

Saimaan ammattikorkeakoulu  
Liiketalous Lappeenranta  
Liiketalouden ylempi AMK-koulutus  
Ylempi ammattikorkeakoulututkinto

Inca Viljakainen

## **Uusi ura Nokian jälkeen – vai ikuinen nokialainen? Narratiiveja entisten nokialaisten elämästä**

Opinnäytetyö 2019

## Tiivistelmä

Inca Viljakainen

Uusi ura Nokian jälkeen – vai ikuinen nokialainen? Narratiiveja entisten nokialaisten elämästä, 68 sivua, 4 liitettä

Saimaan ammattikorkeakoulu

Liiketalous Lappeenranta

Liiketalouden ylempi AMK-koulutus

Ylempi ammattikorkeakoulututkinto

Opinnäytetyö 2019

Ohjaaja: lehtori Heli Korpinen, Saimaan ammattikorkeakoulu

Työn tarkoituksena oli tutkia entisten nokialaisten urapolkuja sekä minkälainen heidän ammatillinen identiteettinsä on Nokialta lähdön jälkeen. Nokialta irtisanottiin tuhansia henkilöitä, joista osa oli työskennellyt koko uransa Nokialla. Myös Microsoftille myyty matkapuhelinyksikkö lakkautettiin ja lopulta kaikki Nokiasta Microsoftille siirtyneet menettivät työpaikkansa. Tutkimuksessa pyrittiin ymmärtämään minkälaisena he kokevat ammatti-identiteettinsä nyt ja kuinka he ovat sitä rakentaneet Nokian jälkeen.

Työn sisältämän tutkimuksen aineisto kerättiin avointen teemahaastattelujen avulla entisiltä nokialaisilta. Aineisto analysoitiin ensin esille nousseiden teemojen kautta ja sen jälkeen narratiivisella menetelmällä rakentamalla tunnistettujen teemojen pohjalta kaksi erilaista tyyppikertomusta: sankaritarina ”Ikuinen nokialainen”, jossa on tragediatarinan piirteitä sekä komediatarina ”Eteenpäin uudella uralla”. Aineiston käsittelyssä lähtökohtana on sosiaalinen konstruktionismi, jonka perusolettamuksena ihmiset rakentava todellisuutta keskustelujen kautta.

Työn tulokset osoittivat, että haastateltavien uraa Nokialla oli leimannut erilaiset roolit ja nopea eteneminen ja he ovat ylpeitä taustastaan ja ovat kyenneet hyödyntämään kokemuksiaan urallaan Nokian jälkeen hyvin erilaisissa tehtävissä. Vastaavaa työyhteisöä, jossa vallitsisi erityinen tekemisen meininki ei ole löytynyt Nokian jälkeen. Yhteistä kaavaa uuden työn löytymiselle ei ollut, vaan se oli löytynyt suhteilla, yrittäjyyden kautta, opettelemalla täysin uuden ammatin tai perinteisesti hakemalla vastaavaa työtä toisesta yrityksestä. Ammatillinen identiteetti oli selkeästi jakaantunut kahteen tyyppiin: toiset mielsivät itsensä edelleen Nokian kautta ja toiset olivat omaksuneet uuden identiteetin uuden roolin myötä.

Asiasanat: identiteetti, ura, työyhteisö, narratiivi

## **Abstract**

Inca Viljakainen

New career after Nokia - or forever Nokian? Life narratives of former Nokians,  
68 Pages, 4 Appendices

Saimaa University of Applied Sciences

Faculty of Business Administration Lappeenranta

Master's Degree in Business Administration

Master of Business Administration

Master's Thesis 2019

Instructor: Ms Heli Korpinen, Lecturer, Saimaa University of Applied Sciences

The aim of the research was to study the career paths of former Nokia employees and their professional identity after Nokia. Thousands of people were laid off from Nokia and the mobile phone unit that was sold to Microsoft was also discontinued and eventually all those who moved from Nokia to Microsoft lost their jobs. The aim was to understand how they perceive their professional identity now and how they have built it.

The data was collected by interviewing former Nokians. The material was first analyzed through themes and then with narrative method by constructing two different stories: a hero story "Forever Nokian", with the features of a tragedy story, and a comedy story "New Career after Nokia." The theoretical framework of the study is based on social constructionism.

The results showed that the interviewees' careers at Nokia had been characterized by different roles and they are proud of their background and have been able to use their experience after Nokia in different roles. There was no common formula for finding a new job. Professional identity was clearly divided into two types: some still perceived themselves through Nokia and others have adopted a new identity in a new role.

Keywords: identity, career, work environment, narrative

# Sisältö

## Sisällys

1	Johdanto.....	5
1.1	Nokian historiaa.....	6
1.2	Tutkimusongelma.....	9
1.3	Tutkimuskysymykset.....	11
1.4	Tutkimusraportin rakenne.....	12
1.5	Aikaisemmat tutkimukset.....	12
1.5.1	Nokian jälkeinen elämä.....	12
1.5.2	Tutkimuksia urakehityksestä ja työpaikan menetyksestä.....	13
1.5.3	Ammatti-identiteettitutkimuksia.....	15
2	Ura, identiteetti, työyhteisö ja narratiivisuus.....	17
2.1	Uratutkimuksen vaiheita.....	17
2.2	Urakäsityksen kehittyminen.....	18
2.3	Identiteetti käsitteenä.....	18
2.4	Identiteetti juonityyppinä.....	21
2.5	Sosiaalinen identiteetti.....	22
2.6	Ammatti-identiteetti.....	23
2.7	Narratiivisuus.....	25
2.8	Narratiivinen identiteetti.....	26
2.8.1	Ipse ja Idem.....	26
2.8.2	Ricoeurin kertomusteoria.....	27
2.9	Työyhteisö.....	29
3	Tutkimuksen toteuttaminen ja tulokset.....	30
3.1	Tutkimusmenetelmä.....	30
3.1.1	Sosiaalinen konstruktionismi.....	32
3.1.2	Narratiivinen tutkimus.....	34
3.2	Tiedonhankinta ja tutkimuksen kulku.....	35
3.3	Aineiston käsittely.....	37
3.4	Analyysi.....	38
3.5	Analysointi teemojen mukaan.....	38
3.5.1	Ura Nokialla.....	39
3.5.2	Tekemisen meininki – erityinen työyhteisö.....	39
3.5.3	Työn loppuminen ja selviytyminen.....	40
3.5.4	Nykytilanne ja työn merkitys.....	42
3.5.5	Identiteetti ja urapolku.....	43
4	Tyypikertomukset.....	45
5	Tutkimuksen arviointi.....	47

# 1 Johdanto

Kaikki suomalaiset tuntevat Nokian ja varmasti suuri osa myös jonkun, joka on työskennellyt Nokialla. Nokialta irtisanottiin vuosien 2011 – 2014 aikana tuhansia insinöörejä ja muita ammattilaisia, joista osa oli työskennellyt koko uransa Nokialla. Tämän jälkeen Nokia myi matkapuhelinliiketoimintansa Microsoftille vuonna 2014, mutta lopulta myös Microsoft lakkautti puhelinyksikkönsä ja kaikki Nokiasta siirtyneet menettivät lopulta työpaikkansa (Sajari 2017). Mitä heille tapahtui, minkälaisia uusia urapolkuja he löysivät? Kuinka he ovat kyenneet hyödyntämään jopa vuosikymmenien aikana kerääntynyttä asiantuntemustaan, jota ei enää tarvittu? Ovatko he joutuneet opiskelemaan täysin uuden ammatin? Miten he ovat löytäneet uuden identiteetin entisenä nokialaisena ja minkälainen se on tänään?

Työmarkkinoiden ja työelämän rakennemuutokset jatkuvat historiallisen voimakkaina. Työyhteiskunnan perinteinen toimintamalli on muuttunut, eikä hyväkään koulutus enää takaa elinikäistä työpaikkaa niin kuin ennen. Elinikäisten, pysyvien työpaikkojen ohella työtä tehdään tulevaisuudessa entistä enemmän lyhytkestoisissa ja erilaisissa työsuhteissa joko palkansaajana tai yrittäjänä. Tulevaisuuden työurien näkökulmasta tulee yhä tärkeämmäksi sopeutumiskyky vaihtaa ammatteja tai päivittää osaamistaan. Epävarmuus kasvaa ja muuttuvassa toimintaympäristössä elinikäisen oppimisen ja osaamisen merkitys tulee korostumaan entisestään. (Pentikäinen, 2014, 11, 68-70.)

Tätä opinnäytetyötä ei ole tehty toimeksiantona Nokialle, mutta koska tutkimukseni kohderyhmänä on entisiä nokialaisia, on mielestäni syytä käydä läpi myös lyhyesti Nokian historiaa, joka kuuluu myös haastateltavien henkilöiden kertomuksissa. Suomalaisille Nokia on kansallinen instituutio ja sen historia on erityisen mielenkiintoinen siitä syystä, että siitä tuli Suomen ensimmäinen maailmanmittakaavassa suuryritys. Nokian on myös ollut runsaasti esillä sekä suomalaisissa että kansainvälisissä tiedotusvälineissä ja sen merkitystä suomalaiselle identiteetille voidaan verrata jopa Kalevalaan ja talvisotaan.

## 1.1 Nokian historiaa

Nokia eroaa monista muista yrityksistä pitkän tuotemerkkihistoriansa vuoksi, sillä nimi Nokia on ollut jo yli sata vuotta tunnettu kalossien valmistamisesta lähtien ja sen jälkeen kumisaappaiden, polkupyörän renkaiden sekä autonrenkaiden ansiosta. (Häikiö 2001c, 234, 267.) Nokian synty ulottuu vielä kauemmas toiseen yleismaailmalliseen teolliseen vallankumoukseen 1800-luvun jälkipuoliskolle, jolloin suomalainen Fredrik Idestam oli stipendiaattina Saksassa suorittamassa perusmetallin jatko-opintoja. Hän sai tilaisuuden nähdä paperin uuden raaka-aineen, puuhiokkeen valmistusta ja oivalsi menetelmän mahdollisuudet runsasmetallisessä Suomessa. Palattuaan Suomeen sai hän toimiluvan rakentaa Tammerkosken rannalle puuhiomon vuonna 1865. Itse Nokia-yhtymä syntyi vuosina 1918 ja 1922, Suomen Gummitehdas Oy:n ostettua enemmistön Nokia Ab:sta ja Suomen Kaapelitehdas Ab:sta. (Häikiö 2001a, 24-25, 45.)

Vuonna 1966 Kumitehdas, Kaapelitehdas sekä Nokia Oy yhdistyivät ja syntyi Oy Nokia Ab. Tosiasiassa jo kauan samassa omistuksessa olleet yritykset yhdistyivät. Fuusiohetkellä Kaapelitehdas oli yhtä suuri liikevaihdoltaan kuin Kumitehdas ja Nokia Oy yhteensä. (Häikiö 2001a, 19, 101.) Puunjalostuksessa Nokia oli vain keskisuuri toimija. Kaapeleissa sen sijaan Nokia hallitsi kotimaan markkinoita jo 1930-luvun lopusta. Kaapeli oli valtionjohtoisen idänkaupan avainaloja, hyvin kannattavaa ja kaapeliteollisuus katsottiin niin sodan kuin rauhan aikana kansallisesti merkittäväksi teollisuudeksi, joka kuitenkin 1980-luvulla saavutti kasvunsa rajat. Kumissa Nokia oli kotimaan markkinoiden valti, johon se oli noussut jo ensimmäisen maailmansodan aikana. Kumituotteita myytiin 1970-luvulle asti lähinnä kotimaassa ja kumitehtaalla valmistettiin pitkään menestystuotteita, kuten kalosseja sekä Hai- ja Kontio – merkkiä saappaita. Taantuman jälkeen kasvu oli haettava viennistä, jolloin autonrenkaiden merkitys kasvoi. Tämän lisäksi toinen merkittävä tekijä oli nastarenkaiden tulo markkinoille 1960-luvulla. Elektrooniikka sai alkunsa 1950- ja 1960-lukujen taitteessa, mutta kaapelitehtaalla oli jo aiemmin tehty siihen liittyvää tutkimustyötä. Johdossa alettiin panostaa määrätietoisesti elektrooniikkaan ja tietotekniikkaan. (Häikiö 2001a, 187, 314-315.)

1960- ja 1970-luvun alkupuolella rakennettiin suuri teknologinen harppaus siirtymällä digitaalisiin järjestelmiin. Päätös lähteä rakentamaan puhelinkeskuksia

syntyi 1970-luvun puolivälissä ja tuota päätöstä voidaan pitää 1990-luvun Nokian toisena alkujuurena. Nokia halusi keskittyä keskisuuriin ja suuriin kaukokeskukseen sekä suuriin verkkoryhmäkeskuksiin. (Häikiö 2001a, 156-157.)

Matkapuhelinteollisuuden kehityksen ja kansainvälistymisen kannalta tärkeä kehitysvaihe oli yhteispohjoismaisen NMT-verkon toteutuminen 1980-luvun alussa. (Häikiö 2001a, 116-117.) Vuonna 1982 Nokia toimitti ensimmäisen täysin digitaalisen puhelinkeskuksen Euroopassa ja esitteli maailman ensimmäisen autopuhelimen analogiselle NMT-standardille. 1980-luvulla kehitetty GSM-standardi mahdollisti korkealaatuiset äänipuhelut, hyödynsi entistä tehokkaammin radiotaajuuksia ja tarjosi korkealaatuisemman äänentoiston. (Nokia 2019.)

Kevättalvella 1987 oli Nokiassa asetettu kunnianhimoinen tavoite: Telenokian johtoryhmä oli tehnyt päätöksen, että 1991 otetaan ensimmäisenä käyttöön Nokian toimittama GSM-verkko. Tämän edellytyksenä oli, että on olemassa GSM-puhelin, joka toimii Telenokian verkossa. Tämä tavoite potki tuotekehitystä eteenpäin. Tuon Nokian kannalta tärkeän puhelun soitti Harri Holkeri 1991, juuri niin kuin Nokia oli tavoitellut. Tämä vahvisti nokialaisten itsetuntoa, maailman ensimmäinen GSM-puhelu pystyttiin toteuttamaan hyvin kunnianhimoisen tavoitteen mukaan. Tämän tavoitteen saavuttaminen loi pohjan uudelle toimintatavalle, jossa menttiin eteenpäin asettamalla mahdottomalta tuntuvia tavoitteita. (Palmu-Joroinen 2010, 56-57.) Vähän tämän jälkeen Nokia sai huomattavia verkkotilauksia Englannista, muualta Euroopasta ja pian kaikkialta maailmasta (Häikiö 2001c, 237).

Nokian menestys 1990-luvulla perustui eri maiden uusien teleoperaattoreiden ostamiin uuteen digitaaliseen GSM-tekniikkaan perustuviin tietoliikennelaitteisiin ja puhelimiin. Nokia onnistui pääsemään etunojassa kasvaville markkinoille ja se onnistui edelläkävijänä tuotteiden teknisissä ominaisuuksissa, valmistuksen tehokkuudessa ja muotoilussa sekä markkinoinnissa. Osaselityksenä on Nokian ja sen edeltäjän Mobiran pitkä kokemus 1980-luvun alusta lähtien matkapuhelinmarkkinoiden nopeasta kasvusta ja sekä Nokian tietoliikenneryhmällä puhelinverkkojen ja keskusten rakentamisesta 1970-luvulla. (Häikiö 2001c, 236-237.)

Vuonna 1998 Nokia nousi maailmaan suurimmaksi matkapuhelinvalmistajaksi. Nopean kasvun selittäjänä oli Nokian itse itselleen asettama kunnianhimoinen tavoite. Ensin se oli saavuttaa markkinajohtajuus maailmanlaajuisesti, sen jälkeen tavoitteena oli olla puolitoista kertaa suurempi kuin seuraavaksi suurin kilpailija, joka saavutettiin vuonna 2000. Kasvuvaiheessa yhtymäjohdossa korostettiin nopeutta ja liiketoimintaryhmät saivat suuria vapauksia tehdä ratkaisuja parhaaksi näkemällään tavalla. (Häikiö 2001c, 176-182.)

Huomattavaa on, että Nokia ei noussut johtavaan asemaan minkään toisen ydintuotteen kohdalla kuin matkapuhelinten. Siitä tuli markkinajohtaja silloin kun matkapuhelimista tuli suuren yleisön kulutustavara ja se pystyi hyödyntämään maailmanlaajuisen markkinoiden laajentumisen kilpailijoitaan paremmin. (Häikiö 2001c, 261, 263.) Puhelinten koot pienenivät ja hinnat halpenivat 1990-luvun puolessavälissä ja niistä oli tullut massakulutustavaraa. Nokia onnistui tuotesegmentoinnissa, mutta menestystä ei voi selittää ilman liikkeenjohdon panosta. Kovien ulkoisten ja sisäisten paineiden keskellä yhtiöön pystyttiin luomaan strategia, yrityskulttuuri ja toimintatapa, joiden varaan menestyvä tuotekehitys ja myynti rakennettiin. (Häikiö 2001c, 238-239.)

