7.3	Muutosvalmius.....	42
7.4	Itsetuntemus	44
7.5	Uramuutokset ja rekrytointi.....	46

7.6 Kestävän kehityksen koulutusohjelma ja uudet urakontekstit.....	49
8 POHDINTA.....	52
LÄHTEET.....	54

Liitteet

Liite 1	Saatekirje
Liite 2	Ennakkotieto-dokumentti
Liite 3	Haastattelurunko A
Liite 4	Haastattelurunko B
Liite 5	Haastattelurunko C
Liite 6	Yhteenvedo alustavan analyysin ensimmäisestä koodauksesta

SANASTO

Attribuutio

Miten tapahtumia tulkitaan ja millaisia syitä tai seurauksia niihin liitetään (Pietikäinen, n.d.).

Attribuutioteoria (Attribution-Based theory of Motivation)

Menneen tapahtuman koettu syy vaikuttaa tulevaisuuden tekoihin (Weiner, 2010, s. 29).

Generalismi

Huomioida useita eri asioita (vrt. spesialismi) (Willamo, 2005 Teoksessa Tapio, Kohl, Tikkanen & Salonen, 2007, s. 13).

Itseohjautuvuusteoria

Teoria ihmisen kolmesta psykologisesta tarpeesta: kyvykkyys, itsenäisyys ja yhteys (Ryan & Deci, 2000, s. 68).

Itsereflektio

Kyky käsitellä mielen tapahtumia, eli esimerkiksi ajatuskulkuja, mielipiteitä ja tunteita (Järvinen, 2013).

Kausaaliattribuutio

Syyselitys (Natale, 2007).

Kognitio

Esimerkiksi ajatukset, mielipiteet, tiedot ja uskomukset (Pietikäinen, n.d.).

Loikkausosaaminen

Oiva-hankkeen yhteydessä käytetty termi kuvaamaan osaamista, jonka avulla pystyy sijoittumaan epätyypilliselle tai uudentyypilliselle uralle (Lehtimäki, 2018a, s. 9).

Minäpystyvyys (self-efficacy)

Koettu minäpystyvyys kertoo yksilöiden uskomuksista siitä, miten he kokevat kykynsä saavuttaa toivottu- ja lopputuloksia elämässä. Minäpystyvyys vaikuttaa siihen, miten yksilöt perustelevat, kokevat tunteita ja kannustavat itseään. (Bandura, 1977 ja Bandura, 2010 teoksessa Azizli, Atkinson, Baughman & Giammarco 2015, s. 58; Pakarinen & Ihanus, 2010)

Regressio

Puolustautumismekanismi, jolla ihmismieli suojautuu. Regressiossa mieli palautuu kehityksessä aiemmalle tasolle suhteessa ikään. Regressiossa voi esimerkiksi valinnan edessä olla avuttomampi, kuin mitä ikä edellyttäisi. (Mulari, 2013, s. 78, 81)

1 JOHDANTO

Työelämä vaatii monenlaisia taitoja yhdeltä henkilöltä. Kasurinen ja Heiskanen (2017, s. 21) kuvaavat työelämää monimuotoiseksi, rajaamattomaksi, yksilölliseksi sekä vaativaksi. Heidän mukaansa työssä tarvitaan itseohjautuvuutta ja kontrollikykyä, mutta myös urasuunnittelutaitoja. Laajat vaatimukset syntyvät, koska tehtäviä ei enää rajata. Tehtävien rajaamattomuus nostetaan esille myös Elinkeinoelämän keskusliiton (2011, s. 8, 18) Oivallus-hankkeen, eli ”Oppivien verkostojen osaamistarpeet tulevaisuuden Suomessa” -hankkeen loppuraportissa. Raportissa korostetaan projektimaisuutta ja kerrotaan, kuinka työn sisältö tulee määritellä itse. Tämä moniselitteisyys voi lisätä työn epävarmuutta. Mikä auttaa vastavalmistunutta luovimaan epävarmuudessa ja löytämään uusia uravaihtoehtoja?

Työn tilannut Oiva-hanke kattaa viisi eri ammattikorkeakoulua, joissa kaikissa tutkitaan eri näkökulmista loikkausosaamista, eli kykyä löytää uudentyyppisiä urakonteksteja (Lehtimäki, 2018a, s. 2, 9). Urakontekstilla tarkoitetaan uutta ympäristöä tai käyttöyhteyttä, missä tehdä työtä tai luoda uraa (Tieteen termipankki, 2017). Työn näkökulma on Hämeen ammattikorkeakoulun kestävän kehityksen koulutusohjelmassa, josta valmistuu tutkintonimikkeellä ympäristösuunnittelija. Se ei tarjoa yhtä spesifiä ammattia, vaan vaihtoehtoja on lukuisia. (Hämeen ammattikorkeakoulu, n.d.) Tietoa kerätään koulutusohjelman lisäksi myös yleisemmin generalististen alojen loikkausosaamisesta. Generalistinen ala on specialistisen alan vastakohta, eli se huomioi useampia asioita (Willamo, 2005 teoksessa Tapio ym., 2007, s. 13). Oiva-hankkeessa tehtyjen kestävän kehityksen koulutusohjelman alumnihaastattelujen perusteella kaikki työpaikat voidaan nähdä kestävän kehityksen työpaikoiksi. Opiskelijan ja vastavalmistuneen voi olla vaikea suhtautua omiin työllistymismahdollisuuksiinsa, jos selvää suuntaa ei opintojen aikana ole tiedossa. (Puurula, 2018b) Opinnäytetyö pyrkii löytämään kykyjä ja piirteitä, jotka auttavat työllistymään epävarmalta vaikuttavaan työmaailmaan.

Työssä on kaksi päätutkimuskysymystä. Näistä ensimmäinen on seuraava:

- Mitä piirteitä kuuluu ympäristösuunnittelijan loikkausosaamiseen?

Kysymystä tutkitaan kolmen apukysymyksen avulla:

- Mitä loikkausosaaminen tarkoittaa ja miten se syntyy?
- Millaisista piirteistä on hyötyä generalistisilla aloilla?
- Miten tunnistaa epätyypillisiä urapolkuja?

Työn toinen pääkysymys on:

- Millä perusteilla ympäristösuunnittelijalle epätyypillisille uravaihtoehdoille rekrytoidaan?

Työn näkökulma on kestäväen kehityksen koulutusohjelman yksilöllisten uravaihtoehtojen edistäminen. Koulutusohjelman opinnoissa on mukana myös kiertotalous, joka on materiaalien käyttöä yhä uudelleen (Hämeen ammattikorkeakoulu, n.d.; Sitra, n.d.). Loikkausosaamisen edistäminen koulutusohjelmassa on kuin koulutusohjelman sisäistä kiertotaloutta: kaiken potentiaalin hyödyntämistä, vaikka se tarkoittaisi uudentyyppistä tai epätyypillistä yhteyttä. Tavoitteena on löytää piirteitä ja taitoja, joita analysoimalla ja kehittämällä jokainen vastavalmistunut tai opiskelija voi lisätä näkemiensä uravaihtoehtojen määrää. Teoriaan on valittu psykologian näkökulmia tukemaan yksilöllistä itsereflektointia. Niiden avulla jokainen voi analysoida omaa itseään, kokemuksiaan ja ympäristöään ja edistää omien yksilöllisten uravaihtoehtojen löytämistä. Lisäksi työn teoriaan liittyy kiinteästi monimuotoisen uran käsite, jossa vaihtoehtoja rajataan yksilöllisistä lähtökohdista.

2 OPINNÄYTETYÖN LÄHTÖKOHDAT

Seuraavassa luvussa esitellään opinnäytetyön tärkeimmät lähtökohdat. Ensimmäisessä alaluvussa 2.1 esitellään opinnäytetyön tilaaja Oiva-hanke. Opinnäytetyön näkökulmaksi on nostettu Hämeen ammattikorkeakoulun kestävän kehityksen koulutusohjelma, joka esitellään luvussa 2.3. (Lehtimäki, 2018a, s. 10–11). Tutkimuksessa otetaan esiin koulutusohjelmakohdaisia näkökulmia uusien urakontekstien löytämisestä. Opinnäytetyö tehdään kestävän kehityksen koulutusohjelmalle ja opinnäytetyön yhteys kestävään kehitykseen käydään läpi luvussa 2.2.

2.1 Oiva-hanke

Oiva-hanke on Euroopan Unionin rahoittama hanke, jonka toteuttavat viisi eri ammattikorkeakoulua yhdessä työelämän kanssa. Päävastuussa hankkeesta on Metropolia Ammattikorkeakoulu Oy. Mukana ovat myös Lapin ammattikorkeakoulu Oy, Turun ammattikorkeakoulu, Hämeen ammattikorkeakoulu Oy sekä Seinäjoen ammattikorkeakoulu Oy. Vastedes opinnäytetyössä Hämeen ammattikorkeakoulu Oy:stä käytetään nimitystä Hämeen ammattikorkeakoulu. Hankkeen nimi on Oiva -oman osaamisen tunnistaminen ja soveltaminen uusissa ammattikonteksteissa. Hankkeen kesto on 1.4.2018–31.12.2020. Sen päätavoite on parantaa opiskelijoiden työllistymistä ja edistää työtyytyväisyyttä. Hankkeen kohderyhmää ovat valmistumassa olevat opiskelijat sekä jo valmistuneet alumnit hankkeen kaikissa yhteistyökouluissa. Välillisesti hankkeesta hyötyvät myös työpaiikat. Hankehakemuksessa kuvataan ongelmalliseksi tutkinnot, jotka eivät valmista suoraan tiettyyn ammattiin sekä tutkintoja, joissa ammatti on olennaisesti muuttunut. Hankkeen myötä pyritään tutkimaan ns. loikkausosaamista, jonka myötä osaamistaan voi soveltaa myös epätavanomaisissa tai uusissa yhteyksissä. (Lehtimäki, 2018a, s. 1–2, 9–11)

Hämeen ammattikorkeakoulun vastuulla on Oiva-hankkeessa loikkausosaamisen identifiointi omalla toimialallaan sekä omaa osaamista visualisoivan työkalun kehittäminen. Metropolia ammattikorkeakoulun yksi vastuualue on ”Loikkausosaamisen toimintalogiikan mallintaminen”. Opinnäytetyössä yhdistetään ensimmäiseksi ja jälkimmäiseksi mainitut tavoitteet. Työssä tutkitaan kestävän kehityksen koulutusohjelmaan liittyviä loikkausosaamisen piirteitä, mutta apukysymykset liittyvät yleisemmin generisiin koulutusohjelmiin. (Lehtimäki, 2018a, s. 12; Lehtimäki, 2018b)

2.2 Opinnäytetyön yhteys kestävään kehitykseen

Oiva-hankkeen hankehakemuksessa eritellään tarkasti, miten hanke yhdistyy kestävään kehitykseen. Hakemuksen mukaan hankkeen vaikutusaste on eri kestävän kehityksen osa-alueista suurin taloudellisen kestävyuden osalta ja erityisesti kohdissa ”Paikallisen elinkeinorakenteen kestävä

kehittämien” sekä ”Aineettomien tuotteiden ja palvelujen kehittäminen”. Lisäksi vaikutusarvioinnissa erottuvat Sosiaalisen ja kulttuurisen kestävyys- den sekä yhdenvertaisuuden osalta ”Tasa-arvon edistäminen” sekä ”Ympäristöosaaminen”. Opinnäytetyön mahdolliset vaikutukset sijoittuvat selkeimmin ensimmäisenä mainittuun kohtaan. Opinnäytetyön tavoitteena on auttaa kestävä kehityksen opiskelijoita monipuolistamaan työllistymisvaihtoehtojaan ja samalla tarjota Hämeen ammattikorkeakoulun vaikutusalueelle työvoimaa uusista näkökulmista. Lisäksi opinnäytetyössä edistetään kohtaa ”Ympäristöosaaminen” laajentamalla kestävä kehityksen koulutusohjelmasta valmistuneiden ympäristöosaajien mahdollisuuksia edistää kestävä kehitystä yhä laajemmin eri konteksteissa. (Lehtimäki, 2018a, s. 24–26)

Työ voidaan liittää kestävään kehitykseen myös Yhdistyneiden kansakuntien kestävä kehityksen tavoitteiden perusteella. Yhdistyneiden kansakuntien kestävä kehityksen tavoite numero kahdeksan vaatii kaikille kohtuullista työtä vuoteen 2030 mennessä. Talouden tuottavuuden lisäämisen keinoiksi mainitaan muun muassa hajauttaminen sekä teknologiset parannukset ja innovaatiot. (Yhdistyneet kansakunnat, n.d.) Loikkausosaaminen voisi olla eräänlaista osaamisen hajauttamista eri konteksteihin.

2.3 Kestävän kehityksen koulutusohjelma

Opinnäytetyön näkökulmaksi otettiin Hämeen ammattikorkeakoulun kestävä kehityksen koulutusohjelma. Hämeen ammattikorkeakoulu on yksi työn tilaajan, Oiva-hankkeen, viidestä mukana olevasta korkeakoulusta (Lehtimäki, 2018a, s. 2). Kestävän kehityksen koulutusohjelmasta valmistutaan tutkintonimikkeellä ympäristösuunnittelija. Tutkinnon kesto on neljä vuotta ja laajuus 240 opintopistettä. Hämeen ammattikorkeakoulun (n.d.) verkkosivujen mukaan tutkinnon suorittanut voi työskennellä koordinointi- ja asiantuntijatehtävissä yksityisellä, julkisella tai kolmannella sektorilla. Työnimikkeitä voivat olla muun muassa ympäristösuunnittelija, projektipäällikkö, tiedottaja, ympäristövastaava, jätehuolto- ja kierrätysneuvoja tai ympäristötarkastaja. Näiden työnimikkeiden perusteella koulutusohjelma rajautuu käsitteen ympäristö alle. (Hämeen ammattikorkeakoulu, n.d.)

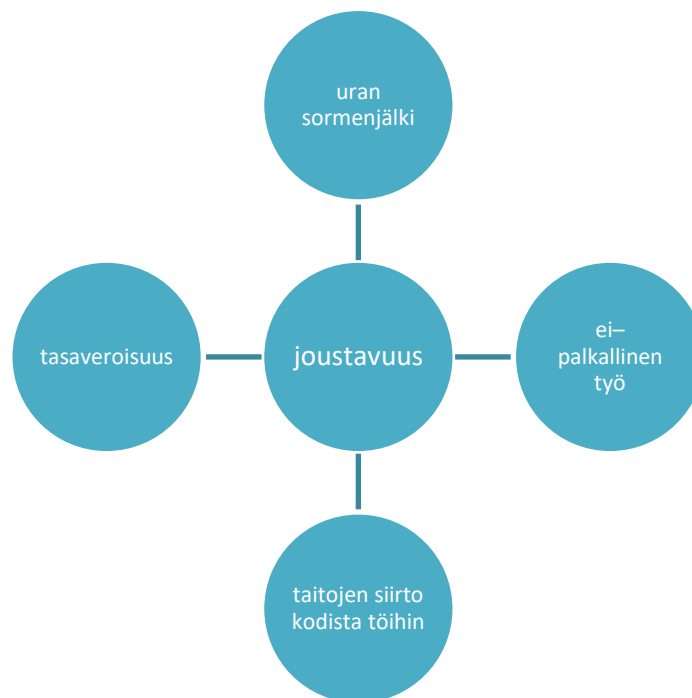
Koulutusohjelman pakolliset opinnot käsittelevät ekosysteemipalveluja, kiertotaloutta, ympäristön seuranta, vesistöjen kunnostusta, ympäristöalan viranomaistoimintaa, ympäristötekniikkaa sekä ympäristöliiketoimintaa. Lisäksi pakolliset opinnot sisältävät työelämän harjoittelua sekä opinnäytetyön. Pakollisten opintojen ohella profiloivia opintoja voi valita kestävä kehityksen koulutusohjelman tarjonnan lisäksi myös muusta Hämeen ammattikorkeakoulun valikoimasta. Koulutusohjelma tarjoaa profiloivia opintoja esimerkiksi luonnon monimuotoisuudesta, biotaloudesta, sosiaalisesta ja kulttuurisesta kestävästä kehityksestä, viestinnästä, ympäristöjohtamisesta ja bio- ja energiatekniikasta. (Hämeen ammattikorkeakoulu, n.d.)

Oiva-hankkeen yhteydessä on haastateltu kestävän kehityksen koulutusohjelman alumneja ja toteutettu alumnikysely. Haastattelut toteuttaneen ja kyselyn tuloksia tutkineen Puurulan (2018a, 2018b) mukaan alumnit määrittelivät epätyypillisyyden joko epätyypilliseksi sektoriksi tai koulutukseen nähden epätyypilliseksi työtehtäväksi, vaikka sektori vastaa tyypillistä ympäristöalaa. Mitä tässä yhteydessä tarkoitetaan ympäristöalalla ei kuitenkaan ole tarkennettu. Puurulan oma kokemus haastattelujen jälkeen oli positiivinen yllätys erilaisista työllistymisvaihtoehdoista. Geneerisen koulutusohjelman työllistymisvaihtoehdot voivat olla opiskelijalle haastava hahmottaa, verrattuna selkeisiin ammatteihin, kuten esimerkiksi lääkäri tai lentokapteeni. Alurnihaastattelujen perusteella opiskelijat, joilla on jo opintojen aikana valmis suuntautumiskohde, työllistymisen hahmottaminen on helpompaa. Jos suuntautumista ei ole tiedossa, opiskelijan on hankala hahmottaa mihin on pätevä. Lisäksi haastatteluista kävi ilmi, että työllistymisen kannalta etenkin työharjoittelut ja opinnäytetyö ovat tärkeitä. Toisaalta haastatteluissa korostui myös oman mielenkiinnon hyödyntäminen sekä itseluottamus suhteessa omiin kykyihin. Puurula nosti myös esiin, kuinka haastattelujen perusteella kaikki työpaikat voidaan nähdä kestävän kehityksen työpaikkoina. Koulutusohjelman esittelytekstissä painottuvat kuitenkin ympäristö teeman opinnot ja työllistymisvaihtoehdot verrattuna muihin kestävän kehityksen ulottuvuuksiin. Oman mielenkiinnon hyödyntäminen sekä itsetuntemus nousevat esiin myös opinnäytetyön teoriassa luvussa kolme nimeltä monimuotoinen ura. (Hämeen ammattikorkeakoulu, n.d.; Puurula, 2018a, 2018b)

3 MONIMUOTOINEN URA

Monimuotoinen ura (protean career) on kykyä olla jatkuva oppija sekä kykyä suunnata elämänsä uudelleen (Hall, 1976 teoksessa Hall, 1996, s. 6). Lisäksi Hall ja Mirvis (1996, s. 33) näkevät monimuotoisen uran tavaksi tutustua identiteettiinsä ja kehittää sitä. Identiteettiä käsitellään monimuotoisessa urassa osin henkilökohtaisen identiteetin näkökulmasta, mutta osin viitataan vain yleisesti identiteettiin lähdeteoksen mukaisesti. Hall (1996, s. 8) sekä Mirvis ja Hall (1996, s. 81) lisäävät, että ura koostuu useasta pienemmästä kaaresta. Tämä poikkeaa selkeästi perinteisestä vertikaalisesta urakehityksestä. Erityisesti horisontaalinen, sivusuuntainen kykyvalikoiman kasvattaminen, korostuu monimuotoisessa urassa samaan aikaan ihmisten välisen kanssakäymisen ohella. (Ruohotie, 2005, s. 200; Miller, 1991 teoksessa Hall & Mirvis, 1996, s. 35) Ihmisten välinen kanssakäyminen tulee lisääntymään Hallin (1996, s. 3) mukaan samaan aikaan, kun muut resurssit käyvät vähiin. Esimerkiksi taloudellisten resurssien vähentyessä tarve tukeutua muihin kasvaa.

Ennustus useamman urakaaren korostumisesta yhden suuren urakaaren sijaan kuulostaa loogiselta, kun määräaikaiset työsuhteet ovat kasvussa. Terveiden ja hyvinvoinnin laitoksen (2018) mukaan määräaikaiset työsuhteet ovat lisääntyneet 80-luvulta vuoteen 2017 noin 15 prosentista aina 27 prosenttiin asti. Epätyypillisen työn määritelmä on kuitenkin varsin erilainen monimuotoisessa urassa. Monimuotoisen uran joustavuutta kuvataan neljän eri ulottuvuuden avulla kuvassa 1.



Kuva 1. Monimuotoisen uran joustavuuden eri ulottuvuudet (Mirvis & Hall, 1994 teoksessa Hall & Mirvis, 1996, s. 20–21).

Kuvassa 1 (s. 7) esitetyt ulottuvuudet ovat seuraavat:

- Ensimmäinen ulottuvuus on yksilöllisyys, eli ns. ”uran sormenjälki”.
- Toinen ulottuvuus on ei-palkallisen työn sisällyttäminen työhön.
- Kolmas ulottuvuus tarkoittaa työssä hyödyttävien taitojen kerryttämistä myös kotona.
- Neljäs ulottuvuus korostaa työntekijän ja työnantajan tasaveroista suhdetta. (Mirvis & Hall, 1994 teoksessa Hall & Mirvis, 1996, s. 20–21)

3.1 Vastuu urasta itsellä

Monimuotoisessa urassa päätäntävalta siirtyy organisaatiolta työntekijän itsensä käsiin (Hall 1976, s. 201 teoksessa Hall & Mirvis, 1996, s. 20). Horppu (2007, s. 37) pitää juuri tätä vastuuta omasta oppimisestaan ja kontakteistaan asiantuntijatyölle ominaisena. Kuvassa 1 (s. 7) nostettiin esiin, miten monimuotoisen uran vastuu siirtyy paitsi yksilölle itselleen, myös pois työpaikalta. Fletcher (1996, s. 121, 127) nostaa esiin, miten yksityisen elämän ja työelämän laajempi yhdistäminen mahdollistaa erilaisten taitojen käyttämisen uusissa yhteyksissä. Esimerkiksi vanhemman roolissa opitut organisointi- ja metatyötaidot voivat nousta tärkeäksi elementiksi työelämässä tai työssä opitut neuvottelutaidot puolestaan lastenkasvatuksessa. Ideaali työntekijä nähdäänkin usean vastakkaistenkin teemojen, kuten yksityisen ja julkisen, työn ja perheen sekä rationaalisen ja tunteellisen, sekoituksena. Koko ihmisen huomioon ottamalla saadaan organisaation käyttöön sitoutunut henkilö ja näin ihmisen koko potentiaali. Ainakin teoksen julkaisun yhteydessä vuonna 1996 tuota koko potentiaalia ei kirjoittajien mukaan oltu hyödynnetty. (Kahn, 1990 teoksessa Hall & Mirvis, 1996, s. 38).

Monimuotoisessa urassa roolit yhdistyvät tai vaihtoehtoisesti niitä ei ole. Roolittomuus voi hankaloittaa henkilökohtaisen identiteetin määrittämistä. Normien puute voi myös teettää enemmän työtä omien henkilökohtaisten tavoitteidensa saavuttamisessa, koska selkeää suuntaa ei ole. (Hall & Mirvis, 1996, s. 23) Määränpäänä on siis vain oma henkilökohtainen tavoite (Hall, 1976, s. 201 teoksessa Hall & Mirvis, 1996, s. 20). Yksilöllisyys tuo vastuun urakehityksestä henkilölle itselleen, sitä ei voi sysätä esimiehen tai organisaation hoidettavaksi. Toki myös työnantajaa kiinnostaa työntekijänsä kyvyt, mutta aktiivinen toimija on organisaation sijaan työntekijä itse. (Hall, 1996, s. 8)

Vastuun ollessa itsellä omat kyvyt ovat tärkeämpää valuuttaa kuin luottamus organisaation tarjoamiin mahdollisuuksiin (Mirvis & Hall, 1996, s. 80). Sama käsitys urasta on myös Kantolalla, joka Julkusen (2008, s. 59–60) mukaan kuvaa markkinatalousyhteiskuntaa henkilökohtaisen kilpailun näyttämöksi, ilman yhteisöjen tukea. Julkunen kuitenkin lisää, että yksilö on varsin riippuvainen monista eri tahoista, joista osaan hän voi vaikuttaa ja osaan ei. Oman vaikutuspiiriin ei kuulu esimerkiksi globaali talous.

Monimuotoinen ura ei käsittele vaikutuspiiriin kuulumattomia asioita, minkä voi nähdä teorian puutteena.

Julkusen (2008, s. 65) mukaan yritykset edistävät palkitsevuutta lojaaliuden sijaan. Hänen mukaansa tämä hälventää turvallisuuden tunnetta. Julkunen (2008, s. 45) kirjoittaa Castelin (2007, s. 24) määritelleen, kuinka palkkatyö on muodostunut jonkinlaiseksi omistusoikeudeksi työpaikkaan. Monimuotoisessa urassa tämä omistusoikeus menetetään, kun kyvyt nousevat lojaliteetin edelle (Mirvis & Hall, 1996, s. 80). Menetyksensä saattaa olla raskas ja lisätä turvattomuuden tunnetta. Turvattomuuden tunne saattaa Julkusen (2008, s. 60) mukaan kertoa pikemminkin odotetusta turvallisuuden tasosta kuin todellisesta turvallisuuden tasosta. Ristiriita syntyy, kun kulttuuri odottaa työn tuovan turvallisuutta, mutta todellisuus on toinen. Muutoksen tuoma epävarmuus vaikuttaa kuitenkin tutkitusti negatiivisesti työn tekemiseen. Pelko yllättävistä muutoksista on yksi työn epävarmuuden muoto. Koettu työn epävarmuus on yhteydessä muun muassa alhaiseen työtyytyväisyyteen, huonoon terveydentilaan ja huonompaan työsuoritukseen (Cheng & Chan, 2008 ja Sverke ym., 2002 ja Kinnunen & Nätti, 1994 teoksessa Sutela & Lehto, 2014, s. 139).

Monimuotoinen ura voidaan nähdä häilyvänä, jopa hatarana. Epävakaan häilyvyyden nähdään kuitenkin kuvastavan todellisuutta tarkemmin kuin vakauden. Monimuotoisen uran käsite pyrkii hälventämään turvattomuuden tunnetta näkemällä ihmisen aina valmiina suuntaamaan kohti uutta. Näin ollen monimuotoisen uran käsite voisi olla ratkaisukeskeinen suhtautumistapa epävarmuuden kokemukseen. Monimuotoinen ura voisi olla tapa nähdä tilanteessa uusia ulottuvuuksia ja edistää varsinaisia työllistymismahdollisuuksia, turvattomuuden kokemuksesta huolimatta. (Hall, 1976 teoksessa Hall, 1996, s. 6; Lifton, 1993, s. 9 teoksessa Hall & Mirvis, 1996, s. 35; Sutela & Lehto, 2014, s. 139)

3.2 Organisaatiot ja uusi urasopimus

Mirvis ja Hall (1996, s. 95–99) mainitsevat lukuisia eri tapoja, miten voi arvioida yrityksen valmiutta vaihtoehtoihin urapolkuihin. Arvioitavia teemoja ovat esimerkiksi

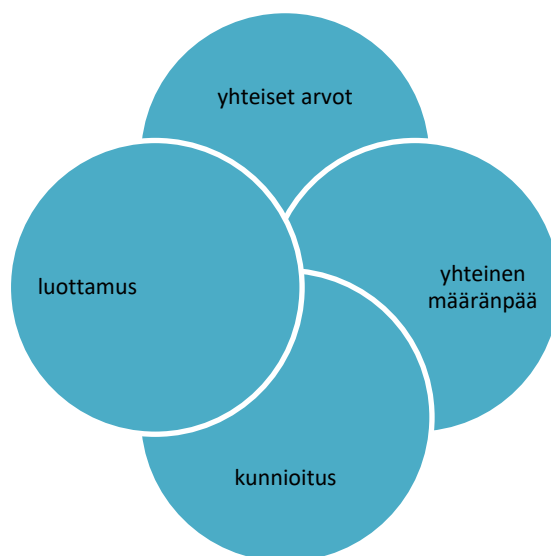
- yrityksen arvot suhteessa työntekijöiden arvoihin,
- työntekijöiden arvio edellisten vaikutuksesta menestykseen,
- löytyykö senioritason tehtävistä roolimalleja, joilla on ollut epätavanomainen urapolku, sekä
- työntekijöiden henkilökohtaisen elämän arvostaminen.

Listan mukaan loikkausosaajille sopivat organisaatiot arvostavat myös epätavanomaista työkokemusta ja näiden arvot sopivat yhteen keskenään. Arvostamalla työpaikan vaihdosta ja kehitystä organisaatio houkuttelee lahjakkuuksia. Organisaatioiden tulisi kunnioittaa yksilön vapautta ja tämän

vuoksi lisätä paikallista autonomiaa. Näin huomioidaan kokonaisvaltaisemmin yksilön osaaminen. (Mirvis & Hall, 1996, s. 80, 84–85)

Työntekijät voidaan monimuotoisessa organisaatiossa nähdä joustavana eri kykyjen resursseina, joita voidaan järjestää uudelleen nopeasti eri tarpeisiin. Joustavuus vaatii paitsi taitoa oppia myös mahdollisuuksia kehittymiseen. Monimuotoisen uran mukaan työntekijät tulisi laittaa haastaviin työtilanteisiin, jossa heidän on mahdollista oppia. Oppimista ei siis tulisi jättää vain erillisten koulutusten huoleksi, vaan oppiminen tulisi kuulua työhön itseensä. Tämän lisäksi organisaation tulisi tarjota tarvittavaa tukea itseoppimiseen. Muutoksen tukeminen ja kehityksen mahdollistaminen luovat työntekijöille vapautta kasvaa, minkä teoria vakuuttaa hyödyttävän myös yrityksiä. Lisäksi teoria nostaa työpaikan vaihdokset asiaksi, jota organisaatioiden tulisi arvostaa. Teoria näkee kehitysorientoituneet yritykset houkuttelevampina työpaikkoina vastakohtaansa verrattuna, mikä tekee vaihdoksista tärkeitä mittareita yritykselle. (Mirvis & Hall, 1996, s. 79, 83–84)

Oppimismahdollisuuksien tarjoaminen kuuluu monimuotoisen uran uuteen urasopimukseen. Uudessa urasopimuksessa (new career contract) työntekijän ja organisaation välinen sopimus perustuu yhteisiin arvoihin, yhteiseen määränpäähän, kunnioitukseen ja luottamukseen (katso kuva 2). Työntekijän rooli on olla jatkuva oppija, joka suoriutuu hyvin ja sopeutuu muutoksiin. Organisaatio puolestaan tarjoaa uudessa urasopimuksessa merkityksellisyyttä ja tarkoitusta, mahdollisuuksia kasvaa ja oppia sekä hyviä palkkioita työntekijän suoriutumisen, motivaation, joustavuuden ja kasvun perusteella. Muita sopimus vaihtoehtoja ovat esimerkiksi psykologinen sopimus (psychological contract) ja yhden päivän sopimus (one-day contract). (Hall, 1996, s. 4–5)



Kuva 2. Työntekijän ja organisaation yhteiset periaatteet uudessa urasopimuksessa Hallia (1996, s. 4–5) mukaillen.

Aron (2006, s. 48) mukaan termi psykologinen sopimus on noussut organisaatiopsykologiasta. Hänen mukaan se tarkoittaa pääasiassa työntekijän toiveita suhteessa työhön ja työorganisaatioon. Emmanuel Renault'n mielestä psykologisen sopimuksen riski on, että yritysjohton tavoitteilla on murskaava ylivoima työntekijän tavoitteisiin nähden (Julkunen, 2008, s. 29). Aro (2006, s. 48) näkee psykologisen sopimuksen ensisijaiseksi riskiksi epävirallisuuden, sillä se on kirjoittamaton. Näin ollen siihen liittyvistä teemoista ei välttämättä puhuta, joka taas voi aiheuttaa yhteentörmäyksiä käsitysten erotessa toisistaan. Hallin (1996, s. 4–5) mukaan psykologisen sopimuksen käsitteen on korvannut yhden päivän sopimus (one-day contract), jonka Jack Welch on alkuperäisestä käsitteestä kutistanut. Yhden päivän sopimus kuvastaa ainaista muutoksen mahdollisuutta. Kyseisessä sopimuksessa vain tämänhetkinen arvo on merkityksellinen. (Hall, 1996, s. 4)

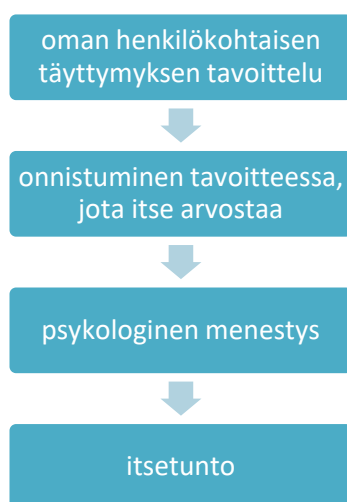
Jos psykologisessa sopimuksessa työntekijä on altavastajana, uudessa urasopimuksessa tuota asemaa tasoitetaan organisaation tarjoamalla kasvun ja oppimisen mahdollisuuksilla palkkioita unohtamatta. Teorian mukaan tämä onnistuu yhteisten arvojen ansiosta. Jos yhteisiä arvoja ei löydy, ei uusi urasopimus ole mahdollinen ja voidaan päätyä psykologisen sopimuksen korvanneeseen yhden päivän sopimukseen. Kyseisessä sopimuksessa vain tämän hetkinen arvo merkitsee, joten todennäköisesti se ei tarjoa työntekijälle kasvun ja oppimisen mahdollisuuksia (Hall, 1996, s. 4). Myös uudessa urasopimuksessa kannattaa huomioida kirjoittamattomuuden riski, joka mainittiin kuuluvan psykologiseen sopimukseen (Aro, 2006, s. 48). Arvojen yhteensovittaminen vaatii riittävästi kommunikointia. Aron (2006, s. 50, 64–65) mukaan ristiriitatilanteet voivat heikentää sisäsyntyistä työmotivaatiota, johon psykologinen sopimus on hänen mukaansa suoraan yhteydessä. Hän jatkaa, että riski ilmenee kaikkien muutosten yhteydessä. Ennakoimattomat muutokset ovat hänen mukaansa vahvistuneet työelämän monimutkaistuesssa. Työelämän monimutkaisuus voidaan siis nähdä riskinä psykologisen sopimuksen toimivuudelle. Koska monimuotoinen ura korostaa suhteiden merkitystä (katso luku 3.5), muutosten riski työmotivaatiolle tulee huomioida myös monimuotoisen uran uudessa urasopimuksessa.

3.3 Kasvu ja psykologinen menestys

Monimuotoiseen uraan liittyy kiinteästi kasvaminen. Kasvu nähdään identiteetin laajentamisen, psykologisen menestyksen ja uuden oppimisen näkökulmasta. (Miller, 1991 ja Hall, 1976 teoksessa Hall & Mirvis, 1996, s. 35) Psykologisessa menestyksessä (psychological success) työelämän tavoitteeksi asetetaan henkilökohtaisia arvoja ja tavoitteita yleisesti julistettujen menestysten mittareiden sijasta. Psykologinen menestys korvaa siis ylennyksen ja tittelit. Näin tavoitellaan omien valintojen pohjalta omaa henkilökohtaista täyttymystä. (Hall, 1976, s. 201 teoksessa Hall & Mirvis, 1996, s. 20) Kokemus psykologisesta menestyksestä saavutetaan, kun on osallistunut sellaisen tavoitteen saavuttamiseen, jota itse arvostaa. Psykologinen menestys auttaa parantamaan itsetuntoa ja luomaan kyvykkään

minäkuvan. (Hall, 1971 ja Hall, 1976 teoksessa Hall & Mirvis, 1996, s. 26) Psykologisen menestyksen syntyminen on esitetty kuvassa 3.

Psykologinen menestys linkittyy työn toiseen teoriaosuuteen, itseohjautuvuusteoriaan, joka on esitelty luvussa 4.3. Itseohjautuvuusteoriassa yksi ihmisen psykologinen tarve on kyvykkyyden kokemus (Martela, 2014; Ryan & Deci, 2000, s. 68). Psykologinen menestys tukee ihmisen tarvetta tuntea itsensä kyvykkääksi edistämällä kyvykästä minäkuvaa. Psykologisen menestyksen käsite tukee itseohjautuvuusteorian näkemystä, että ihminen tarvitsee kokemuksen omasta kyvykkyydestään. (Hall, 1971 ja Hall, 1976 teoksessa Hall & Mirvis, 1996, s. 26)



Kuva 3. Psykologinen menestys kaaviona (Hall, 1976, s. 201 teoksessa Hall & Mirvis, 1996, s. 20; Hall, 1971 ja Hall, 1976 teoksessa Hall & Mirvis, 1996, s. 26).

Hall (1996, s. 6) kutsuu sisäistä menestyksen tavoittelua tärkeäksi elementiksi erityisesti, jos organisaatioissa on matala hierarkia ja matala palkka. Saveniuksen (2018, s. 12, 16) mukaan Vesterinen (2011, s. 119–120) näkee Y-sukupolven, eli 1980- ja 1990-luvuilla syntyneiden tyydyttävän henkilökohtaisia tarpeitaan muutoin kuin organisaation hierarkian mukaisesti. Väite sopii yhteen Hallin jo yli 40 vuotta vanhan väitteen kanssa henkilökohtaisesta menestyksestä. Lisäksi Aruna ja Anitha (2015, s. 96) kertovat Loganin (2008) näkemyksestä, jonka mukaan Y-sukupolvi sitoutuu organisaatioon niin pitkäksi aikaa, kuin se voi tarjota työtä, jolla on tarkoitus ja mahdollisuuksia itsensä kehittämiseen. Väite tukee monimuotoisen uran näkemystä uudesta urasopimuksesta (Hall, 1996, s. 4–5).

Monimuotoisen uran mukaan on kuitenkin ongelmallista, jos tätä kasvua tavoittelee tiettyjen piirteiden ansiosta. Nuo piirteet saattavat edesauttaa, että henkilö päätyy palvelemaan jonkun muun tavoitetta kuin omaa henkilökohtaista tavoitettaan. Hall ja Mirvis, (1996, s. 22) kertovat Shepardin (1984) teoksesta lukemastaan Ralph Suin tarinasta, jonka mukaan näitä

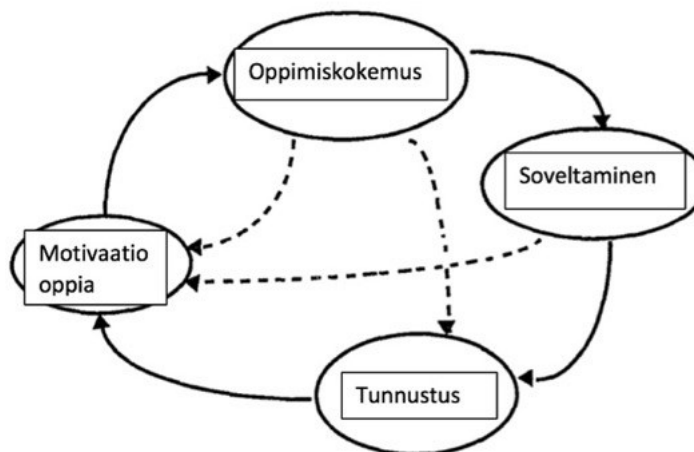
piirteitä ovat lahjakkuus, ahneus ja kyky oppia. Tarinan perusteella oman identiteettinsä (self-identity) tunteminen on tärkeää, jotta voi käyttää kykjänsä juuri omien tavoitteidensa edistämiseen.

3.4 Jatkuva oppiminen

Monimuotoisen uran näkökulmasta tulevaisuudessa vaaditaan etenkin työntekijän halua oppia jatkuvasti lisää. (Hall, 1976 teoksessa Hall, 1996, s. 6). Knese (2013, s. 6) kuvailee jatkuvaa oppimista (continuous learning) kuin sieneksi, eli kaikkea mahdollista tietoa imeväksi. Monimuotoisen uran uuden urasopimuksen mukaan organisaation tulee tarjota työntekijälle mahdollisuuksia oppia (Hall, 1996, s. 5). Työnantaja voi kuitenkin vaikuttaa, miten houkuttelevaa uuden oppiminen on. Tannenbaum (1997, s. 438–439) tutki jatkuvaa oppimista organisaation näkökulmasta. Hänen mukaansa yksilöllinen oppiminen tarkoittaa uuden tiedon, taidon tai asenteen hankkimista, joka edistää yksilön toimintakykyä. Organisaation oppiminen on hänen mukaansa muutosta organisaation valmiudessa tehdä jotain uutta. Jatkuva oppiminen puolestaan on hänen mukaansa prosessi, jossa joko yksilön tai organisaation oppimista edistetään jatkuvasti.

Kuvassa 4 (s. 14) esitetään Tannenbaumin (1997, s. 438–439) jatkuvan oppimisen kehä, joka kuvaa motivaation syntymistä oppimiskokemuksesta työssä. Kehän ulkoreunan nuolilla kuvataan, miten oppiminen johtaa motivaatioon oppia lisää. Oppimiskokemus työssä, esimerkiksi työpajaan osallistuminen tai neuvon saaminen kollegalta, johtaa työssä hyödynnettävien uusien kykyjen kehittämiseen. Organisaatio puolestaan palkitsee ja huomioi yksilöt, jotka soveltavat uusia ideoita ja taitoja. Syntyvä positiivinen ketju voi lisätä ihmisen minäpystyvyyttä tai uskomusta, että voi itse oppia uusia taitoja ja hyödyntää niitä tehokkaasti. Tämä motivoi oppimaan lisää, eli henkilö todennäköisesti etsii uusia oppimiskokemuksia ja on seuraavassa oppimistilanteessa vastaanottavaisempi.

Tannenbaumin (1997, s. 438–439) kehän (kuva 4, s. 14) sisällä kulkeva nuoli oppimiskokemuksesta motivaatioon oppia kertoo, miten joillekin itse oppimiskokemus on itsessään jo motivoiva. Nuoli soveltamisesta motivaatioon puolestaan kertoo, miten uusien ideoiden ja taitojen soveltaminen voi motivoida, vaikka tästä ei saisi tunnustusta. Hän kuitenkin huomauttaa, että yleensä ihmiset lopulta kyllästyvät, jos heidän ideoitaan ja saavutuksiinsa ei huomioida. Viimeinen nuoli oppimiskokemuksesta tunnustukseen kertoo, että joissain organisaatioissa yksilöitä palkitaan jo pelkästä oppimiskokemuksesta, riippumatta siitä, hankkivatko he todellisuudessa uusia taitoja. Jatkuva oppiminen on siis työn näkökulmasta sidoksissa minäpystyvyyden kokemukseen sekä organisaation kykyyn palkita oppimisesta. Koska työssä tarvitaan halua oppia jatkuvasti lisää, tulisi myös organisaation huomioida oppiminen (Hall, 1976 teoksessa Hall, 1996, s. 6).



Kuva 4. Jatkuvan oppimisen kehä (Tannenbaum, 1997, s. 439).

Yksilön kannalta ajateltuna sitoutuminen työhön edesauttaa oppimista (Seibert, 1996, s. 247). Uuden urasopimuksen perusteella sitoutumisen mahdollistaa muun muassa yhtenevät arvot (Hall & Mirvis, 1996, s. 5). Lisäksi työelämässä kaivataan seuraavia taitoja:

- kyky hallita epäselviä tilanteita
- oman työnsä suunnittelu
- asioiden luokittelu tärkeysjärjestykseen
- aikatauluttaminen
- itsensä ohjaaminen. (Hall, 1976 teoksessa Hall, 1996, s. 6; Mirvis & Hall, 1996, s. 80–81; Seibert, 1996, s. 247)

Oppiminen ei välttämättä kuitenkaan ole suoraviivainen prosessi. Kokeemus jää irralliseksi palaseksi, ellei sitä työstetä refleктоimalla oppimiskokemukseksi. Refleктоimalla tapahtuva työstäminen antaa kokemukselle merkityksen, joka jalostuu oppimiseksi. (Kolb, 1984 ja Mezirow, 1991 teoksessa Seibert, 1996, s. 248) Reflektion on esitetty kuvassa 5 (s. 15). Paras mahdollinen reflektion on reaaliaikainen reflektion, jossa kokemuksia analysoidaan samanaikaisesti itse toiminnon kanssa (Seibert, 1996 teoksessa Seibert, 1996, s. 251–252).

Ammattitaidon kehittäminen voi jäädä tyypillisesti vapaa-ajalla hoidettavaksi (Julkunen ym., 2004, s. 130–172 teoksessa Julkunen, 2008, s. 224). Monimuotoisen uran jatkuvan kasvun vaatimus laajentaa siis työaika, sillä se pakottaa käyttämään vapaa-aikaa itsensä kehittämiseen. Jatkuvan kasvun ja joustavuuden vaatimukset voivat aiheuttaa psyykkistä painetta, joka vie ihmiseltä energian uuden toteuttamiseen (Kaskisaari, 2004a teoksessa Julkunen, 2008, s. 230).



Kuva 5. Oppiminen syntyy, kun kokemus reflektoidaan oppimiskokemukseksi (Kolb, 1984 ja Mezirow, 1991 teoksessa Seibert, 1996, s. 248).

3.5 Ihmissuhdetaidot

Monimuotoinen ura korostaa omien henkilökohtaisten tavoitteiden tunnistamista ja tavoittelua (Hall, 1976, s. 201 teoksessa Hall & Mirvis, 1996, s. 20). Tavoitteiden tunnistamisessa auttavat Hallin (1996, s. 7) mukaan huolehtivat ihmissuhteet muodollista koulutusta tehokkaammin. Huolehtivat ihmissuhteet niin työelämässä kuin myös yksityisessä elämässä varmistavat luottamuksen ja avoimuuden, joka nähdään olennaiseksi oman itsensä löytämisessä. Varmistaakseen oman henkilökohtaisen kasvunsa, tulisi ottaa huomioon vastavuoroiset vuorovaikutussuhteet. Tämän vuorovaikutukseen perustuvan urakehityksen näkökulmasta tulisi huomioida suhteet, joissa ollaan riippuvaisia toisistaan. Riippuvaisuus muista luo vastuuta muista ja heidän kehityksestään. Vastavuoroisuus tarkoittaa tässä yhteydessä esimerkiksi, että eri roolit tulisi unohtaa vuorovaikutustilanteissa. Jokaisen tulisi siis toimia joko opettajana tai oppilaana sen hetkisen uransa vaiheesta huolimatta. (Jordan ym., 1991 ja Miller, 1986 teoksessa Fletcher, 1996, s. 114–115; Ruohotie, 2005, s. 208–209)

Walker (1996, s. 266–267) korostaa ihmissuhdetaitojen keskeisyyttä. Ihmissuhdetaidoissa ja erilaisuuden arvostamisessa nostetaan esiin, kuinka tärkeää on oppia uutta erilaisina pitämiltään ihmisiltä. Samalla oppii itsestään ja kerää taitoja työskennellä monenlaisten ihmisten kanssa, jotka edistävät kommunikointitaitoja ja kykyä luoda suhteita. Oppimisen käyrää voi jatkaa vieläkin pidemmälle ja nähdä vaikutuksia itsereflektioon, oppimisen taitoihin ja elämänhallintaan. Ihmissuhdetaidot korostuvat teorian mukaan myös silloin, kun yritykset tehostavat toimintaansa. Kun muun tyyppinen pääoma katoaa, sosiaalinen pääoma korostuu. Sosiaalinen pääoma tulisi luoda jo ennen kuin sitä itseasiassa eniten tarvitaan. Teorian mukaan tämä ei kuitenkaan valitettavasti ole todellisuutta. Toisaalta, koska monimuotoinen ura yhdistää työelämän ja yksityiselämän, sosiaalista pääomaa kerryttävät myös yksityiselämän sosiaaliset suhteet. Ne vaikuttavat esimerkiksi palautumiseen ja työn ja vapaa-ajan väliseen suhteeseen. (Hall 1996, s. 3; Kahn, 1996, s. 177; Parker, 1996, s. 194) Sosiaaliset suhteet voivat antaa paitsi yhteenkuuluvuuden tunnetta myös auttaa itsereflektoinnissa. Tukiryhmät, jotka tuovat yhteen samassa tilanteessa olevia voivat edistää omaa henkilökohtaista kasvua ja urakehitystä. (Hodgetts & Hodgetts, 1996, s. 299, 313)

Talouden tuoreet arviot tukevat monimuotoisen uran väitettä ihmissuhdetaitojen korostumisesta. Työ- ja elinkeinoministeriö (2018, s. 15) kertoo, miten palvelusektori on korostunut viimeisen 10 vuoden aikana ja pitkän aikavälin trendi taloudessa on painopisteen siirtyminen palvelusektorille. Julkusen (2008, s. 57) mukaan tämä tietää ihmiskontaktiin perustuvan työn yleistymistä, joka sopii yhteen monimuotoisen uran käsityksen kanssa. Toisaalta, työmaailma on Sennettin (2002, s. 29) mukaan lyhytjänteinen. Hänen mukaansa siitä seuraa muun muassa ihmissuhteiden hankaloitumista, kun luottamus ja sitoutuminen vaikeutuvat. Ihmisten välinen kanssakäynti siis samanaikaisesti korostuu ja vaikeutuu.

3.6 Kulttuurierot

Monimuotoisesta urasta käytetään Yhdysvaltoihin viittaavia esimerkkejä, jotka herättävät kysymyksen, miten Yhdysvaltain ja Suomen kulttuurit ja työmaailmat ovat vertailukelpoisia keskenään (katso mm. Mirvis & Hall, 1996, s. 87). Tarkastellessa maiden eroja Hofsteden kulttuuristen ulottuvuuksien mukaan, Suomi ja Yhdysvallat eroavat toisistaan eniten kohdissa individualismi ja maskuliinisuus. Kumpikin ulottuvuus korostuu vahvemmin Yhdysvalloissa kuin Suomessa. Kumpikin valtio on individualistinen maa, eli asukkaat näkevät itsensä pikemminkin yksilöinä kuin osana ryhmää. Yhdysvalloissa tämä kuitenkin korostuu. Yhdysvalloissa työntekijöiden oletetaan myös olevan oma-aloitteisempia ja itsenäisempiä kuin mitä Suomessa oletetaan. Näin ollen monimuotoisen uran käsite sopii paremmin Yhdysvaltoihin kuin Suomeen. Maskuliinisissa kulttuureissa ihmisiä motivoi menestys ja saavutukset, kun taas feminiinisissä kulttuureissa ihmisiä motivoi pikemminkin elämänlaatu. Yhdysvallat ovat maskuliininen kulttuuri ja Suomi puolestaan feminiininen. Suomessa arvostetaan siis konsensusta ja tasa-arvoa, kun taas Yhdysvalloissa menestystä. Hofsteden kulttuuri ulottuvuuksien ensimmäinen versio julkaistiin kuitenkin jo 80-luvulla ja Suomen kulttuuri on muuttunut tuon jälkeen. (Hofstede Insights, 2018a; Hofstede Insights, 2018b; Parkkinen, 2013, s. 9)

Kulttuurierojen pohjalta on mahdollista, että Suomessa monimuotoinen ura on vaikeammin sopeutettavissa niin työntekijöiden kuin työnantajienkin kulttuureihin. Suomalaiselle kulttuurille on tyypillistä luottamus, lojalisuus ja turvallisuus, mikä eroaa jossain määrin monimuotoisen uran ajatusmaailmasta (Alasoini, 2006, s. 24–37 teoksessa Järvensivu, 2006, s. 126; Hall, 1996, s. 4–5). Julkusen (2008, s. 73) mukaan Suomi on konsensushakuinen. Toisaalta, feminiinisessä kulttuurissa elämän laadun arvostaminen voi auttaa ottamaan huomioon kaikkia elämän osa-alueita kokonaisvaltaisesti, kuten ei-palkallista työtä ja esimerkiksi perhe-elämästä saatuja taitoja, mitä monimuotoinen ura arvostaa (Mirvis & Hall, 1994, s. 369 teoksessa Hall & Mirvis, 1996, s. 21). Toisaalta, omien tavoitteiden täyttäminen eli monimuotoisen uran perusajatus on Julkusen (2008, s. 127) mukaan perusideologiaa yksilöllistyneessä demokratiassa, eli myös Suomessa. Positiivisia lähtökohtia monimuotoisen uran soveltamiselle myös Suomessa on siis olemassa.

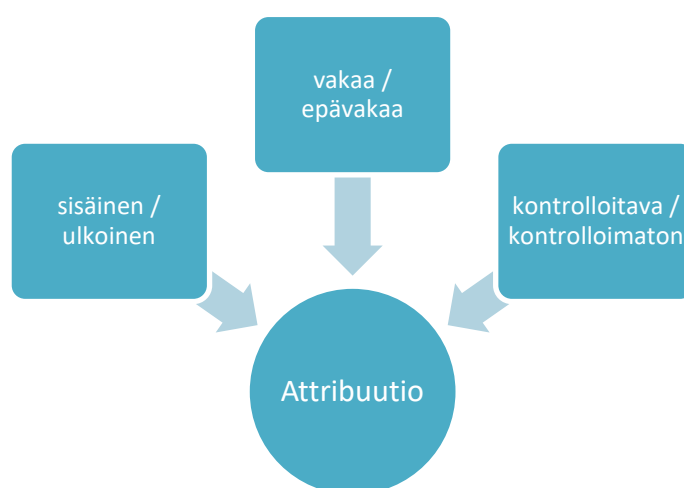
4 PSYKOLOGIAN NÄKÖKULMIA

Seuraavassa luvussa nostetaan esiin psykologian teorioita ja näkökulmia, jotka vaikuttavat päätöksentekoon sekä ihmisen taipumuksiin suhtautua eri asioihin. Seuraavat näkökulmat on valittu kertomaan ihmisen mielen monimuotoisuudesta. Niiden avulla voi edistää itsereflektiota.