Vuonna 2011 yritys yhdisti voimansa Microsoftin kanssa vahvistaakseen asemaansa kovan kilpailun älypuhelinmarkkinoilla ja joka johti lopulta siihen, että Nokia myi koko matkapuhelinliiketoimintansa Microsoftille vuonna 2014 (Nokia 2019). Vuonna 2017 Microsoft lopetti koko matkapuhelimia kehittäneen yksikönsä Suomessa ja kaikki Microsoft Mobileen siirtyneet entiset nokialaiset ovat menettäneet silloisen työnsä (Vänskä 2017). Nokia yrityksenä on sen sijaan tänään maailmanlaajuisesti toimiva tietoliikennealan konserni, jolla on kaksi liiketoiminta-aluetta. Nokia Networks valmistaa verkkolaitteita ja kehittää niihin uusia ohjelmistoratkaisuja sekä myy palveluja teleoperaattoreille, kun taas teknologiayksikkö hallinnoi Nokian patentoimia keksintöjä, lisensoi ja kehittää niitä. (Kauppalehti pörssi.)



## 1.2 Tutkimusongelma

Tutkimusaiheen perusedellytys on aiheen tutkittavuus, eli se että tutkimus voidaan suorittaa onnistuneesti. Aihe pyritään valitsemaan niin, että tutkijalla on substanssituntemusta aiheesta, eikä pidä unohtaa tutkijan omia intressejä ja kiinnostusta. (Kananen 2008, 45-46.) Päädyin tähän aiheeseen, sillä olen entinen nokia-lainen itsekin, työni loppui vuonna 2016 ja irtisanouduin, muuten minut olisi irtisanottu. Toimin nykyään rekrytointipäällikkönä, erilaisessa tehtävässä kuin Nokialla, mutta hyödyntäen Nokialta saamaani kokemusta. Aihe kiinnostaa minua urapolkujen ja rekrytoinnin kannalta, enkä voi välttyä tapaamasta entisiä nokia-laisia rekrytoidessani henkilöitä tekniikan alalle. Tutkijana tiedostan oman henkilökohtaisen kokemukseni vaikutuksen tämän tutkimuksen tekoon, mutta se myös antaa minulle mahdollisuuden aiheen tutkimiseen syvällisemmin. Nokian johtajat ovat kirjoittaneet kirjoja, mm. Jorma Ollila, Matti Alahuhta, Anne-Liisa Palmu-Joroinen sekä Risto Siilasmaa, mutta haluan tutkia miten työntekijät ovat selvinneet uran päätyttyä Nokialla ja antaa heidän nyt puolestaan kertoa tarinansa.

Tämän opinnäytetyön tavoitteena on selvittää minkälaisia uusia urapolkuja entiset nokia-laiset ovat löytäneet ja minkälainen heidän ammatillinen identiteettinsä on nyt, kun Nokialta lähdöstä on jo jonkin aikaa. Suomessa ei enää valmisteta matkapuhelimia, joten heidän on täytynyt löytää jotain muuta työtä tai ryhtyä yrittäjiksi, kaikki eivät olleet lähelläkään eläkeikää. Suomessa kaikkien vuonna 2015 eläkkeelle siirtyneiden työurien pituus oli keskimäärin 32,7 vuotta (Eläketurvakeskus, 2016). Tulevaisuudessa yksilön työuraan mahtuu varmasti yhä enemmän erilaisia vaiheita ja urapolkuja. Työn avulla ihmiset kertovat keitä he ovat ja elämälle rakennetaan merkitys. On myös vaikeaa keksiä elämän tai yhteiskunnan osa-aluetta vailla linkitystä työhön. Tulevaisuudessa monien nykyisten taitojen tarve kuitenkin vähenee. (Jousilahti, Koponen, Koskinen, Leppänen, Lätti, Mokka, Neuvonen, Nuutinen & Suikkanen, 2017, 9, 11.)

McKee-Ryan, 2005 mukaan työ itsessään toimii säännöllisen toimeentulon, sosiaalisten kontaktien sekä itsensä toteuttamisen mahdollisuuksien kautta hyvinvointimme lähteenä (Saikku, Kestilä & Karvonen, 2014, 119). Tämä tutkimus ei kuitenkaan keskity työttömyyteen, vaikka työttömyysjakso on sisältänyt joittenkin haastateltavien elämään Nokian jälkeen.

Nokian romahdus kosketti koko Suomea ja nyt on kulunut jo niin kauan aikaa matkapuhelinliiketoiminnan myymisestä ja suurista irtisanomisista, että suurin osa on jo työllistynyt muualle. Työ- ja elinkeinoministeriö kertoi toukokuussa 2018, että 90% Microsoftin irtisanomista työntekijöistä on löytänyt uuden työpaikan. Mitä he siis nykyään tekevät? Kuinka he ovat rakentaneet itselleen uuden ammatillisen identiteetin ja millainen se on? Miten he ovat voineet käyttää menneisyyden kokemuksiaan uuden työn parissa ja sen löytämiseen? Nokialla opinsa saaneille on ollut kysyntää mm. meriteollisuudessa ja heidän on havaittu kykenevän työskentelemään kansainvälisessä ympäristössä (Kauppalehti 2018). Entisten nokialaisten uutta uraa ei kuitenkaan ole ennen tutkittu sosiaaliseen konstruktionismiin näkemykseen pohjautuen. Tätä tutkimusta kirjoittaessani Nokia on jälleen otsikoissa yhtiön kerrottua tulevaisuudennäkymiensä olevan merkittävästi huonommat kuin vuonna 2018 antamansa arvion mukaan ja työpaikkojen vähennyksiä saattaa olla taas edessä (Sajari 2019).

Tutkimuksen aihe kiteytetään tutkimusongelmaksi, jonka tarkka määrittely on usein alussa vaikeaa ongelman täsmentymättömyyden vuoksi. Tutkimusongelman määrittelyssä kiteytyy koko opinnäytetyön tarkoitus ja tavoitteet. (Kananen 2008, 51.) Tutkimusongelma tässä opinnäytetyössä on: kuinka entiset nokialaiset ovat rakentaneet itselleen uuden ammatillisen identiteetin ja millainen se on.

Pentikäisen, (2004) mukaan, työ on toimeentulon ja hyvinvoinnin perusta, se luo merkityksellisyyttä ja yhteisöllisyyttä elämään. Työelämässä pidämme huolta toisistamme yhteistyötä tekemällä, haasteita ratkoen, iloiten onnistumisista ja kannustaen ja myötätuntoa kokien haastavilla hetkillä. Tämän tutkimuksen tarkoitus on tuoda esiin entisten nokialaisten kokemuksia uuden uran rakentamisesta irtisanomisen tai vapaaehtoisen lähdön jälkeen, miten he selviytyivät ja saada käsitys siitä millainen on heidän uusi ammatillinen identiteettinsä. Nyt on heidän vuoronsa kertoa kuinka he kokivat Nokian rajun muutoksen omassa elämässään ja miten he pääsivät jatkamaan elämäänsä kohti uutta uraa. Poijulan, (2007, 40) mukaan pitkällä aikavälillä tulee paremmin näkyviin se, että työpaikan menettäminen on joillekin uusi alku.

Sana ura voi herättää ristiriitaisia tunteita, onhan sen alkuperä suomalaisittain esineen raahaamisesta tai kulkemisesta syntynyttä jälkeä maassa tai ennakkoon

merkitty kulkureitti. Nykypäivänä alkaa olla jo yleistä, että henkilöllä on useampi tutkinto ja työhistoriaa useammasta erilaisesta tehtävästä. Tämä toisaalta luo mahdollisuuden eri tehtävien yhdistelemisen uudenlaisiksi kokonaisuuksiksi. Eri paikoista hankittu kokemus yhdistetään työksi, jossa voidaan hyödyntää kaikkea opittua. (Carlsson & Järvinen, 2012, 15, 29.) Tässä tutkimuksessa haluan ura sanalla kuvata Carlssonin & Järvisen, 2012 tavoin mahdollisuutta löytää oma polku kohti haluttua päämäärää eli mielekästä työtä.

### 1.3 Tutkimuskysymykset

Tutkimuskysymyksiä voi olla yksi tai useampia ja vastaamalla tutkimuskysymyksiin työn empiirisessä osassa tulee samalla vastattua myös itse tutkimusongelmaan. (Kananen 2008, 51.) Tämän tutkimuksen keskeisimmät tutkimusaiheet on tiivistetty seuraaviksi tutkimuskysymyksiksi:

- Mitkä ovat olleet keskeiset rakennuspalikat uuden uran ja ammatillisen identiteetin rakentamisessa?
- Mitä yhtenäisiä tekijöitä löytyy?
- Miten eri tavoin uusi ura voi löytyä?
- Miten Nokialla hankittua kokemusta voi hyödyntää uudella uralla?

Tästä aiheesta saisi hyvinkin erilaisia tutkimuksia, esimerkiksi tutkimalla miesten ja naisten välisiä eroja irtisanomisesta selviytymiseen, uuden identiteetin ja urapolun rakentamiseen kriisin jälkeen tai eri-ikäisten ja eri kansalaisuuksien kokemuksia vertailemalla tai mitä olivat irtisanomisen vaikutukset muuhun elämään ja perheenjäseniin tai sitä kuinka kauan uuden työn löytäminen vei jne. Se ei ole kuitenkaan minun tutkimukseni tarkoitus, vaan haluan löytää uratarinoita ja selviytymisstrategioita erilaisilta entisiltä nokialaisilta. Tarkoituksena on myös selvittää merkityksellisimmät uutta uraa edistävät tekijät heidän kohdallaan. Vastauksia lähdän hakemaan sosiaalisen konstruktionismin kautta, jonka mukaan ihmiset rakentavat tietonsa ja identiteettinsä kertomusten kautta. Jokaisen käsitys omasta itsestään muuttuu ja rakentuu jatkuvasti, eikä yhtä todellisuutta ole. Sitä mukaa kun ihminen kokee uusia asioita ja keskustelee muiden kanssa, näkemys asioista muuttuu. Narratiivisuus toimii niin identiteettien ja arkitiedon rakentumisessa kuin tutkimuksen lähtökohtana ja lopputuloksena (Heikkinen 2010, 146-

147). Valitsin narratiivisuuden konstruktivisena tutkimusotteena sekä narratiivisuuden aineistoni analysointiin, jotta saisin ymmärryksen entisten nokialaisten kertomusten kautta tutkia heidän identiteettinsä muodostumisesta Nokialta lähdön jälkeen.

#### **1.4 Tutkimusraportin rakenne**

Tutkimusraportissani on viisi lukua. Aloitan tutkimukseni esittelemällä aiheeseen liittyviä aiempia tutkimuksia Nokiasta, työpaikan menetyksestä sekä ammatti-identiteetistä ja esittelemällä aiheeseen liittyvät keskeiset teoriat uran, identiteetin ja narratiivisuuden osalta. Kolmannessa luvussa käyn läpi tutkimukseen liittyvän laadullisen menetelmän, tutkimukselleni tieteenfilosofisen pohjan antavan sosiiaalisen konstruktionismin sekä kuinka tutkimus on toteutettu. Neljännessä luvussa käyn läpi haastattelemieni entisten nokialaisten kertomusten perusteella sitä, millainen heidän identiteettinsä tällä hetkellä on ja mitkä asiat siihen ovat vaikuttaneet, sekä miten he ovat kyenneet hyödyntämään Nokialta saatua kokemusta myöhemmin. Keskeisenä teorian lähteenä käytän Paul Ricoeurin kertomusteoriaa sekä James Marcian identiteettistatuksia, joihin peilaan tuloksia. Lopuksi esittelen haastattelujen perusteella luodut tyypikertomukset, joissa käytän juonityypittelyä Vilma Hännisen (2000) tavoin ja viidennessä luvussa esitän johdopäätökset tutkimuksestani sekä ehdotukseni mahdollisista jatkotutkimuksista.

#### **1.5 Aikaisemmat tutkimukset**

Seuraavaksi esittelen aiheeseen liittyviä aiempia tutkimuksia. Koska tutkimukseni aiheena on entisten nokialaisten ura ja identiteetti Nokian jälkeen, käyn läpi Nokiaan liittyviä tutkimuksia, työpaikan menettämistä, uraa sekä ammatti-identiteettiin liittyviä tutkimuksia.

##### **1.5.1 Nokian jälkeinen elämä**

Nokia jälkeistä elämää on tutkittu aiemminkin, mutta aihetta on lähestytty yrittäjyyden näkökulmasta useammassa eri tutkimuksessa, kuten esimerkiksi Aalto kauppakorkeakoulun Pienyrittäjyyskeskuksen tekemässä arvioinnissa. Sen mukaan yrittäjiksi oli ryhtynyt 400 entistä nokialaista vuosina 2011-2013 (Yle Uutiset 2013).

Nokia Bridge – ohjelma käynnistettiin vuonna 2011 tukemaan Nokialta irtisanotuja henkilöitä uudelleen työllistymisessä (Tekniikka & Talous 2015). Bridge ohjelmasta ja sen vaikutuksista on tehty useampia tutkimuksia, esimerkiksi Inha (2012) tutki Nokia Bridge -ohjelmasta yrittäjäksi lähteneitä ja sitä miten Nokia Oyj:n kyseinen vastuuohjelma on tukenut yrittäjäksi lähtemistä. Tutkimuksen mukaan Nokia Bridge -ohjelma vaikutti merkittävästi Nokialta yrittäjiksi ryhtyneisiin, mutta tuloksista heijastui pakkoyrittäjäisyys. Osa tutkittavista siis koki yrittäjyyden parhaimpana ratkaisuna toimeentulonsa vuoksi, muttei ryhtynyt yrittäjäksi yrittäjyyden vuoksi. Koponen (2014) puolestaan tutki Salosta irtisanottujen Nokian Bridge ohjelmaan osallistuneiden kokemuksia yrittäjyyskoulutuksesta ja tutkimuksen tulokset osoittivat, että suurin syy minkä vuoksi yrittäjyyskoulutuksen läpikäyneet eivät ryhtyneet yrittäjiksi oli, ettei heillä ollut toimivaa liikeideaa.

Parkkila (2013) tutki Nokian Bridge-tukiohjelman yrittäjyyspolkua osana yhteiskuntavastuuta. Kyselyssä selvitettiin Bridge tukiohjelman tuella syntyneiden yritysten Nokialta saamaa tukea, sekä yritysten työllistäviä ja taloudellisia vaikutuksia Oulussa. Tutkimuksen tulokset osoittivat vuonna 2013 Bridge yritysten työllistäneen Oulun seudulla 49 ihmistä.

### **1.5.2 Tutkimuksia urakehityksestä ja työpaikan menetyksestä**

Urakehitykseen liittyviä tutkimuksia löytyy eri aloilta. Stenman, (2010) tutki Stora Enson Summan tehtaan lopettamista traumaattisen kriisin ja urakehityksen näkökulmasta. Tehtaan alasajon seurauksena 438 henkilön työsuhde loppui ja joukossa oli myös paljon useita vuosikymmeniä tehtaalla työskennelleitä. Stenmanin tutkimuksessa keskityttiin viiden henkilön selviytymistarinaan ja kuinka henkilöt reagoivat tällaisen kriisin osuttua omalla kohdalla. Tutkimuksen tuloksista voitiin päätellä, että tällaisesta kriisistä toipuminen saattaa viedä vuosia ja mitä kauemmin työyhteisö oli yhdessä työskennellyt, sitä kauemmin toipuminen kestää.

Hietämäki, (2018) Aalto yliopistosta on tutkinut irtisanomisten vaikutuksia ICT-alan työntekijöiden työmarkkinatuloksiin, jossa käytetään lähteenä mm. Nokian ja Microsoftin irtisanomisia. Tutkimus osoitti, ettei irtisanominen nostanut merkittävästi henkilöiden todennäköisyyttä yrittäjiksi ryhtymiselle. Irtisanotut sen sijaan

ovat viime vuosina olleet hanakoita poistumaan ICT-sektorilta, mutta palamaan sinne kuitenkin lopulta.

Hänninen & Polso, (1991) tutkivat työpaikan menetystä elämänmuutoksena, jossa tutkimusjoukkona oli vajaan kolmen vuoden ajan työpaikkansa menettäneitä teollisuustyöntekijöitä. Tutkimuksessa selvitettiin miten työpaikan menetyksen seuraukset ja merkitykset vaihtelivat sen mukaan, minkälaisen elämänhistorian ajankohtaan se sijoittui. Tutkimuksessa työpaikan menetys oli tutkittaville käänne, jossa oletus normaalityösuhteesta elämän perustana koki murroksen. Tutkimuksen tulos osoitti, että työpaikan menetyksen käynnistämä laajempi elämän muutosprosessi osoittautui usein myönteiseksi. Työttömäksi joutuneet olivat onnistuneet kääntämään menetyksensä voitoksi ja olivat löytäneet uuden, entistä paremmin omia tarpeita vastaavan työpaikan. Tutkimuksessaan he pyrkivätkin avoimeen otteeseen vailla ennakkokäsityksiä työttömyyden seurauksista ja psyykkisistä merkityksistä, sillä työttömyys on ollut leimallisesti kielteisten asioiden tutkimista.

Fryer, Hartley ja Payne (Fryer & Payne 1985, Hartley & Fryer 1984) arvostelivat työttömyystutkimusta sen yksipuolisuudesta, jossa on sivuutettu viitteet työttömyyden myönteisen kokemuksen mahdollisuuksista. Fryer ja Payne (1984) tekivät itsekkin tutkimusta sen pohjalta, että työttömyys saattaakin olla elämää rikastava kokemus. He tutkivat ihmisiä, jotka olivat poikkeuksellisen myönteisesti pystyneet nostamaan työttömyydestään myönteisiä asioita. (Hänninen & Polso 1991, 7-8.)