4.1 Attribuutioteoria

Weinerin (2010, s. 29, 33, 34) attribuutioteoriassa (Attribution-Based theory of Motivation) nähdään, että menneiden tapahtumien koettu syy määrittää, mitä tulevaisuudessa tehdään. Kyseessä on teoria, joka pyrkii kuvastamaan ihmisen henkilökohtaista motivaatiota. Weiner korostaa, että tulkinnasta riippuen esimerkiksi palkinnon ja rangaistuksen seuraukset voivat olla joko positiivisia tai negatiivisia tulkinnasta riippuen. Weiner kiteyttää teorian seuraavasti: ajattelu nostaa tunteita, jotka ohjaavat toimintaa. Syiden pohdinta herättää erilaisia tunteita, jotka puolestaan vaikuttavat siihen, miten henkilö toimii.

Eri syy-yhteyksiä jaotellaan sisäisellä ja ulkoisella käsityksellä, vakaudella ja epävakaudella sekä kontrolloitavuudella. Sisäisellä ja ulkoisella käsityksellä tarkoitetaan esimerkiksi, onko asia lähtöisin henkilöstä itsestään vai jostain ulkopuolelta. Esimerkiksi oma soveltuvuus tai kyvykkyys on sisäinen asia. Vakaudella tarkoitetaan pysyvyyttä. Esimerkiksi panostuksen määrä voi vaihdella, joten se on muuttuva. Kontrolloitavuudella määritetään, miten asiaan voi itse vaikuttaa. Soveltuvuutta ei voi lähtökohtaisesti muuttaa, joten se on kontrolloimaton. Panostuksen määrä puolestaan on itse määritettävissä, joten se on kontrolloitavissa. Syysuhdeanalyysiin vaikuttavat tekijät ovat esitettynä kuvassa 6. (Weiner, 2019, s. 30, 33)

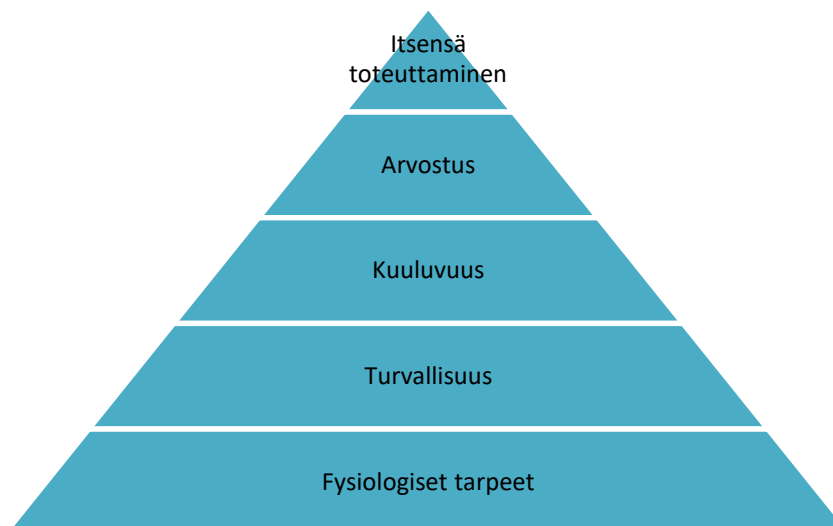


Kuva 6. Syysuhdeanalyysiin vaikuttavia tekijöitä Weineria (2010, s. 33) mukailten.

Esimerkiksi, jos epäonnistuminen kokeessa on tulkittu johtuvan jostain sisäisestä ja pysyvistä asiasta, jota ei voi kontrolloida, kuten esimerkiksi soveltuvuus, epäonnistumista ei välttämättä koe voivansa muuttaa onnistumiseksi myöskään tulevaisuudessa. Toisaalta, jos esimerkiksi kokee epäonnistuneensa kokeessa liian vähäisen valmistautumisen vuoksi, syy on sisäinen, pysymätön ja kontrolloitavissa. Näin ollen tilanteeseen voi tulevaisuudessa vaikuttaa. Ensimmäinen esimerkki herättää negatiivisia tunteita, jotka eivät välttämättä motivoi yrittämään uudelleen. Jälkimmäinen esimerkki puolestaan voi herättää positiivista motivaatiota yrittää uudelleen. Mielenkiintoinen kysymys onkin, miten syyseuraussuhteiden tulkinnat vaikuttavat kokemukseen eri uravaihtoehdoista. (Weiner 2010, s. 33)

4.2 Maslow'n tarvehierarkia

Maslow'n (1954, s. 80, 84, 89–92) tarvehierarkia kokoaa ihmisen tarpeet pyramidiksi, jossa edetään ylöspäin edellisen tason tarpeiden täytyttyä. Hierarkia esitetään kuvassa 7. Ensimmäisenä hierarkiassa on fysiologiset tarpeet, kuten ruoka. Toisella tasolla on turvallisuus. Kolmannella tasolla tarpeeksi nousee kuuluvuuden tunne, joka tarkoittaa rakkauden ja kiintymyksen osoittamista ja saamista. Ihmisen kerrotaan tällä tasolla tavoittelevan paikkaa ryhmässä, jota kutsuu perheeksi. Neljännellä tasolla on arvostus, johon kuuluu mm. itsetunto, saavutukset ja hyväksynnän kokeminen. Korkeimpana tasona pyramidissa on itsensä toteuttaminen, jonka täyttymisen tapa vaihtelee paljon henkilön mukaan.



Kuva 7. Maslow'n tarvehierarkia (Maslow, 1954, s. 80, 84, 89–92).

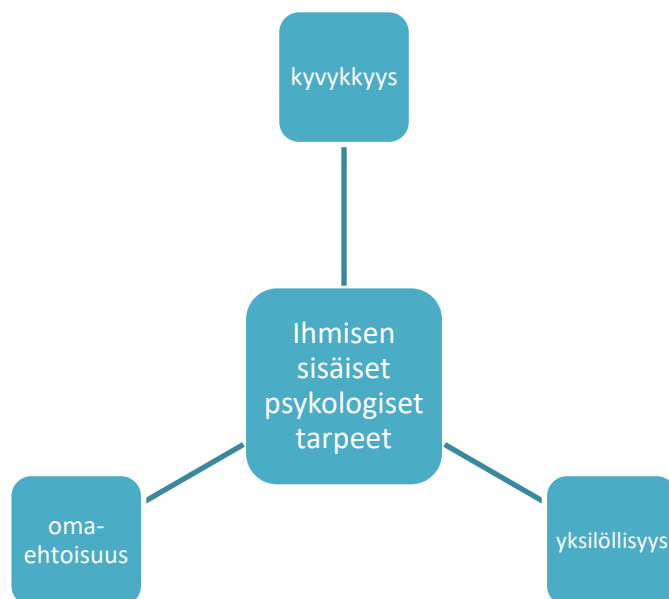
Monimuotoisen uran teoriassa luvussa 3.3 kerrottiin, kuinka tulee etsiä psykologista menestystä, eli omien tavoitteidensa mukaista menestyksen tunnetta (Hall & Mirvis, 1996, s. 26). Maslow'n teorian itsensä toteuttaminen voi tuottaa henkilökohtaista täyttymyksen tunnetta, joten se voisi

kuvastaa myös monimuotoisen uran psykologista menestystä (Maslow 1954, s. 80, 84, 89–92). Monimuotoinen ura näkee kuitenkin myös perinteisen menestyksen yhtenä urakehityksen muotona, ei vain sisäiseen motivaatioon viittaavaa itsensä toteuttamista (Miller, 1991 teoksessa Hall & Mirvis, 1996, s. 35).

4.3 Itseohjautuvuusteoria

Itseohjautuvuusteorian mukaan ihmisellä on kolme sisäistä psykologista tarvetta: omaehtoisuus (autonomy), kyvykkyys (competence) ja yhteisöllisyys (relatedness). Tarpeet on esitetty kuvassa 8 (s. 20). Kyvykkyydellä tarkoitetaan kokemusta osaavuudesta ja aikaansaavuudesta. Yhteisöllisyys kertoo ihmisen kaipuusta toisten ihmisten yhteyteen. Omaehtoisuus ei itseohjautuvuusteorian yhteydessä tarkoita itsenäisyyttä tai itsekkyyttä, vaan pikemminkin tunnetta vapaasta tahdosta. Vapaa tahto puolestaan saattaa toteutua miten vain, esimerkiksi riippuvaisesti tai itsenäisti, kollektivistisesti tai individualistisesti, esimerkiksi kulttuurien arvoista riippuen. Kun nämä kolme tarvetta tyydyttyvät, edistävät ne parempaa mielenrenteyttä, oma-aloitteisuutta ja motivoituneisuutta (self-motivation). Kun tarpeet eivät toteudu, johtaa se pienempään motivaatioon ja laskeneeseen hyvinvointiin. (Martela, 2014; Ryan & Deci, 2000, s. 68, 74–75) Myös Sheldon ja Kasser (1998, s. 1319) pääsivät vastaavaan tulokseen pitkittäistutkimuksessaan, jossa sisäisten tavoitteiden saavuttamisen todettiin parantavan hyvinvointia. Hyvinvoinnin lisäksi sisäiset resurssit voivat ohjata persoonaa ja käytöstä myös laajemmin. Ryan ja Deci (2000, s. 68) kertovat Ryan, Kuhl & Decin tutkimuksesta (1997), jossa itseohjautuvuusteorian kerrotaan perustuvan ajatukseen ihmisen sisäisten resurssien tärkeydestä persoonan kehitykselle ja käytöksen itsesäätelylle.

Ihmisen sisäiset tavoitteet yhdistyvät monimuotoiseen uraan psykologisessa menestyksessä. Psykologinen menestys syntyy juuri henkilökohtaisten tavoitteiden täyttymisestä. Itseohjautuvuusteoriassa ihmisen toiminnan syytä jaotellaan motivaation eri tyypeillä: sisäinen motivaatio, ulkoinen motivaatio ja motivaatiottomuus. Lisäksi ulkoinen motivaatio jaotellaan eri asteisiin sen mukaan, miten ulkoiset arvot on sisäistetty. Ulkoinen motivaatio tarkoittaa käytöstä, joka pyrkii täyttämään jonkin ulkoa tulevan vaatimuksen. Ulkoinen motivaatio saattaa olla hyvinkin sisäistänyt omakseen ulkoa tulleita arvoja, mutta eroaa siitä huolimatta sisäisestä motivaatiosta. Se ei siis ole lähtöisin ihmisestä itsestään, vaan jostain muualta. Hyvin sisäistetty ulkoinen motivaatio ja sisäinen motivaatio voivat kuitenkin molemmat tuottaa yhtä omistautunutta käytöstä, ei pelkästään sisäinen motivaatio.



Kuva 8. Itseohjautuvuusteorian mukaiset ihmisen kolme sisäistä psykologista tarvetta (Martela, 2014; Ryan & Deci, 2000, s. 68).

Sisäinen motivaatio on sisäinen pyrkimys, tavoite tai taipumus etsiä uusia asioita ja haasteita, laajentaa ja harjoitella kyvykkyyttään sekä tutkia ja oppia. (Ryan & Deci, 2000, s. 70, 72–74, 75) Sisäinen motivaatio on tällä perusteella erittäin sopiva väylä etsiä uusia työkonteksteja. Decin, Nezlekin & Sheinmanin (1981, s. 1) tutkimuksessa todettiin, että opettajan kontrolloiva suhtautuminen heikensi oppilaiden sisäistä motivaatiota ja itsetuntoa. Opettaja, joka suhtautui oppilaisiin tukevan autonomisesti, edisti oppilaiden tunnetta henkilökohtaisesta vastuusta ja sisäisestä kontrollista. Autonomiia edistävä opetus siis edistää oppilaiden sisäistä motivaatiota. Lisäksi Utmanin (1997, s. 172, 179) tutkimuksessa löydettiin, että tehtävän monimutkaisuuden kasvaessa opiskelija hyötyi enemmän sisäisestä motivaatiosta verrattuna ulkoiseen motivaatioon. Myös tämän tuloksen perusteella sisäinen motivaatio edistää oppimista.

4.4 Luovuus

Robinson (2011, s. 2–3, 142, 151–153) kuvailee luovuuden, innovoinnin ja mielikuvituksen liittyvän toisiinsa, mutta niiden kaikkien olevan kuitenkin eri asioita. Hänen mukaansa luovuus on sovellettua mielikuvitusta. Innovointia hän puolestaan kuvaa sovelletuksi luovuudeksi. Janalla kuvattuna mielikuvitus siis johtaa luovuuteen, joka johtaa innovointiin (kuva 9, s. 21). Luovuus tulisi hänen mukaansa käsittää pikemmin prosessina kuin tapahtumana. Luovuutta ei siis voi nähdä yksinkertaisesti yhden asian seurauksena. Luovuuden prosessissa kehitetään alkuperäisiä ideoita, joilla on arvoa. Kaikkiin luoviin prosesseihin kuuluu hänen mukaansa rajojen

siirtäminen ja uusien mahdollisuuksien tutkiminen. Prosessin ensimmäinen vaihe on tuottava ja toinen arvioiva. Luovassa saavutuksessa tuotetaan tavallisista muodoista ainutlaatuisia vaikutuksia ja uusia näkemyksiä. Hän varoittaa myös, että alkuperäistä tuotosta ei todennäköisesti pysty luomaan, jos ei ole valmistautunut olemaan väärässä. Tähän liittyy luovuuden toinen vaihe, eli arviointi. Luovuuteen liittyy epätavanomaisten yhteyksien tekeminen. Robinson (2011, s. 158) kertoo Koestlerin (1975) näkemyksestä, jonka mukaan yhteyksien tekeminen on sama kuin ajattelisi yhden tason sijaan montaa tasoa yhtä aikaa. Uusien ja luovienkin urarakaisujen löytämiseen tulisi siis suhtautua prosessimaisesti ja moniulotteisesti.



Kuva 9. Mielikuvituksen, luovuuden ja innovoinnin suhde toisiinsa Robinsonia (2011, s. 142) mukailten.

Mulari (2013, s. 139–141) määrittelee luovuuden ja ilon perustaksi tilan nimeltä ”Regressio egon palveluksessa”. Se on väliaikainen tila, jossa ihminen voi olla luovampi ja viedä luovuutta myös työelämäänsä. Kyseessä on vapaata leikkittelyä, jolla voi saada lisää kokemuksia. Täysin ilman kontrollia ei tuossa tilassa kuitenkaan olla. Se on suorittamisesta vapaata ja luovaa olemista, jolloin voi mielessä risteillä paljon ajatuksia ja ihminen voi olla aikaansaava. Seurauksena voi olla esimerkiksi parempi itsetuntemus. Tähän tilaan pääsemistä auttaa kokemus turvallisuudesta.

4.5 Toivo

Snyder (1995, s. 355) määrittää toivon prosessiksi, jossa näkyy sekä motivaatio että henkilökohtainen kyky saavuttaa tavoitteensa. Hän kuvaa toivoa elämänhallinnan strategiaksi ja ihmistä tavoitteiden ohjaamaksi yksilöksi. Snyder jakaa toivon kahteen kognitioon, toimijuus (agency thinking) ja polullisuus (pathways thinking). Snyder ym. (1991, s. 571) määrittävät toimijuuden tavoitesuuntautuneeksi päättäväisyydeksi ja jälkimmäisen puolestaan tavoitteiden saavuttamiseen vaadittavien reittien suunnitteluksi. Snyder (1995, s. 355) korostaa, miten molempia mainittuja kognitiota tarvitaan tuottamaan toivoa (kuva 10, s. 22).



Kuva 10. Snyderin toivon teoria jakaa toivon tuottamisen kahteen yhtä tärkeään kognitioon: toimijuus ja polullisuus (Snyder, 1995, s. 355).

Snyder (1995, s. 357) on luonut teoriaansa perustuvan mitta-asteikon mittaamaan yksilön toivon tasoa. Mitatusti korkeampaa toivoa omaavat henkilöt raportoivat enemmän henkistä energiaa ja enemmän polkuja kohteeseensa verrattuna henkilöihin, joilta on mitattu matalampaa toivon tasoa tilanteessa, jossa tavoitteen saavuttamiselle ei ole esteitä. Sama asetelma säilyy, kun tavoitteen saavuttamiselle löytyy este. Korkeampaa toivoa omaavat keskittävät ajatuksensa tavoitteen saavuttamisessa pikemminkin menestymiseen kuin epäonnistumiseen. Lisäksi he suhtautuvat esteisiin normaalina osana elämää. Snyder (1995, s. 358) kuitenkin korostaa, että toivo ei tarkoita älykkyyttä eikä optimismia. Teoriasta voidaan päätellä, että koettu toimijuuden aste ja eri vaihtoehtojen löytyminen molemmat yhdessä voivat vaikuttaa kokemukseen omista mahdollisuuksistaan. Etisessä uusista tai yllättäviä työkonteksteja tulisi siis olla tietoinen, millaisiksi mahdollisuutensa kokee ja mitkä asiat tähän kokemukseen voivat vaikuttaa.

4.6 Resilienssi

Julkusen (2008, s. 105) mukaan englannin kielen termiä "resilience" käännetään esimerkiksi sosiologiassa sanaksi resilienssi. Sillä tarkoitetaan ihmisen palautuvuutta ahdingon jälkeen, mikä työelämässä käsitetään uusien urien löytämisenä vanhojen sijaan. Southwick ja Charney (2012, s. 6) kertovat The American Psychological Associationin kuvaavan resilienssiä prosessiksi, jossa sopeudutaan hyvin erilaisista vaikeuksista, kuten esimerkiksi traumaista, vaikeista terveysongelmista, ihmissuhdeongelmista, työstressistä tai taloudellisesta stressistä. Mastenin (2001) mukaan resilienssi on ilmiö, jota kuvaa hyvät lopputulokset vakavista sopeutumisen ja kehityksen uhista huolimatta. Southwick ja Charney (2012, s. 6) kertovat Vaillantia kuvaavan kirjassa "Aging Well" resilienssejä yksilöitä kuin risuiksi, jotka ovat ytimeltään elävän vihreitä ja jotka kyllä taipuvat, mutta ponnahtavat takaisin ja jatkavat kasvuaan.

Southwick ja Charney (2012, s. 8) haastattelivat kolmea eri ryhmää, jotka näkivät erittäin resiliensseinä. Haastattelujen perusteella he erittelivät 10 joustavuuden tekijää (resilience factors). Kaikkia haastateltavia yhdisti

pelkojen kohtaaminen, optimismin ylläpito realismin ohella, sosiaalisen tuen etsiminen ja hyväksyminen ja resilienssiä omaavien roolimallien matkiminen. Monet haastateltavat luottivat sisäiseen moraaliseen kompassiinsa, kääntyivät uskonnollisten tai henkisten harjoitusten puoleen ja hyväksyivät sen, mitä eivät voineet muuttaa, hoitivat terveyttään, kuntoaan ja mieltään, sekä etsivät tarkoitusta ja mahdollisuuksia vastoinkäymisissä. Kaikki haastatellut kokivat vastuuta omasta tunne-elämän hyvinvoinnistaan. Käyttämällä mahdollisuudet selviytyä ja tasapainottaa elämänsä lisää toimintakykyään vaikeissa tilanteissa. Oman resilienssinsä tiedostaminen ja kehittäminen on mahdollisuus lisätä omaa toimintakykyään ja näin ollen edistää uusien uramahdollisuuksien löytämistä.

5 AINEISTO JA MENETELMÄT

Tutkimusmenetelmäksi valittiin laadullinen tutkimus, jonka tavoite on Hirsjärven, Remeksen ja Sajavaaran (2007, s. 160, 177) mukaan tuoda esiin yllättäviä piirteitä ja luoda tarkempaa käsitystä tutkittavasta ilmiöstä. Kvalitatiivisen tutkimuksen valintaa puoltaa taustalla oleva Oiva-hanke. Hakalan (2008, s. 171) mukaan kvalitatiivista tutkimusta voi harkita esimerkiksi silloin, kun tehdään esitutkimusta osana laajempaa kokonaisuutta. Laadullinen tutkimus voi auttaa löytämään seikkoja, joiden perusteella voidaan myöhemmin toteuttaa kvantitatiivista tutkimusta. Opinnäytetyö ei ole suoraan yhteydessä muussa hankkeessa tehtävään tutkimukseen, mutta valitsemalla laadullinen tutkimus voidaan mahdollisesti tukea hankkeen muuta tutkimusta kvantitatiivisia tutkimusmenetelmiä paremmin.

Haastateltavat toimivat asiantuntijaroleissa. Monesti asiantuntijahaastattelu järjestetään teemahaastattelun eli puolistrukturoidun haastattelun variaationa. Puolistrukturoitu haastattelu on täysin strukturoitujen, eli täysin säädelyjen, ja strukturoimattomien haastattelujen, eli vapaan keskustelun, välimuoto. Teemahaastattelussa on määritelty keskustelun aiheet, mutta vaihtelua voi esiintyä kysymysten sijoittelussa tai ilmaisussa. (Alatalo, Åkerman & Vaittinen, 2017, Luku 9, ”Miten haastatella”, kpl 1; Hirsjärvi & Hurme, 2001, s. 47 teoksessa Tiittula & Ruusuvuori, 2005, s. 11)

5.1 Tutkimuksen toteutus

Haastatteluja tehtiin yhteensä viisi kappaletta. Kaikki haastattelut järjestettiin etäisyyden vuoksi Skype-ääniyhteydellä. Yksi haastatteluista suoritettiin videoyhteydellä (AmmatINVALinnan urasuunnittelupsykologi, haastattelu 4.3.2019). Kaikissa haastatteluissa pyydettiin ja saatiin lupa nauhoittaa äänite haastattelusta litterointia varten. Kolmessa ensimmäisessä haastattelussa on käytetty Haastattelurunko A:ta, joka löytyy Liitteenä 3. Haastateltavina oli yksi uravalmentaja ja kaksi suorahakukonsulttia. (Uravalmentaja, haastattelu 5.2.2019; Suorahakukonsultti, haastattelu 6.2.2019; Suorahakukonsultti, haastattelu 12.2.2019) Lisähaastattelut tehtiin ammatINVALinnan urasuunnittelupsykologille ja kestävän kehityksen koulutusohjelmapäällikölle. Edelliselle tehdyssä lisähaastattelussa on käytetty Haastattelurunko B:tä, joka löytyy Liitteenä 4 (AmmatINVALinnan urasuunnittelupsykologi, haastattelu 4.3.2019). Jälkimmäisenä mainitussa haastattelussa käytettiin Haastattelurunko C:tä Liitteenä 5 (Ahvenharju, haastattelu 4.3.2019). Koulutusohjelmapäällikkö on myös tiiviisti mukana Oiva-hankkeessa Hämeen ammattikorkeakoulun puolesta. Kaikissa haastatteluissa edettiin avoimesti keskustelun mukaan, eli kysymysten esitysjärjestys vaihteli.

Kysymyksiä kannattaa Hyvärisen (2017, luku 1, alaluku Millaiset kysymykset, viimeinen kappale ja toiseksi viimeinen kappale) mukaan tehdä haastatteluihin valmiiksi. Kaikkiin haastatteluihin kerättiin varsinaisten

kysymysten lisäksi myös lisäkysymyksiä tarvittaessa käytettäväksi. Lähes kaikissa haastatteluissa ehdittiin käydä läpi myös lisäkysymykset. Kaikkiin haastattelurunkoihin pyrittiin keräämään sekä avoimia että tarkkoja kysymyksiä (Meuser & Nagel, 2009, s. 32 E-kirjassa Alastalo, ym., 2017, Luku 9, ”Haastatteluihin valmistautuminen”, kpl 6). Haastattelurungoissa on esitetty joitain teorioita ja kysytty näkökulmia suoriin väitteisiin. Nämä saattavat vaikuttaa johdattelevilta kysymyksiltä. Tekniikka on kuitenkin soveltuva asiantuntijahaastatteluun. Alastalon ja Åkermanin (2010, s. 390) mukaan tutkija voi kertoa oman, silloisen tulkintansa ja kysyä haastateltavalta tämän mielipidettä. Haastateltavaa houkutellaan näin tarkentamaan vastaustaan (Alastalo, ym., 2017, Luku 9, ”Haastatteluihin valmistautuminen”, kpl 11). Samalla tämä toimii lähdekritiikkinä, koska asiantuntija voi antaa myös väärää tietoa (Alastalo & Åkerman, 2010, s. 374, 380). Jo tämän vuoksi tulee asiantuntijahaastatteluihin valmistautua huolellisesti. Toinen syy on Alastalon ja Åkermanin (2010, s. 379) mukaan, että asiantuntijat saattavat olla hyviä esiintymään ja esittämään asiat vain yleisellä asteella. Päästääkseen aiheessa syvemmälle haastattelijan ennakovalmistautumisen ja oman asiantuntemuksen merkitys korostuu.

Teemahaastattelun muokattavuus sopii erityisen hyvin asiantuntijahaastatteluihin, sillä asiantuntijahaastatteluissa haastattelurunkoa täytyy usein muokata haastattelujen myötä (Alastalo ym., 2017, Luku 9, ”Haastatteluihin valmistautuminen”, kpl 6). Työssä käytettiin yhteensä kolmea eri haastattelurunkoa. Kolmelle ensimmäiselle haastateltavalle toimitettiin haastattelurunko ennakkoon, kahdessa lisähaastattelussa kysymyksiä ei toimitettu ennakkoon. Alastalon ja Åkermanin (2010, s. 378) mukaan haastattelurungon muokkaaminen tarkoittaa myös, että aineiston hankintaa ja analyysiä ei voi selkeästi erottaa omiksi osa-alueikseen. Työhön kuuluikin kaksi analysointivaihetta, alustava ja lopullinen analyysi. Alustava analyysi tehtiin kolmen ensimmäisen haastattelun pohjalta. Alustavan analyysin perusteella rakennettiin kahta lisähaastattelua varten uudet haastattelurungot. Ne pohjautuivat kysymyksiin, jotka jäivät vaille vastausta alustavassa analyysissä tai seikkoihin, joihin vielä kaivattiin varmistusta. Analyysi ja aineiston hankinta tapahtuivat siis limittäin. Lisähaastatteluihin päädyttiin resurssien ja aikataulun harkinnan jälkeen, koska ne nähtiin tarpeelliseksi saturaation kannalta. Lisäksi laadullisessa tutkimuksessa on tyypillistä, että tutkimussuunnitelma muokkautuu tutkimuksen edetessä, joten lisähaastattelut tarkemmalla näkökulmalla sopivat tutkimusmenetelmään. (Hirsjärvi ym., 2007, s. 160; Eskola & Suoranta, 1998 teoksessa Hirsjärvi ym., 2007, s. 177).