Nostan esille vielä Itä-Suomen yliopiston Karjalan tutkimuslaitoksessa tehtyä tutkimusta Perloksen Pohjois-Karjalan tehtaiden lakkauttamista. Perlos työllisti parhaimmillaan noin 2000 henkilöä Pohjois-Karjalan alueella ja sen tärkein asiakas oli Nokia, jonka vanavedessä se kasvoi globaaliksi pörssiyhtiöksi. Tutkimuksessa seurattiin 975 irtisanotun henkilön sijoittumista työmarkkinoille ja uudelleen työllistymistä. Irtisanottujen henkilöiden työllistyminen oli aluksi yllättävän nopeaa ja suurin osa (83%) oli työllistynyt toistaiseksi voimassa oleviin työsuhteisiin. Kuitenkin naisista määräaikaisiin työsuhteisiin oli sijoittunut 28%, eli he joutuivat hyväksymään miehiä useammin määräaikaisen työsuhteen. 70% työl-

listyneistä jatkoi teollisuuden alalla ja 30% oli vaihtanut toimialaa. Kun työllistymistä tarkasteltiin työntekijäryhmittäin, olivat alemmat toimihenkilöt joustaneet muita ryhmiä enemmän ottamalla vastaan tehtäviä, joissa he olivat työntekijäasemassa, tosin osalle työpaikan vaihto merkitsi myös ammattiaseman nousua. Tutkimustulokset vahvistivat aiempia tuloksia siitä, että ammattiasemalla oli merkitystä uudelleen työllistymisessä. Toimihenkilöillä oli paremmat edellytykset työllistyä uudelleen ja he saavuttivat paremman ansiotason aiempaan tulotasoonsa verrattuina, kuin työntekijät. Yllättävää oli sukupuolen vaikutus, eli irtisanotuilla naisilla oli pienempi todennäköisyys työllistyä ja heillä oli suurempi riski tulotason laskuun. (Jolkkonen, Koistinen & Kurvinen, 2010.)

### **1.5.3 Ammatti-identiteettitutkimuksia**

Identiteetin kehityksestä ammatillisesta näkökulmasta löytyy runsaasti eri alojen tutkimuksia. LaPointe (2011) tutki väitöskirjassaan identiteettityön käytänteitä, resursseja ja reunaehtoja ennakoimattomissa siirtymävaiheissa työuralla. Tutkimus perustui kauppatieteellisen tutkinnon suorittaneiden henkilöiden haastatteluihin ja toi esille miten uusia uraidentiteettejä rakennetaan ja entisiä muunnellaan ja toistetaan. Tutkimus kyseenalaisti uramuutoksen sankaritarinat ja esitti identiteettityön uramuutostilanteessa sisältävän kamppailuja ristiriitaisten käsitysten kesken hyvästä elämästä ja urasta sekä toi esille myös sukupuoleen liittyviä käsityksiä.

Hyvönen (2008) tutki ammatti-identiteetin muodostumista uudelleen koulutuksessa ja uudessa ammatissa. Tutkimus toteutettiin haastatteleamalla kuusi aikuisiällä uuden ammatin opiskellutta henkilöä. Tutkimuksen tulokset osoittivat edelliseen ammattiin sitoutumisen vaikuttavan uuden ammatin identiteetin rakentamiseen. Henkilöt, jotka olivat sitoutuneet edelliseen ammattiin, joutuivat käsittelemään kahta ammatti-identiteettiä koulutuksen aikana. Henkilöillä, joilla oli takanaan pitkä ura samalla ammattialalla, oli uuden ammatti-identiteetin rakentaminen hitaampaa kuin niillä, joilla ei ollut pitkäaikaista sitoutumista taustalla. Edelliseen ammattiin sitoutuneet joutuivat pikkuhiljaa luopumaan aiemmasta ammatillisesta identiteetistään ja rakensivat samalla suhdettaan uuteen ammattiin.

Hokkila (2013) tarkasteli ammatti-identiteetin muodostumista kahdeksan vuokra-työsuhteessa työskentelevän ammatinharjoittajan näkökulmasta, käyttäen narratiivista tutkimusotetta. Tutkimuksessa selvisi kuinka ammatti-identiteetti muokautui identiteettineuvotteluissa, joita haastateltavat henkilöt kävivät toistuvasti integroituaan uuteen työympäristöön. Ammatti-identiteetti kyettiin muodostamaan vaihtuvan ympäristön mukaan.

Löyttyniemi (2004) tutki väitöskirjassaan lääkärin uraa ja identiteettiä osana elämäntarinaa. Kolmekymmentä lääkäriä kertoi elämäntarinansa noin yhdestä kahdeksan vuotta valmistumisen jälkeen. Tutkimuksen mukaan identiteetti syntyy oman tarinan luomistyössä, jossa kertoja vastaa kysymykseen siitä kuka hän on ja kuinka hänestä on tullut tällainen. Löyttyniemi toi näkökulmana esiin myös kuinka työuran tarkasteluun tulisi sisällyttää myös perhe ja muut sitoumukset.

Hänninen (2000) tutki väitöskirjassaan sitä, kuinka ihminen luo tarinoiden avulla merkitystä uudelleen elämän muutostilanteissa. Hän esitti yhtenä tarinana työpaikan menetystarinan, joka havainnollistaa sen, että työttömäksi joutumisen seuraukset voivat vaihdella riippuen konkreettisesta, subjektiivisten ja objektiivisten tekijöiden säätelämästä tavasta, jolla muutos sulautuu osaksi elämän kokonaisuutta. Hännisen aineisto pohjautuu 29 työpaikkansa menettäneen metallityöläisen haastatteluihin ja kyselyihin, jotka toteutettiin 2-3 vuotta työpaikan menetyksen jälkeen. Hän muodosti aineiston pohjalta neljä tarinatyyppeä. Sankaritarinassa työttömyys koettelee päähenkilön työhalua, päättäväisyyttä ja noteerausta työmarkkinoilla, mutta hän tekee kuitenkin onnistuneen paluun työelämään ja näin harmonia palautuu hänen elämäänsä. Tragediassa sen sijaan henkilö yrittää taistella työttömyyttä vastaan turhaan, mutta ajautuu umpikujaan vailla ulospääsyä. Komediasa henkilön työ on ristiriidassa hänen yksilöllisten tarpeiden kanssa, mutta työttömyys hahmottuu välitulaksi, josta on mahdollisuus sijoittua uuteen paremmin itselle sopivaan työhön. Ironiatarinassa taas päähenkilö ottaa etäisyyttä vallalla olevaan käsitykseen työn ja työttömyyden suhteesta ja näkee työttömyyden mahdollisuutena hyödylliseen ja aktiiviseen tekemiseen. Omassa tutkimuksessani käytän tätä Hännisen juonityypittelyä. Lisäksi käytän Hännisen tavoin tutkimuksessani termejä narratiivinen ja tarinallinen synonyymeina.



## 2 Ura, identiteetti, työyhteisö ja narratiivisuus

Tässä kappaleessa esittelen tutkimukseeni liittyvät keskeiset käsitteet. Koska tutkimukseni keskittyy entisten nokialaisten uuteen uraan ja ammatilliseen identiteettiin, aloitan selvittämällä mitä uralla itseasiassa tarkoitetaan ja jatkan siitä identiteetin käsitteeseen.

### 2.1 Uratutkimuksen vaiheita

1970-luvulla Hallin (1976) mukaan ura koostuu erilaisten kokemusten elämänmittaisesta sarjasta, johon sisältyy työskentelyä erilaisissa organisaatioissa, koulutusta kuin myös muutokset omalla ammatillisella alueella. Uran tavoitteena on psykologinen menestyminen, joten uran menestymisen kriteerit ovat ulkoisten sijaan sisäisiä (Ekonen 2007, 24).

1980-luvulla suurin osa uratutkimuksista keskittyi vakaaseen eikä niinkään muuttuvaan ympäristöön. Kuitenkin organisatorisen maailman uudelleenarvioinnin myötä ilmaantui myös urateoriaan uudenlaisia reaktioita. Hirsch (1987) kuvaili entisten lupauksen ja sääntöjen koskien kiipeämistä organisaatiossa ylöspäin vaihtuneen epävarmuuteen ja pelkoon irtisanomisesta. Daltonin (1989) mukaan organisaatiot ovat vaarallisia, mikäli oletamme asioita, joita ne eivät voi täyttää. Tällaisia väärä oletuksia ovat esimerkiksi, että ahkerista työntekijöistä huolehditaisiin, lupauksen tekijät jäisivät täyttämään lupauksensa tai että erikoisosaaminen tai aiemmat saavutukset takaisivat turvatuun tulevaisuuden. Kanter (1989) näki uran maineen ja työmarkkinakelpoisuuden kautta ja korosti ihmisten liikkuvuutta jatkuvasti muuttuvassa yritysten verkossa. Maineen kasvattaminen uran sijaan voi työllistää tilanteessa, jossa yhden työnantajan olosuhteet muuttuvat. Weick & Berlinger (1989) puolestaan korostivat yksilön psykologista mukautumista jatkuvassa ympäristön muutoksessa. Kaikki edellä mainitut suuntaukset kuitenkin näkivät syy-seuraussuhteen niin päin, että organisaatiot aiheuttavat uramuutokset. Poikkeuksena mm. Bailyn (1978, 1992) pioneerina työn ja perheen osalta, ehdotti vastakkaista syy-seuraussuhdetta eli urat aiheuttavatkin organisaatiomuutoksia. (Arthur 1994, 301).

Arthur M. (1994) itse puhuu riippumattomasta urasta vastakohtana rajoitetulle tai organisatoriselle uralle. Riippumaton ura toteutuu kuuden erilaisen merkityksen

kautta ja joita kaikkia yhdistää nimenomaan riippumattomuus. Yksilöllä saattaa olla useita työnantajia uransa varrella, eikä hän ole riippuvainen yhdestä organisaatiosta. Riippumaton ura voi tarkoittaa myös pätevoitymistä työnantajaorganisaation ulkopuolella, kuten akateemisella uralla. Kolmanneksi ura voi perustua verkostoihin ja tietoihin organisaation ulkopuolella, kuten kiinteistönvälittäjillä. Neljänneksi uralla saatetaan rikkoa perinteisiä etenemiskeinoja. Viidennessä tapauksessa henkilö kieltäytyy perhe- tai henkilökohtaisista syistä tarjotuista etenemismahdollisuuksista. Viimeiseksi ura voi perustua henkilökohtaiseen kokemukseen riippumatta ympärillä olevista rakenteellisista rajoituksista. (Arthur 1994, 296).

## **2.2 Urakäsityksen kehittyminen**

Tämän päivän urakäsitys on muuttunut perinteisestä käsityksestä organisaation sisällä tai ammatillisesti ylöspäin suuntautuvasta kohti monipuolisempaa käsitystä, jossa ura voidaan nähdä kansainvälisenä, rajattomana, ei-lineaarisenä tai sirpaleisena (Zhou 2016). Ei ole kauan, kun nuoret kykenivät vielä valitsemaan haluamansa urapolun ja seuraamaan tätä polkua lineaarisesti ja ennustettavasti, pysyen yhdessä ammattiryhmässä ja liikkuen siinä vertikaalisti yhden organisaation hierarkiassa. Nykypäivänä työt muuttuvat nopealla tahdilla ja niitä määrittää epävarmuus. Työssäkävien on Kallebergin (2000) mukaan usein sopeuduttava edessä hämmöttävään muutokseen urallaan, luotettava siihen, että selviävät uraan liittyvistä uusista haasteista ja säilytettävä uteliaisuus vaihtoehtoisille uramahdollisuuksille. Arthur, Kapova & Wilderom (2005) ovat todenneet, että työ sopimukset ovat muuttuneet yhä joustavammiksi ja työpaikkaa vaihdetaan yhä useammin sekä omasta tahdosta että pakosta. Näin ollen myös urapolut ovat entistä vähemmän ennalta ennustettavia ja yksilöiden on oltava entistä itseohjautuvampia, jotta he kykenevät navigoimaan uusiin rooleihin, osoittamaan uusia käytös-malleja sekä hankkiakseen uusia taitoja. (Van der Horst ym. 2016.)

## **2.3 Identiteetti käsitteenä**

Koska tutkimukseni käsittelee entisten nokialaisten nykyistä ammatillista identiteettiä, on syytä ensin selvittää miten identiteettiä ylipäätään määritellään. Identiteetti käsitteen ensimmäinen esittelijä oli Erik. H. Erikson (1950, 1982 suom.)

toisen maailmansodan jälkeen. Identiteetti merkitsee käsityksen muodostamista omasta yksilöllisyydestä, arvoista ja elämän päämääristä. Identiteetti rakentuu yksilön ja ympäristön vuorovaikutuksena ja sitä voidaan lähestyä myös ryhmätasolla, kuten kansallinen identiteetti tai sosiaalinen identiteetti. (Metsäpelto & Feldt 2015.)

Saastamoinen (2006, 172) määrittelee identiteetin tapoina, joilla ihmiset määrittävät ja ymmärtävät itsensä suhteessa niin sosiaaliseen ympäristöön, kulttuuriin kuin itseensä.

McAdamsin (1995) kuvaa persoonallisuuskäsitteistöä kolmitasoisella mallilla, jotka ovat taipumukselliset piirteet, tyypilliset sopeutumistavat sekä tarinamuotoinen identiteetti. Ensimmäisellä tasolla on suhteellisen pysyvät ominaisuudet kuten temperamentti ja persoonallisuuden piirteet. Toinen persoonallisuuden taso taas kuvaa yksilön ominaisuuksia, jotka ovat sidoksissa aikaan, paikkaan ja sosiaalisiin rooleihin. Kolmantena persoonallisuudentasona, joka kuvaa erityisesti aikuisen ihmisen persoonallisuutta on tarinamuotoinen identiteettitaso eli ”Kuka minä olen?” ja ”Kuinka minusta tuli tällainen?” ja ”Mihin olen menossa?”. Identiteetti on koko ajan kehittyvä sisäistetty tarina, jonka ihminen elämästään tuottaa. Identiteetti tuo jatkuvuuden ja tarkoituksellisuuden tunteen elämään. Ihmisellä saattaa olla erilaisia ja jopa ristiriitaisia persoonallisuuden piirteitä, tavoitteita ja keinoja selviytymiseen, mutta identiteettitasolla hän pyrkii järjestämään niistä yhtenäisen tarinan. (Metsäpelto & Feldt 2015.)

Eriksonin (1950, 1968) ja Marcian, (1980) mukaan identiteetin muodostuminen on nähty keskeisesti nuoruuteen kuuluvana kehityksenä, joka alkaa jo varhaislapsuudessa ja hioutuu koko aikuisuuden läpi. Vahvan identiteetin myötä kasvaa varmuus siitä, että on kykenevä saavuttamaan järjestyksen ja tarkoituksen elämässään. Ihmisillä on tarve tuntea samuutta ja jatkuvuutta vuodesta toiseen, uusista rooleista tai ulkonäön vaihtumisesta riippumatta. Marcian, (1980) ja Pulkkinen, (1992) mukaan, mikäli identiteetti ei ole jäsentynyt, on ihminen hämmentynyt ja turvautuu muihin arvioidessaan omia mahdollisuuksiaan. (Fadjukoff 2007, 57.)

James Marcian (1966, 1980, 1993) luomien identiteetin operationaalisten määritelmien mukaan on suoritettu satoja tutkimuksia. Hän luokitteli identiteettistatukset neljään eri luokkaan identiteetin saavuttamiseksi käyneen prosessin mukaisesti. *Selkiintymätön* tarkoittaa, ettei henkilöllä ole selvää identiteettiä, mutta suhtautuu asiaan välinpitämättömästi eikä edes pyri luomaan sellaista itselleen. *Selkiintymätön* identiteetti on kehittymättömin ja nämä henkilöt ovat orientoituneet nykyhetkeen tulevaisuuden sijaan. Sen sijaan henkilöllä, joka ei kykene määrittelemään omaa identiteettiään, on *etsivä* identiteetti. Hän kokee tilanteen ongelmalliseksi ja pyrkiikin muodostamaan itselleen identiteetin, jolloin Marcia mukaan hänen identiteettinsä on trapetsilla taiteilua. *Omaksuttu* identiteetti puolestaan on henkilöllä, joka on omaksunut näkemykset ja normit perheeltään tai joltain muulta taustaryhmästä ilman oman identiteetin pohdintaa. Tällaisen henkilön identiteetti johdattaa hänet toteuttamaan ennalta saatuja normeja. Viimeisenä määritelmänä on *saavutettu* identiteetti, eli henkilöllä, joka on itse rakentanut identiteettiään pohdiskelemalla, kyseenalaistaen tai identiteettikriisin kautta saavutettuna. Tällainen identiteetti on vahva ja se tuo itsevarmuutta. Henkilö kokee tulevaisuuden asiana, johon hänellä on itse mahdollisuus vaikuttaa. (Fadjukoff 2007, 58.) Käytän tutkimukseni analyysissä nimenomaan tätä Marcian käsitystä identiteetin kehitystasosta.

Baumeister puolestaan (1986) tutki syitä, jonka takia länsimaalaiset kokivat identiteettikriisejä. Hänen mukaansa identiteettiä ei koettu ongelmalliseksi ennen 1800-lukua. Keskiajalla eurooppalainen yhteiskunta toimi suvun, sukupuolen, kodin ja sosiaaliluokan mukaan ja henkilön identiteetti määrättiin hänelle näiden ulkoisten kriteerien mukaan. 1800-luvulta lähtien yhteiskunnallinen yhteisymmärrys perusasioiden totuuksista ja perimmäisistä totuuksista oli kadonnut ja henkilöiden tuli nyt itse luoda oma ideologiansa ja perusta identiteetilleen. Kahdenkylakymmenennellä vuosisadalla huoli identiteetistä kasvoi vahvemmaksi, länsimaalaisten lisääntyneiden ammatillisten ja ideologisten valintojen myötä. (McAdams, 1993, 82-84.)

## 2.4 Identiteetti juonityypinä

Northop Frye (1973, 162-239) esitteli neljä erilaista juonityyppiä, jotka ovat romanssi, komedia, ironia ja tragedia/satiiri ja joita sittemmin useat tutkijat ovat soveltaneet narratiivissa tutkimuksissa. Hänen mukaansa romanttiset tarinat toteuttavat toiveemme vastakohtaisuuksien maailmassa, jossa sankarit pelastavat viattomia uhreja kamalien hirviöiden yrittäessä vetää maailmaa pimeyteen. Tragediassa sankari on puolestaan syyllistynyt tyyppillisesti luonnon tasapainon järkyttämiseen. Komediasa on onnellinen loppu, mutta matkanvarrella on tapahtunut kaikenlaista. Ironia taas parodioi romanttista tarinaa ja satiiri on ironian jyrkin muoto eikä kummassakaan ole sankarillisia pyrkimyksiä. Fryen mukaan eri juonet menevät päällekkäin ja sulautuvat toisiinsa. (Kuusisto, 2016, 8.)

McAdamsin mukaan yksikään elämän tarina ei ole yksistään tragedia, komedia, romanssi tai ironia, vaan ne ovat pikemminkin narratiivisia yhdistelmiä, joista jokainen yhdistelmä on ainutlaatuinen. Suurimmassa osassa painottuu yksi tai kaksi näistä tarinamuodoista, optimistien yleensä omaksuen komedian tai romanssin ja pessimististen sen sijaan tragedian ja ironiatarinat. Kuitenkaan elämän historian ja narratiivin sävyn välillä ei ole selkeää vastaavuutta, eivätkä psykologit tiedä tarkalleen miksi jotkut henkilöt valitsevat optimistisen ja jotkut pessimistisen sävyn tarinalleen. (McAdams, 1993, 52.)

Vilma Hänninen, (2000) sovelsi väitöskirjassaan Fryen juonityyppejä, mutta romanssin sijaan hän käyttää sankaritarinaa. Tutkittaessa työttömäksi joutuneiden kertomuksia tarinamuotoisesti, löytyi kaikki neljä eri tarinatyyppejä, eli: sankaritarinat, tragediatarinat, komediatarinat ja ironiatarinat. Sankaritarinoissa irtisanotun päättäväisyys, halu tehdä työtä ja työmarkkina-arvo joutuvat testiin. Henkilö selviytyy vaikeuksista ja tekee onnistuneesti paluun työelämään. Tragediatarinoissa taas henkilö joutuu taistelemaan työttömyyttä vastaan, ajautuu umpikujaan, josta ei ole ulospääsyä. Komediatarinoissa työ ja vaatimukset ovat olleet ristiriidassa päähenkilön tarpeiden kanssa ja työttömyys on välitila, josta on mahdollista suuntautua uudelleen ja paremmin omia tarpeita vastaavaan työhön. Ironiatarinoissa irtisanottu ottaa etäisyyttä vallitsevaan tapaan nähdä työn ja työttömyyden suhde. Hän kyseenalaistaa palkkatyön tuovan onnellisuuden ja onnistuu näkemään työttömyysjakson mahdollisuutena muuhun hyödylliseen toimintaan.

(Poijula 2007, 28-29.) Sovellan tässä työssäni Hännisen tavoin Fryen juonityypp-  
pejä analysoidessani tuloksia.

## **2.5 Sosiaalinen identiteetti**

Henri Tajfel ja John C. Turner jakavat sosiaalisen käyttäytymisen kahteen ääri-  
pään, jossa toisessa ovat ihmisten välinen käyttäytyminen ja toisessa ryhmien  
välinen. Ihmisten välisessä käyttäytymisessä kommunikointi on täysin riippuma-  
ton sosiaalisista ryhmistä tai luokista ja se perustuu ainoastaan henkilöiden väli-  
seen suhteeseen ja henkilöiden luonteenominaisille piirteille, lähimmäksi tätä ää-  
ripäätä päästään aviopuolisoiden tai vanhojen ystävien kesken käytävässä kans-  
sakäymisessä. Toisessa ääripäässä kanssakäyminen määrittyy ainoastaan kah-  
den tai useamman henkilön sosiaalisten ryhmien tai luokkien perusteella. Täl-  
laista kanssakäymistä voi olla esimerkiksi sodankäynnissä sotilaitten välinen  
kanssakäyminen vastustajansa kanssa tai neuvottelupöydässä ristiriitatilan-  
teessa konfliktin jäsenten edustaessa eri puolueita. (Jost & Sidanius, 2004, 277.)

Tajfelin kehittämän sosiaalisen identiteetin teorian mukaan ihmiset määrittelevät  
itsensä ja muut määrittelevät heidät sen mukaan mihin ryhmään he kuuluvat. So-  
siaalinen identiteetti koostuu yksilön omakuvasta, joka perustuu siihen sosiaali-  
seen kategoriointiin, johon yksilöt itsensä hahmottavat. Näiden olettamusten mu-  
kaan voidaan päätellä seuraavaa:

1. Yksilöt pyrkivät saavuttamaan tai ylläpitämään positiivisen sosiaalisen  
identiteetin.
2. Positiivinen sosiaalinen identiteetti perustuu ryhmien vertailuun.
3. Mikäli yksilö ei ole tyytyväinen sosiaaliseen identiteettiinsä, hän pyrkii vaih-  
tamaan ryhmää tai tekemään nykyisestään ryhmästä positiivisemmän.  
(Jost & Sidanius, 2004, 283-284.)

Konkreettisissa sosiaalisissa tilanteissa ryhmien erottautumiseen vaikuttavat  
seuraavat kolme muuttujaa: yksilö on sisäistänyt ryhmäjäsensyytensä osana itse-  
käsitystä, sosiaalinen tilanne on sellainen, jossa ryhmien vertailua voidaan tehdä  
ja ryhmien vertailua ei tapahdu kaikkien ryhmien välillä, vaan ainoastaan sellais-  
ten, jotka nähdään relevantteina vertailuryhminä. (Jost & Sidanius, 2004, 284.)

Sekä ihmistenvälinen että kollektiivinen identiteetti ovat minuuden sosiaalinen jatko, mutta vaihtelevat sen mukaan onko kyseessä henkilökohtainen kiintymyssuhde vaiko persoonaton side johtuen identifioitumisesta samaan symboliseen ryhmään tai sosiaaliseen luokkaan. Perusmalli henkilöiden välisestä identiteetistä on kahdenkeskiset suhteet, kuten vanhemman ja lapsen välinen suhde, rakastavaiset tai ystävät. Kollektiiviset sosiaaliset identiteetit sen sijaan eivät vaadi henkilökohtaista suhdetta jäsentensä kesken. Prentice, Miller & Lightdale (1994) tekivät eron niiden ryhmien identiteettien välille, jotka perustuvat yhteisiin siteisiin sekä niiden, jotka perustuvat yhteiseen identiteettiin. Triandis (1989), Greenwal & Breckler (1985) puolestaan tekivät eron yksityisen, julkisen ja kollektiivisen minuuden välillä. Julkinen minä vastaa minäkuvan siitä osasta, joka on herkin muiden arvioinnille, kollektiivinen minäkuva puolestaan vastaa tärkeiden viiteryhmiä normien ja erityispiirteiden sisäistämisestä. Caporael (1995) puolestaan on kehittänyt kattavan hierarkkisen mallin sosiaalisen yhteistyön ryhmäjärjestelmästä. Tämän mallin mukaan ihmiskunta on kokoontunut koko evoluutiohistorian aikana neljään erilaiseen kokoonpanoon: kahdenkeskeiseen, tiimeihin, joukkoihin sekä heimoihin. Jokainen taso edustaa erilaista toiminnallista keskinäistä riippuvuutta ja yhteistyötä, joiden kautta jäsenetään eroja itsensä ja muiden välillä. (Brewer & Gardner 1996, 83-87.)

## **2.6 Ammatti-identiteetti**

Eteläpellon & Vähäsantasen mukaan ammatti-identiteetti tarkoittaa sitä, millaiseksi henkilö käsittää itsensä suhteessa työhön ja millaiseksi hän haluaa tulla työssään ja ammatissaan. He liittävät ammatilliseen identiteettiin myös yksilön käsitykset siitä mihin hän kokee kuuluvansa sekä sitoumukset työssään ja ammatissa. Työntekijän käsitykset itsestä suhteessa työhön ja ammattiin ovat enimmäkseen tärkeitä, sillä palkkatyön ollessa yhä useammin yrittäjämäistä, jossa edellytyksineen yksilöllisesti rakentuvasta ammatti-identiteetistä. Ammatillisen identiteetin rakentamisesta onkin muodostunut työuran kestävä tehtävä, sillä yhä useamman työura on jossain vaiheessa katkolla ja tehtäviä ja ammattia vaihdellaan. (Eteläpelto & Vähäsantanen 2010, 46-48.)

Ammatti-identiteetin rakentaminen on ollut hyvin erilaista käsityömaisessä, teollisessa ja jälkiteollisessa tuotantotavassa, kuten kuviossa 1 on kuvattu. Käsityöläinen omaksui ja noudatti vakiintuneita traditioita ja kehitti näin ammatillista identiteettiään. Teollistuneessa tuotantotavassa taas virallinen koulutusjärjestelmä oli keskeinen tapa opettaa ammatti ja oppimisella pyrittiin sääntöjen ja etukäteen määriteltujen suoritustapojen myötä tehokkuuteen. Jälkiteollisissa oppimismalleissa puhutaan hierarkian sijaan tiimeistä ja verkostoista ja niihin yhdistyy joustavuus, hajautettu päätöksenteko sekä epävarmuuden kestäminen. Huomio on siirtynyt erityisistä tiedoista tai taidoista kohti yrityksen arvojen, kulttuurin ja sitoutumisen tuottamiseen, jossa henkilöstökoulutuksella pyritään viemään työntekijöiden ammatti-identiteettiä kohti yrityksen kulttuuria ja ydinarvoja. Organisaatioissa elää rinnakkain jälkiteollisen ja teollisen ajan identiteettien tuottamismallit, joiden rinnalla voidaan unelmoida käsityömaisistä traditioista. (Eteläpelto & Vähäsantanen 2010, 48-50.)

Tuotantotapa	Käsityömainen	Teollinen	Jälkiteollinen
Opettamistapa	Oppipoikajärjestelmä	Formaali koulutusjärjestelmä	Formaalit ja informaalit koulutusohjelmat
Oppimistapa	Vakiintuneiden traditioiden oppiminen mestareilta	Standardoiduista säännöistä ja menettelytavoista oppiminen	Reflektoinnista ja informaaleista työkäytännöistä oppiminen
Samastumisen lähde	Sosiaaliluokka ja ammatti	Tehokas työntekijä	Organisaation virallisesti hyväksymä subjektiasema
Identiteetin rakentamistapa	Tradition noudattaminen	Sääntöjen noudattaminen	Yrityksen ja työorganisaation arvot
Hallitseva tuotantotapa	Patriarkaalinen	Byrokraattinen	Innovatiivinen, yrittäjämäinen
Oppimistulokset	Tradition uusintaminen	Ennalta määritellyt taidot ja kompetenssit	Voimaantunut identiteetti ja oma ääni
Identiteettiasema	Käsityöläinen	Teknisesti taitava	Joustava innovaattori

Taulukko 1. Oppiminen ja ammatillisen identiteetin rakentuminen eri tuotantotavoissa (Eteläpelto & Vähäsantanen 2010, 51).



Koska työ- ja ammatti-identiteetti ovat keskeisiä identiteetin osa-alueita, on ne syytä nähdä laajemmassa kuvassa persoonallisen identiteetin osana. Erilaisissa teoreettisissa lähestymistavoissa ja identiteettiteorioissa painottuvat eri tavalla sosiaalisen ja persoonallisen osuus identiteetin rakentumisessa ja rakentamisessa. Kuitenkin ammatillinen identiteetti on parhaimmillaan tasavertainen vuoropuhelu, jossa henkilö neuvottelee identiteettiasemansa suhteessa vallitsevaan sosiaaliseen todellisuuteen. Persoonallisen ja sosiaalisen painotukset vaihtelevat ammatillisen identiteetin rakentumisen eri vaiheissa. Noviiisina ammatillisen identiteetin rakentumisessa korostuu työyhteisöön sosiaalistuminen, kun taas kokemuksen karttuessa yksilöllinen ja persoonallinen saavat lisää painoarvoa. Käsitteen pysyvistä ja yhtenäisistä ammatti-identiteetistä on korvattu puhumalla dynaamisista, muuntuvista sekä työyhteisöissä neuvoteltavista identiteeteistä. Ammatillinen identiteetti voidaan nähdä laajimmillaan henkilön omakohtaisena suhteena siihen, miten hän näkee oman paikkansa, asemansa ja osallisuutensa yhteiskunnassa. (Eteläpelto & Vähäsantanen 2010, 51, 62-64.)

## **2.7 Narratiivisuus**

Narratiivisuus viittaa lähestymistapaan tutkimuksissa, joissa huomio kohdistuu kertomuksiin tiedon välittäjänä ja tuottajana. Käsite on peräisin latinasta, eikä sille ole vakiintunutta suomenkielistä nimitystä. Kertomukset ovat olleet tutkijoiden kiinnostuksen kohteena aina Aristoteleen ajoista lähtien, mutta kiinnostus narratiivisuutta kohtaan koki rajun nousun 1900-luvun lopulla. Narratiivisuutta ja sen lähikäsitteitä käytetään nykypäivänä laajasti yhteiskuntatieteiden, psykologian, kasvatustieteen, taloustieteen ja terveystutkimuksen alueilla, mutta käsitteiden käyttö on epäyhtenäistä ja vakiintumatonta. Narratiivisuutta käsitellään ainakin neljällä erilaisella tavalla tieteellisessä keskustelussa. Sillä voidaan viitata tiedonprosessiin sinällään, eli tiedon luonteeseen ja narratiivisuus liittyy usein konstruktivistiseen tiedonkäsitukseen. Narratiivisuutta voidaan käyttää myös kuvattaessa tutkimusaineiston luonnetta. Kolmas tapa on käyttää narratiivisuutta kuvattaessa tutkimuksen aineiston analyysitapaa ja neljänneksi käsite on tutkimuskirjallisuudessa liitetty narratiivien käytännölliseen merkitykseen. (Heikkinen, 2010, 143-145.)

Omassa tutkimuksessani käytän narratiivisuuden käsitettä konstruktivisena tutkimusotteena, sillä konstruktivismi korostaa sellaista näkemystä, jossa ihmiset konstruoivat eli rakentavat identiteettinsä kertomusten kautta. Konstruktivismin mukaan ihminen rakentaa tietonsa aikaisemman tietonsa ja kokemusten varaan (Heikkinen, 2010, 146). Tällainen tutkimusote sopii mielestäni juuri tähän tutkimukseen, jossa halutaan selvittää henkilöiden identiteettiä elämänmuutoksen jälkeen, kuinka he sen itse kokevat. Käytän narratiivisuuden käsitettä myös aineistoni analyysiin, eli tarkoituksena on haastateltavien kertomusten perusteella tuottaa uusia tarinoita.

## **2.8 Narratiivinen identiteetti**

Identiteetin käsitettä määritettäessä, on persoonallisen identiteetin narratiivinen rakentuminen yhä enemmän esillä nykypäivänä. Oman narratiivisen tutkimukseni kannalta oleellinen tämän teorian esille tuoja on ranskalainen filosofi Paul Ricoeur, jonka identiteettiteorian mukaan kertomus on ensisijainen tapa tulkita itseä. Hänen mukaansa persoonallinen identiteetti ei ole samuutta ja ne onkin käsitteellisesti erotettava toisistaan. Persoonallinen identiteetti keskittyy kysymykseen siitä kuka minä olen tai keitä me olemme, kun taas identiteettisyys koskee samuutta ja samana pysymistä ja vastaa kysymykseen mikä ja minkälainen. Ricoeur käyttääkin latinankielisiä termejä *idem* ja *ipse*. (Kaunismaa & Laitinen, 1998, 168-169.)

### **2.8.1 Ipse ja Idem**

Kysymykseen ”kuka minä olen” voidaan vastata monin eri tavoin. Siihen voi vastata vaikka luettelemalla luonteenpiirteitä, elämäntapoja, sukutaustaa tai psyykkisiä ominaisuuksia, mutta ne ovat samuuksia, jotka koskevat persoonaa. Ipse-identiteetti tulee erottaa kuvauksesta, sillä kaikki se mitä minusta voidaan sanoa tai mitä olen, ei kuulu persoonalliseen identiteettiin. Identiteetin kannalta olennaista on, että se koskee vain merkityksellisiä asioita, eli mitä voin itse kokea ja vahvistaa merkitykselliseksi. Kun identiteetti määritellään hermeneuttisena itsensä ymmärtämisenä, ymmärretään miksi identiteettiin sisältyy jopa virheellisiä seikkoja. Ihminen saattaa pitää itseään tietynlaisena tai jonakin, jota ei ole. Näin

ollen identiteetti onkin produktiivinen itsensä ymmärtämisen keino ja jos ymmärtären itseni jonkinlaisena voi se tehdä minut sellaiseksi. (Kaunismaa & Laitinen, 1998, 169-170.)