Haastattelussa kerätty materiaali on sosiaalisen kanssakäymisen tuotos. Kyseessä on tutkijan ensimmäinen analyysi haastatteluista, joten lisähaastattelu palveli myös mahdollisten vuorovaikutusongelmien kanssa. Samasta syystä haastattelussa roolit ovat merkityksellisiä, eli esimerkiksi miten haastateltava suhtautuu haastattelijaan. Opiskelijan kokemattomuus haastatteluissa saattoi vaikuttaa etenkin kolmessa ensimmäisessä haastattelussa, joten lisämateriaalin kerääminen ensimmäisten kokemusten

jälkeen oli perusteltua. (Alastalo ym., 2017, Luku 9, ” Haastatteluihin valmistautuminen”, kpl 7; Ruusuvuori & Tiittula, 2005, s. 29)

5.2 Aineiston analysointi

Litterointia kuvataan tärkeäksi tavaksi perehtyä aineistoon. Kaikki haastattelut litteroitiin ennen analysointia peruslitterointimenetelmällä, koska aineistosta haluttiin analysoida lähinnä asiasisältöä. Tutkimuksen luotettavuutta haluttiin lisätä käyttämällä referoivaa menetelmää tarkempaa muotoa. (Ruusuvuori, 2010, s. 425; Ruusuvuori, Nikander & Hyvärinen, 2010, s. 13; Yhteiskuntatieteellinen tietoaarkisto, 2017)

Litteroitua haastatteluaineistoa analysoitiin teemoittelemalla tekstiä aineistolähtöisesti. Aineistolähtöisyydellä haluttiin vähentää vahvojen teoriaoletusten vaikutusta aitoihin tuloksiin, mutta teoriaohjaavuus säilyi kuitenkin vahvasti tutkimuksen taustana. Teemoittelu aloitettiin luokittelemalla käyttäen apuna koodausta ja kvantifiointia. Kvantifiointi, eli esimerkiksi tiettyjen koodien tai teemojen laskeminen, voi tukea laadullista tutkimusta. Näin voi saada tukea päätelmien muodostamiseen. Koodien laskeamisessa tulee kuitenkin pohtia tarkasti, millaisen havaintoyksikön valitsee. Havaintoyksikön tulee ottaa huomioon ilmaisujen monipuolisuus, pidempi teksti kertoo tarkemman merkityksen kuin yksittäiset sanat. (Ruusuvuori ym., 2010, s. 12; Saaranen-Kauppinen & Puusniekka, 2006, luku 7.3.4. ja luku 7.3.3.) Alustavassa analyysissä litteraatteja koodattiin käyttämällä erilaisia merkkejä kuvaamaan eri teemoja. Havaintoyksikkönä oli samaan pääkysymykseen kohdistuvat vastaukset, jolloin niiden painoarvo pysyi samana haastattelusta toiseen (Ruusuvuori ym., 2010, s. 20). Koodeja asetettiin piirteille ja ilmiöille, joita haastateltavat nostivat esiin loikkausosaaamisesta. Kolmen ensimmäisen haastattelun perusteella muodostetut koodit ovat nähtävillä Liitteessä 6. Koodit laskettiin ja tämän perusteella teemoja vielä muokattiin ja yhdisteltiin. Yhdistetyt koodit olivat seuraavat:

- perinteinen urasuunnittelu
- monimuotoinen tausta
- muutos
- profiloituminen
- pätevyys
- motivaatio
- ajatusharha
- työmarkkinat
- kunnianhimo.

Esimerkiksi muutos-teema löytyi koodauksen perusteella vasta alustavassa analyysissä kolmen ensimmäisen haastattelun jälkeen. Teemojen muotoutumisen jälkeen niiden alle koottiin kaikki aiheeseen liittyvät vastaukset teemakortistoiksi. Teemakortistoista etsittiin ilmiötä yhdistäviä ja erottavia seikkoja ja näitä verrattiin lopulta työn teoreettiseen

viitekehukseen. Lopulta vielä yhdistetyt teemat muokkautuivat. Lopulta työn tulokset perustuivat seuraaviin hedelmällisimpiin teemoihin: muutos, profiloituminen ja itsetuntemus. Osan vastauksista olisi voinut luokitella usein eri tavoin, joten teemaluokittelu ei ole aukoton. Objektivistista analyysiä ei kuitenkaan ole, tutkijan ote näkyy valinnoissa väistämättä (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka, 2006, luku 7.3.1., luku 7.3.3. ja luku 7.3.4.). Subjektivisuus tulee esiin myös analysoinnin vaiheiden limittymisessä. Luokittelua, tulkintaa ja analysointia tehdään lomittain keskenään. Tutkija tekee siis omia päätöksiään tutkimuksen useissa eri vaiheissa. (Ruusuvuori ym., 2010, s. 11)

Alustava analyysi sinetöi päätöksen jättää teorian yksi osuus pois. Tämä aihe, nimeltään siirtovaikutus, koettiin jo alustavasti hieman irralliseksi suhteessa kokonaisuuteen. Lisäksi aiheesta ei saatu vastauksia kolmessa ensimmäisessä haastattelussa juurikaan. Alustavan analyysin pohjalta todettiin myös, että psykologian käsitteet eivät olleet vastaajille tarpeeksi tuttuja, jotta olisi saatu tarpeeksi aineistoa uravaihtoehtojen havaitsemisen psykologisesta puolesta. Teemahaastattelussa voi olla mahdollista, että haastateltava ei tunne kysyttyä teemaa tarpeeksi hyvin (Hyvärinen, 2017, Luku 1, ”Avoin haastattelu”, kpl 6). Alustavissa haastatteluissa saatiin kuitenkin tärkeää tietoa rekrytoinneista, joka oli työn toisen pääkysymyksen teema. Lisää aineistoa psykologian teemoista kerättiin lisähaastattelussa.

Lisähaastatteluihin muodostettiin haastateltavat teemat alustavan analyysin tulosten perusteella. Lisää tietoa kerättiin aiheesta kyvykkyyden kokemuksen merkitys uusien uravaihtoehtojen näkemiselle. Lisäksi tarvittiin lisää kommentteja työnhakutaitojen merkityksestä kuiluun monipuolisen koulutuksen ja spesialisteja kaipaavan työelämän välille. Analyysissä myös yhdistettiin attribuutioteoria ja itseohjautuvuusteoria profiilin rajaukseen. Lisähaastatteluissa haluttiin myös kerätä lisätietoa luovuuden, resilienssin ja toivon mahdollisesta yhteydestä loikkausosaamiseen. Näiden lisäksi uravalmentajan haastattelussa heräsi keskustelua koulutusohjelman mahdollisista sisäisistä käsityksistä valmistuneiden työllistymisestä. Asiasta haluttiin kerätä vielä lisätietoa koulutusohjelmapäällikön haastattelussa. Alustavassa analyysissä hedelmällisimmiksi teemoiksi muodostuivat teemat muutos, profiloituminen ja itsetuntemus, jotka myös ohjasivat lisähaastatteluja.

Alustavan analyysin pohjalta koettiin, että oli mahdollista saavuttaa vielä uutta tietoa. Saturaation saavuttamiseksi päätettiin toteuttaa vielä haastattelu henkilölle, jolle psykologian termit olivat tutumpia. (Eskola & Suoranta, 1998 teoksessa Hirsjärvi ym., 2007, s. 177) Haastateltavaksi saatiin ammatinvalinnan urasuunnittelupsykologi. Toinen lisähaastattelu oli jo etukäteen suunniteltu koulutusohjelmapäällikön haastattelu. Lisähaastattelujen analysointi aloitettiin litteroinnin jälkeen tiivistämällä. Alustavassa analyysissä muodostettuja teemoja käytettiin lisähaastatteluiden analyysissä, joten esimerkiksi koodausta ei käytetty enää lopullisessa

analyysivaiheessa. Muodostettujen tiivistelmien tuloksia verrattiin alustavan analyysin tuloksiin ja teoriaan. Tulokset esitetään luvussa kuusi ja ne yhdistetään teoriaan luvussa seitsemän nimeltä Johtopäätökset.

5.3 Reliabiliteetti ja validiteetti

Validiteettia voidaan arvioida sekä tutkimusmenetelmän että tuloksien näkökulmasta. Tutkimusmenetelmän tulee määritellä aidosti tutkimuskohdetta. Epävalidi tutkimus ei tutki sitä, mitä haluttiin. Aineisto tai sen tulkinnot eivät esimerkiksi vastaa tutkimuskysymyksiä. Tutkimusmenetelmän validiteettia voidaan arvioida useista eri näkökulmista. Esimerkiksi loogisen validiteetin näkökulmasta tutkija voi arvioida vaikuttaako tulos luotettavalta. Lisäksi voidaan arvioida muun muassa sisältövaliditeettia, ettei tutkija perusta tuloksia omaan aavistukseensa. Käsitevaliditeetilla puolestaan arvioidaan teorian soveltuvuutta. (Hiltunen, 2009; Saaranen-Kauppinen & Puusniekka, 2006, luku 3.3.1.)

Tutkimuksen tulokset ovat monin osin liitettävissä työn teoreettiseen viitekehukseen ja ne vaikuttavat luotettavilta, mikä tuo työlle validiteettia. Validiteettia pyrittiin lisäämään takaamalla haastateltaville anonymiteetti yksilöimällä haastattelut pelkän ammattinimikkeen avulla. Näin pyrittiin antamaan asiantuntijana työskenteleville enemmän vapautta vastauksiinsa. Ammattinimikkeeksi valittiin henkilön toimenkuvaa tarpeeksi laajasti kuvaava termi, mutta joka ei voinut olla suoraan yksilöitävissä haastateltuun henkilöön. Sisällön validiteettia on pyritty lisäämään käsittelemällä aineistoa aluksi aineistolähtöisesti tärkeimpien teemojen löytämiseksi. Aineistolähtöisyyden lisäämisellä pyrittiin myös hälventämään mahdollisia ennako-oletuksia. Vähäisen kokemuksen vuoksi ennako-oletuksia on voinut esiintyä, mikä ei edistä uusien asioiden löytämistä (Ruusuvoori ym., 2010, s. 16). Alustavassa analyysissä on painotettu selkeästi kaikissa haastatteluissa esiin nousseita seikkoja sisällön validiteetin varmistamiseksi. Koodit muodostettiin aineistolähtöisesti. Kolmen ensimmäisen haastattelun perusteella muodostetut koodit ovat nähtävissä Liitteessä 6. Esiin nousseista relevanteista teemoista, joista ei alustavassa analyysissä saatu tarpeeksi tietoa, kerättiin lisää aineistoa lisähaastatteluissa.

Tulosten validiteettia voidaan arvioida päättelemällä, onko tutkimus toteutettu huolellisesti sekä onko analyysin päätelmät tosia. Ongelma voi olla esimerkiksi tutkijan virheelliset päätelmät, oikeiden päätelmien puuttuminen sekä väärät kysymykset. (Kirk & Miller, 1986, s. 29–30 teoksessa Hiltunen, 2009; Kirk & Miller, 1986, s. 29–30 teoksessa Saaranen-Kauppinen & Puusniekka, 2006, luku 3.3.1.) Tulosten alustavassa analyysissä hydynnettiin taulukointia, jonka avulla voitiin luoda selkeitä yhteyksiä. Näin myös eroavaisuudet haluttiin saada selkeästi näkyviin. Alustavassa analyysissä ongelmana oli, miten määrittää olennainen haastatteluista, joiden teemat eivät olleet tarpeeksi rajatut. Lisähaastattelut toivat varmuutta analysointiin ja lisäsivät tulosten luotettavuutta. (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka, 2006, luku 7.3.3.) Lisähaastattelut paransivat myös

tutkimuksen validiteettia. Psykologian teoriat olivat haasteellisia ymmärtää, joten on mahdollista, että kaikkia oikeita päätelmiä ei ole pystytty tekemään. Psykologian teoriat eivät siis tukeneet täysin tutkimusmenetelmän käsitevaliditeettia kolmessa ensimmäisessä haastattelussa. Väärien päätelmien mahdollisuus on kuitenkin pyritty minimoimaan etsimällä alustavassa analyysissä vain selkeitä yhteyksiä sekä tekemällä lisähaastattelu.

Tutkimusmenetelmän reliabiliteetilla arvioidaan, onko mittaustulos saatavissa toistuvasti. Tutkimusmenetelmän reliabiliteettia voidaan edistää haastattelussa kysymällä samaa asiaa monella eri tavalla. Tutkimus on luotettava, jos se on järjestelmällinen ja tulkinta voidaan nähdä luotettavana. Luotettavuutta lisää myös objektiivisuus verrattuna subjektiivisuuteen, eli muut käsittävät päämäärät samoin kuin tekijä. Päätelmät ja niiden syyt pyrittiin avaamaan raportissa. Lisäksi reliabiliteettia voidaan arvioida jatkuvuuden avulla. Haastattelussa jatkuvuudelle on ongelma esimerkiksi, jos haastateltavalla on vaikeuksia ymmärtää kysymyksiä tai kysymykset eivät ole täsmällisiä. (Hiltunen, 2009; Ruusuvuori ym., 2010, s. 27)

Haastattelujen kysymysten reliabiliteettia ja objektiivisuutta pyrittiin parantamaan pyytämällä ennakkoon kommentteja muilta. Esimerkiksi ohjaajan, opinto-ohjaajan ja työn tilaajan kommenttien perusteella kolmen ensimmäisen haastattelun kysymyksiä muokattiin helpommin ymmärrettäviksi ja viestiin lisättiin esittelyt sekä hankkeesta että kestävän kehityksen koulutusohjelmasta (Hakkarainen, 2018, 2019; Koskinen, 2019). Haastattelukysymykset ja esittelyt sekä hankkeesta että kestävän kehityksen koulutusohjelmasta toimitettiin myös kolmelle ensimmäiselle haastateltavalle ennakkoon, millä pyrittiin edistämään kysymysten ymmärrettävyyttä ja näin reliabiliteettia. Haastattelun saatekirje löytyy liitteenä 1 ja ennakkotieto-dokumentti liitteenä 2. Samaa asiaa pyrittiin reliabiliteetin vuoksi kysymään haastattelussa useaan otteeseen, mutta asioita kysyttiin samalla tavalla, mikä ei kuitenkaan nostanut luotettavuutta toivotusti (Hiltunen, 2009). Myös osa psykologian teemoihin liittymättömistä kysymyksistä oli haastateltaville vaikeaselkoisia, mikä heikensi tutkimusmenetelmän luotettavuutta. Siirtovaikutuksen teoriaosuus päätettiin tämän vuoksi jättää työn ulkopuolelle, koska vastaukset eivät antaneet tarpeeksi tietoa aiheesta. Toisaalta joissain kysymyksissä taustalla oleva teoria saattoi ilmetä liian johdattelvana kysymyksenä, vaikka asiantuntijahaastatteluissa suoria väitteitä voi esittää (Alastalo & Åkerman 2010, s. 390).

Haastattelujen ääninauhoituksella pyrittiin nostamaan tulosten luotettavuutta (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka, 2006, luku 3.3.2.). Haastattelut toteutettiin Skype-äänilyhteydellä. Litterointi ja analysointi toteutettiin ääninauhotteiden avulla, joten ilman videota haastateltavien täydellisiä reaktioita ja kehonkieltä ei voitu analysoida. Seikka heikentää analyysin luotettavuutta. Yhdessä haastattelussa käytettiin videoyhteyttä koko haastattelun ajan, mutta kyseisestä haastattelusta tallennettiin vain ääni.

6 TULOKSET

Tuloksista nousi esiin kolme teemaa: muutos, profiloituminen ja itsetuntemus. Vastaukset kietoutuivat pitkälti näiden teemojen ympärille. Tulokset on jaoteltu tutkimuskysymyksittäin. Pääkysymykset yksi ja viisi on suunnattu kestävän kehityksen koulutusohjelmalle, joka on yksi Oiva-hankkeessa mukana olevista koulutusohjelmista. Tukikysymykset kaksi, kolme ja neljä keräävät yleistä tietoa loikkausosaamisesta, jotka antavat viitteitä myös kestävän kehityksen koulutusohjelmaan. Vastauksia oli kuitenkin vaikea saada kohdennettua koulutusohjelmaan, sillä vastaukset olivat pikemminkin geneeriseen koulutusohjelmaan suunnattuja. Yhtenevyyksiä pyrittiin selvittämään alustavissa haastatteluissa oman teeman avulla sekä kestävän kehityksen koulutusohjelmapäällikön haastattelussa. Vastausten yhteydessä eritellään, onko yhteyttä koulutusohjelmaan voitu tehdä.

Opinnäytetyön pääkysymys oli, mitä piirteitä kuuluu ympäristösuunnittelijan loikkausosaamiseen. Nämä tulokset on esitetty ensimmäisenä. Tätä kysymystä tukevia alakysymyksiä olivat seuraavat: mitä loikkausosaaminen tarkoittaa ja miten se syntyy, millaisista piirteistä on hyötyä generalistisilla aloilla sekä miten tunnistaa epätyypillisiä urapolkuja. Nämä tulokset esitetään pääkysymyksen jälkeen. Seuraavana esitetään työn toisen pääkysymyksen tulokset, eli vastauksia kysymykseen millä perusteilla ympäristösuunnittelijalle epätyypillisille uravalinnoille rekrytoidaan. Viimeisenä esitetään esiin nousseita teemoja, jotka eivät liity suoraan tutkimuskysymykseen, mutta osuvat kuitenkin kiinteästi opinnäytetyön teemoihin.

6.1 Mitä piirteitä kuuluu ympäristösuunnittelijan loikkausosaamiseen?

Alustavan analyysin perusteella loikkausosaamiseen liittyy erittäin kiinteästi aito kiinnostus ja uteliaisuus. Näihin piirteisiin yhdistetyt vastaukset olivat lähinnä yleisellä tasolla, ei suoraan koulutusohjelmaan liitettyjä. Muutos-teeman alla nostettiin eniten esille piirrettä uteliaisuus. Utelaisuuden jälkeen vastauksissa nousi esiin eniten aito kiinnostus, roolien muutokseen liittyvät teemat ja luova ajattelu. Vastauksissa korostettiin aidon kiinnostuksen merkitystä tiedonhankintaan, vaihtoehtojen etsimiseen, uuden löytämiseen ja omien henkilökohtaisten kiinnostuksen kohteiden seuraamiseen. Toisaalta toinen suoraan haastattelu näki tärkeänä myös halun haastaa itseään. Kiinnostuksen merkitystä kuvasi eräs haastateltava seuraavasti:

Täytyy olla aitoa kiinnostusta siihen, että tutkaillet mistä innostut, mitkä teemat kiinnostavat hirveästi, minkälaisia työnantajia tämän teeman ympärillä voisi olla ja minkälaisia työnkuvia ihmisillä siellä on.

Uravalmentaja (haastattelu 5.2.2019)

Toinen haastateltava kuvasi kiinnostuksen merkitystä seuraavasti:

Ja tavallaan se, että miten susta tulee just se ekspertti ja se spesialisti, niin kyllä siinä täytyy olla se intohimo sille asialle. Että se kiinnostaa niin paljon, että sä sitten myös otat selvää. Ammatinvalinnan urasuunnittelupsykologi (haastattelu 4.3.2019)

Aidon tai syvällisen kiinnostuksen merkitys nostettiin esille myös molemmissa lisähaastatteluissa. Sekä ammatinvalinnan urasuunnittelupsykologi että kestäväen kehityksen koulutusohjelmapäällikkö mainitsivat joko intohimon johonkin aiheeseen tai sitten oman kiinnostuksen merkityksen uusien urakontekstien löytämiselle. Ammatinvalinnan urasuunnittelupsykologi kuitenkin mainitsi myös kiinnostukseen liittyvän mahdollisen negatiivisen vaikutuksen. Oman kiinnostuksensa seuraaminen saattaa joskus johtaa vain tuttujen, luontaisten vahvuuksien seuraamiseen, joka puolestaan ei edistä uusien kiinnostuksen kohteiden löytämistä.

Koulutusohjelmapäällikkö tunnisti aidon kiinnostuksen merkityksen, mutta haastattelun yhteydessä ei maininnut uteliaisuuden merkitystä. Kiinnostuksen ja uteliaisuuden merkityksestä ei kysytty suoraan, vaan avoimen kysymyksen kautta. Suora yhteys koulutusohjelmaan voidaan tehdä tämän haastattelun perusteella kuitenkin vain aidon kiinnostuksen merkityksestä. Uteliaisuus nousi kuitenkin vahvasti esiin alustavassa analyysissä, joten sen merkityksestä koulutusohjelman sisällä voi hankkia vielä lisätietoa, koska suoraa kysymystä ei ole tehty.

6.2 Mitä loikkausosaaminen tarkoittaa ja miten se syntyy?

Loikkausosaamista käsiteltiin vastauksissa sekä yleisemmin työnhakijan että juuri valmistuneen näkökulmasta. Valmistuneen näkökulmasta loikkausosaaminen nähtiin syntyvän koulutukseen liittyvästä tietystä ajattelutavasta. Alustavassa analyysissä uravalmentaja ja toinen suorahakukonsultti kommentoivat, miten ei ole hedelmällistä olettaa koulutuksen ohjaavan joko uralle tai tietynlaiseen tulevaisuuteen. Yksi haastateltava kuvasi syytä seuraavasti:

Koulumaisuus tai selkeä polkumaisuus näissä opinnoissa ehkä vähän johtaa harhaan sitten siinä, että olisi valmis polku siellä työelämässäkin.

Uravalmentaja (haastattelu 5.2.2019)

Loikkausosaaminen syntyy siis ajattelutavasta, jossa ura pidetään avoimena tietystä koulutuksesta huolimatta. Lisähaastattelut tukivat tätä näkemystä. Koulutusohjelmapäällikkö korosti, miten laajaa alaa ei voi käsitellä kaikkineen koulutusohjelman puitteissa, vaan koulutusohjelma tarjoaa aiheesta perusteet, jonka pohjalta opiskelija voi lähteä profiloitumaan

kiinnostuksensa mukaan. Myös ammatinvalinnan urasuunnittelupsykologi kommentoi, miten koulutuksen on tarkoitus luoda vankka pohja oppimiselle, tiedonhankinnan taidot sekä korkea itseohjautuvuus, jotta erikoistumisen voi hankkia itse koulutuksen jälkeen. Jälkimmäinen vastaaja kommentoi myös, miten yleensä uraloikkaukset tulevat kyseeseen vasta siinä vaiheessa, kun aiemmat yritykset työllistyä eivät tuota tulosta. Aluksi voidaan yrittää työllistyä tyypillisiin vaihtoehtoihin ja näkökenttää laajennetaan vasta tarvittaessa. Vastaaja korosti myös, ettei valmistuvan tarvitse pelätä, ettei olisi valmis työelämää kohtaan, koska koulutus on luonut pohjan uuden oppimiselle. Lisäksi hän mainitsi, miten kaikesta opista voi olla yllättävää hyötyä työelämässä.

Uravalmentaja näki, että selkeän urapolun antavia koulutuksia on vähemmän kuin generalistisempia. Toisaalta molemmat suorahakukonsultit kommentoivat generalistisia työtehtäviä olevan tarjolla vähemmän kuin selkeän spesifejä työtehtäviä. Eräs vastaaja kommentoi seuraavasti selkeän urapolun merkitystä:

Asiakkaat tykkäävät melkein mieluummin valita niitä, jotka jo ovat toimineet toimialalla ja näyttäneet, että viihtyvät ja pärjäävät.

Suorahakukonsultti (haastattelu 12.2.2019)

Näin ollen jälkimmäinen näkemys synnytti ristiriidan koulutuksen monimuotoisuuden ja työelämän tarpeiden välille. Uravalmentaja näki sillaksi tähän kuiluun työnhakutaidot, eli oman osaamisen tunnistamisen, siitä viestimisen sekä työmarkkinoiden tarpeiden tunnistamisen. Myös kestävä kehityksen koulutusohjelmapäällikkö korosti työnhakutaitoja, eli oman osaamisen näkyväksi tekemistä ja sen myymistä. Oli generalististen ja spesifien ammattien suhde kummin päin vain, molempiin käy ratkaisuksi ehdotus työnhakutaidoista. Tämän perusteella loikkausosaaminen syntyy omien taitojen ja työelämän tarpeiden onnistuneesta yhdistämisestä.

Ammatinvalinnan urasuunnittelupsykologi korosti myös urataitojen ja urasuunnittelutaitojen tärkeyttä. Erityisesti tässä yhteydessä hän nosti esille alituisen valppauden merkityksen, miten myös hyvin vakaassa uratilanteessa tulisi jatkuvasti olla ns. ”uraskannaus” käytössä, eli eri vaihtoehtojen havainnointi. Tämä uraskannaus voidaankin nähdä yhtenä loikkausosaamisen kuvauksena, samoin kuin mainitut työnhakutaidot. Hän lisäsi urataitojen rinnalle myös uran ylläpitämisen taidot, kuten esimerkiksi työn rajauksen, sekä työelämän pelisääntöjen tuntemisen sekä sosiaaliset taidot. Yleisteemana loikkausosaaminen voidaan vastausten perusteella nähdä polkumaisuuden unohtamisena ja tuon tukemisena esimerkiksi työnhakutaidoilla.

6.3 Millaisista piirteistä on hyötyä generalistisilla aloilla?

Generalistisilla koulutusaloilla ei ole tarjolla selkeää ammattia kuten specialisilla aloilla, vaan vaihtoehtoja on useita (Willamo, 2005 teoksessa Tapio ym., 2007, s. 13). Edellisessä kysymyksessä esitettyjen työnhakutaitojen lisäksi generalistien työllistymisen edistämiseksi löydettiin joitain piirteitä tai taitoja. Vastauksissa nostettiin esiin sopiva ja muuttuva profiilin rajausta sekä muutokseen suhtautuminen.

Uraa tulisi alustavan analyysin vastausten perusteella rajata, koska rajausta välittää kiinnostusta ja ohjaa urapolkua. Toisaalta uraa ei saisi rajata liikaa, koska se voi viedä mahdollisuuksia. Toisaalta taas liian väljä rajausta voi herättää kysymyksen fokuksen puuttumisesta. Kahdessa alustavan analyysin haastattelussa nostettiin esiin muutoksen mahdollisuus. Uravalmentaja korosti, miten muutos ja sen seuraukset tulee hyväksyä. Suorahakukonsultti kommentoi, miten rajauksesta huolimatta suuntaa voi muuttaa myöhemmin. Hän kommentoi tilannetta seuraavasti:

Mutta kun ei sen tarvitse olla niin koko loppuelämää, vaan jos käy kiinnostavia keskusteluja, lukee asioita, kuulee ja verkostoituu niin yhtäkkiä saattaakin olla, että se tuo ihan uuden polun työelämään ja voi menestyä ihan hyvin siinä uudessa.