Idem-identiteetti eli identtisyys voidaan jakaa neljään aspektiin: samuus, samanaisuus, samana pysyminen vähittäisten muutosten kautta ja samana säilymistä suurista muutoksista huolimatta. Persoonallista identiteettiä kuvataan usein henkilön iän, sukupuolen, tapojen ja luonteenpiirteiden kuvauksena. Mutta mitä tapahtuu identiteetille, jos henkilöstä otetaan täydellinen kopio, samuuden tunnistaminen ei riitä henkilön identiteetin käsittelyyn. Fyysisten tuntomerkkien kautta meidät voidaan yksilöidä, mutta näillä ei ole merkitystä itseymmärryksen kannalta. Henkilön itsetulkinnan kannalta tärkeitä voivat olla käsitykset, jotka eivät kirjaimellisesti kuvattuina pidä paikkansa. Ricoeurin mukaan henkilö pysyy itsenä, vaikka kaikki hänen ominaisuutensa muuttuisivat. Toisaalta ominaisuudet ovat kuitenkin sitä mitä henkilö on, eikä niihin viittaamatta voida vastata kysymykseen ”kuka minä olen”. Toisin sanoen siis vastatessa kysymykseen ”kuka minä olen”, ainoa oikea vastaus on välttää kaikki idem-tyyliset luokittelut. (Kaunismaa & Laitinen, 1998, 170-175.)

## **2.8.2 Ricoeurin kertomusteoria**

Ricoeurin keskeiset väitteet narratiivisesta identiteetistä tulevat esille kertomuksen yleisen teorian myötä selkeämmin esille. Ricoeur on käsitellyt useissa kirjoituksissaan kertomuksen teoriaa (esim. Ricoeur 1991). Hänen mukaansa kertomusta ei ole olemassa ilman kertojaa eikä lukijaa, mutta olemassa ollessaan se on lukijan ja kertojan välissä tekstinä. Kertomus ei ole ainoastaan tapahtuminen jäljentämistä tai niiden kirjaamista kronologisessa järjestyksessä. Etäisyys, joka on ymmärtämisen ja toiminnan välissä tulee esiin kertomusten tekstien tarkastelun kautta. Toisin sanoen ymmärrämme asioita eri tavalla, kun katsomme niitä etäämpää ja tekstin sallima etäisyys antaakin mahdollisuuden tarkastella tapahtumia toisella tavalla. Voimme sanoa jotain uutta ja jotakin muuta kuin mikä toiminnan tilanteessa on ollut mahdollista sanoa, juuri tekstin etäisyyden ansiosta. Onkin yksinkertaistavaa ja harhaanjohtavaa sanoa, että tekstin maailman tulisi kuvastaa toiminnan maailmaa sellaisenaan. (Kaunismaa & Laitinen, 1998, 179-180.)

Narratiivinen teksti on kokonaisuus ja sen erottaa muista teksteistä tapahtumien organisointi ajallisesti. Siinä on alku, keskikohta ja loppu. Narratiivisessa tekstissä jäljitellään toiminnan maailmaa, muttei sitä kuitenkaan toisteta sellaisenaan, vaan sen ydin on juonellista jokin ja muuttaa se tekstiksi. Narratiivin funktiona on rakentaa ja uudelleenrakentaa, kertomus selkeyttää ja yhdistää sen mikä toiminnallisuudessa ja ajallisuudessa on ollut ominaista. Ricoeur kutsuu jäljittelevää aspektia käsitellään *mimesis*, Aristotelesta seuraten. Esittelen seuraavaksi kolmivaiheisen mimesiksen teorian lyhyesti:

1. Mimesis1: Toiminta, johon kertomukset viittaavat on aina jollakin tavalla esiymmärretty eli toiminnan rakenteen, symbolisesti välittynein merkitysten ja ajallisuuden käsityksen kautta. Toiminta eroaa pelkästä fyysisen maailman tapahtumista, toiminnassa on useita elementtejä, kuten päämääriä, motiiveja, intentioita, toimijoita ja interaktiivinen rakenne. Narratiivi antaa niille muodon, joka yhdistää näitä toiminnan rakenteeseen kuuluvia elementtejä. Toiminnalla on myös ajallinen luonne ja se rakentuu ymmärrykselle menneestä, tulevasta ja nykyhetkestä.
2. Mimesis2: Narratiivi asettuu juonellistamisen kautta tekstiksi, jossa yhdistyvät toiminta ja esitetyt tapahtumat. Voimme myös käsittää tiettyjen persoonallisuuteemme liittyvien piirteiden yhteyden toisiinsa vasta kertomuksellisuuden kautta, kun sidomme kertomalla yhteen persoonallisuuden piirteitä ja sosiaalisia suhteita. Kertomuksella on valikoiva aspekti, sillä jokaiseen juonelliseen esitykseen on valittava kaikista mahdollisista tapahtumista tiettyjä tärkeitä koettuja elementtejä.
3. Mimesis3: Narratiivisuuden ydin on se, että jokin asia juonellistetaan ja muutetaan tekstiksi. Narratiivin tarkoituksena on rakentaa ja uudelleenrakentaa toiminnan maailman ajallista käsitystä. Kertomuksen kautta rakennetaan ymmärrys toiminnasta niin kuin se olisi samoin integroitunut kuin teksti. Ymmärryksemme toiminnan maailmasta uudelleenkonfiguroituu tekstin maailman ymmärtämisen kautta. (Kaunismaa & Laitinen, 1998, 181-186.)

Narratiivista identiteettiä voidaan kuvata prosessina, jossa itsestä muodostetaan tulkinta kerrottujen kertomusten kautta. Narratiivisen identiteetin ydin on kertomuksissa, jossa olemme omana itsenämme henkilöhahmona. Elämän narratiivinen ykseys tulee nähdä sekoituksena kertomuksen synnyttämää ja todellista kokemusta. (Kaunismaa & Laitinen, 1998, 192-193.)

## 2.9 Työyhteisö

Eräs tämän tutkimuksen aspekti on työyhteisö Nokialla ja sen vaikutus henkilöiden pitkiin uriin ja samoin uuteen uraan Nokian jälkeen. Tässä tutkimuksessa työyhteisöllä tarkoitetaan Heyer ym. (1999) mukaan samassa työpaikassa työskenteleviä ihmisiä, heidän välisiä suhteitaan ja keskinäistä vuorovaikutusta.

Työyhteisö voidaan määritellä myös kokonaisuutena, joka toimii itsenäisesti ollessa osana laajempaa systeemiä, jonka kanssa se on vuorovaikutuksessa. Työyhteisö toimii tietyssä historiallisessa ja muuttuvassa ympäristössä ja kulttuurissa tehtävänsä suorittamiseksi. Viime aikoina on yhdeksi tärkeimmistä ja arvostetuimmista ominaisuuksista nostettu työyhteisön osaaminen. Jokaisessa työyhteisössä on myös hiljaista tietoa. Työyhteisöä voidaan tarkastella sekä näkyvien virallisten järjestelmien kautta tai näkymättömien ominaisuuksien kautta. Näkymättömiä ominaisuuksia ovat työntekijöiden asenteet, arvot, toiveet ja pelot, kun taas näkyviä ovat organisaatiomalli, työnjako, tilat tai projektijärjestelmät. Jalava ym. (2007, 136-137)

Työpaikkahenki on keskeinen lisäarvon lähde, joka vaikuttaa organisaation toimintaan, luovuuteen, tehokkuuteen ja jaksamiseen. Hierarkkisissa valtaa korostavissa organisaatioissa, suhteet ovat muodollisia ja kuva ihmisistä muodostuu vain sen mukaan mitä tehtävää hän suorittaa. Jäykkä ja hierakkinen järjestelmä saattaa olla tehokas, jos kulissien takana on vapaampi kulttuuri. Sen sijaa muodollisuuksia kaihtavassa ilmapiirissä on miellyttävämpää toimia. Tällaisessa organisaatiossa ongelmia saattavat aiheuttaa hidat päätöksenteko tai yhteisissä päätöksissä hämärtyy henkilökohtainen taso, eikä niiden takana olla. Tänä päivänä eletään yhä enemmän hajautuneissa, globalisoituviissa toiminnan rakenteissa, joissa epävarmuus ja pelko voivat vallata työyhteisön, kun päätökset tehdään kaukana omasta työpisteestä. Langinvainio (1999,11-17.)

Palmu-Joroinen (2010, 92-95), kuvailee Nokian vuosia 1990-luvun loppupuolella, jolloin Nokia saavutti maailman johtavan matkapuhelinvalmistajan Motorolan ja ohitti sen, vuosiksi, jolloin työkuultuurissa vahvistui ajatus kaiken olevan mahdollista eikä mitään rajoja ollut. Muodostui ainutlaatuinen työyhteisö, joka tuntui olevan arkitodellisuudesta irti. Nokia oli myös edistyksellinen yhtiö henkilöstöhallinnon toiminnan kehittämisessä ja työskentelykulttuuri rakentui vahvasti valtuuttamiskulttuurin varaan. Työntekijöitä johdettiin tavoitteiden kautta, jossa heillä oli hyvin vapaat kädet itse työn tekemisen tapoihin. Olennaista oli tavoitteen saavuttaminen laadukkaasti ja oikea-aikaisesti.

### **3 Tutkimuksen toteuttaminen ja tulokset**

Koska tutkimuskohteenani on entisten nokialaisten uusi ura Nokian jälkeen, kuinka se on löytynyt, kuinka he nykyiseen tehtäväänsä ovat päätyneet ja kuinka he kokevat oman identiteettinsä Nokian jälkeen, päädyin käyttämään tutkimusmetodinä haastattelututkimusta. Halusin syvällistä tietoa heidän ratkaisuisistaan ja halusin antaa heille tilaisuuden kertoa oma tarinansa. Haastattelin kymmenen entistä nokialaista eri puolilta organisaatiota, jotka olivat lähteneet joko omasta tahdostaan tai heidät oli irtisanottu.

#### **3.1 Tutkimusmenetelmä**

Tutkimus toteutettiin laadullisena tutkimuksena. Laadullinen eli kvalitatiivinen tutkimus, on menetelmä, jolla pyritään ymmärtämään syvällisesti tutkittavaa ilmiötä. Laadullisessa tutkimuksessa käytetään sanoja ja lauseita, toisin kuin määrällisessä tutkimuksessa, joka perustuu lukuihin. Laadullisen tutkimuksen tarkoitus ei ole pyrkiä yleistykseen, vaan tarkoituksena on ymmärtää ja kuvata tutkimuksen kohteena olevaa ilmiötä. Laadullisessa tutkimuksessa ei myöskään ole niin tarkkaa viitekehystä kuin määrällisessä tutkimuksessa. Kvalitatiivisen tutkimuksen aineistoanalyysi on syklinen prosessi, josta puuttuvat kvantitatiivisen tutkimuksen tiukat säännöt. (Kananen 2008, 24.)

Laadullisessa tutkimuksessa ollaan kiinnostuneita siitä, kuinka tutkittavat näkevät ja kokevat reaali maailman. Laadullisessa tutkimuksessa tutkija menee ilmiön pariin haastattelemaan tai havainnoimaan eli tutkijan ja tutkittavan välillä on suora

kontakti. (Kananen 2008, 25.) Vaikka tässä tutkimuksessa olisi voitu valita myös kvantitatiivinen tutkimusote sillä perusjoukko on varsin suuri, haluan päästä tutkittavia lähemmäksi enkä keskittyä lukuihin. Tarkoitukseni on saada syvälinen kuva haastateltavien urasta Nokian jälkeen ja siitä, kuinka he ovat kyenneet hyödyntämään Nokialta saamaansa kokemusta uudessa ympäristössä, heidän selviytymisstrategioistaan irtisanomisen jälkeen ja niistä tekijöistä, jotka ovat vaikuttaneet uuden ammatillisen identiteetin luomiseen. Tämän vuoksi laadullinen tutkimus sopi mielestäni paremmin tämän tutkimuksen menetelmäksi kuin määrällinen.

Laadullisessa tutkimuksessa on syytä kiinnittää huomiota tutkittavien valintaan, sillä väärät valinnat voivat johtaa ääritapausten käyttöön ja johtaa siten väärään tutkimustulokseen. Tavoitteena on valita henkilöt, jotka tietävät tutkittavasta ilmiöstä eniten. (Kananen 2008, 37.) Tutkimuksen toteuttamiseen ja haastateltavien löytämiseen hyödynsin omaa laajaa verkostoani entisistä nokialaisista. Tavoitteenani oli tutkia myös niitä henkilöitä jotka eivät ole ryhtyneet yrittäjiksi, vaan ovat löytäneet uuden uran toiselta työantajalta. Sain myös muutaman kerran edelliseltä haastateltavalta vinkin ketä kannattaisi haastatella ja näin löysin sellaisia henkilöitä, jotka olisivat muuten jääneet haastattelun ulkopuolelle. Kaikki haastateltavat henkilöt olivat erilaisissa rooleissa Nokialla ja samaten pyrin löytämään haastateltaviksi henkilöitä, jotka toimivat erityyppisissä rooleissa tällä hetkellä. Varton (1996, 16) mukaan se mitä valitsemme tutkittavaksi ja se, kuinka ymmärrämme tutkimuksemme lopputulokset, liittyy aina suoranaisesti omaan elämäämme. Erityisesti ihmistä koskevassa tutkimuksessa, kuten tässä minun tutkimuksessani, joka liittyy myös omaan historiaani. Tutkimuksen eettiset kysymykset on asetettu jo ennen tutkimusta ja koska laadullinen tutkimus koskee ihmisen maailman merkityksiä, on tutkimuksen eettinen vastuu riippuvainen yhtä lailla tutkijan lähtökohdista kuin tutkimuksen tuloksista. Laadullisessa tutkimuksessa kysymysten ja otosten valinta mukaan otettavista ja jätettävistä ovat kaikki luomassa uudenlaista merkitystä luovia ja siten eettisiä ratkaisuja. (Varto 1996, 34.)

### 3.1.1 Sosiaalinen konstruktionismi

Tieteenfilosofisen pohjan tutkimukselleni antaa sosiaalinen konstruktionismi, jonka tutkimus suhtautuu vallitseviin asioihin kriittisesti. Sosiaalinen konstruktionismi liittyy 1960 ja 70-luvuilla tapahtuneeseen kielelliseen käänteeseen, jolloin käytiin keskustelua siitä mitä tulisi tutkia ja miten. Kokeellista tutkimusta kritisoitiin eettisten ongelmien vuoksi. Kielellisellä käänteellä viitataan tutkimuksellisen painopisteen muutosta, kielen ajateltiin rakentavan sosiaalista todellisuutta ja näin osa tutkijoista alkoi suunnata tutkimuksellisen mielenkiinnon kieleen. (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka, 2006.)

Bergerin & Luckmanin (1994) mukaan ymmärryksemme, tuntemuksemme ja kokemuksemme todellisuudesta ja siihen luottamuksemme on rakentunut sosiaalisesti. (Hacking, 2009, 45). Burrin (1995) ja Gergenin (1999) mukaan sosiaalisessa konstruktionismissa muutokset todellisuuden kuvauksissa perustuvat kriittiseen reflektioon, joka haastaa todellisuuden ymmärtämisen traditiot ja itsestään selvänä pidetyn tiedon kyseenalaistamisen. (Löytönen, T.)

Sosiaalisen konstruktionismin perusolettamus on, että ihmiset rakentavat todellisuutta keskustelujen kautta ja se onkin avannut uusia näkökulmia ymmärtää ihmisiä ja organisaatioita. Arjen tieto nostetaan tieteellisen tiedon veroiseksi ja tieto on sidonnaista kontekstiin eli riippuvainen niistä olosuhteista, jossa tietoa välitetään. Sosiaalisen konstruktionismin mukaan ihmiset ovat aktiivisia toimijoita enemmän kuin passiivisia ajattelijoita ja ilmiöistä pyritään etsimään vaihtoehtoisia tulkintoja. Tämä näkemys tukee sitä, että työyhteisöt ja organisaatiot ovat ainutlaatuisia. Tiedon sosiaalinen luonne tulee esille tavassa, miten ihmiset kuvaavat työpaikkansa kiirettä tai hankalia tilanteita. Myös asiat ja merkitykset muuttuvat jatkuvasti, tänään sanottu on huomenna merkitykseltään erilainen. (Kaivola & Launila, 2007, 33-34.) Tähän sosiaalisen konstruktionismin ajatukseen peilaten pyrin saamaan tietoa omassa tutkimuksessani kertomusten kautta siitä, miten entisten nokialaisten identiteetti on rakentunut Nokian jälkeen. Mielestäni sosiaalisen konstruktionismin perusajatus siitä, että ihmiset rakentavat keskustelujen kautta todellisuutta, sopii tähän tutkimukseen, jossa todellisuus nimenomaan rakentuu näiden entisten nokialaisten keskusteluissa, enkä koe mielekkääksi käyttää rekistereitä tai tietokantoja.



Sosiaalisen konstruktion käyttötarkoitus on tietoisuuden lisääminen, joka tehdään kahdella toisistaan selvästi erottuvalla tavalla. Suuri osa eletystä kokemuksestamme ja asuttamastamme maailmasta on ymmärrettävä sosiaalisesti rakentuneeksi, minkä lisäksi esitetään rajattuja väitteitä jonkin tietyn X:n sosiaalisesta rakentumisesta. Rajallisen väitteen tarkoitus on lisätä tietoisuutta jostain tietystä asiasta. (Hacking, 2009, 20.)

Sosiaalinen konstruktionismi nousi Burrin, (1995) mukaan postmodernismin aatteellisen ja kulttuurisen suuntauksen myötä, jonka mukaan ei ole vain perimmäistä totuutta, vaan maailma, jonka näemme, on piilossa olevien struktuurien lopputulos. Tämä oli vastakohta länsimaiselle modernistiselle traditiolle, joka korosti itsenäistä yksilöä mitattavissa olevilla piirteillä. Colin & Young (2000) kyseenalaistivat urakäsitteen ja keskeytykset työelämän sirpaloitumisen myötä. On sanottu, ettei sosiaaliselle konstruktionismille ole yhtä ainoaa määritelmää, mutta esim. Burr (1995) sekä Gergen (1985) ovat päätelleet, että mikä tahansa lähestymistavoista, joiden perustana yksi seuraavista oletuksista, voidaan ryhmitellä sosiaaliseen konstruktionismiin kuuluvaksi. (Patton, W. 2012, 1-2.)

1. Kriittinen asenne itsestään selvytenä otettua tietoa kohtaan. Sosiaalinen konstruktionismi haastaa näkemyksen, jonka mukaan tietämys perustuu objektiiviseen ja puolueettomaan havainnointiin maailmasta. Sen sijaan Gergenin, (1999) mukaan sosiaalinen konstruktionismin oletus, että on olemassa mahdollisesti rajaton määrä kuvauksia ja selityksiä maailmasta ja ihmisistä siellä. Itsestäänselvytenä otetut käsitykset muuttuvat epämääräisiksi tai häviävät ja kieltä käytetään vaihtoehtoisten käsitysten ja näkökulmien rankentamiseen.
2. Tiedon historiallinen ja kulttuurinen tarkkuus. Tietämys tai yleinen tapa ymmärtää maailmaa on historiallisesti ja kulttuurisesti nähty historian ja kulttuurin tuotteena Burrin, (1995) mukaan. Niinpä sosiaalinen konstruktionismi kehoittaa meitä miettimään itsestään selvytenä otettujen tietojen historiallisia ja sosiaalisia alkuperiä sekä samanaikaisia sosiaalisia, moraalisia, poliittisia sekä taloudellisia instituutioita, jotka niitä ylläpitävät Gergenin, (1985) mukaan.

3. Sosiaaliset prosessit ylläpitävät tietämystä. Meidän nykyinen ymmärryksemme maailmasta ei johdu ulkopuolisesta maailmasta, vaan sen sijaan se rakentuu ihmisten käyttämän kielen ja päivittäisen kanssakäymisen myötä. Burrin, (1995) mukaan ei ole olemassa objektiivista totuutta, ainoastaan jaettuja versioita tietämyksestä, joka on rakentunut jokapäiväisen kanssakäymisen myötä. Gergenin, (1985) mukaan kieltä käytetään työkaluna, jolla tuotetaan sisältöä joko traditioiden ylläpitoon tai tuottamaan uutta sisältöä.
4. Tieto ja sosiaalinen toiminta. Burrin (1995) mukaan useat eri toiminnat ovat mukana neuvotellussa tai sosiaalisesti rakennetussa ymmärryksessä maailmasta. Sosiaaliset konstruktiot voivat ylläpitää joitain malleja sosiaalisesta toiminnasta hyläten vastaavasti muita. Yhteiskunnallinen muutos voi johtua vaihtoehtoisesta tavasta tulkita maailmaa ja johtaa produktiiviseen keskusteluun, joka haastaa vallitsevat tietämyksen traditiot ja ehdottaa uusia mahdollisuuksia toimia. (Patton, 2012, 2-3.)

Burr (1995) määrittelee kielen konstruktionismin perustyökaluksi. Ilmaisut ovat rakentuneet puheen kautta tuottaakseen tai esittääkseen tietyn version tapahtumista tai ihmisistä. Tämän vuoksi viestintä viittaa kokoelmaan merkityksiä, metaforeja, kuvia tai kertomuksia, jotka tarjoavat tavan tulkita maailmaa ja antaa sille merkitys. Tiedosta tulee jotain mitä ihmiset kehittävät yhdessä. (Patton, 2012, 3-5.)

### **3.1.2 Narratiivinen tutkimus**

Suuri osa narratiivisista tutkimuksista keskittyy omaelämäkertojen ja henkilökohtaisten tarinoiden tutkimiseen, vaikka tarkastelu saatetaan tehdä sosiaalisista ja kulttuurisista näkökulmista. Saarenheimon (2001), mukaan elämän kulku voidaan nähdä rakentuvan erilaisista kertomuksista. Kertomuksellisuutta pidetään Yljoen, 1998 mukaan keskeisenä kielellisenä resurssina myös identiteetin muodostumisessa. Tällainen kertomuksellinen näkökulma auttaa hahmottamaan yksittäisten merkitysten ja tulkintojen kokonaisuuksia. Narratiivinen lähestymistapa soveltuu, kun tutkitaan elämäkertoja, kun kerätään tarinoita, kun tutkitaan muu-  
tosta ja kun etsitään kulttuurisia mallitarinoita (sankaritarinat, sattumatarinat, ke-

hitystarinat yms.). (Löytönen, T.) Tutkijan tavoite on narratiivisessa haastattelussa koota aineistoiksi kertomuksia, joiden kautta voidaan ymmärtää menneisyyttä. Ihmisen identiteetti rakentuu merkittävässä määrin kertomuksina ja kertomusten kautta jäsenämme paikkaamme maailmassa. Kertomuksen avulla myös jaetaan kokemuksia ja tehdään niitä ymmärrettäviksi. Kertomus vastaa kysymykseen kuka minä olen. (Hyvärinen & Löyttyniemi 2005, 189.)

Narratiivinen perspektiivi uran kehittymiseen ja uraneuvontaan tuli esiin konstruktivisesta epistemologiasta. Bujold (2004), Cochran (1997) sekä Savickas (2001, 2005) ovat konstruktivistejä suuntaukseltaan, jossa he keskittyvät siihen, kuinka yksilö luo merkitystä omaan elämäänsä. Bujold (2004), viittaa narratiivilla prosessiin, jossa yksilö luo merkitystä omista kokemuksistaan itsetietoisuuden ja konstruktion kautta. Narratiivinen painottaa sosiaalista prosessia tiedon luomisessa. Bruner (1990), mukaan narratiivinen ajattelutapa ja tapa järjestää ajatuksemme on luonteenomaisempaa ihmiselle kuin rationaalinen, lineaarinen ajattelutapa. (Patton, 2012, 13.)

Narratiivisen tutkimusotteen avulla tässä tutkimuksessa olen pyrkinyt ymmärtämään entisten nokialaisten rakentamaa identiteettiä Nokialta lähdön jälkeen ja kuinka he itse käyttävät tarinoita uutta identiteettiä luodessaan. Narratiivinen tutkimus ei pyri objektiiviseen eikä yleistettävään tietoon, vaan henkilökohtaiseen ja subjektiiviseen, jossa yksilöiden elämäkertomuksiin perustuva merkityksenanto mahdollistaa haastateltavien äänten kuulumisen todellisemmalla tavalla. Tieto perustuu joukkoon pieniä kertomuksia, eikä ainoastaan yhteen suureen kertomukseen. (Heikkinen, 2010, 157.) Tässä tutkimuksessa tieto nimenomaan kerätään pienistä entisten nokialaisten kertomuksista.

### **3.2 Tiedonhankinta ja tutkimuksen kulku**

Tutkimustani varten haastattelin kymmentä entistä nokialaista, jotka ovat joko itse lähteneet ottaen yrityksen tarjoaman tukipaketin tai ovat irtisanottuja. Vaikka irtisanottuja ja itse lähteneitä on tuhansia, oli minulla etukäteen tarkoitus haastatella 8-12 henkilöä ja päättää haastattelujen edetessä lopullinen määrä. Koen, että kymmenen hengen ryhmä oli riittävä ja materiaali alkoi saturoitua kahdeksannen

kohdalla. Haastattelut toteutettiin yksilöhaastatteluina touko-heinäkuun 2019 aikana. Haastattelujen kesto oli 36-67 minuuttia. Jokainen haastattelu nauhoitettiin haastateltavan luvalla ja tein selväksi, että tutkimus ei ole toimeksianto Nokialta vaan ainoastaan omasta mielenkiinnostani lähtenyt aihe ja lupasin myös pitää haastateltavien henkilötiedot anonyyminä. Koin tämän tärkeänä, jotta sain haastateltavien luottamuksen, sillä suurin osa oli uudessa työpaikassa. Haastattelut toteutettiin mahdollisimman rauhallisessa paikassa, kahviloissa tai haastateltavan kotona ja yksi tehtiin jopa minun kotonani.

Minulla oli mietittynä etukäteen teemoja, joista halusin jokaisen haastateltavan kanssa keskustella, muuten haastattelut etenivät kuitenkin jokaisen haastateltavan tarinan mukaan. Hännisen, (2010, 164-165) mukaan tarinallisia tulkintoja voidaan nostaa teemahaastattelulla kerätystä aineistoista ja haastateltavan puheesta voidaan poimia pieniä kertomuksia, joihin soveltaa narratiivisen analyysin keinoja. Aloitin haastattelut pyytämällä jokaista haastateltavaa ensin kertomaan taustaansa eli kuinka kauan ja minkälaisissa tehtävissä he Nokialla työskentelivät ja miten heidän uransa siellä oli päättynyt. Teemoja, joista halusin jokaisen kanssa keskustella, olivat irtisanominen tai irtisanoutuminen, selviytymisstrategia, identiteetti ja urapolku.

Minulla oli valmiit kysymykset, mutta annoin kuitenkin jokaisen haastateltavan kertoa tarinansa vapaamuotoisesti näiden teemojen ympärillä ja tein tarvittaessa tarkentavia kysymyksiä. Päädyin käyttämään suhteellisen avointa teemahaastattelua, sillä halusin kuulla kokemuksia mahdollisimman eri näkökulmista. Mielestäni käyttämässäni haastattelumetodissa on Hyvärisen ja Löyttyniemen (2005, 198-199) esittelemä kertomuksia hakeva kysymys, joka perustuu ennalta valitsemiini teemoihin. Hyvä kerronnallinen kysymys antaa haastateltavalle vapauden laaja-alaiseen kertomiseen. Atkinsonin (1997, 2002) mukaan elämäntarinahaastattelun tarkoitus on kerätä ihmisten elämäntarinoita, henkilökohtaisia eletyn elämän kokemuksia. Hänen neuvonsa on aloittaa avoimesta kysymyksestä ja antaa haastateltavan kertoa. Haastattelijan rooli on pitää tarina olennaisessa ja ohjata takaisin raiteille sivupoluille eksyttäessä sekä auttaa eteenpäin etukäteen valmisteluilla kysymyksillä. (Hyvärinen & Löyttyniemi 2005, 192-193.) Nuo etukäteen mietityt kysymykset autoivat haastateltavan sivupoluilta takaisin aiheen pariin,

mutta en esittänyt kaikille tutkittaville niitä, jos asiat tulivat luonnollisesti ilmi kerroksen parissa käsitellyksi. Teemat olivat apuna myös itselleni, jotta muistin varmasti käydä kaikkien kanssa käydä samat teemat läpi.

Haastattelut saattavat muistuttaa spontaania keskustelua, mutta ero on siinä, että haastattelulla on aina tietty päämäärä ja haastattelijalla on intressi tehdä kysymyksiä ja kannustaa vastaamaan ja fokusoimaan keskustelua tiettyihin teemoihin. Tutkimushaastattelulla on tavoite, joka ohjaa haastattelua ja haastattelun voi erottaa keskustelusta näkyvimmillään osallistujien roolien kautta. Tutkimushaastattelu myös rakentuu kysymysten ja vastausten varaan, eli kysymys toimii vastaajalle veloitteena. Riippumatta siitä, ovatko haastattelut kuinka strukturoituja tai suunniteltuja tai avoimia, ovat ne vuorovaikutustilanteita, joissa haastatteliija ja haastateltava toimivat suhteessa toisiinsa ja haastatteluaineisto on osallistujien kesken tuotettua verbaalista materiaalia. Haastattelutilanne on aloitettava ja lopetettava erityisillä toimilla ja haastattelun alussa luodaan maaperä ennen varsinaiseen haastatteluun siirtymistä. Sovitaan yhdessä milloin haastattelu alkaa ja tämä ei näy yleensä litteroidussa keskustelussa. (Ruusuvuori & Tiittula 2005, 24-29.)

Kaikkien haastateltavien kanssa loin ensin maaperää ennen siirtymistä varsinaiseen haastatteluun ja kaikille tuli selväksi, milloin itse haastattelu alkoi ja nauhuri laitettiin siinä vaiheessa päälle. Haastattelut olivat kulultaan hyvin erilaisia, joidenkin kanssa tarina lähti kuin itsestään liikkeelle ja annoin haastateltavan itse päättää miten laajasti hän taustaansa kertoo. Joidenkin kohdalla huomasin, että heillä oli oletus siitä, että haastatteliija tekee runsaasti kysymyksiä ja vastaukset olivat melko lyhyitä ja haastattelutkin kestivät vähemmän aikaa.

### **3.3 Aineiston käsittely**

Jokaisen haastattelun jälkeen pyrin litteroimaan ne mahdollisimman pian. Päädyin tutkimuksessani litteroimaan sanasta sanaan, jättäen pois äänenpainot, tauot ja sanat, jotka haastateltava toisti useamman kerran peräkkäin, sillä kiinnostukseni kohdistuu enemmän siihen mitä sanottiin, kuin miten se sanottiin. Tutkimukseen kertyi kymmenestä haastattelusta yhteensä 83 sivua litteroitua tekstiä.

Litteroinnin jälkeen kuuntelin haastattelut uudestaan tarkistaen samalla litteroinnit ja luin aineistoni useamman kerran läpi. Tässä vaiheessa huomasin, että olin vaikuttanut joidenkin haastateltavien kohdalla mielestäni liikaa haastattelun kulkuun tekemällä johtopäätöksiä, enkä onnistunut aina kysymään kerronnallisia kysymyksiä.

### **3.4 Analyysi**

Litteroinnin jälkeen alkoi mielestäni koko tutkimuksen vaikein vaihe eli aineiston luokittelu. Laadullisessa tutkimuksessa aineiston luokittelu, analysointi ja tulkinta ovat varsin erilaisia osatehtäviä, vaikka toisiinsa liittyvätkin. Kynnys siirtyä aineistonkeruusta analyysivaiheeseen on laadullisessa tutkimuksessa usein korkealla (Ruusuvuori & Nikander & Hyvärinen 2010, 11). Niin minullakin ja olin hetken aikaa hukassa eri metodeihin perehtyessä. Päädyin kuitenkin ryhmittelemään aineistoni teemojen mukaan, jotka esiintyivät kaikissa haastatteluissa. Teemojen lisäksi käytin narratiivista juonianalyysia, luoden kaksi erillistä tyyppikertomusta haastateltavieni kertomuksia yhdistäen.

### **3.5 Analysointi teemojen mukaan**

Aloitin analysoimalla haastateltavien kertomuksia jakaen ne viiteen eri teemaan, jotka esiintyivät kaikissa haastatteluissa ja jotka lopulta löytyivät luonnollisesti luetuani aineistoa useamman kerran. Olen lainannut kommentteja haastatteluista, jotta voisin kuvata näitä teemoja syvällisemmin. Nämä teemat ovat:

1. Ura Nokialla

Käsittelen tässä teemassa haastateltavien uraa Nokialla.

2. Tekemisen meininki – erityinen työyhteisö

Tässä teemassa käsitellään työyhteisön merkitystä.

3. Työn loppuminen ja selviytyminen

Tässä teemassa käsitellään tilanteita, jolloin työ loppui joko omasta tahdosta tai irtisanomiseen ja mitä keinoja haastateltavilla oli tilanteesta selviytymiseen.

#### 4. Nykytilanne ja työn merkitys

Tämä teema käsittelee haastateltavien tämän hetkistä tilannetta ja mitä työ heille merkitsee, ja mahdollista muutosta kokemusten myötä.

#### 5. Identiteetti ja urapolku – Kuka minä olen ja mihin olen vielä matkalla

Tässä teemassa käydään läpi miten haastateltavat kokevat itsensä ja min-kälaisia suunnitelmia heillä on tulevaisuuden varalle.

### 3.5.1 Ura Nokialla

Opinnäytetyöni tulosten tarkastelu on mielestäni aiheesta johtuen aloitettava haastateltavien urasta Nokialla, jotta voidaan ymmärtää heidän valintojaan Nokia-uran päättymisen jälkeen. Haastateltavien urien pituus Nokialla vaihteli 3 vuodesta 28 vuoteen. Kaikkien kohdalla työtehtävät olivat vaihdelleet ja osalla eteneminen oli ollut todella nopeaa.

*”Etenemisenhän oli huikeeta siihen aikaan, positiot ja tittelit vaihtui”*

Osalla vastaavaa työtä mitä he olivat tehneet Nokialla ei ollut enää Suomessa tarjolla. Osa halusi selkeästi jatkaa samanlaisissa tehtävissä, mikäli sellaisia löytyi muista yrityksistä ja olivatkin siinä onnistuneet ja osa koki tilaisuuden tulleen vaihtaa alaa totaalisesti. Salaisia haaveita alan vaihdosta oli joillakin haastateltavilla ollut jo ennen lähtöä, mutta uskallusta ei ollut hypätä uuteen ennen kuin oli pakko. Suurin osa haastateltavista koki ylpeyttä urastaan Nokialla. Haastateltavien anonymiteetin suojelemiseksi en erittele tarkemmin heidän työtehtäviään Nokialla.