Suorahakukonsultti (haastattelu 6.2.2019)

Uran rajauksen tulisi siis olla riittävän väljä ja muutettavissa myöhemmin. Uravalmentaja korosti, miten esimerkiksi uravalmennusistunnoissa herättämällä kiinnostusta laajemmalle voidaan mahdollistaa uusien urakontekstien löytäminen. Tältä pohjalta kiinnostusten tiedostaminen ja laajentaminen voivat auttaa uran rajauksen muokkaamisessa. Toisaalta toinen suorahakukonsultti kommentoi, että laaja kiinnostus herättää epäilyksen fokuksen puuttumisesta. Toisaalta hän kuitenkin näki, että jos laajan kiinnostuksen joukon yhdistää uteliaisuuteen, voi se edesauttaa menestymistä.

Rajauksessa tulisi huomioida kuitenkin ensimmäisen päätutkimuskysymyksen yhteydessä mainittu vaara vain tutuille kiinnostuksen kohteille ajautumisesta. Kiinnostuksen kohteiden tulisi siis välillä myös muuttua, jotta saa uusia virikkeitä. Tämä tietää muutoksia myös uraprofiilin rajaukseen, jos se perustuu kiinnostuksen kohteisiin. Lisähaastattelussa ammatinvalinnan urasuunnittelupsykologi kommentoi, miten uran profiloimisessa tulee muistaa tilannekohtaisuus ja kulloisetkin tarpeet. Ydinosaamista kannattaa ajoittain korostaa, mutta vielä tärkeämmäksi uusien urakontekstien löytämisessä hän näki osaamisalueet, jotka eivät ole ydinosaamista, mutta voisivat rikastaa uraprofiilia. Generalistisilla aloilla tulisi siis sekä alustavan analyysin että lisähaastattelun perusteella pystyä rajaamaan profiiliaan sopivasti, mutta kuitenkin avoimesti muutos mahdollistaen.

Profiilin muutokseen voi kuitenkin olla vaikea suhtautua neutraalisti tai positiivisesti. Uravalmentajan vastaus roolien muutoksesta kuvasti, kuinka profiilin muutos voi aiheuttaa tuskastumisen tunteita. Ihminen voi esimerkiksi pohtia tekeekö koulutusta vastaavaa työtä, ahdistua miten valitseminen voi jättää jotain uralta pois tai kokea epäonnistuneensa. Vastaajan ratkaisu mainittuihin ongelmiin oli profiilin muutoksen ja sen seurauksien hyväksyminen. Lisäksi kaksi vastaajaa kommentoi, miten uramuutoksissa identiteetin muutos voi olla ongelmallista. Yleneminen voi tuottaa henkistä painetta, samoin kun uramuutoksessa kokemattomammalta apua kysyminen saattaa tuntua ylitsepääsemättömältä. Yksi suorahakukonsultti ja uravalmentaja nostivat esiin myös epävarmuuden sietokyvyn, jota vaaditaan uuteen heittäytymisessä ja muiden ratkaisuista poikkeavien ratkaisujen tekemisessä. Generalistisilla aloilla hyödyttää siis myös tekijät, jotka auttavat uraprofiilin muutokseen hyväksymisessä.

Lisähaastattelussa ammatinvalinnan urasuunnittelupsykologin kanssa nousi myös esiin, miten ihminen rakentaa identiteettiään jatkuvasti ja tähän saadaan aineksia myös ulkoapäin. Yksilön oma identiteetin rakennus nousi esiin myös uravalmentajan kommentissa. Uravalmennus on yksilön oma prosessi, joka etenee yksilölle tärkeään suuntaan prosessimaisesti. Vaikka ammatinvalinnan urasuunnittelupsykologin mielestä identiteetin rakennusaineita saadaan myös ulkoapäin, uravalmentaja näki, että ulkoa ei suoraan pysty ohjaamaan asiakasta tiettyyn suuntaan. Yksilö siis prosessoi ulkoiset ärsykkeet omalla tavallaan. Identiteetin jatkuva muutos kuitenkin tukee ajatusta muutoksen hyväksymisen välttämättömyydestä, haasteellisuudesta huolimatta.

Samassa haastattelussa vastaaja korosti myös, miten muutos on hänen työssään varsin keskeinen osa. Uraohjaus on hänen mukaansa tulevaisuus-työtä ja asiakkaat ovat erilaisissa muutostilanteissa. Koska kyseessä on tulevaisuuden visiointia, hänen mukaansa toivo on onnistumisen kannalta olennaisessa roolissa. Jos toivoa visiointiin ei ole, urasuunnittelu ei välttämättä ole oikea-aikaista. Hän myös linkitti teoriassa käytetyt luovuuden, toivon ja resilienssin toisiinsa. Toivon hän näki edistävän resilienssiä. Se on hänen mukaansa perushyvä ominaisuus, joka nostaa ylös pettymyksen jälkeen. Resilienssi taas edistää hänen mukaansa luovuutta, joka auttaa uusien vaihtoehtojen löytämisessä. Yhdessä nämä piirteet muodostavat ketjun, joka tukee hyvin uusia urakonteksteja etsivää.

Alustavassa analyysissä kaikissa kolmessa haastattelussa nähtiin resilienssin tai sinnikkyuden yhteys uusien urakontekstien löytämiseen. Samoin kaikissa kolmessa alustavan analyysin haastattelussa nähtiin myös yhteys luovuuteen. Kahdessa haastattelussa nähtiin myös toivon merkitys uusien vaihtoehtojen löytämiselle. Toisaalta yksi suorahakukonsultti ei nähnyt toivoa merkittävänä tekijänä uusien urakontekstien löytämiselle, vaan ennemminkin passiivisena odottamisena, joka ei edistä vaihtoehtojen löytämistä.

Ehkä toiveikkuus omassa päässä kuulostaa väärälle sanalle, että sitten mennään enemmän siihen 'toivotaan, että kaikki menee hyvin' -osastolle.

Suorahakukonsultti (haastattelu 12.2.2019)

Lisäksi ammatinvalinnan urasuunnittelupsykologi mainitsi tärkeiksi tekijöiksi joustavuuden ja urataidot. Myös uravalmentajan ja toisen suorahakukonsultin haastatteluissa nostettiin esille joustavuus. Joustavaan ajatteluun liitettiin alustavassa analyysissä epäkaavamaisuus esimerkiksi suhtautumisessa koulutuksen polkuun, joustavuus informaation vastaanotossa ja joustavuus omissa tavoissa tehdä asioita. Toinen vastaaja liitti joustavuuden myös luovuuteen ja laatikon ulkopuolelta ajatteluun. Toisaalta myös kolmas vastaaja, toinen suorahakukonsultti, näki joustavuuden yhteyden loikkausosaamiseen, mutta sinnikkyuden kautta.

Loikkausosaamista hyödyttävät siis piirteet, jotka tukevat muutosta tai muutoksessa. Lisäksi taito rajata profiilinsa tilanne ja koko kokonaisuus huomioiden hyödyttää työnhakutaitojen ohella. Selkeästi hyödyttäviksi piirteiksi löydettiin toivo, luovuus, resilienssi ja joustavuus.

6.4 Miten tunnistaa epätyypillisiä urapolkuja?

Uravalmentaja ja toinen suorahakukonsultti kommentoivat, että omien ajatus- ja käytösmalliensa tunteminen on tärkeää työelämässä. Suorahakukonsultin mukaan se on tärkein työelämässä onnistumista määrittävä seikka, sillä se auttaa tunnistamaan ja kehittämään ajattelumallejaan sekä tunnistamaan ja kehittämään vahvuuksiaan ja toisaalta myös pyytämään tukea tarvittaessa. Ammatinvalinnan urasuunnittelupsykologin haastattelu tuki väitettä. Omien ajatus- ja käytösmallien tunteminen on hänen mukaansa ammatinvalinnan ohjauksen ydinasioita.

Jotenkin näen uraohjauksen tilanteena, jossa tiivistyy aikaisempi, kaikki tavat olla ja ajatella, reagoida ja nykyinen tilanne.

Ammatinvalinnan urasuunnittelupsykologi (haastattelu 4.3.2019)

Viimeksi mainittu haastateltava mainitsi esimerkkinä ajatus- ja käytösmalleista ajatustenvääritykset ja defenssit, joista kannattaa pyrkiä olemaan tietoinen. Esimerkkinä defenssistä hän mainitsi pölyallergikon, joka haluaa työskennellä ehdottomasti verhoilijana. Defenssien tunnistamisessa on hänen mukaansa tärkeää etenkin toisen ihmisen tuoma peili, joka voi auttaa tunnistamaan tilanteen. Lisäksi uusiin tilanteisiin ja toimintatapoihin heittäytyminen voi auttaa saamaan uusia oivalluksia itsestään. Uusien urakontekstien tunnistamisessa on siis lähtökohtana omien ajatus- ja käytösmallien tunteminen.

Tiedostamista vaatii myös oma osaaminen. Lisähaastattelussa ammatinvalinnan urasuunnittelupsykologi nosti esiin, miten oman osaamisen

arvioinnissa opiskelu ja itseopiskelu tuovat tarttumapintaa ja näkökulmia, jotka auttavat osaamisen arvioinnissa. Toisaalta myös tässä hän näki muiden ihmisten tuoman peilin tärkeäksi. Muiden mielipiteet auttavat syventämään itsetuntemusta ja niitä refleктоimalla voi päästä urasuunnittelussa eteenpäin. Urapolkujen tunnistamisessa tulee siis tunnistaa oma osaamisensa ja hyödyntää muiden ihmisten mielipiteitä itsereflektiassa. Koulutusohjelmapäällikkö nosti haastattelussa esiin, miten koulutusohjelmassa pyritään auttamaan uusien ammattien löytymistä antamalla opiskelijalle välineitä reflektointiin. Opiskelijan kanssa voidaan esimerkiksi pohtia mistä osaaminen koostuu.

Edellisen kysymyksen yhteydessä esitettiin, miten luovuus, resilienssi ja toivo nähtiin olevan sidoksissa toisiinsa. Myös alustavassa analyysissä kaikki kolme haastateltavaa tunnistivat luovuuden merkityksen uusien urakontekstien löytämiselle. Luovuudesta työkaluna uusien urakontekstien löytämisessä kuultiin lisää ammatinvalinnan urasuunnittelupsykologin haastattelussa. Hän liitti luovuuteen käsitteen ”Regressio egon palveluksessa”. Kyseessä on haastattelun perusteella luovaa ja rentoa visiointia, ei kovin vakavaan pohdiskeluun heittäytymistä, tietynlaista leikkiä, jossa energia ei ole liian sidottua. Päätös sitoo energian, eli päätöksen jälkeen keskitytään tavoitteen toteuttamiseen. Hän kuitenkin korosti, samoin uravalmentaja, että valinta uran suhteen tulee tehdä. Ammatinvalinnan urasuunnittelupsykologin mielestä päätöksistä huolimatta voi kuitenkin tehdä erilaisia suunnitelmia ja niitä voi muuttaa. Valitsemista helpottaa, jos ennen varsinaista päätöstä voi kokeilla.

6.5 Millä perusteilla ympäristösuunnittelijalle epätyypillisille uravalinnoille rekrytoidaan?

Vastausten perusteella ei pystytä tekemään suoraa linjaa ympäristösuunnittelijalle epätyypillisiin tehtäviin ja niiden rekrytointeihin. Vastauksista voidaan kuitenkin nähdä joitain teemoja, jotka liittyvät generalististen alojen rekrytointeihin. Lisäksi saatiin joitain kommentteja, jotka kohdistettiin suoraan kestävän kehityksen koulutusohjelmaan.

Haastatellut suorahakukonsultit mainitsivat rekrytoinnin perusteiksi selkeän polun koulutuksen, työhistorian ja osaamisen suhteen. Toinen heistä lisäsi perusteiksi vielä, miten kohtaamisen mahdollisen työnantajan kanssa hyödyntää ja miten nopeasti pääsee selville heidän tarpeistaan ja toiminnastaan. Toinen suorahakukonsultti sekä uravalmentaja kommentoivat, miten alanvaihto ei ole helppoa toteuttaa. Uravalmentaja kommentoi, että alanvaihdosta helpottaa, jos joko toimiala tai tehtävätyyppi pysyy samana. Muutoin alanvaihto onnistuu vain harvoin. Suorahakukonsultti taas mainitsi, miten kiinnostus hakeutua uudelle alalle ei riitä, vaan itse alan osaaminen on kriittistä. Suorahakukonsultit kommentoivat myös, että moniosaajarooleja ovat esimerkiksi konsultin työtehtävät. Toinen heistä lisäsi, että manageriroolit ovat myös moniosaajille sopivia ja että näissä rooleissa

toiveet liittyvät enemmän siihen, miten työtä tekee ja millainen ihminen on persoonaltaan.

Kysyttäessä vinkkejä kestäväen kehityksen koulutusohjelmalle työllistymisen edistämiseksi, yksi suorahakukonsultti korosti erityisesti verkostoitumisen merkitystä useiden eri tahojen kanssa. Toinen suorahakukonsultti taas kommentoi tärkeäksi koulutusohjelman integrointia alueellisiin yrityksiin ja alumnitoimintaa. Koulutusohjelmapäällikön haastattelussa nähtiin, että lähialueen viestintään on erityisesti panostettu ja koulutukseen tuodaan teemoja, joille on asiakkailta kysyntää. Uravalmentaja näki myös yritysyhteistyön ja näin saatujen konkreettisten esimerkkien merkityksen eri vaihtoehtojen löytymiselle. Hän kuitenkin lisäsi, miten tutkinnon vakiintuminen työmarkkinoille ja työnantajien tietoisuuteen vie paljon aikaa. Lisäksi hän näki, että lainsäädännön työntövoima kestäväen kehityksen tarpeiden näkemiseksi edistäisi kestäväen kehityksen koulutusohjelmasta työllistymistä. Myös koulutusohjelmapäällikön haastattelussa nostettiin esiin seikka, että koulutusohjelmasta työllistytään aloille, joissa vastuullisuuden sanoma on jo pitkällä. Koulutusohjelmapäällikkö esitti myös toiveen, että vuoden 2018 ilmastoherääminen kasvaisi vuonna 2019 ilmastotekojen vuodeksi.

Haastateltu uravalmentaja näki kuitenkin, että uusien vaihtoehtojen löytämistä voi edistää vertaistuen apu oman osaamisen tunnistamisessa ja sanoittamisessa. Lisäksi opintojen ulkopuolisten aktiviteettien tuomaa oppia ja selkeän koulun polkumaisuuden unohtamista tulisi hänen mukaansa korostaa enemmän opintojen yhteydessä. Myös koulutusohjelmapäällikön haastattelussa nähtiin, miten osaaminen voi tulla muualta kuin suoraan opinnoista. Toisaalta hän myös lisäsi haastattelussa, miten opintosuoritteita voi koulutusohjelmassa hankkia jo nyt myös muualta kuin vain kestäväen kehityksen koulutusohjelman sisältä, esimerkiksi Hämeen ammattikorkeakoulun valikoimasta tai sitten aivan toisesta korkeakoulusta Suomesta tai ulkomailta. Tässä lähtökohtana on kuitenkin opiskelijalta lähtevä tarve tietyille specialiteetille. Lisäksi koulutusohjelmapäällikkö korosti opiskelijoiden työllistymisessä harjoitteluiden ja opinnäytetyön merkitystä. Harjoittelut ja opinnäytetyö tulisi tehdä aloille, jossa on jo koulutusohjelmaan liittyvää toimintaa ja joka myös kiinnostaa koulutusohjelman sektorilla.

6.6 Tutkimusaineiston anti kestäväen kehityksen koulutusohjelmasta tutkimuskysymysten ulkopuolelta

Uravalmentaja kommentoi haastattelussa mielenkiintoisesti kestäväen kehityksen koulutusohjelman mahdollisten sisäisten näkemysten vaikutusta opiskelijoiden työllistymiseen. Oiva-hankkeen yhteydessä toteutetussa kyselyssä tiedusteltiin vastaajien opintojen aikaisesta työllistymisestä. Kysymys oli: "Olitko ympäristösuunnittelijan (AMK) opintojen aikana töissä (ei tarkoita opintoihin kuuluvia työharjoitteluita)?" Vastausvaihtoehtoja olivat "En", "Kyllä, ympäristöalaa liittyvissä tehtävissä" ja "Kyllä, työtehtävissä, jotka eivät juurikaan liittyneet ympäristösuunnittelijan

osaamisalaan”. Vastausvaihtoehtojen perusteella koulutusohjelma näkee ympäristösuunnittelijan osaamisalan kuuluvan ympäristöalaan. Työtehtäviin annettiin laajemmin vastausvaihtoehtoja, mutta toimialaan ei. Koulutusohjelma antaa näin jo rakenteissaan selkeän rajauksen työllistymisaloista. Rajaus ympäristöala ei kuitenkaan ole ongelmaton, koska ”ympäristöala”-nimistä luokitusta ei ole Tilastokeskuksen toimialaluokituksessa, kuten uravalmentaja haastattelussa mainitsi kommentoidessaan edellä esitettyä kysymystä (Tilastokeskus, 2008). Ongelmallista saattaa olla hänen mukaansa vaikeutunut keskustelu työmarkkinoiden kanssa, sillä käsitys ympäristöalasta voi vaihdella ja osaamista ei näin ehkä osata poimia muille toimialoille sopivana. Hän ehdotti vaihtoehtoiseksi viestintätavaksi esimerkiksi ”ympäristö ja kestävä kehityksen osaajien kouluttamista x ja y toimialoille” sen sijaan, että markkinoidaan ympäristöalan osaajia.

Teemaa käsiteltiin koulutusohjelmapäällikön haastattelussa. Ympäristöala-termillä on rajattu kestävä kehitys ja vastuullisuuden kenttää, joka on muutoin erittäin laaja. Termin rajauksen hankaluus kuitenkin myönnettiin. Koulutus tarjoaa esimerkiksi viestinnän osaamista, mutta haastattelun perusteella esimerkiksi tiedottajan työ vaatii myös omaa selkeää paneutumista aiheeseen. Kuitenkin koulutusohjelma tarjoaa joitain geneerisempiä taitoja, jotka ovat suoraan sovellettavissa eri aloilla, kuten esimerkiksi projektiosaaminen. Yllä esitetty mahdollinen viestinnän epäselkeys nähtiin kuitenkin asiaksi, jonka voisi ottaa huomioon viestintäsuunnitelmassa. Koulutusohjelma on aloittanut työstämäänsä opiskelijan kanssa viestintäsuunnitelmaa keväällä 2019. Viestintäsuunnitelman teossa pohditaan siis mahdollisesti, miten koulutusohjelmasta ja sen osaamisesta tulisi viestiä ulospäin.

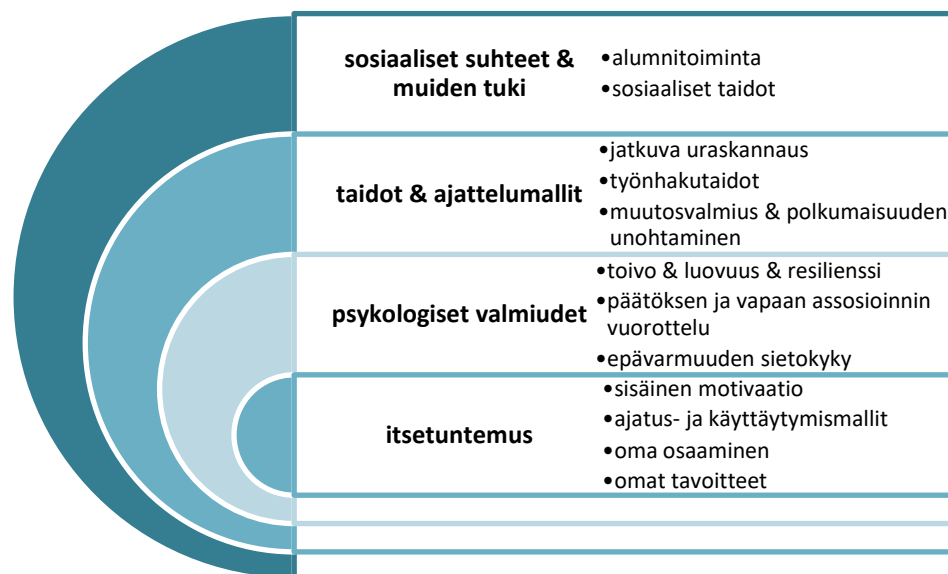
7 JOHTOPÄÄTÖKSET

Opinnäytetyön ensimmäinen pääkysymys oli, mitä piirteitä kuuluu ympäristösuunnittelijan loikkausosaamiseen. Tätä tukevia alakysymyksiä olivat seuraavat: mitä loikkausosaaminen tarkoittaa ja miten se syntyy, millaisista piirteistä on hyötyä generalistisilla aloilla sekä miten tunnistaa epätyypillisiä urapolkuja. Työn toinen pääkysymys oli, millä perusteilla ympäristösuunnittelijalle epätyypillisille uravalinnoille rekrytoidaan. Johtopäätökset esitetään edeltävässä järjestyksessä, aloittaen koosteesta.

Työn teoreettinen viitekehys tuki tuloksia monin osin. Opinnäytetyön tulosten perusteella loikkausosaajan profiili voidaan jakaa neljään osa-alueeseen:

- itsetuntemus
- taidot & ajattelumallit
- psykologiset valmiudet
- sosiaaliset suhteet & muiden tuki.

Loikkausosaajan tulee tuntea paitsi oma osaamisensa, myös ajatus- ja käyttäytymismallinsa. Lisäksi tulee panostaa omien tavoitteidensa tiedostamiseen ja sisäisen motivaation edistämiseen. Loikkausosaajan taitoihin kuuluu jatkuva uraskannaus, työnhakutaidot, muutosvalmius ja polkumaisuuden unohtaminen. Psykologisiin valmiuksiin puolestaan kuuluvat toivo, resilienssi, luovuus, epävarmuuden sietokyky sekä päätöksen ja vapaan assosioinnin vuorottelu. Loikkausosaaja osaa myös hyödyntää muiden tukea. Johtopäätökset käsitellään tutkimuskysymyksittäin ensimmäisestä alkaen. Loikkausosaajan profiili esitetään kuvassa 11.



Kuva 11. Loikkausosaajan profiili tiivistetysti.

7.1 Aito kiinnostus ja uteliaisuus

Tuloksissa nousi selkeästi esiin uteliaisuuden ja aidon kiinnostuksen merkitys uusien urakontekstien tunnistamiseen. Loikkausosaamiseen kuuluvat piirteet voidaan tiivistää tämän tutkimuksen perusteella aitoon kiinnostukseen ja uteliaisuuteen. Piirre uteliaisuus linkittyy työssä käytettyyn teoriaan sisäisen motivaation kautta. SuomiSanakirja.fi-sivistyssanakirjan (2019) mukaan uteliaisuus tarkoittaa tiedonhalua tai urkkimista. Ryanin ja Decin (2000, s. 76) mukaan sisäinen motivaatio on ihmisen luonnollista uteliaisuutta ja aktiivisuutta. Heidän (2000, s. 68, 70) mukaansa, osana itseohjautuvuusteoriaa, sisäinen motivaatio on taipumus etsiä uusia asioita ja haasteita, laajentaa ja harjoitella kyvykkyyttään sekä tutkia ja oppia. Yhden vastaajan kokemus, miten halu haastaa itseään on tärkeää uusien urakontekstien näkemiselle, on siis myös osa sisäisen motivaation käsitettä. Myös aito kiinnostus voidaan liittää sisäiseen motivaatioon.

Mielenkiintoista oli, miten kysyttäessä suoraan sisäisen ja ulkoisen motivaation merkityksestä, näitä ei arvotettu keskenään, vaan ne nähtiin tasa-veroisin toisiinsa nähden. Kuitenkin, heidän kertomansa piirteet voidaan liittää nimenomaan sisäiseen motivaatioon. Vastauksissa korostettiin aidon kiinnostuksen merkitystä tiedonhankintaan, vaihtoehtojen etsimiseen ja uuden löytämiseen, joka sekin liittyy yllä esitettyyn Ryanin ja Decin (2000, s. 70) määritelmään sisäisen motivaation taipumuksesta löytää ja etsiä uutta. Puurulan (2018b) toteuttamien alumnihaastattelujen mukaan kestävä kehityksen koulutusohjelmasta valmistuneet ovat tarvinneet työelämässä tiedonhankinnan osaamista ja seuraavaksi eniten kykyä oppia ja omaksua uutta. Molemmat näistä tukevat sisäisen motivaation piirteitä. Koulutusohjelman tulisi siis teoreettisen tiedon sijaan keskittyä etenkin näiden kahden edellä mainitun taidon kehittämiseen. Nämä taidot hyödyttävät paitsi työelämässä yleisesti, tutkimuksen mukaan myös uusien urakontekstien löytämisessä.

Monimuotoinen ura viittaa yksilön henkilökohtaisten arvojen ja tavoitteiden toteuttamiseen psykologisen menestyksen käsitteellä. Omien valintojen pohjalta voidaan tavoitella omaa henkilökohtaista täyttymystä. (Hall, 1976, s. 201 teoksessa Hall & Mirvis, 1996, s. 20) Sisäistä motivaatiota ja psykologista täyttymystä yhdistää henkilöstä itsestä kumpuava tarve tai motivaattori, joka voi olla esimerkiksi henkilön puhdas aito kiinnostus johonkin, muiden vaihtoehtojen ohella. Ammatinvalinnan urasuunnittelu-psykologi korosti intohimon merkitystä uraprofiilin rakentamisessa, joka tukee monimuotoisen uran ajatusta henkilökohtaisesta täyttymyksestä. Samoja teemoja käsitellään myös Maslow'n hierarkian korkeimmalla tasolla eli itsensä toteuttamisessa. Teorian mukaan ihminen pyrkii toteuttamaan itseään, kun muut alempitaisoiset tavoitteet ovat täyttyneet. (Maslow, 1954, s. 80, 84, 89–92)

Ammatinvalinnan urasuunnittelupsykologi mainitsi kiinnostukseen liittyvän mahdollisen negatiivisen vaikutuksen. Oman kiinnostuksen

seuraaminen saattaa johtaa vain tuttujen, luontaisten vahvuuksien seuraamiseen, joka puolestaan ei edistä uusien kiinnostuksen kohteiden löytämistä. Yhdistettynä uteliaisuuteen ja taipumukseen kyvykkyyden laajentamisesta ja uusien asioiden etsimisestä, ei synny vaaraa tutussa ja turvallisuudessa pitäytymisessä. Tärkeää onkin tässä erottaa kiinnostus ja sisäinen motivaatio toisistaan. Sisäinen motivaatio ei rajoitu vain tuttuihin, mielihyvää tuottaviin asioihin, vaan sisäinen motivaatio ajaa etsimään jotain uutta ja herättää uteliaisuuden.

AmmatINVALINNAN urasuunnittelupsykologi mainitsi myös, miten uraohjauksessa oikea-aikaisuus on otettava huomioon. Maslow'n (1954, s. 80–84) tarvehierarkian perusteella urapohdinnat eivät ole ajankohtaisia, jos hierarkian alemmilla tasoilla olevat tarpeet eivät ole täyttyneet. Siksi ennen urasuunnittelua tulisi keskittyä esimerkiksi kuuluvuuden tunteen ja arvostuksen tunteen saamiseen, jotta itsensä toteuttaminen myös uralla voi olla mahdollista. Tämä edistäisi myös monimuotoisen uran tavoitetta, jossa henkilö toteuttaa omia henkilökohtaisia tavoitteitaan. Ensimmäiseen tutkimuskysymykseen voidaan vastata, että ympäristösuunnittelijan loikkausosaamiseen kuuluu sisäinen motivaatio.

7.2 Polkumaisuuden unohtaminen

Loikkausosaaminen tarkoittaa vastausten perusteella polkumaisuuden unohtamista. Toinen suorahakukonsultti ja uravalmentaja kommentoivat, miten ei ole hedelmällistä olettaa koulutuksen ohjaavan tietynlaiseen tulevaisuuteen. Suorahakukonsultin mielestä koulu tulisi nähdä pikemminkin välineenä kohti tavoitetta, ei suorana väylänä tiettyyn tulevaisuuteen. Mahdolliseksi syyksi tällaiseen ajattelun harhaan uravalmentaja mainitsi koulun polkumaisuuden, joka voi johtaa käsitykseen myös työelämän selkeästä polkumaisuudesta. AmmatINVALINNAN urasuunnittelupsykologi tuki ajatusta kommentoimalla, että koulutus antaa pohjatiedot uralle, mutta varsinainen eksperttiys rakennetaan itse profiloitumalla ja oppimalla työelämässä. Myös uravalmentaja sekä koulutusohjelmapäällikkö korostivat, miten on vaarallista unohtaa opintojen ulkopuolisen elämän merkitys oppimiselle, taitojen hankkimiselle ja verkostoitumiselle opintojen varjolla.

Ajatusta tukee monimuotoisen uran mukana tuleva muutoksen mahdollisuuden hyväksyminen. Teoria korostaa perinteisen lineaarisen uran yhden urakaaren korvaamista useammalla urakaarella, joka käytännössä lisää muutosta lineaariseen versioon verrattuna (Hall, 1996, s. 8). Näin ollen myöskään koulutusta ei voida nähdä yhtenä selkeänä kaarena kohti uraa, vaan oppiminen jatkuu useissa eri kaarissa myös uran aikana. Muutoksen mahdollisuuden lisäksi vastauksissa näkyi tarve omien tavoitteiden tiedostamiseen. Myös tästä näkökulmasta löytyy yhteys monimuotoiseen uraan, joka pohjautuu omien tavoitteiden tiedostamiseen (Hall, 1976, s. 201 teoksessa Hall & Mirvis, 1996, s. 20). Omien tavoitteiden tiedostamisessa ja toteuttamisessa voivat olla hyödyksi oma-aloitteisuus ja motivoituneisuus. Itsehajautuvuusteorian mukaan ihmisellä on kolme psykologista tarvetta,

jotka lisäävät oma-aloitteisuutta ja motivoituneisuutta (self-motivation) (Martela, 2014; Ryan & Deci, 2000, s. 68). Oma-aloitteisuus liittyy myös monimuotoiseen uraan. Monimuotoisessa urassa korostetaan yksilön omaa vastuuta, eli myös oma-aloitteisuutta. Näin itseohjautuvuusteorian ja monimuotoisen uran välille voi löytää yhteyden. (Hall, 1976 teoksessa Hall & Mirvis, 1996, s. 20)

Uravalmentajan mukaan selkeitä spesifejä ammatteja on pienempi osa kuin generalistisempia. Toisaalta, molemmat suorahakukonsultit näkivät generalistisia positioita olevan tarjolla vähemmän kuin spesialistisia. Näin ollen syntyy ristiriita koulutuksen monimuotoisuuden ja työelämän tarpeiden välille. Kolme vastaaja näki sillaksi tähän kuiluun joko työnhakutaidot, urasuunnittelutaidot ja urataidot tai sitten osaamisen tunnistamisen ja siitä viestimisen. Yhteistä vastauksille on oman osaamisen tunnistaminen ja siitä viestiminen. Ammatinvalinnan urasuunnittelupsykologi liitti tärkeäksi taidoksi myös alituisen valppauden, eli uraskannauksen. Tilanteen jatkuva tarkkailu ja arviointi sopii yhteen monimuotoisen uran käsitykseen, jossa ihmisellä on taito jatkuvasti suunnata elämänsä uudelleen (Hall, 1976 teoksessa Hall, 1996, s. 6). Muutos on siis jatkuvasti läsnä. Monimuotoisessa urassa tuosta muutoksesta pystyy kaivamaan itselleen otollisia vaihtoehtoja, joissa kasvaa ja toteuttaa omia tavoitteitaan (Hall, 1976 teoksessa Hall, 1996, s. 6; Hall, 1976 teoksessa Hall & Mirvis, 1996, s. 20). Vastaten toiseen tutkimuskysymykseen, loikkausosaaminen on polkumaisuuden unohtamista. Se syntyy hyväksymällä muutoksen ja keskittymällä henkilökohtaisiin tavoitteisiinsa.

7.3 Muutosvalmius

Generalistisilla aloilla hyödyttävät piirteet, eli kolmannen tutkimuskysymyksen teemat, kietoutuvat muutoksen ympärille. Oma identiteetti tai uraprofiili tulisi nähdä muutoksen kautta. Vastausten perusteella omaa osaamista ja uraprofiilia ei saisi rajata liikaa eikä liian vähän. Uraprofiilin rajausta voidaan tulosten ja luvun 7.1 perusteella tehdä oman sisäsyntyisen motivaation asettamien tavoitteiden perusteella. Uusi urasopimus ja sisäinen motivaatio molemmat korostavat halua oppia, joten profiilin rakentamisessa voisi seurata omaa haluaan oppia (Hall, 1996, s. 5; Ryan & Deci, 2000, s. 70). Toisaalta voi seurata myös omia tavoitteitaan, joita monimuotoisen uran käsite korostaa (Hall, 1976, s. 201 teoksessa Hall & Mirvis, 1996, s. 20). Itseohjautuvuusteoriassa omaehtoisuus eli vapaa tahto on yksi kolmesta ihmisen psykologisesta tarpeesta, jotka lisäävät ihmisen mielenkerveyttä ja motivoituneisuutta. Vapaa tahto voi tuki suuntautua myös muualle kuin omien toiveiden toteuttamiseen. (Martela, 2014; Ryan & Deci, 2000, s. 68) Omaehtoisuus voidaan nähdä hyvänä lähtökohtana uratoiveiden määrittämiseen, sillä autonomia edistää sisäistä motivaatiota (Deci ym., 1981, s. 1).

Profiilin rajausta tulisi pystyä muuttamaan. Omia toiveitaankin tulisi tarkastella ajoittain uudelleen. Monimuotoinen ura tukee väitettä. Yhden

urakaaren korvaaminen useammalla urakaarella lisää muutosten mahdollisuutta (Hall, 1996, s. 8; Mirvis & Hall, 1996, s. 81). Muutoksen mahdollisuutta voi myös ylläpitää yhden vastauksen perusteella olemalla laaja-alaisemmin kiinnostunut asioista, vaikka olisikin selkeästi profiloitunut uralaan tiettyyn suuntaan. Näkemystä tukee Darcyn ja Traceyn (2003, s. 231) väittäminen, että laajaa kiinnostusten valikoimaa omaavat henkilöt pääsevät hyviin saavutuksiin ympäristöstä riippumatta. Monimuotoisuutta kuvastaa myös ammatinvalinnan urasuunnittelupsykologin näkemys, jonka mukaan omaa profiiliaan ei tarvitse jättää vain keihäänkärjen muodostavien ydinosaamisten varaan. Erityisesti uusia uravaihtoehtoja etsivän olisi hyvä tunnistaa kaikki osaaminen ja mitkä osa-alueet omaa profiilia voisivat rikastaa. Tässäkin tulisi kuitenkin muistaa muutos, eli tilannekohtaisuus ja vaihtelevat tarpeet. Uraprofiili tulisi muodostaa aina kulloisenkin tilanteen perusteella, avoimesti.

Muutos tai sen hyväksyminen ei kuitenkaan välttämättä ole yksinkertaista. Monimuotoinen uran ongelmakohtaksi kuvataan identiteetin muodostamista, kun teoria sekoittaa yksityisen ja julkisen identiteetin keskenään yhdeksi kokonaisvaltaiseksi yksilöksi (Hall & Mirvis, 1996, s. 23). Uravalmentajan mukaan uraprofiilin muutos voi aiheuttaa tuskastumisen tunteita. Ihminen voi esimerkiksi pohtia tekeekö koulutusta vastaavaa työtä, ahdistua miten valitseminen voi rajata jotain uralta pois tai kokea epäonnistuneensa suhteessa muihin. Vastaajan ratkaisu näihin ongelmiin oli profiilin muutoksen hyväksyminen. Tätä tukee ammatinvalinnan urasuunnittelupsykologin kommentti, jonka mukaan identiteetti rakentuu jatkuvasti ja tähän saadaan aineksia myös ulkopuolelta. Koska identiteetti muuttuu jatkuvasti, ei muutoksen kieltämisestä ole hyötyä.

Muutos ja sen seuraukset voivat tuskastuttaa, mutta samoin myös muutosten seuraukset identiteetille. Haastatteluissa ura- ja suora-urakonsultit kommentoivat, miten uramuutoksissa identiteetin muutos voi olla ongelmallista. Yleneminen voi tuottaa henkistä painetta, samoin kun uramuutoksessa kokemattomammalta apua kysyminen saattaa tuntua ylitse-pääsemättömältä. Monimuotoinen ura näkee, että yllä mainitussa esimerkissä ei edistetä kasvua parhaalla mahdollisella tavalla. Monimuotoisessa urassa nähdään muiden ihmisten rooli tärkeänä henkilökohtaisessa kasvussa. Kasvua edistää, jos suhde muihin on tasaveroinen, vastavuoroinen ja molemmat osapuolet ovat riippuvaisia toisistaan. (Jordan ym., 1991 ja Miller, 1986 teoksessa Fletcher, 1996, s. 114–115.) Kokemattomammalta oppiminen tulisi olla luontainen osa ja omasta kokeneemman roolistaan tulisi voida luopua, jotta voisi oppia uutta.

Joissain vastauksissa nostettiin myös esille epävarmuuden sietokyky. Muutostilanteiden herättämä epävarmuuden tunne voi laskea työhyvinvointia ja olla jopa eräs suurimmista työhyvinvointia laskevista tekijöistä (Aro, 2006, s. 64; Sutela & Lehto, 2014, s. 139–140). Toisaalta Julkisen (2008, s. 60) mukaan epävarmuuden kokemus saattaa kertoa pikemminkin odotetusta turvallisuuden tasosta kuin todellisesta turvallisuudesta.

Turvattomuuden kokemusta voi arvioida siis myös verrattuna omiin toiveisiin, millaista turvallisuutta kaipaa. Toisaalta epävarmuuden sietokykyä voidaan katsoa myös toivon teorian kautta. Toivon teoriassa enemmän toivoa omaavat kokevat enemmän henkistä energiaa ja reittejä tavoitteeseensa suhteessa vähemmän toivoa kokeviin, oli vastassa esteitä tai ei (Snyder, 1995, s. 357). Jos turvattomuuden kokemuksen näkee tässä yhteydessä esteenä, toivo antaisi enemmän henkistä energiaa tuon esteen ylittämiseen. Toivo muodostuu toimijuuden kokemuksesta ja kyvystä löytää vaihtoehtoisia reittejä tavoitteeseensa (Snyder, 1995, s. 355). Epävarmuuden voisi siis teorian mukaan ylittää paremmin motivaation ja kyvykkyyden kokemuksen yhdistelmällä.

Ammatinvalinnan urasuunnittelupsykologi näki toivon olennaisena osana työtään. Hän yhdisti toivoon luovuuden ja resilienssin. Piirteet vaikuttavat toisiinsa, toivo edistää resilienssiä ja resilienssi puolestaan luovuutta. Robinsonin (2011, s. 153) mukaan epävarmuuden sieto liittyy luovuuteen, sillä hän kirjoittaa, että jos ei ole varautunut olemaan väärässä, ei todennäköisesti tule koskaan päätyään mihinkään omintakeiseen. Vastaten kolmanteen tutkimuskysymykseen, generalistisilla aloilla hyödyttäviä piirteitä ovat muutosvalmius, epävarmuuden sietokyky, toivo, luovuus ja resilienssi.

7.4 Itsetuntemus

Neljänteen tutkimuskysymykseen, miten tunnistaa epätyypillisiä urapolkuja, liittyvät vastaukset näyttäytyvät itsetuntemuksen kautta. Kolme vastaajaa näki ajatus- ja käytösmallien tuntemisen erittäin tärkeänä työelämässä. Attribuutioteoria ja itseohjautuvuusteoria antavat työkaluja omien ajatusmallien ja tavoitteiden tunnistamiseen. Attribuutioteoriassa koettu tulkinta menneen tapahtuman syystä vaikuttaa tulevaisuuden toimiin. Ihmisen tekemä syyseuraus-tulkinta menneisyydessä vaikuttaa päätökseen, mitä tulevaisuudessa tietystä tilanteesta tekee. Syy voidaan nähdä henkilön sisäiseksi tai ulkopuoliseksi, kontrolloitavaksi tai ei-kontrolloitavaksi sekä epävakaaksi tai vakaaksi. (Weiner, 2010, s. 29) Suhteessa uusiin urakonteksteihin, attribuutioteorian avulla voidaan analysoida esimerkiksi kyvykkyyden kokemusta. Omaan henkilökohtaiseen kokemukseen omasta osaamisesta voi vaikuttaa moni subjektiivinen asia. Menneisyydessä menestyminen tietyn aiheen piirissä voidaan lukea joko omaksi ansioksi tai pikemminkin ympäristön vaikutukseksi. Ympäristön muuttuessa kokemus kyvykkyydestä voi myös muuttua. Toisaalta, osaamisen syy voidaan kokea joko kontrolloitavana tai kontrolloimattomana. Jos osaamisensa voi vaikuttaa, motivoi se myös panostamaan. Jos osaamisensa näkee pikemminkin kontrolloimattomana, esimerkiksi synnynnäisenä tai luontaisena, ei näkemys motivoi kehittämään osaamistaan.

Omia motivaattoreitaan ja ajatusmallejaan voi analysoida myös itseohjautuvuusteorian avulla. Itseohjautuvuusteoriassa esitettiin kolme eri psykologista tarvetta, jotka edistävät hyvinvointia. Yksi näistä oli kyvykkyys. Jos

muutos tietää kyvykkyyden kokemuksen menetystä, voi se itseohjautuvuusteorian mukaan laskea hyvinvoinnin kokemusta. (Martela, 2014; Ryan & Deci, 2000, s. 68) Kyvykkyyttä voi katsoa myös monimuotoisen uran teorian kautta. Monimuotoisessa urassa kyvykäs minäkuva nousee esiin psykologisessa menestyksessä, jossa osallistuminen arvostamansa tavoitteen saavuttamiseen auttaa parantamaan itsetuntoa ja luomaan kyvykkään minäkuvan (Hall, 1971 ja Hall, 1976 teoksessa Hall & Mirvis, 1996, s. 26). Kysymys kuuluukin, pyrkiikö ihminen välttämään muutosta ylläpitääkseen kokemuksensa omasta kyvykkyydestään? Ammatinvalinnan urasuunnittelupsykologin mukaan on mahdollista, että kyvykkyyden tarve rajoittaa valintoja. Siitä onko tämä yleistä tai merkittävää, ei kuitenkaan ole tietoa tämän tutkimuksen pohjalta. Toisaalta, jos henkilön kyvyt liittyvät kiinteästi muutosmyönteisyyteen, tarve kyvykkyyteen voisi pikemminkin lisätä muutoksen mahdollisuutta.

Miten sitten luoda realistinen näkemys omasta kyvykkyydestään? Etenkin, jos haluaa loikata hieman epätyypilliselle uralle taustaansa nähden. Ammatinvalinnan urasuunnittelupsykologin mukaan liian kriittisyyden vallitessa muiden palaute voi olla varsin tervetullut apu. Kuitenkin, muiden palautteen ei tarvitse olla ratkaisevaa kyvykkyyden arvioinnissa. Hänen mukaansa esimerkiksi opiskelu ja itseopiskelu voivat tuoda tärkeää tarttumapintaa ja uutta näkökulmaa oman osaamisensa arviointiin. Muiden palaute ja mielipiteet syventävät kuitenkin itsetuntemusta. Eri mielipiteiden reflektointi auttaa oman osaamisensa tunnistamisessa. Myös koulutusohjelmapäällikön haastattelu nosti esiin osaamisen reflektoinnin, johon koulutusohjelmassa pyritään antamaan eväitä. Monimuotoinen ura nojaa samoin muiden ihmisten apuun oman itsensä löytämisessä. Huolehtiva suhde on Hallin (1996, s. 7) mukaan jopa koulutusta ja työssäoppimista parempi tapa löytää tai luoda uusia osia henkilökohtaiseen identiteettiinsä. Huolehtiva suhde edistää avoimuutta ja luottamusta ja luo tilaa haavoittuvuudelle ja kokeiluille. Lisäksi uravalmentaja nosti esiin tukiryhmien merkityksen. Muut voivat osata sanoittaa osaamista paremmin kuin itse ja lisäksi eri taustoista tulevat voivat nähdä uusia käyttökohteita osaamiselle. Monimuotoinen ura korostaa myös tukiryhmien merkitystä. Hodgetts ja Hodgetts (1996, s. 299, 313) kertovat, että samassa tilanteessa olevat ihmiset voivat auttaa itsereflektoinnissa ja edistää sekä henkilökohtaista kasvua että urakehitystä.

Avoimuus ja kokeilut nousivat esille myös ammatinvalinnan urasuunnittelupsykologin haastattelussa. Hän esitti yhdeksi keinoksi löytää uusia uravaihtoehtoja tilan, jota kutsutaan ”Regressioksi egon palveluksessa”. Sitä kuvaa haastateltavan mukaan turvallisuus sekä rauhallinen ja pakoton tilanne. Tila on hänen mukaansa rentoa ja luovaa visiointia, jolloin energiaa ei ole vielä sidottu päätökseen ja sen toteuttamiseen. Mulari (2013, s. 139) näkee ”Regression minän palveluksessa” luovuuden ja ilon lähtökohtana. Turvallisuus voisi syntyä myös edellä kuvattujen huolehtivien ihmissuhteiden kautta, joka mainittiin koulutusta tärkeämmäksi henkilökohtaisen identiteetin rakentajaksi (Hall, 1996, s. 7). Näin ollen koulutuksessa tulisi

panostaa erityisesti sosiaalisten taitojen kehittämiseen. Toisaalta, sisäistä motivaatiota kuvataan esimerkiksi uusien asioiden etsimisenä, tutkimisena ja oppimisena (Ryanin & Deci, 2000, s. 70). Kuvattu luova visiointi voitaisiin nähdä myös näin sisäisen motivaation osana, luovana uusien vaihtoehtojen tutkiskeluna. Tärkeintä kuvauksessa on energian pakottomuus, hetki, jossa päätöstä ei ole tehty ja kaikki ratkaisut ovat mahdollisia.

Tämä on osin ristiriidassa kahdessa haastattelussa esiintyneessä näkemyksessä, että valinta uran suhteen tulee tehdä, eli tulee myös siirtyä käytäntöön. Toisaalta uusien urien löytämisessä olennaista voikin olla juuri näiden kahden vaiheen välillä tasapainottelu. Miten vakaasti tehdystä päätöksestä ja tavoitteesta pystyy mahdollisimman sujuvasti siirtymään paineetomaan uusien vaihtoehtojen ideointiin ja toteuttamaan saman jälleen uudelleen? Sisäisen motivaation kuvaus taipumuksesta etsiä uusia asioita ja haasteita, uusien kykyjen harjoittelusta ja oppimisesta voisi olla vastaus myös tähän kysymykseen (Ryan & Deci, 2000, s. 70). Jos sisäinen motivaatio yhdistetään monimuotoisen uran näkemykseen useammasta urakaaresta, saadaan tulokseksi muutoksen täyteinen, mutta uutta löytävä, moniulotteinen urakaari (Hall, 1996, s. 8). Paineettomuuden vaatimus on kuitenkin vaikea toteuttaa ympäristössä, jossa paineita voi saada paitsi itseltään myös ympäristöstä ja yhteiskunnalta. Tässä tulisi huomioida ammatinvalinnan urasuunnittelupsykologin kommentti oikea-aikaisuudesta. Monimuotoisen uran teoriaa soveltaen muut eivät pysty arvioimaan tilanteen oikea-aikaisuutta, koska vastuu on itsellä (Hall, 1976, s. 201 teoksessa Hall & Mirvis, 1996, s. 20).

Neljänteen tutkimuskysymykseen vastaus on, että epätyypillisiä urapolkuja voi tunnistaa tiedostamalla omat ajatus- ja käyttäytymismallinsa, kehittämällä itsetuntemustaan muiden mielipiteitä refleктоimalla sekä vuorottelemalla tasaisesti rentoa ja luovaa visiointia päätösten teon kanssa.

7.5 Uramuutokset ja rekrytointi

Viidennen tutkimuskysymykseen vastaus on, että ympäristösuunnittelijalle epätyypillisille uravalinnoille rekrytoidaan urapolun johdonmukaisuuden perusteella. Toisen suorahakukonsultin sekä uravalmentajan mukaan alanvaihto on erityisen vaikeaa, jos vaihtaa samaan aikaan sekä tehtävää että toimialaa. Monimuotoinen ura näkee, että sivusuuntainen eteneminen korostuu ja tuo mukanaan uusia yhteyksiä ja kontakteja (Mirvis & Hall, 1996, s. 81; Miller, 1991 teoksessa Hall & Mirvis, 1996, s. 35). Riivarin (2009, s. 10) mukaan Schein (1978) kuvaa horisontaalista urakehitystä uusiksi tehtäviksi tai toimintoalueiksi. Monimuotoisen uran teoria tukee siis haastatteluiden väitettä, että joko työtehtävä tai ala säilyy uramuutoksessa entisellään. Lisäksi vastauksissa erottui tarve selkeälle polulle, josta kiinnostus ja osaaminen ilmenevät selkeästi. Uravaihdoksissa tämä selkeys katkaistaan. Tarve selkeyteen ei sovi yhteen monimuotoisen uran ajatukseen henkilökohtaisista muuttuvista tarpeista. Lisäksi yksi suorahakukonsultti korosti, miten pelkkä kiinnostus ei riitä vakuuttamaan

uravaihdoksesta rekrytoinnissa. Kiinnostuksen olisi tullut realisoitua joksikin selkeäksi todisteeksi kiinnostuksesta. Sisäisen motivaation määrittelyn mukaan kiinnostuksen tulisi näkyä tutkimisena, oppimisena, kykyjen laajentamisena ja haasteiden etsimisena (Ryan & Deci, 2000, s. 70). Tuosta kykyjen laajentamisesta tulisi siis olla selkeä todiste.

Vastaajien mukaan ongelmia alan vaihdossa tuovat identiteetin muutokset. Alemmalta tasolta aloittaminen voi olla epähoukuttelevaa tai kokemattomammalta oppiminen ylitsepääsemättömän vaikeaa. Ongelmaa voidaan katsoa muutokseen sopeutumisen kannalta. Jos muutos toteutetaan omaehtoisesti, tuetaan itseohjautuvuusteorian yhtä ulottuvuutta ja näin psyykkistä hyvinvointia (Martela, 2014; Ryan & Deci, 2000, s. 68). Jos muutos syntyy pakon edessä, voi se olla vaikeampi toteuttaa (Deci ym., 1981, s. 1). Näin ei myöskään pääse hyödyntämään tilaa ”Regressiota egon palveluksessa”, koska tilannetta ohjaa pakko. Omaehtoisuuden säilyttäminen muutostilanteessa olisi hyödyllistä, tulisiko siis pystyä ennustamaan muutoksia uraskannauksen avulla, jotta niihin voi varautua? Vai tulisiko pikemminkin omata resilienssiä, jotta mahdollisten vaikeuksien jälkeen pystyy sopeutumaan mahdollisimman pian uuteen tilanteeseen?

Toisaalta uramuutoksen identiteettiongelmaa voi arvioida myös attribuutioteorian avulla. Jos uravaihdoksessa on vaikeaa aloittaa alemmalta tasolta kuin mihin edellisessä uralla on kivunnut, tai kokemattomammilta avun kysyminen tuntuu vaikealta, voi attribuutioteorian avulla analysoida omia oletuksiaan ja tavoitteitaan. Miksi oletan, että minun tulisi täydellisen uravaihdoksen jälkeen työskennellä korkeammalla tasolla? Mitä kertoo minusta tai ajattelustani, etten pysty oppimaan kokemattomammalta kollegalta? Mitä tuolloin oletan itsestäni tai kollegastani? Lisäksi, monimuotoisen uran mukaan sosiaalinen pääoma tulee korostumaan muiden resurssien vähentyessä, eli esimerkiksi toiminnan tehostamisen seurauksena (Hall, 1996, s. 3). Mahdollisuus oppia muilta on siis paitsi oman kykypääoman kerryttämistä myös sosiaalisesta pääomasta huolehtimista.

Koulutusohjelmapäällikön haastattelussa kävi ilmi, miten osa koulutuksesta sisältää selkeästi usealla toimialoilla hyödynnettävää osaamista, kuten esimerkiksi projektiosaamista. Koulutusohjelman alumni mielestä teoreettinen osaaminen ei auta uralla eniten, vaan selkeästi geneerisemmät taidot. Puurulan (2018b) mukaan alumnit tarvitsevat työelämässä teoreettista tietoa verrattain vähän. Alumneja eniten työelämässä hyödyttäviä tietoja tai taitoja ovat seuraavat:

1. tiedonhankintataidot (42 %)
2. kyky oppia ja omaksua uutta (38 %)
3. viestintä- ja esiintymistaidot (34 %)
4. tiimityöskentelytaidot (27 %)
5. organisointi- ja järjestelytaidot (23 %)
6. tietotekniset taidot (23 %)
7. stressin sietokyky ja sopeutuminen uusiin tilanteisiin (23 %)
8. opinnoista saatu teoreettinen osaaminen (19 %)
9. analyyttiset- ja ongelmanratkaisutaidot (17 %)
10. projektinhallintataidot (17 %).