### 3.5.2 Tekemisen meininki – erityinen työyhteisö

Tutkimusaineistoa analysoidessani tämä erityinen työyhteisö oli selkeästi esiin noussut teema haastateltavien kohdalla.

*”Se on että ei ole käytännössä lukkoja ja asenneongelmia, siis on vaan mahdollisuus...se on ehkä se semmonen et väylä on auki”.*

Tuollaisia kommentteja eri muodossa esiintyi yhtä lukuun ottamatta kaikissa haastatteluissa huolimatta siitä, olivatko he itse lähteneet vai oliko heidät irtisanottu. He olivat kokeneet työyhteisön Nokiolla aivan erityiseksi ja kertoivat siellä vallinneesta tekemisen meiningistä, joka sai ihmiset jäämään taloon niin pitkiksi ajoiksi. Tunnistin seuraavia asioita, joiden kautta haastateltavat kokivat tuon erityisen työyhteisön: mahdollisuus edetä ja vaikuttaa omiin työtehtäviin, diversiteetti, matala hierarkia, kovan työnteon ihannoiti ja siitä myönteisen palautteen saanti sekä edistyneisyys. Juuri niitä asioita, joita Palmu-Joroinen (2010, 92) kuvasi valtuuttamiskulttuuriksi.

*”En tarkoita mitään rahallista palkintoa vaan sellaista että sait siitä kehua ja sua nostetaan persoonana jos sä oot kova tekee töitä.”*

Haastatteluissa tuli useasti esiin, kuinka he uudessa työssään ovat kyenneet hyödyntämään Nokialta oppimaansa tietynlaista järjestelmällistä ja tehokasta tapaa pitää kokouksia, laatia dokumentteja ja ylläpitää versionhallintaa. Myös kansainvälisyys tuli kaikkien kanssa esille, yhtä haastattelua lukuun ottamatta positiivisessa mielessä. Haastateltavat eivät häkelly, vaikka samassa tiimissä tai kokouksessa istuisi henkilö täysin erilaisesta kulttuurista ja kommunikointi tapahtuisi ainoastaan englannin kielellä. Moni kaipasi edelleen yhtä kansainvälistä ilmapiiriä kuin Nokialla oli ollut.

Lisäksi useassa haastattelussa kävi ilmi kuinka uusia asioita uskallettiin kokeilla ensimmäisenä, asenne, joka näkyy myös uudessa työssä esimerkiksi pyrkimyksenä hyödyntää uusinta tekniikkaa. Eräs haastateltavista kuvaa asiaa:

*”Yksi suurimpia hyötyjä mitä Nokia antoi, oli sellainen myönteinen suhtautuminen kaikkeen uuteen ja muutokseen, sellainen niin kuin eräänlainen reippaus että vaikka asiat muuttuukin, niin ei se maailma siihen kaadu vaan eteenpäin.”*

### **3.5.3 Työn loppuminen ja selviytyminen**

Haastateltavien henkilöiden työ Nokialla oli loppunut joko heidän omasta tahdostaan tai heidät oli irtisanottu. Kaikissa haastatteluissa nousi esiin kyllästyminen pitkään jatkuneeseen epävarmuuteen ja tässä henkilöt jakautuivat kahteen eri ryhmään. Toiset olivat itse lähteneet vapaaehtoisesti ja toiset jäivät odottamaan



irtisanomista. Argyle, (1990) mukaan työsuhteen loppuminen vaikuttaa yksilön elämään usealla eri alueella. Mikäli työsuhde päättyy odottamatta, on vaikutukset suuremmat kuin silloin kun muutokseen on voinut varautua. Työsuhteen päättymisen aiheuttaa mm. seuraavia muutoksia: sosiaalisen statuksen laskeminen työttömäksi, totutun päivärytmin muutos, taloudellisia ongelmia, elämänlaadun heikkeneminen, sosiaalisten suhteiden vähentyminen, vaikutukset henkiseen hyvinvointiin ja vaikutukset terveyteen (Grönfors & Pietilä 2005, 25-26). Haasteltavien kertomuksissa esiintyivät kaikki edellä mainitut muutokset pois lukien terveydelliset muutokset.

Haastateltavien joukossa oli henkilöitä, jotka olivat lähteneet vapaaehtoisesti ja niitä ketkä oli irtisanottu. Myös tässä tutkimuksessa irtisanottujen kohdalla oli selkeästi havaittavissa suurempia vaikutuksia kuin niillä ketkä lähtivät vapaaehtoisesti. Kuten eräät irtisanotut haastateltavat kuvailevat:

*”Oli kyllä yksin ja ilman seuraa ja ilman lounastreffejä. Koko verkosto lähti, niin se oli kyllä aika erikoinen tilanne koska mä en ollut tajunnut et se voi tuntua tuolta, kun sulta lähtee työpaikka, niin kuinka käytännössä se on vaan silloin sinä yksin siellä kotona ja sun ajatukset.”*

*”No ainahan kaikesta hyvää löytyy, mutta kun monet sanoo sitä, että se on parasta mitä on ikinä tapahtunut, niin ei se kyllä ole. Se on yksi kamalimpia asioita mitä mulle on tapahtunu.”*

Työttömäksi joutumista kuvailtiin myös tragediatarinasta tutun päähenkilön roolin mukaisesti:

*”Mun ei Nokia-ystävät tai perheenjäsenet, jotka ei ole koskaan olleet Nokialla, näkee varmasti koko prosessin ja asian hyvin eri silmin, media auttoi mua sanoittamaan asioita heille. Että niin kuin näette Nokia irtisanoo paljon ihmisiä, et nyt se ei irtisano vaan minua, että minä en ole tehnyt jotakin pahaa, sen takia että tää koskee massoittain mitä sieltä sanotaan irti”*

Itse lähteneille työstä irtautumista ei koettu tragediana, vaan helpottavana kuten eräs itse lähtenyt haastateltava kuvailee tuntemuksiaan:

*”Mä koin sen vapauttavana, et kumminkin niin monta vuotta ollut ja ne loppuvuodet oli sitä YT-kierrettä.”*

Jälkikäteen saatettiin ymmärtää, että elämänmuutos olikin positiivinen ja kertomuksessa on sankaritarinan piirteitä:

*”Kun oli tietyllä tavalla tykännyt olla siellä Nokian puolella, Microsoftin puolella työskentely ei ollut enää niin sitä samaa et ehkä tää oli sitten elämänmuutos et muutin taas eri kaupunkiin työn perässä et näin jälkikäteen ajatellen tää oli positiivinen muutos tosiaan, sai taas tietynlaisen breikin et liian kauan samassa firmassa ei ole hyvä et se oli ihan hyvä hetki lähteä.”*

Uuden työn etsiminen voitiin tehdä myös onnistuneena projektina:

*”Projektin tämän rekryhoman, että mulla oli kaikki niin kuin dokumentoitu mihin olin hakenut ja mikä siinä on status ja aikataulut. Myöskin sen, että mihin pääsi haastatteluun ja mikä on lopputilanne, mulla on vieläkin tuolla koneella tämä oma projektiraportti ja sen perusteella kumminkin kohtuu hyvin pääsi haastatteluun. Joku joskus sanoi että 7 prosenttia hakemuksista johtaa haastatteluun, mulla se prosentti oli 22.”*

#### **3.5.4 Nykytilanne ja työn merkitys**

Yhtä haastateltavaa lukuun ottamatta kaikki olivat tällä hetkellä työelämässä. Työn merkitys oli selkeästi muuttunut suurimman osan kohdalla Nokian jälkeen. Mielekkään työn tekeminen oli yhä tärkeämpää korkean palkan sijaan.

*”Sen oon ehkä huomannut, että elämähän menee kiitämällä eteenpäin, että parempi tehdä niitä asioita joista keskimäärin nautti.”*

*”Tee työtä jolla on tarkoitus, niin nyt koen että tää on paljon mielekkäämpää. Nää meidän oppilaat mitä sinne tulee niin ne on yleensä niitä vitosen poikia mitkä ei oo päässyt mihinkään muualle, tokihan on siellä myös näitä ns hyviä ja on lukio-taustaisia ja muita, mutta suurin osa on näitä että ne ei oo päässyt muualle ja ne tulee sitten sen takia ja sit niillä on hirveen huonot kokemukset peruskoulusta ja opettajista ja ylipäätään tästä koulunkäynnistä. Kun ne saa pysymään siellä koulussa ja ne joskus valmistuu ja niillä on työpaikka sitten valmiina ja ne huomaa*

*omat vahvuutensa siellä ja heistä onkin johonkin ja he osaa jotakin, niin se on hienoa.”*

*”En tiedä onko se sit vaan tästä meidän firmasta vai onko se sit jotenkin et on ite oppinut myöskin ettei enää niin hulluna tee töitä vaan ymmärtää että elämässä on muutakin.”*

Uuden työn löytymiselle ei ollut yhtenäistä kaavaa, vaan se saattoi löytyä erilaisin keinoin. Haastateltavien joukossa oli yksi yrittäjä, muut olivat palkkatyössä ja yksi oli tällä hetkellä työttömänä. Uuden työn löytäminen oli erään haastateltavan kohdalla yllättäen löytynyt nuorena suoritetun tutkinnon myötä, jota ei ollut lainkaan päässyt hyödyntämään Nokialla. Toisen kohdalla uusi työ kiinteistönvälittäjänä löytyi pohtimalla vaihtoehtoja missä voisi aloittaa ilman aiempaa kokemusta tai vaatimusta uudelleen kouluttautumisesta. Eräs haastateltavista pääsi suoraan Nokian aikaisilla suhteilla haastatteluun koskien tehtävää, josta hänellä ei ollut kokemusta, mutta hänen kokemuksellaan uskottiin hänen kyllä oppivan. Yhden haastateltavan uusi työ löytyi headhuntherin soiton myötä. Toiselle vapaaehtoisen tukipaketin avulla tarjoutui mahdollisuus kouluttautua hyvinvointialalle ja toteuttaa haave yrityksestä, joka on pyörinyt jo kuusi vuotta. Työ löytyi myös perinteisesti hakemuksia lähettämällä avoimiin työpaikkoihin, jossa tosin vaadittiin kärsivällisyyttä, sillä Nokia-tausta koettiin myös rasisitteena:

*”Välillä kun oli ihan hyviäkin paikkoja ja kun soitti perään niin siellä sanotaan jo tyyliin et katsottiin ja et muistettiin minun nimeni ja muistettiin et olin ollut Nokialla ja siinä vaiheessa todettiin et hei ei me makseta tästä kuin tietty summa. Ja en mä edes kysynyt edes mitään palkkaa et jotenkin joillain oli myös tää ennakko- asenne siitä et missä oli ollut. Et tavallaan pitäis niinku olla hirveen positiivinen siitä omasta menneisyydestään koska muut välillä kyseenalaisti sitä”*

### **3.5.5 Identiteetti ja urapolku**

Se miten haastateltavat kokivat ammatillisen identiteettinsä oli selkeästi jakautunut kahteen tyyppiin: toiset mielsivät itsensä edelleen Nokian kautta ja toiset olivat omaksuneet uuden identiteetin uusien tehtävien myötä. Edelleen itsensä Nokian kautta mieltävien henkilöiden kertomuksissa esiintyi yhä päämäärättömyyttä eli heidän identiteettinsä on Marcian määritelmän (kts. kappale 2.3) mukaisesti

etsivä. Identiteetin etsintä voikin heillä vielä jatkua, sillä Marcian 1980 mukaan identiteetin etsintä saattaa kestää vuosia (Fadjukoff 2007).

*”Ei minkäänäköistä linjaa tai oli linja ja se vaihtui joka päivä, että tänään mä päätän että mä teen näin ja huomenna noin, tottakai oma osaamiseni oli se alusta jolla lähdin hakemaan, mutta sitten myöskin huomasi että mulla on aika laaja osaaminen että mä voin hakee paljon ja mun on päästävää töihin, kyl mä hyvin suurella skaalalla hain mitä vaan, mihin koin että mun rahkeet riittää, että en lähtenyt systemaattisesti rakentamaan uutta uraa, vaan mulla oli kaikkein tärkeintä että mä pääsen jonnekin töihin ja sit mä mietin mitä mä teen, koska mulla ei ollut hajuakaan mitä mä haluan tehdä.”*

Aiemmin toisessa kappaleessa esitin Ricoeurin identiteettiteorian itseyden ja samuuden erottamisesta ja ajatuksen siitä, että itseyden ydin on itsestä kerrottavien kertomusten välittämä itseymmärrys. Se että ihminen ymmärtää itsensä jonkinlaisena, voi tehdä hänestä sellaisen (Kaunismaa & Laitinen, 1998, 168) kuuluu tässä haastattelussa:

*”Haluaisin sanoa, että opin itsestäni sen, että todistin useaan toistuvaan kertaan, että mä pärjään hyvinkin epämiellyttävissä olosuhteissa niin siltikin mä pärjään ja että mun pitäis pystyä ihan mihin vaan mä haluan pystyä, kun mulla on siihen sopiva aika ja resurssi. Että se opetti ehkä sen, että mä olen vahvempi mitä mä tiesin olevani.”*

Ricoeurin ajatusta luonteen pysyvyydessä ipse ja idem kietoutuva toisiinsa, luonne yhdistää itseyden samuuteen, samaksi tunnistamiseen ja identifikaatioon ja pysyvyyteen ajassa (Kaunismaa & Laitinen, 1998, 176) lähestytään tässä, jossa haastateltava kokee itsensä asiantuntijana huolimatta siitä, että on edennyt hierarkiassa ylemmäs:

*”Jos ammatillisesti ajatellaan, en mä tiedä mikä on oikea termi mutta niin kuin tällanen suorittava asiantuntija, perusluonne on kuitenkin sellainen asiantuntija mutta kumminkin on menty huomaamatta ehkä ylöspäin.”*

Ricoeurin mukaan ihminen saattaa pitää itseään tietynlaisena tai jonakin, jota ei ole eli identiteetti onkin produktiivinen itsensä ymmärtämisen keino ja jos ymmärtän itseni jonkinlaisena voi se tehdä minut sellaiseksi. Huomattavaa on, että silloinkin kun ajattelemme identiteettimme kuvauksena itsestä, koskee se ainoastaan merkityksellisiä asioita. Identiteetin kannalta olennaista on se, mikä on omasta näkökulmastani merkityksellistä. (Kaunismaa & Laitinen, 1998, 170.) Kuten tässä haastateltava kuvailee itseään kahden vuoden lähdön jälkeen edelleen nokialaiseksi, eli pitkä ura Nokialla on ollut henkilön identiteetille merkityksellinen:

*”Mä oon edelleenkin nokialainen, kyllä.”*

Uuden identiteetin löytyminen näyttää haastateltavien kohdalla olevan yhteydessä kokemaansa uuden alan asiantuntijuuteen. Marcian (kts. kappale 2.3) määrittelemän määritelmän mukaisesti heidän identiteettinsä on *saavutettu*, siinä on koettu kenties identiteettikriisi ja se on saavutettu pohtimalla ja kyseenalaistamalla omia näkemyksiä.

*”No alkuunsa ittekin mielti, että IT:stä välittäjäksi et arvostetaanko sitä missään, no nyt sen on huomannut tässä kun on ollut 3,5 vuotta uutena alalla, niin kyl sen nyt huomaa et ihmiset arvostaa sitä kuitenkin.”*

Pitkä ura Nokialla saatettiin nähdä myös vain sivuraiteena, jossa voidaan nähdä Ricoeurin ajatus siitä, että käsitämme itsemme jonkinlaiseksi sen mukaan mikä meille on merkityksellistä (Kaunismaa & Laitinen, 1998, 173):

*”Oon raksaope, tää oli paluu juurille, tää Nokia-juttuha tässä oli tällainen 15 vuoden syrjähyppy.”*

## **4 Tyypikertomukset**

Käytin tutkimukseni analysointiin myös juonianalyysiä. Yleisin tapa kertomusten tarkasteluun, on eritellä niiden kertoman tarinan juoni eli minkälainen on tarinan loppu verrattuna alkutilanteeseen sekä millaisten tapahtumien kautta tarina etenee. Lieblich ym. (1998) pitävät narratiivisen tutkimuksen määreenä tutkimusaineiston koostumista kertomuksista. (Hänninen, 2010, 169). Oma tutkimusaineistoni koostuu nimenomaan entisten nokialaisten kertomuksista, joten päätin luoda

haastatteluaineiston pohjalta teemojen analysoinnin lisäksi kaksi erilaista tyyppikertomusta, jotka erottuivat selkeästi toisistaan ja joiden avulla lukija saa syvemmän käsityksen, miten tutkittavat kokevat matkansa Nokialla ja minkälainen identiteetti heillä nyt on tuon matkan jo päätyttyä. Narratiivisen lähestymistavan mukaisesti minuutta ei nähdä pysyvänä, vaan muuttavana ja moniulotteisena, jossa identiteetti on tarinallinen luomus. Reflektoitu identiteetti muodostuu ihmisen kertoessa itselleen tarinaansa. Tietoista identiteettiä on mahdollista luoda ja tulkita yhä uudelleen ja erityisesti silloin kun rutiininomainen elämäntilanne katkeaa. (Hänninen, 2000, 61.) Näissä kertomuksissa haastateltavat saavat itse reflektoida identiteettiään Nokian jälkeen tarinansa kautta. Nämä kaksi erilaista identiteetikertomusta kuvaavat mielestäni hyvin kymmenen haastateltavan ammatti-identiteettiä ja uraa, useamman kertomuksen laatiminen olisi tehnyt tulkinnasta liian hajanaista.