Alustavan analyysin haastatteluissa korostettiin, miten uusia urakontakteja etsivän tulee olla valmis etsimään ja vastaanottamaan informaatiota. Sekä haastattelujen että alumnien kokemuksen mukaan koulutuksessa tulisi siis panostaa etenkin generisten taitojen kehittämiseen. Mielenkiintoinen jatkokysymys onkin, miksi yritykset korostavat rekrytoinnissa substanssiosaamista, kun edellä olevan listauksen perusteella työssä hyödynnetään selkeästi geneerisempiä taitoja. Suorahakukonsultit kertoivat suhtautuvansa asiakkaitaan avoimemmin haettavan henkilön taustaan. Toinen heistä kommentoi, että toiveista yleensä aina joustetaan ja tarvittaessa suorahakukonsultin tehtävä on tuoda mukaan kandidaatteja hieman epätyyillisemmällä taustalla, jos alkuperäisen suunnitelman mukaista hakijaa ei löydy. Tulos siis esittää vastakkaisen näkemyksen selkeän urapolun tarpeellisuudelle.

Yritysten tarve selkeälle urapolulle ei sovi myöskään yhteen monimuotoisen uran ajatuksen kanssa, jossa epätyypillisiä urapolkuja ja työpaikan vaihdoksia arvostetaan (Mirvis & Hall, 1996, s. 83–84, 95). Monimuotoisia organisaatioita ei siis tuloksen perusteella ole välttämättä työntekijälle tarjolla. Kuilun umpeen kuromisessa tarvitaan viestintää, jossa myös hieman epätyypillisemmästä taustasta pystytään selkeästi todistamaan tietynlainen haluttu osaaminen, kuten uravalmentaja haastattelussa totesi. Monimuotoinen ura kuitenkin yhdistää yhteiset arvot, merkityksellisyyden kokemuksen ja epätyypillisen urapolun arvostamisen (Hall, 1996, s. 4–5; Mirvis & Hall, 1996, s. 95). Näin ollen arvioitavaksi jää, miten epätyypillisen työuran omaavan henkilön arvot sopivat yhteen organisaation kanssa, joka ei arvosta epätyypillisyyttä. Ristiriita voisi ajaa yhden päivän sopimukseen, joka ei tarjoa työntekijälle samanlaisia kasvun ja oppimisen mahdollisuuksia kuin uusi urasopimus (Hall, 1996, s. 4–5). Organisaatiot puolestaan menettävät monimuotoisen uran mukaan sitoutuneen työntekijän, josta voidaan hyödyntää koko potentiaali (Kahn, 1990 teoksessa Hall & Mirvis, 1996, s. 38).

7.6 Kestävän kehityksen koulutusohjelma ja uudet urakontekstit

Kestävän kehityksen koulutusohjelma toteuttaa koulutusohjelmapäällikön mukaan alan ainutta koulutusvastuuta Suomessa. Toisaalta, ammattikorkeita ohjaa yhteys työelämään ja alueelliseen kehittämiseen (Opetus- ja kulttuuriministeriö, n.d.). Näin ollen myös kestävän kehityksen koulutusohjelman tulee yhtäaikaisesti huolehtia valtakunnallisesti alan koulutuksesta, mutta samaan aikaan tukea alueellista kehitystä. Uusien urakontekstien näkökulmasta rajaukset ovat toki ymmärrettäviä, mutta samaan aikaan luovat painetta yksilölle nähdä ja luoda oma yksilöllinen polku. Opinto-ohjauksessa tulisi huomioida yksilöllisyys alueellisten kehitystavoitteiden ohella. Valtakunnallisuuden osalta tulisi huomioida lainsäädännön työntövoima sekä ilmastomyönteisyyden kehitys tekojen asteelle, kuten haastatteluissa mainittiin.

Lisäksi opinnoissa tulisi korostaa enemmän myös muiden kuin opintoihin liittyvän osaamisen merkitystä. Monimuotoinen ura korostaa, miten osaaminen on läpileikkaus kaikista elämän osa-alueista (Fletcher, 1996, s. 127). Myös kolme haastateltavaa kommentoi, miten osaaminen voi kertyä myös muualta kuin suoraan opinnoista. Koulutusohjelmapäällikön mukaan tähän kiinnitetään jo nyt huomiota, mutta alumneja Oiva-hankkeessa haastatelleen Puurulan (2018a) mukaan usealla opiskelijalla on vaikea hahmottaa tulevaa uraa ja mahdollisia työvaihtoehtoja. Osaamisen tunnistamiseen ja sen tuomiin mahdollisuuksiin kaivattaisiin näin ollen lisää konkretia ja monimuotoisen uran mukaan myös yksilöllisyyttä (Mirvis & Hall, 1994 teoksessa Hall & Mirvis, 1996, s. 20–21). Työllistymiseen vaikuttaa koulutusohjelmapäällikön mukaan etenkin harjoittelut ja opinnäytetyö. Myös Puurulan (2018b) mukaan alumnihaastatteluissa harjoitteluiden ja opinnäytetyön merkitys korostui. Puurula (2018a) myös lisäsi, miten haastatteluissa eri työllistymisvaihtoehtojen määrä herätti positiivisuutta myös oman työllistymisen suhteen. Koulutusohjelmassa on siis tilausta vahvemmalle alumnitoiminnalle, joka tuo opiskelijoille selkeitä esimerkkejä työllistymisestä. Alumnitoimintaan tulisi kannustaa myös niitä valmistuneita, jotka eivät ole koulutusohjelman näkökulmasta työllistyneet tyypillisiin tehtäviin, vaan pikemminkin kaikkia, jotka pystyvät omasta mielestään hyödyntämään koulutustaan urallaan. Eri aloilta tulevat voivat tunnistaa toisen osaamisen sopivaksi aivan uuteen kontekstiin, kuten uravalmentaja kommentoi.

Kahdessa haastattelussa pohdittiin, miten koulutusohjelman itse tekemä raja- ja ympäristöala ei ole yksiselitteinen ja voi herättää hämmennystä työnantajissa ja heikentää näin työllistymismahdollisuuksia. Raja- ja ympäristöalaan on koulutusohjelmapäällikön mukaan välttämätön, koska kestävän kehityksen alaa ei voida kaikkineen kattaa yhdessä koulutusohjelmassa. Yksi vastaus monikäsitteisyys ongelmaan oli uravalmentajan mukaan viestinnän muuttaminen, ympäristöalan tilalla viestittäisiin selkeitä kohdetoimialoja ympäristöalan sijaan, huomioiden kuitenkin edelleen osaamisalueet. Näin viesti osaamisesta olisi selkeämpi myös työnantajille.

Mielenkiintoinen kysymys on kuitenkin, miten rajaus ympäristöalalla nähdään opiskelijoiden näkökulmasta. Puurulan (2018a) toteuttamien alumnihaastattelujen mukaan alumnit kokevat epätyypilliseksi muulla kuin ympäristöalalla työskentelyn. Samaan aikaan kuitenkin jotkut henkilöt, jotka kokivat työskentelevänsä tyypillisellä alalla eli ympäristöalalla, saattoivat olla työnkuvassa, jossa koulutuksen tuomaa osaamista oli vaikeaa hyödyntää. Tämän perusteella toimialan määrittely ei ole ratkaisevinta, vaan työtehtävien vastaavuus suhteessa koulutukseen. Ammatinvalinnan urasuunnittelupsykologi korosti haastattelussa, että epätyypillisiä työllistymisvaihtoehtoja lähdetään etsimään, kun tyypillisemmät vaihtoehdot eivät ole tuottaneet tulosta. Tämän vuoksi onkin oleellista, miten tuo tyypillisyyttä määritellään.

Suorahakukonsultit määrittivät epätyypillisen uran terminä eheästä nousujohteisesta urasta poikkeavaksi uraksi. Toinen heistä kuvasi tyypilliseksi uraksi tehtäväkentän asteittaista laajenemista ja toinen heistä titteliin johdonmukaista kehitystä sekä sektorin pysyvyyttä, esimerkiksi yksityinen sektori suhteessa julkiseen sektoriin. Uravalmentaja puolestaan kuvasi epätyypilliseksi uraksi uraa, joka ei ole koulutustasoa tai koulutusalaan vastaava. Monimuotoinen ura terminä oli toisen suorahakukonsultin mielestä yhtenevä työn sisällön puolesta, ei toimialan. Toinen suorahakukonsultti näki monimuotoisessa urassa yhdistäväksi tekijäksi useat eri tyypiset toimintaympäristöt. Uravalmentaja kuvasi monimuotoista uraa kyvyksi muuttaa uraansa. Tyypillisuus on siis haastattelujen perusteella johdonmukaisuutta. Monimuotoisuus on puolestaan johdonmukaisuuden löytämistä työn sisällöstä toimialan sijaan. Loikkausosaaminen voisi olla näiden määrittelyjen yhdistelmä, eli johdonmukaisuuden löytämistä työtehtävistä aloista riippumatta.

Ympäristösuunnittelijat käsittävät tyypillisen uran ympäristöalalle kuuluvana. Loikkausosaamisessa painopiste voisi kuitenkin ottaa selkeämmin monimuotoisen uran kuvauksen piirteitä, eli työtehtävän korostamista alan sijaan. Monimuotoinen ura korostaa, että organisaatioiden tulisi hyödyntää joustavasti työntekijöidensä kaikkea osaamista, eikä vain asettaa tarkkoja vastuita ja tehtäviä. Näin organisaatio antaa työntekijälle vapauden käyttää kaikkia kykyjään ja organisaatio saa puolestaan käyttöönsä joustavan kykyvalikoiman. (Mirvis & Hall, 1996, s. 70–80) Näin ollen ympäristösuunnittelijoilla työtehtävän korostaminen alan sijaan olisi loikkaus kohti monimuotoisen uran osaamiskeskeistä ajattelua. Seuraava loikkaus olisi pois työtehtävistä kohti tarkkoja eri kykyjen erittelyä.

Työtehtävän korostaminen toisi valmistuville ympäristösuunnittelijoille hyvin erilaisen työkentän ympäristöalan sijaan. Se vaatii selkeämpää profiloitumista, mutta profiloituminen tulee haastattelujen perusteella tehdä itse koulutuksen jälkeen joka tapauksessa. Vaikka rajaus ympäristöalalla on koulutusohjelmassa olemassa, opiskelijalle tarjotaan jo mahdollisuuksia yksilölliseen profiloitumiseen. Yksilöllisyyttä voidaan kuitenkin tehostaa

nostamalla aihetta esiin useammin ja useammassa eri yhteydessä. Yhdessä haastattelussa mainitut ja monimuotoisen uran teoriassa esiin nostetut tukiryhmät voisivat toteutua tehostetun alumnitoiminnan avulla. Koulutusohjelman sisäisessä ja ulkoisessa viestinnässä tulisi myös määritellä tarkemmin koulutuksen vastaavuus ja miettiä miten sen toteutumista edistetään, ei niinkään toimialakohtaisuutta sen ollessa muutenkin vaikeasti määriteltävissä.

Lisäksi vastaajat korostivat avoimuutta, joten myös koulutusohjelman kohdalla voisi olla hedelmällistä miettiä, mitä tuo avoimuus voi sen kohdalla tarkoittaa. Uusien urakontekstien löytämisen kannalta olennaista olisi kaikkien tietojen siirtäminen täysin uusiin konteksteihin, joita on vaikea ennakoida. Siirtää tulisi siis sekä geneeriset taidot, että ympäristöalan tietous. Vaikka koulutuksessa kestävä kehitys rajataan ympäristöalaan, kerryttää se tietoa myös muista kestävä kehityksen osa-alueista (Hämeen ammattikorkeakoulu, n.d.). Kestävä kehityksen sovellusalueet koskevat lähes kaikkea, joten ympäristöalan tietoutta voi mahdollisesti soveltaa myös muilla aloilla ja tämä tulisi viestinnällä mahdollistaa.

8 POHDINTA

Opinnäytetyön tarkoituksena oli löytää piirteitä, jotka edistävät uusien urakontekstien löytämistä. Työllä pyrittiin tukemaan erityisesti Hämeen ammattikorkeakoulun kestävän kehityksen koulutusohjelmasta valmistuneita, mutta välillisesti myös muita generisiä koulutusohjelmia. Tietoa pyrittiin keräämään koulutusohjelmaan kohdennetusti, hyödyntäen geneerisen alan näkökulmaa. Työn näkökulmaksi valittiin yksilöllisyys ja itsereflektio. Näkökulmana oli siis keinot, joilla yksilö voi henkilökohtaisesti analysoida omia koettuja vaihtoehtojaan ja kehittää yksilöllisiä uraratkaisuja. Työn teoriaosuuteen valittiin monimuotoinen ura sekä psykologian näkökulmia.

Tulosten mukaan loikkausosaamista kuvaa aito kiinnostus ja uteliaisuus, jotka molemmat ovat liitettävissä sisäiseen motivaatioon. Sisäinen motivaatio kertoo halusta tutkia, oppia ja kehittyä, joten tähän ei saa sekoittaa kiinnostuksen kohteita, joiden suhteen säilyy passiivisena. Aito kiinnostus oli liitettävissä myös kestävän kehityksen koulutusohjelmaan. Loikkausosaamista voi tulosten perusteella kutsua muun muassa polkumaisen ajattelun unohtamiseksi ja sopivaksi uraprofiloitumiseksi. Sopivaan uraprofiloitumiseen kuuluu osaamisen keihäänkärjen rikastaminen muilla kyvyillä. Omasta osaamisestaan tulee tuntee kaikki puolet ja osa-alueet mitään unohtamatta. Olennaiseksi loikkausosaamisen taidoksi löydettiin kyky siirtyä päätöksen tilasta vapaan ja luovan visioinnin tilaan ja taas takaisin päätöksen tilaan. Tässä auttaa, jos ihminen pysyy joka tilanteessa valppaana eri vaihtoehtoilta ja mahdollisuuksille, myös hyvin vakaisissa uratilanteissa. Ihmisellä tulee siis olla valmius muutokseen. Muutoksessa auttavat myös toivo, resilienssi ja luovuus, jotka todettiin olennaiseksi osaksi loikkausosaamista. Loikkausosaamisessa korostuu myös omien ajatus- ja käytösmalliensa tunteminen, jossa muut ihmiset voivat olla suureksi hyödyksi. Muutoksen korostamisesta huolimatta tutkimuksessa todettiin, että uramuutokset ovat vaikeita toteuttaa, joko työtehtävän tai toimialan tulisi säilyä samana ja uraprofiili tulisi voida esittää selkeänä.

Tutkimus tehtiin teemahaastatteluilla. Haastatteluita toteutettiin aluksi kolme kappaletta yhtä haastattelurunkoa soveltaen. Näiden haastatteluiden ongelmana oli kuitenkin psykologisten termien vaikea ymmärrettävyys, jolloin luotettavaa tietoa ei saatu tarpeeksi kaikista teemoista. Tutkimuksen suurimmat epävarmuustekijät liittyvätkin psykologian teorioiden ymmärtämiseen ja analyysin luotettavuuteen. Ensimmäisessä haastattelurungossa opinnäytetyötä ei osattu vielä rajata tarpeeksi, joten tietoa kerättiin myös asioista, joita ei lopullisessa työssä tultu käyttämään. Niin ajankäytön kuin myös tutkimuksen selkeyden kannalta puutteellinen rajaus oli ongelmallinen. Laajan aineiston pohjalta rajauksen tekeminen oli kuitenkin luotettavampaa ja ensimmäisistä haastatteluista saatiin arvokasta tietoa rekrytoinnista. Kolmen ensimmäisen haastattelun jälkeen todettiin kuitenkin lisähaastattelut tarpeellisiksi. Lisähaastatteluja

toteutettiin kaksi kappaletta. Lisähaastatteluissa käytettiin kummassakin yksilöityä haastattelurunkoa kohdennettuna lisätietoa kaipaaviin teemoihin, eli psykologiaan ja kestävän kehityksen koulutusohjelmaan. Lisähaastattelut toivat kaivatun lisätiedon, sillä haastateltavien tausta oli kohdennettu tarkasti tarvittavan lisätiedon perusteella. Vaikka tutkijan lähtötiedot psykologiasta olivat puutteelliset, tutkijan tausta kestävän kehityksen koulutusohjelman opiskelijana tuki analyysin suuntaamista kestävän kehityksen koulutusohjelmaan. Mielenkiintoinen jatkotutkimus olisi psykologian opiskelijan toteuttama tutkimus, jossa eritellään piirteitä ja taitoja, joita kestävän kehityksen koulutusohjelman alumnit hyödyntävät loikkausosaamisessa ja miten näitä piirteitä kehitetään. Toisaalta olisi myös mielenkiintoista tutkia tarkemmin itseohjautuvien organisaatioiden yhteyttä loikkausosaamisen esiintyvyyteen.

Tutkimuksessa kerättiin tietoa, joka kuvastaa generalistisia koulutusohjelmia. Tieto on siis hyödynnettävissä jossain määrin myös muissa Oiva-hankkeessa mukana olevissa korkeakouluissa. Työ lähestyi aihetta tuoreesta näkökulmasta, yksilöllisyyttä ja omia vaikutusmahdollisuuksia korostaen. Mielenkiintoista onkin hankkeen muiden tutkimusten valmistuttua vertailla tuloksia ja luoda tarkempi kokonaiskäsitys loikkausosaamisesta. Suoraan kestävän kehityksen koulutusohjelmaan kohdennettua tietoa saatiin kuitenkin vain osittain. Saatua yleisempää tietoa voi kuitenkin hyödyntää myös kestävän kehityksen koulutusohjelmassa sisäisten mallien tarkastelussa ja oppilaanohjauksen suunnittelussa. Koulutusohjelmaa varten tutkimuksen pohjalta ehdotettiin alumnitoiminnan kehittämistä, yksilöllisyyden tukemista ja koulutuksen suuntaamista alakohtaisuuden sijaan tehtäväkohtaisesti. Tällöin myös generalistiset taidot ovat helpommin siirrettävissä erilaisiin uravaihtoehtoihin. Toisaalta kestävän kehityksen koulutusohjelman todettiin kärsivän jonkin verran yleisen kestävän kehityksen tahotilan puutteesta.

Opinnäytetyöprosessi opetti paljon eri tutkimusmenetelmistä, tieteellisestä kirjoittamisesta ja aikatauluttamisesta. Työn teoriaosuus oli tutkijalle ennestään vieras, mutta erittäin mielenkiintoiseksi koettu aihe motivoi syventymään tarkasti uusiin ja vieraisiin teorioihin. Työn teema siivitti myös omien ajattelu- ja käyttäytymismallien tutkimista ja prosessi auttoi itsetuntemuksen lisäämisessä.

LÄHTEET

- Alastalo, M. & Åkerman, M. (2010). Asiantuntijahaastattelun analyysi: Faktojen jäljillä. Teoksessa J. Ruusuvoori, P. Nikander & M. Hyvärinen (toim.) *Haastattelun analyysi*. Tampere: Vastapaino, s. 374, 378–380, 390.
- Alastalo, M., Åkerman, M. & Vaittinen, T. (2017). Asiantuntijahaastattelu. E-kirjassa M. Hyvärinen, P. Nikander & J. Ruusuvoori (toim.) *Tutkimus-haastattelun käsikirja*. Tampere: Vastapaino. Haettu 24.4.2019. Ellibs-tietokanta.
- Aro, A. (2006). *Onko työssä tolkkua?* Helsinki: Edita.
- Aruna, M. & Anitha, J. (2015). Employee Retention Enablers: Generation Y Employees. *SCMS Journal of Indian Management*, 12(3), 94–103. Haettu 22.4.2019. ProQuest-tietokanta.
- Azizli, N., Atkinson, B., Baughman, H. & Giammarco, E. (2015). Relationships between general self-efficacy, planning for the future, and life satisfaction. *Personality and Individual Differences*, 82, 58–60. Haettu 22.4.2019 osoitteesta <https://doi.org/10.1016/j.paid.2015.03.006>
- Darcy, M. & Tracey, T. (2003). Integrating Abilities and Interests in Career Choice: Maximal versus Typical Assessment. *Journal of Career Assessment*, 11(2), 219–237. Haettu 9.1.2018 osoitteesta <http://dx.doi.org/10.1177/1069072703011002007>
- Deci, E., Nezlek, J. & Sheinman, L. (1981). Characteristics of the rewarder and intrinsic motivation of the rewardee. *Journal of Personality and Social Psychology*, 40, 1–10. Haettu 16.1.2019 osoitteesta <http://dx.doi.org/10.1037/0022-3514.40.1.1>
- Elinkeinoelämän keskusliitto. (2011). Oivallus Loppuraportti. Haettu 26.11.2018 osoitteesta https://ek.fi/wp-content/uploads/Oivallus_loppuraportti.pdf
- Fletcher, J. (1996). A Relational Approach to the Protean Worker. Teoksessa D. Hall (toim.) *The Career is dead— Long Live the Career*. 1. painos. San Francisco: Jossey-Bass Publishers, s. 105–131.
- Hakala, J. (2008). *Uusi Graduopas: Melkein maisterin entistä ehompi niksi-kirja*. Helsinki: Gaudeamus Helsinki University Press.
- Hakkarainen, S. (2018). VL: OIVA hanke, Hannele Maijala, kysymysrunko, kommentteja? Sähköpostiviesti tekijälle 19.12.2018

Hakkarainen, S. (2019). VL: OIVA hanke, Hannele Maijala, kysymysrunko, kommentteja? Sähköpostiviesti tekijälle 23.1.2019.

Hall, D. (1996). Introduction: Long Live the Career– A Relational Approach. Teoksessa D. Hall (toim.) *The Career is dead– Long Live the Career*. 1. painos. San Francisco: Jossey-Bass Publishers, s. 1–14.

Hall, D. & Mirvis, P. (1996). The New Protean Career: Psychological Success and the Path with a Heart. Teoksessa D. Hall (toim.) *The Career is dead– Long Live the Career*. 1. painos. San Francisco: Jossey-Bass Publishers, s. 15–45.

Hiltunen, L. (2009). Validiteetti ja reliabiliteetti. Jyväskylän yliopisto. Haettu 3.3.2019 osoitteesta http://www.mit.jyu.fi/ope/kurssit/Graduryhma/PDFt/validius_ ja _reliabiliteetti.pdf

Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. (2007). *Tutki ja kirjoita*. 13. painos. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Hodgetts, J. & Hodgetts, W. (1996). Finding Sanctuary in Post-Modern Life. Teoksessa D. Hall (toim.) *The Career is dead– Long Live the Career*. 1. painos. San Francisco: Jossey-Bass Publishers, s. 297–313.

Hofstede Insights. (2018a). Compare Countries. United States and Finland. Haettu 20.11.2018 osoitteesta <https://www.hofstede-insights.com/product/compare-countries/>

Hofstede Insights. (2018b). Country Comparison. Haettu 20.11.2018 osoitteesta <https://www.hofstede-insights.com/country-comparison/finland,the-usa/>

Horppu, R. (2007). *Keskusteluja työssä jatkamisesta*. Työ ja ihminen. Tutkimusraportti 32. Helsinki: Työterveyslaitos.

Hyvärinen, M. (2017). Haastattelun maailma. E-kirjassa M. Hyvärinen, P. Nikander & J. Ruusuvoori (toim.) *Tutkimushaastattelun käsikirja*. Tampere: Vastapaino. Haettu 24.4.2019. Ellibs-tietokanta.

Hämeen ammattikorkeakoulu. (n.d.). AMK-tutkinto, kestävä kehitys, ympäristösuunnittelija. Haettu 20.4.2019 osoitteesta www.hamk.fi/amk-tutkinto/kestava-kehitys-ymparistosuunnittelija-amk/?cn-reloaded=1#opiskelijakartta

Julkunen, R. (2008). Uuden työn paradoksit. *Keskusteluja 2000-luvun työprosess(e)ista*. 1. painos. Vastapaino: Tampere.

Järvensivu, A. (2006). *Oppiminen työnä ja työpaikkapelinä*. Väitöskirja. Acta Electronica Universitatis Tamperensis 580. Haettu 23.1.2019 osoitteesta <http://urn.fi/urn:isbn:951-44-6800-7>

Järvinen, P. (2013). *Johdatko mielelläsi: Esimies ihmismielen ymmärtäjänä*. Helsinki: Talentum Media.

Kahn, W. (1996). Secure Base Relationships at Work. Teoksessa D. Hall (toim.) *The Career is dead– Long Live the Career*. 1. painos. San Francisco: Jossey-Bass Publishers, s. 158–179.

Kasurinen, H. & Heiskanen, S. (2017). Ammattikorkeakouluopiskelijoiden urasuunnittelutaidot ja työllistyminen. *Ammattikasvatuksen aikakauskirja 2/2017*, 20–35. Haettu 26.11.2018 osoitteesta <https://akakk.fi/ammattikasvatuksen-aikakauskirja-022017/>

Knese, W. (2013). A Commitment to Continuous Learning. *Strategic Finance*, 95(6), 6,61. Haettu 16.4.2019. ProQuest-tietokanta.

Koskinen, T. (2019). VS: OIVA hanke, Hannele Maijala, kysymysrunko, kommentteja? Sähköpostiviesti tekijälle 23.1.2019.

Lehtimäki, M. (2018a). Oiva - Oman osaamisen tunnistaminen ja soveltaminen uusissa ammattikonteksteissa. Hankehakemus. Sähköpostiviestin liite tekijälle 13.8.2018.

Lehtimäki, M. (2018b). Oiva Toimenpide 4: Oman osaamisen visualisointi. PowerPoint-esitys 31.5.2018, Oiva-hankkeen tapaaminen. Sähköpostiviestin liite tekijälle 13.8.2018.

Martela, F. (2014). Itseohjautuvuusteoria – Eli onnellisen elämän kolme keskeisintä tekijää. Blogijulkaisu 4.4.2014. Haettu 26.11.2018 osoitteesta <https://frankmartela.fi/2014/04/04/itseohjautuvuusteoria-eli-kolme-vas-tausta-siihen-mika-tekee-ihmisen-onnelliseksi/>

Maslow, A. (1954). *Motivation and Personality*. 3. painos. New York: Harper & Brothers.

Masten, A. (2001). Ordinary magic: Resilience Processes in Development. *American Psychologist*, 56(3), 227–238. Haettu 15.1.2019 osoitteesta <http://dx.doi.org/10.1037/0003-066X.56.3.227>

Mirvis, P. & Hall, D. (1996). New Organizational Forms and the New Career. Teoksessa D. Hall (toim.) *The Career is dead– Long Live the Career*. 1. painos. San Francisco: Jossey-Bass Publishers, s. 72–104.

Mulari, M. (2013). *Tietoisen ammatinvalinnan opas*. 1. painos. Keuruu: Otavan Kirjapaino Oy.

Natale, K. (2007). Kyky ja yritys onnistumistilanteessa: Mitä vanhemmat ajattelevat? *NMI-bulletin* 3/2007. Haettu 27.11.2018 osoitteesta <https://bulletin.nmi.fi/2002-2009/>

Opetus- ja kulttuuriministeriö (n.d.). Korkeakoulut, tiedelaitokset ja muut julkiset tutkimusorganisaatiot. Haettu 14.4.2019 osoitteesta <https://mi-nedu.fi/korkeakoulut-ja-tiedelaitokset>

Pakarinen, H. & Ihanus, J. (2010). Psykologian englanti - suomi -sanasto. Haettu 22.4.2019 osoitteesta <https://www.avoin.helsinki.fi/oppimateriaalit/psykologia/avoinsanasto.htm#sectP>

Parker, V. (1996). Growth-Enhancing Relationships Outside Work (GROWs). Teoksessa D. Hall (toim.) *The Career is dead— Long Live the Career*. 1. painos. San Francisco: Jossey-Bass Publishers, s. 180–195.

Parkkinen, J. (2013). *Yhteistyötä yli rajojen: kulttuurierojen merkitys kansainvälisessä kulttuuriyhteistyössä*. Kandidaatintutkielma. Musiikkitiede. Jyväskylän yliopisto. Haettu 16.4.2019 osoitteesta <http://urn.fi/URN:NBN:fi:jyu-201305291845>

Pietikäinen, A. (n.d.). Sosiaalipsykologian peruskurssi. Kognitiivista sosiaalipsykologiaa. Haettu 27.11.2018 osoitteesta <https://www.uta.fi/avoinyliopisto/arkisto/sosiaalipsykologia/materiaalitiedot.html>

Puurula, J. (2018a). Oiva-hankkeen alumnihaastattelut. Sähköpostiviesti tekijälle 19.12.2018.

Puurula, J. (2018b). Keke-alumnien kokemuksia koulutuksesta ja työelämästä. Esitys 14.12.2018, Hämeen ammattikorkeakoulu.

Riivari, E. (2009). *Tapaustutkimus urapoluista ja uraosaamisesta*. Pro gradu -tutkielma. Johtamisen oppiaine. Jyväskylän yliopisto. Haettu 14.4.2019 osoitteesta <http://urn.fi/URN:NBN:fi:jyu-200909173917>

Robinson, K. (2011). *Out of our minds: Learning to be creative*. Chichester: Capstone. Haettu 19.4.2019. Dawsonera-tietokanta.

Ruohotie, P. (2005). Urakehitys ja kehittävä vuorovaikutus. Teoksessa E. Poikela (toim.) *Osaaminen ja kokemus: työ, oppiminen ja kasvatus*. Tampere University Press, 200. Haettu 16.4.2019 osoitteesta <http://urn.fi/URN:NBN:fi:uta-201406021527>

Ruusuvuori, J. (2010). Litteroijan muistilista. Teoksessa J. Ruusuvuori, P. Nikander & M. Hyvärinen (toim.) *Haastattelun analyysi*. Tampere: Vastapaino, s. 425.

Ruusuvuori, J., Nikander, P. & Hyvärinen, M. (2010). Haastattelun analyysin vaiheet. Teoksessa J. Ruusuvuori, P. Nikander & M. Hyvärinen (toim.) *Haastattelun analyysi*. Tampere: Vastapaino, s. 11–13, 16, 20, 27

Ruusuvuori, J. & Tiittula, L. (2005). Tutkimushaastattelu ja vuorovaikutus. Teoksessa J. Ruusuvuori & L. Tiittula (toim.) *Haastattelu: Tutkimus, tilanteet ja vuorovaikutus*. 1. painos. Tampere: Vastapaino, s. 29

Ryan, R. & Deci, E. (2000). Self-Determination Theory and the Facilitation of Intrinsic Motivation, Social Development, and Well-Being. *American Psychologist*, 55(1), 68–78. Haettu 12.12.2018 osoitteesta <http://dx.doi.org/10.1037/0003-066X.55.1.68>

Saaranen-Kauppinen, A. & Puusniekka, A. (2006). KvaliMOTV - Menetelmäopetuksen tietovaranto. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarasto. Haettu 19.2.2018 osoitteesta <http://www.fsd.uta.fi/menetelma-opetus/>

Savenius, E. (2018). *Y-sukupolvi työelämässä*. Kandidaatintyö. Kasvatustieteiden tiedekunta. Oulun yliopisto. Haettu 3.4.2019 osoitteesta <http://urn.fi/URN:NBN:fi:oulu-201804281564>

Seibert, K. (1996). Experience Is the Best Teacher, If You Can Learn from It: Real-Time Reflection and Development. Teoksessa D. Hall (toim.) *The Career is dead— Long Live the Career*. 1. painos. San Francisco: Jossey-Bass Publishers, s. 246–264.

Sennett, R. (2002). *Työn uusi järjestys*. Suomennos Kivinen E. & Kivinen D., Tampere: Vastapaino.

Sheldon, K. & Kasser, T. (1998). Pursuing personal goals: Skills Enable Progress, but Not all Progress is Beneficial. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 24(12), 1319–1331. Haettu 16.1.2019 osoitteesta <http://dx.doi.org/10.1177/01461672982412006>

Sitra. (n.d.). Kiertotalous. Haettu 22.4.2019 osoitteesta <https://www.sitra.fi/aiheet/kiertotalous/#mista-on-kyse>

Snyder, C. (1995). Conceptualizing, Measuring, and Nurturing Hope. *Journal of Counseling and Development*. 1995, 73(3), 355–360. Haettu 12.12.2018 osoitteesta <https://doi.org/10.1002/j.1556-6676.1995.tb01764.x>

- Snyder, C., Harris, C., Anderson, J., Holleran, S., Irving, L., Sigmon, S., Yoshinobu, L., Gibb, J., Langelle, C. & Harney, P. (1991). The will and the ways: Development and validation of an individual-differences measure of hope. *Journal of Personality and Social Psychology*, 60(4), 570–585. Haettu 9.1.2018 osoitteesta <http://dx.doi.org/10.1037/0022-3514.60.4.570>
- Southwick, S. & Charney, D. (2012). *Resilience : The science of mastering life's greatest challenges*. Cambridge: Cambridge University Press. Haettu 15.1.2019. Proquest Ebook Central -tietokanta.
- SuomiSanakirja.fi-sivistyssanakirja. (2019). Uteliaisuus. Haettu 16.3.2019 osoitteesta <https://www.suomisanakirja.fi/uteliaisuus>
- Sutela, H. & Lehto, A-M. (2014). Työolojen muutokset 1977–2013. Tilastokeskus. Haettu 23.1.2019 osoitteesta http://www.stat.fi/tup/julkaisut/tiedostot/julkaisuluettelo/ytmv_197713_2014_12309_net.pdf
- Tannenbaum, S. (1997). Enhancing continuous learning: Diagnostic findings from multiple companies. *Human Resource Management*, 36(4), 437–452. Haettu 22.4.2019. ProQuest-tietokanta.
- Tapio, P., Kohl, J., Tikkanen, S. & Salonen, S. (2007). Kestävän kehityksen torille 2020. Skenaarioraportti. Tulevaisuuden tutkimuskeskus. Turun kauppakorkeakoulu. TUTU-eJulkaisuja 1/2007. Haettu 16.4.2019 osoitteesta <https://www.utu.fi/fi/yksikot/ffrc/julkaisut/e-tutu/Sivut/2007.aspx>
- Terveiden ja hyvinvoinnin laitos. (2018). Epätyypilliset työsuhteet. Haettu 16.3.2019 osoitteesta <https://thl.fi/fi/web/sukupuolten-tasa-arvo/tyo/epatyyppilliset-tyosuhteet>
- Tieteen termipankki. (2017). Kielitiede: konteksti. Haettu 22.4.2019 osoitteesta <https://tieteentermipankki.fi/wiki/Kielitiede:konteksti>
- Tiittula, L. & Ruusuvuori, J. (2005). Johdanto. Teoksessa J. Ruusuvuori & L. Tiittula (toim.) *Haastattelu: Tutkimus, tilanteet ja vuorovaikutus*. 1. painos. Tampere: Vastapaino, s. 11.
- Tilastokeskus. (2008). Toimialaluokitus 2008. Haettu 19.3.2019 osoitteesta <https://www.stat.fi/fi/luokitukset/toimiala/>
- Työ- ja elinkeinoministeriö. (2018). Työ- ja elinkeinoministeriön lyhyen aikavälin työmarkkinaennuste, syksy 2018. TEM analyysija, 90/2018. Haettu 23.1.2019 osoitteesta <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-327-373-3>
- Utman, C. (1997). Performance Effects of Motivational State: A Meta-Analysis. *Personality and Social Psychology Review*, 1(2), 170–182. Haettu 16.1.2019 osoitteesta http://dx.doi.org/10.1207/s15327957pspr0102_4

Veitola, M. (2017). Naisen kengissä. Naiset eivät halua johtajiksi. 7.11.2017. Podcast. Haettu 9.2.2019. Ladattavissa osoitteessa <https://www.radiohelsinki.fi/podcastit/naiset-eivat-halua-johtajiksi/>

Walker, B. (1996). The Value of Diversity in Career Self-Development. Teoksessa D. Hall (toim.) *The Career is dead– Long Live the Career*. 1. painos. San Francisco: Jossey-Bass Publishers, s. 265–277.

Weiner, B. (2010). The Development of an Attribution-Based Theory of Motivation: A History of Ideas. *Educational Psychologist*, 45(1), 28–36. Haettu 12.12.2018 osoitteesta <http://dx.doi.org/10.1080/00461520903433596>

Yhdistyneet kansakunnat. (n.d.). Decent work and economic growth. YK:n verkkosivusto. Haettu 14.10.2018 osoitteesta <https://www.un.org/sustainabledevelopment/economic-growth/>

Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto. (2017). Aineistohallinnan käsikirja. Kvalitatiivisen datatiedoston käsittely. Litterointi. Haettu 22.4.2019 osoitteesta <http://urn.fi/urn:nbn:fi:fsd:V-201504200001>

HAASTATTELUT

Uravalmentaja. (2019). Haastattelu 5.2.2019.

Suorahakukonsultti 1. (2019). Haastattelu 6.2.2019.

Suorahakukonsultti 2. (2019). Haastattelu 12.2.2019.

Tero Ahvenharju. (2019). Kestävän kehityksen koulutusohjelman koulutusohjelmapäällikkö. Hämeen ammattikorkeakoulu. Haastattelu 4.3.2019.

AmmatINVALINNAN urasuunnittelopsykologi. (2019). Haastattelu 4.3.2019.

SAATEKIRJE

Hei,

Työstän opinnäytetyötä Hämeen ammattikorkeakoululle ja tutkin monimuotoisia uria. Työni tavoitteena on löytää kykyjä ja piirteitä, jotka auttavat löytämään uusia tai jopa yllättäviä ammattikonteksteja. Osana työtä haastattelen rekrytoinnin ja urasuunnittelun ammattilaisia ja haluaisin mielelläni kuulla teidän ajatuksianne aiheesta.

Olisiko mahdollista saada teiltä etänä toteutettava noin tunnin mittainen haastattelu? Haastattelut toteutetaan mieluiten helmikuun alkupuolella, mutta aika on sovittavissa. Alla lisätietoa tutkimuksestani.

Ystävällisin terveisin
Hannele Maijala

Tutkimukseni tavoitteena on löytää kykyjä ja piirteitä, joiden avulla voi sijoittua uudelle tai yllättävälle uralle. Työn tilaaja on Hämeen ammattikorkeakoulu ja kestävän kehityksen koulutusohjelma. Opinnäytetyöni pyrkii tukemaan OIVA-hanketta, jossa tutkitaan ns. "loikkausosaamista". Työni teoreettinen viitekehys koostuu seuraavista käsitteistä: proteaaninen ura, siirtovaikutus sekä valikoidut psykologian näkökulmat (esimerkiksi itseohjautuvuusteoria, motivaatio ja luovuus). Työni käytännön osuudessa haastattelen rekrytoinnin ja uraohjauksen ammattilaisia.

Lisätietoa OIVA-hankkeesta: <https://www.metropolia.fi/tutkimus-kehittaminen-ja-innovaatiot/hankkeet/oiva-oman-osaamisen-tunnistaminen-ja-soveltaminen-uusissa-ammattikonteksteissa/>

ENNAKKOTIETO-DOKUMENTTI

Kestävän kehityksen koulutusohjelma:

Hämeen ammattikorkeakoulu on tällä hetkellä ainut AMK-tasoinen kestävän kehityksen koulutusohjelma Suomessa. Kyseessä on 240 opintopisteen tutkinto, jonka kesto on neljä vuotta. Tutkinnosta valmistuu ympäristösuunnittelijaksi. Englanniksi voi käyttää nimeä Bachelor of Natural Resources. Kurssit kattavat monia ympäristön kestäväan kehitykseen liittyviä teemoja. Lisäksi käsitellään ympäristöliiketoimintaa ja valita voi myös kulttuurista kestäväan kehitystä tai muiden alojen järjestämiä kursseja kiinnostuksensa mukaan. Verkkosivuston mukaan koulutuksen tuottamaa erityisosaamista on organisointi- ja järjestelykyky, tiedotus- ja viestintäosaaminen, innovatiivisuus, esiintymis- ja yhteistyötaidot sekä kestävän kehityksen ympäristöliiketoiminnan tuntemus. Verkkosivustolla kerrotaan, että opiskelija oppii teemasta niin sosiaalisen, ekologisen kuin myös taloudellisen ulottuvuuden.

Oiva-hankkeen yhteydessä toteutettiin kysely koulutusohjelmasta valmistuneille alumnelle. Kyselyssä työllistymisvaihtoehdoksi nimitettiin joko ympäristöala tai muu ala. Voidaan siis olettaa, että koulutusohjelman sisällä tyypillisenä nähdään juuri ympäristöalalle työllistyminen, sisältäväthän opinnot kuitenkin esimerkiksi kurssit Ympäristön tila ja Ekosysteemipalvelut. Tämä oppinnytetyö ei kuitenkaan tee tätä rajoitusta ympäristöalaan, vaan näkee koulutuksen kaiken kestäväan kehityksen kattavana. Pikemminkin työn tavoitteena on rikkoa kaikki mahdolliset ennako-oletukset ja rajoitteet mahdolliselle urakaarelle.

Hyvä tiivistelmä (suosittelem erityisesti sivun alussa lukua "Tavoite" ja lopussa lukua "Uramahdollisuudet"):

<https://opintopolku.fi/app/#!/korkeakoulu/1.2.246.562.17.925664783410>

Opetussuunnitelma:

<https://www.hamk.fi/opiskelijanohjeenosa/opetussuunnitelmat-kestava-kehitys/>

Oiva-hanke:

Oiva-hanke on Euroopan Unionin rahoittama hanke, jonka toteuttavat viisi eri ammattikorkeakoulua yhdessä työelämän kanssa. Päävastuussa hankkeesta on Metropolia Ammattikorkeakoulu Oy. Mukana ovat myös Lapin ammattikorkeakoulu Oy, Turun ammattikorkeakoulu, Hämeen ammattikorkeakoulu Oy sekä Seinäjoen ammattikorkeakoulu Oy. Hankkeen nimi on Oiva - oman osaamisen tunnistaminen ja soveltaminen uusissa ammattikonteksteissa. Hanke kestää 1.4.2018–31.12.2020. Hankkeen päätavoite on parantaa opiskelijoiden työllistymistä ja edistää työtyytyväisyyttä. Kohderyhmää on pääasiassa valmistumisen kynnyksellä olevat opiskelijat tai jo valmistuneet, työtä etsivät entiset opiskelijat hankkeen kaikissa yhteistyökouluissa. Välillisesti hankkeesta hyötyvät myös työpaikat. Hankehakemuksessa kuvataan ongelmalliseksi tutkintoja, jotka eivät valmista suoraan tiettyyn ammattiin tai jos ammatti on muuttunut olennaisesti. Hankkeen myötä pyritään tutkimaan ns. loikkausosaamista, jonka myötä osaamistaan voi soveltaa myös epätavanomaisissa yhteyksissä.

ENNAKKOTIETO-DOKUMENTTI

Hankkeen tiivistetty esittely Metropolian verkkosivuilla: <https://www.metropolia.fi/tutkimus-kehittaminen-ja-innovaatiot/hankkeet/oiva-oman-osaamisen-tunnistaminen-ja-soveltaminen-uusissa-ammattikonteksteissa/>

Hankkeen omat verkkosivut:
<https://www.oivaosaaminen.fi>

HAASTATTELURUNKO A

Kolmessa ensimmäisessä haastattelussa käytetty haastattelurunko.

Ohessa päivitetty teemat ja tarkentavia kysymyksiä, joita nostan haastattelussa esiin. Haastattelu etenee kuitenkin keskustelun mukaan ja alla olevat teemat ovat vain alustavia.

Teema 1: Esittelyt

- Hankkeen lyhyt esittely
- Haastateltavan esittely: tausta, työnkuva, kuinka pitkään tehtävissä

Teema 2: Pohjustus & termejä

- Tuleeko työnkuvassasi vastaan tilanteita, joissa hakijakandidaatti pitää hänelle tarjottua työnkuvaa yllättävänä?
- Mitä tarkoittaa mielestäsi epätyypillinen ura?
- Mitä tarkoittaa mielestäsi monimuotoinen ura?
- Loikkausosaaminen tarkoittaa osaamisen viemistä uuteen ammattikontekstiin tai yllättävää työkontekstia. (Oiva-hanke) Näkyykö loikkausosaaminen työssäsi jotenkin?

Teema 3: Profiloituminen

- Eräiltä rekrymessuilta saadun ohjeen mukaan hakijan kannattaa profiloitua mahdollisimman selkeästi edistääkseen työllistymistään. Mitä olet mieltä tästä ohjeesta? Kannattaako myös generalistisilta aloilta valmistuvien profiloitua?
- Erään teorian mukaan laaja kiinnostusten valikoima auttaa joustamaan ympäristön mukaan ja näin menestymään. Mitä mieltä olet tästä? (Darcy & Tracey, 2003, s. 231)

Darcy, M. & Tracey, T. (2003). Integrating Abilities and Interests in Career Choice: Maximal versus Typical Assessment. *Journal of Career Assessment*, 11(2), 219–237. Sage Journals Online -tietokanta. Haettu 9.1.2018 osoitteesta <http://dx.doi.org/10.1177/1069072703011002007>

Teema 4: Monimuotoinen työnhakija / rekrytointi

- Miten rekrytoinneissa suhtaudutaan ns. ”ylikoulutettuihin” tai alanvaihtajiin, jotka ovat hakeutumassa työtehtäviin, jotka eivät ole ylöspäin hierarkiassa suuntautuvia tehtäviä, vaan esimerkiksi sivusuuntaista etenemistä?
- Miten rekrytoinneissa suhtaudutaan moniosaajiin? Mitkä ovat heidän vahvuutensa ja heikkoutensa?
- Moniosaajan tai generalistin näkökulmasta katsottuna; kuka päättää rekrytoinneissa, kuka hakijoista on pätevin? Mihin tämä arvio pätevydestä perustuu?

HAASTATTELURUNKO A

- Mitä yksilö voisi tehdä, jos haluaisi tarkastella laajempaa skaalaa erilaisia mahdollisuuksia tehdä töitä? Pitäisikö harjoitella joitain taitoja tai kehittää tiettyjä luonteenpiirteitä?

Teema 5: Psyyke ja oppiminen

- Mikä motivoi ihmisiä, jotka löytävät yllättäviä ammattikonteksteja?
- Mitä olet mieltä itsensä toteuttamisen merkityksestä työelämässä? Kuinka tärkeää on, että ihminen tavoittelee jotain henkilökohtaisten arvojensa mukaista tai jopa henkilökohtaista täyttymystä työssä?
- Miten tärkeää on työelämän kannalta, että ihminen tuntee itsensä, omat ajatusmallinsa ja toimintansa syyt eri tilanteissa?
- Ihmiset muodostavat ajattelumalleja, eli luovat yhteyksiä eri asioiden välille. Näitä täytyy ajoittain myös muuttaa, esimerkiksi kun oppii uutta. Voisiko tämä teema liittyä mielestäsi uudentyyppisten ammattikontekstien löytämiseen?

Teema 6: Aiheiden kokoaminen

- Jos mietit henkilöitä, jotka onnistuneesti löytävät itselleen melko yllättävän uran, onko joitain tyypillisiä piirteitä, jotka heitä yhdistävät?

Teema 7: Kestävän kehityksen koulutusohjelma

- Koulutusohjelman esittely
- Mitkä ovat kestävän kehityksen koulutusohjelman vahvuudet tai heikoudet suhteessa uusien urakontekstien löytymiseen?
- Miten kestävän kehityksen koulutusohjelmasta valmistunut voisi edistää uusien urakontekstien löytymistä?
- Millainen vaikutus mielestäsi on uralle, jos tekee jotain omalle koulustaustalle epätyypilliseksi katsottua työtä?

Kiitos haastattelusta!

HAASTATTELURUNKO B

Neljännessä psykologin haastattelussa käytetty haastattelurunko.

Tervetuloa haastatteluun.

Olen kestävän kehityksen opiskelija HAMK:ssa ja toteutan opinnäytetyön OIVA-hankkeelle, jossa tutkitaan uusia urakonteksteja ja miten niitä löydetään.

Saako haastattelun nauhoittaa?

- Millainen työnkuva sinulla on tällä hetkellä? Millainen tausta sinulla on?
- OIVA-hankkeessa käytetään termiä loikkausosaaminen, jolla tarkoitetaan osaamisen soveltamista uudessa tai epätavanomaisessa ammatikontekstissa. Oletko törmännyt kyseiseen ilmiöön työssäsi?
- Millainen motivaatio ohjaa uusia urakonteksteja löytäviä? Mikä heitä motivoi?
- Voiko tarve tuntee itsensä kyvykkääksi vaikuttaa nähtyihin uravaihtoehtoihin? Kysymyksen taustalla itseohjautuvuusteoria.
- Voiko ihminen haluta profiloitua selkeästi, koska se helpottaa selkeän identiteetin muodostamista?
- Kannattaako profiloitua, löytää ammatillinen keihäänkärki, jotta löytäisi uusia uravaihtoehtoja?
- Tarvitaanko oman osaamisen tunnistamiseen ulkopuolista ”pätevyyden tunnustusta”, vai voiko joillain keinoin itse saada vahvistusta osaamiseensa?
- Miten omien ajatus- ja käytösmallien tunteminen vaikuttaa uusien urakontekstien löytämiseen?
- Jos vaikuttaa, miten omien malliensa tunnistamista voi edistää?
- Jos ollaan tilanteessa, jossa koulutus on monipuolinen, ei spesifi, ja työelämä kaipaa spesialisteja, mitä yksilö voi tehdä löytääkseen uudentyyppisiä uravaihtoehtoja? Miten tuo koulutuksen ja työelämän kiilu kurotaan umpeen?
- Käytän työssä Snyderin toivon teoriaa, johon kuuluu sekä toimijuuden kokemus, että polut kohteeseen. Niitä molempia tarvitaan toivon syntymiseen, joka auttaa pääsemään eteenpäin. Onko tällä merkitystä tässä yhteydessä?

HAASTATTELURUNKO B

- Kuinka tärkeää on tehdä päätös tai valinta mennä jotain asiaa kohti, jotta pääsee generalistisesta koulutuksesta näkemään eri vaihtoehtoja?
- Miten luovuus yhdistyy uusien vaihtoehtojen näkemiseen?
- Käsitän resilienssin tietynlaisena sinnikkyytinä ja palautumisena, että pystyy jatkamaan vastoinkäymisen jälkeen kulkuaan. Miten tämä liittyy uuteen urakontekstiin?
- Tuleeko sinulle jotain muuta mieleen, joka paremmin kuvastaa uusia urakonteksteja ja niiden löytämistä, tai mikä piirre ihmisessä tähän vaikuttaa?
- Hankenin professori Tienari on esittänyt väitteen, että osaamisen tai pätevyyden arviointi on aina kiinni siitä, kuka arvion tekee. Miten tämä liittyy siihen, että minkä arvion itsestään tekee ja voiko se rajata vaihtoehtoja? (Veitola, 2017)
- Teoriaosuudessani on tullut vastaan muiden ihmisten tärkeys uralla. Haluaisitko vielä kommentoida tätä aihetta muiden ihmisten merkityksestä uralla?
- Miten mielestäsi uusia urakonteksteja löytävät suhtautuvat muutokseen?

Kiitos haastattelusta!

HAASTATTELURUNKO C

Koulutusohjelmapäällikön haastattelussa käytetty haastattelurunko.

Tervetuloa haastatteluun. Saako haastattelun nauhoittaa?

- Mitä mielestäsi tarkoittaa epätyypillinen ura?
- Mitä mielestäsi tarkoittaa monimuotoinen ura?
- Mihin työtehtäviin kestävän kehityksen opiskelijat valmistumisen jälkeen sijoittuvat?
- Mille toimialoille kestävän kehityksen opiskelijat valmistumisen jälkeen sijoittuvat?
- Miten kestävän kehityksen opiskelijat mielestäsi voisivat edistää uusien uravaihtoehtojen löytymistä?
- Jos koulutus tarjoaa useita vaihtoehtoja, ei selkeää spesifiä suuntautumista, mutta työelämä hakee kuitenkin enimmäkseen spesialisteja, miten tuota koulua voi kuroa umpeen? Mitä keinoa yksilö voi käyttää?
- Oiva-hankkeen yhteydessä toteutetussa kyselyssä tiedusteltiin vastaajien opintojen aikaisesta työllistymisestä. Kysymys oli: ”Olitko ympäristösuunnittelijan (AMK) opintojen aikana töissä (ei tarkoita opintoihin kuuluvia työharjoitteluita)?” Vastausvaihtoehtoja olivat ”En”, ”Kyllä, ympäristöalaan liittyvissä tehtävissä” ja ”Kyllä, työtehtävissä, jotka eivät juurikaan liittyneet ympäristösuunnittelijan osaamisalaan”.
- Mitä tässä kysymyksessä käytetyllä termillä ”ympäristöala” tarkoitetaan tässä yhteydessä? Entä ympäristösuunnittelijan osaamisalalla?
- Miten ympäristöalan moniselitteisyys vaikuttaa siihen, millaisia uravaihtoehtoja opiskelijat näkevät?
- Haluatko lisätä jotain, mitä yksilö tai koulutusohjelma voisi tehdä edistääkseen uusien ammattikontekstien löytymistä?
- Miten muut toimialat, jotka eivät koe olevansa ympäristöalaa, huomaavat osaamisen, jota kestävän kehityksen koulutusohjelma tarjoaa?

Kiitos haastattelusta!

YHTEENVETO ALUSTAVAN ANALYYSIN ENSIMMÄISESTÄ KODIAUKSESTA

Taulukossa on vaak-akselilla alustavien koodien nimet ja pystyakselilla koodien lukumäärä kolmessa ensimmäisessä haastattelussa.