Ensimmäisenä esittelen *Ikuisen nokialaisen* ja toisessa *Eteenpäin uudella uralla*. Näissä tyyppikertomuksissa on yhdistetty eri haastateltavien kertomuksia keskenään anonymiteetin varmistamiseksi. Molemmista tarinoista on erilaisia vaiheita, joten luvussa 2 esittelemäni Hännisen tavoin käytän Fryen esittelemää jaottelua juonityypeistä: komedia, romanssi, tragedia ja ironia. Romanssin sijaan käytän mieluummin sankaritarinaa, aivan kuten Hänninen (2000).

Analysoin Eteenpäin uudella uralla komediatarinaksi, jossa työn vaatimukset ovat olleet ristiriidassa henkilön yksilöllisten tarpeiden kanssa jo jonkin aikaa ja työttömyyden kautta ilmaantuukin mahdollisuus suuntautua uudelleen itselle paremmin sopivaan tehtävään. Kuten Fryen komedian juonityypittelyssä siinä on onnellinen loppu siitä huolimatta, että matkanvarrella on sattunut kaikenlaisia yllätyksiä. Tarinaa leimaa komedian optimistinen sävy.

Ikuisen nokialaisen luokittelun sankaritarinaksi, jossa henkilö on voittanut työttömyyden ja kyennyt tekemään paluun työelämäänsä, mutta jossa on tragediatarinan piirteitä henkilön haikaillessa mennyttä työpaikkaansa. Tässä tarinassa on sankaritarinan optimistisia sävyjä, mutta siitä löytyy myös tragedian pessimismiä. Fryen luokittelun mukaisesti tarinatyypit menevät päällekkäin ja sulautuvat toisiinsa.

Molemmat tarinat löytyvät tutkimusraporttini liitteinä.

## 5 Tutkimuksen arviointi

On tullut aika arvioida keräämäni aineistoa ja tutkimusraporttiani. Tuomen ja Sarajärven (2013) mukaan tutkimusmenetelmien luotettavuutta käsitellään yleisesti validiteetin ja reliabiliteetin käsittein. Kuitenkin nämä käsitteet vastaavat lähinnä määrällisen tutkimuksen tarpeita. Tämä tutkimus on laadullinen ja laadullista tutkimusta arvioidaan kokonaisuutena, jolloin sen sisäinen johdonmukaisuus painottuu. Laadullista tutkimusta arvioidaan seuraavien asioiden kautta: tutkimuksen kohde ja tarkoitus, aineiston keruu, tutkimuksen tiedonantajat, tutkimuksen kesto, aineiston analyysi ja tutkimuksen raportointi.

Olen perustellut ensimmäisessä kappaleessa miksi valitsin tutkimukseni kohteeksi entiset nokialaiset ja mikä tutkimukseni tarkoitus on. Minulle oli tärkeää valita aihe, joka koskettaa itseäni, olenhan itsekin käynyt läpi tuon irtisanoutumisen vasten tahtoani ja toimin rekrytoijana omalla uudella urallani. Tämän lisäksi aihe on kiinnostava siitä syystä, että tämä koskettaa tuhansia suomalaisia, jotka työskentelivät Nokialla, eikä vastaavaa narratiivista tutkimusta heidän identiteettistään ja urapolustaan Nokian jälkeen löydy.

Teoria-osuudessa esittelin tutkimukseen oleellisesti liittyvät käsitteet, joita olivat ura, identiteetti, työyhteisö, narratiivisuus ja sosiaalinen konstruktionismi. Vilkan, (2015, 205) mukaan laadullisessa tutkimuksessa voidaan tutkimuksen tekstiosaa rakentaa tarinallisemmin ja juonellisemmin kuin määrällisessä. Olen Eskolan ja Suorannan mukaisesti nostanut aineistoni havaintojen rinnalle vuoropuhelussa havaintoja tutkimuksen teoreettisesta perustasta (Vilka, 2015, 206).

Aineiston keruumenetelmäksi valitsin avoimen teemahaastattelun, jonka kulun olen kuvannut kappaleessa 3, analysoin aineistoani narratiivisin menetelmin, joista kerroin luvussa 4 luoneeni haastatteluaineiston pohjalta kaksi erilaista tyyppikertomusta, jonka lisäksi syvensin aineistoni tarkastelua luvussa 3 esittelemieni esiin nousseiden teemojen kautta. Konstruktivistinen ajattelutapa perustuu näkökulmaan, jossa todellisuus tuotetaan tarinoiden välityksellä (Heikkinen, 2010,

153) ja olen tutkimuksessani juuri tarinoiden kautta pyrkinyt selvittämään haastateltavieni kokeman todellisuuden. Narratiivisen tutkimuksen tarkoitus on vakuuttaa. Lincoln & Denzin (1994) mukaan narratiivisen tutkimuksen todentuntu perustuu siihen, että lukija eläytyy tarinaan ja kykenee kokemaan sen simulaationa todellisuudesta. Lukijaa puhutteleva todentuntu on tunne jostakin, joka puhuttelee lukijaa sen kautta mitä tämä on itse kokenut elämässään. Olennaista on, että tarinan maailma avautuu uskottavana, siten että lukija alkaa eläytyä tarinan henkilöiden asemaan ja ymmärtää heidän toimintansa vaikuttimia. (Heikkinen, 2010, 154-155.)

Miten minun tutkimustani sitten voi pitää vakuuttavana? Olen pyrkinyt tuomaan tutkimuksessani esille entisten nokialaisten elämää ja valintoja heidän urallaan Nokian jälkeen haastatteluissa esille tulleiden teemojen lisäksi tyyppikertomuksissa, joissa olen luonut kaksi erilaista juonellista tarinaa yhdistelemällä haastateltujen pieniä tarinoita.

Koko tutkimuksen suorittamiseen käytin aikaa yli 10 kuukautta työskennellessäni kokopäiväisesti koko tutkimuksen ajan, tutkimuksen tein omalla vapaa-ajallani enkä voinut käyttää siihen työaikaa, joten tämä mielestäni linjassa ylemmän ammattikorkeakoulun opinnäytetyön laajuuden 30 op vaatimuksiin. Tutkimusongelma tässä tutkimuksessa oli: Kuinka entiset nokialaiset ovat rakentaneet itselleen uuden ammatillisen identiteetin ja millainen se on. Tätä ongelmaa pyrin ratkaisemaan vastaamalla seuraaviin tutkimuskysymyksiin:

- Mitkä ovat olleet keskeiset rakennuspalikat uuden uran ja ammatillisen identiteetin rakentamisessa?
- Mitä yhtenäisiä tekijöitä löytyy?
- Miten eri tavoin uusi ura voi löytyä?
- Miten kokemusta voi hyödyntää uudella uralla?

Vastaukset näihin kysymyksiin esittelin luvussa 3 esittelemieni teemojen sekä luvussa 4 esittelemieni tyyppikertomusten kautta. Narratiivitutkimuksen eettisyyteen olen kiinnittänyt huomiota poistamalla henkilötiedot ja pyrkinyt poistamaan tunnistamiseen liittyvät yksityiskohdat sekä yhdistämällä useiden haastateltavien



kertomuksista kaksi tyypikertomusta. Sovelsin tyypikertomuksissa Vilma Hänisen vuoden 2000 väitöskirjassaan Sisäinen tarina, elämä ja muutos käyttämään juonityypittelyä, jonka pohjalta loin kaksi tyypikertomusta: *Eteenpäin uudella uralla* sekä *Ikuinen nokialainen*. Sijoitin Eteenpäin uudella uralla komediatarinaksi ja Ikuisen nokialaisen sijoitin sankaritarinaksi, jossa on tragediatarinan piirteitä. Tutkimukseen osallistuneilla oli Marcian (kts. kappale 2.3) mukaisesti joko *etsivä* identiteetti eli tyypikertomus *Ikuinen nokialainen* on heidän kertomuksensa tai *saavutettu* identiteetti, jota kuvaan tyypikertomuksessa *Eteenpäin uudella uralla*.

Tutkimukseeni osallistuvia yhdisti se seikka, että kaikki olivat kokeneet viimeiset vuodet henkisesti raskaiksi huolimatta siitä, olivatko he itse lähteneet vai oliko heidät irtisanottu. Syitä tähän olivat lukuisat YT-neuvottelut, kollegoiden lähteminen, Microsoftille siirtyminen sekä ulkoistus toiseen yritykseen.

Toinen yhdistävä tekijä osallistujien kohdalla oli se, että he kykenivät hyödyntämään Nokialta saamaansa järjestelmällistä työtapaa uudessa työssään ja he olivat hyvin ennakkoluulottomia uusien tekniikoiden suhteen, liittyi se sitten kouluun maailmaan tai yrityksen hankintatoimeen. Myös raskaat kokemukset nähtiin jälkikäteen voimavarana, eivätkä mahdolliset uudet muutokset pelottaneet.

Uusi ura saattoi löytyä hyvinkin eri tavoin: kouluttautumalla uudelle alalle, vanhan koulutuksen kautta, jota ei ollut Nokialla hyödyntänyt, suhteilla, tai täysin alusta työssä oppimalla. Kaikki eivät olleet löytäneet paikkaansa vielä.

Tutkimukseni aihe on hyvinkin ajankohtainen edelleen. Hiljattain julkaistiin Jyväskylän yliopiston sekä Aalto-yliopiston kauppakorkeakoulun tekemä tutkimus, koskien Nokian matkapuhelinpuolen romahduksen syitä. Tutkimus kumosi aiemmat väitteet Nokian syöksyn johtaneista johtajien mielialojen vaihteluista tai johtamistyylistä. Tutkimuksen tulokset osoittivat, että Nokialta loppui aika kesken sekä ongelmista keskittää resursseja kilpailukykyisen puhelimen kehitykseen. Tämä tutkimus perustuu sekä entisten nokialaisten haastatteluihin, että julkiseen aineistoon. (Sipilä, 2019.)

Muutokset eivät Suomessa tulevaisuudessa ainakaan tule vähentymään, työpaikkoja tulee katoamaan ja muuttumaan. Ilmarisen toimitusjohtaja Jouko Pölösen mukaan Suomesta tulee katoamaan vuoteen 2030 mennessä 330 000 työpaikkaa ja noin 800 000 työpaikkaa tulee muuttumaan (Urpelainen, 2018). Sitran tulevaisuusbarometri-kysely 2019 mukaan työelämän murrokseen liittyy suomalaisten mielestä erittäin tai melko suuria uhkia. Sitran teettämään ja Kantar TNS Oy:n toteuttamaan tutkimukseen vastasi yli 2000 15-84-vuotiasta suomalaista. Enemmistö tutkimukseen vastanneista uskoo työn muuttuvan epävarmemmaksi ja työttömyyden lisääntyvän ainakin väliaikaisesti. Vain 19% vastanneista arvioi voivansa itse vaikuttaa työelämän muutoksiin. (Dufva, Laine, Lähdemäki-Pekkinen, Parkkonen & Vataja, 2019.) On hyvä kuitenkin muistaa, että teknologian kehitys on aina luonut uusia työtehtäviä ja ammatteja (Jousilahti ym. 2017, 14).

Toivon tämän tutkimuksen ja haastateltavien henkilöiden tarinoiden auttavan vastaavaan tilanteeseen joutuvia. Vaikka yritys tai ala olisi eri, voivat työnsä menettäneet toivottavasti löytää yhtymäkohtia näiden nokialaisten tarinoihin siitä, kuinka he ovat päässeet eteenpäin uudella uralla tai siihen, kuinka osa edelleen etsii uutta identiteettiään.

Tutkimukseni tuloksia ei kuitenkaan voida sellaisenaan yleistää, sillä on huomiotava esimerkiksi Nokian myöntämät vapaaehtoiset tukipaketit, jotka mahdollistivat irtioton ja jonkun kohdalla esimerkiksi oman yrityksen perustamisen koulutautumisen jälkeen.

Pohdin lopuksi vielä tutkimustani eettisestä näkökulmasta. Eettisen arvokkuuden perustana tutkimuksen tulee kunnioittaa ihmisen ominaislaatua ja antaa kohteilleen mahdollisuus ilmaista itseään. Oman tarinan kertominen koetaan jopa terapeutiksi ja palkitsevaksi, josta tutkijat saavat kiitosta. Kuitenkin narratiiviseen tutkimukseen liittyy omat haasteensa juuri eettisesti. Haastateltaville kerrotaan kyllä minkälainen haastattelu heitä odottaa, mutta tarinan kertominen saattaa yllättää heidät kertomaan asioita mitä he eivät ole koskaan ennen kertoneet kenellekään. Kuten narratiivitutkijat itse usein ajattelevat, on elämäntarina osa minuutta ja sen vuoksi myös jotain erittäin haavoittuvaa. (Hänninen, 2010, 174.) Näitä näkökulmia pohdin itsekkin tutkimusta tehdessäni. Jätin tutkimuksesta sellaiset henkilökohtaiset asiat pois, joita haastateltava oli kertonut mielestäni juuri

huomaamattaan ja selkeästi ilmoittanut sitten haastattelun aikana, että tämän kohdan voi jättää pois, jätin myös pois eräät sairauksiin liittyvät asiat sekä pyrin minimoimaan tunnistamiseen liittyvät yksityiskohdat. Juuri sen vuoksi päädyin käyttämään juonianalyysiä ja yhdistämään eri haastateltavien tarinoita kahdeksi kertomukseksi.

Nokian tarina jatkuu edelleen ja siitä riittää tutkittavaa. Jatkotutkimuksena voisi tutkia löytyykö eroja eri paikkakuntien välillä siinä minkälaisia urapolkuja irtisanotut ovat löytäneet, sillä itse haastattelin käytännön syistä ainoastaan Espoon, Tampereen ja Salon toimipisteillä työskennelleitä, koska halusin toteuttaa kaikki haastattelut kasvotusten. Mielenkiintoista olisi myös tutkia miten irtisanottujen ja irtisanoutuneiden elämäntarinat lähdön jälkeen eroavat, onko irtisanoutuneilla ollut määrätietoisempi suunta uudelle uralle kuin irtisanotuilla ja ovatko irtisanotut löytäneet pitkällä aikavälillä yhtä vahvan uuden ammatillisen identiteetin. Tutkimuksessani esittelemäni Perloksen tehtaiden lakkauttamisen vuoksi irtisanottujen työllistymistä koskevan tutkimuksen mukaisesti voisi myös Nokian osalta tutkia, oliko työllistymisessä eroja miesten ja naisten välillä ja oliko sukupuolella merkitystä toistaiseksi voimassa olevan työn saantiin Nokian jälkeen.

## **Taulukot**

Taulukko 1. Oppiminen ja ammatillisen identiteetin rakentuminen eri tuotantotavoissa, s. 24

## Lähteet

Alasalmi, J., Alimov, N., Ansala, L., Busk H., Huhtala V-V., Kekäläinen A., Keskinen, P., Ruuskanen, O-P., Vuori, L. 2019. Työttömyyden laajat kustannukset yhteiskunnalle. Valtioneuvoston selvitys- ja tutkimustoiminnan julkaisusarja 16/2019. <http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/161296/16-2019-Tyottomyyden%20laajat%20kustannukset%20yhteiskunnalle.pdf> Luettu 10.3.2019.

Arthur, M. B. 1994. The boundaryless career: A new perspective for organizational inquiry. *Journal of Organizational Behavior*. Vol. 15. 295-306.

Brewer, M. B & Gardner, W. 1996. *Journal of Personality and Social Psychology* 1996. Vol. 71. No. 1. 83-93.

Carlsson, M. & Järvinen, K. 2012. *Mielekäs työ – uuden ajan uraopas*. Helsinki: Sanoma Pro Oy.

Dufva, M., Laine, P., Lähdemäki-Pekkinen, J. Parkkonen, P. & Vataja, K. 2019. *Tulevaisuusbarometri 2019. Millaisena suomalaiset näkevät tulevaisuuden? Sitran selvityksiä*. Helsinki: Sitra.

Ekonen, M. 2007. *Moninaiset urat – Narratiivinen tutkimus naisjohtajien urakehityksestä*. Jyväskylän yliopisto. Taloustieteiden tiedekunta. Lisensiaatintutkimus.

Eläketurvakeskus. *Eläketurvakeskuksen raportteja 04/2016. Työeläkeindikaattorit 2016*. Verkkojulkaisu. Helsinki [https://www.etk.fi/wp-content/uploads/Tyoe-lakeindikaattorit\\_2016.pdf](https://www.etk.fi/wp-content/uploads/Tyoe-lakeindikaattorit_2016.pdf) Luettu 17.10.2019.

Eteläpelto, A & Vähäsantanen, K. 2010. *Ammatillinen identiteetti persoonallisena ja sosiaalisena konstruktiona*. Teoksessa Asunmaa, T. & Räihä, P. (toim.) *Samalta viivalta 4. Valtakunnallisen kasvatusalan valintayhteistyöverkoston (VAKAVA) kirjallisen kokeen aineisto 2010*. Jyväskylä: PS-kustannus.

Fadjukoff, P. 2007. *Identity formation in adulthood*. Jyväskylän yliopisto. Väitöskirja.

Grönfors, T. & Pietilä, M. 2005. Ihmisyyttä irtisanomiseen. Parempia loppuja ja uusia alkuja työelämään. Vantaa: Dark Oy.

Hacking, I. 2009. Mitä sosiaalinen konstruktionismi on? Tampere: Vastapaino.

Heikkinen, H. 2010. Narratiivinen tutkimus – todellisuus kertomuksena. Teoksessa Aaltola, J & Valli, R. (toim.) Ikkunoita tutkimusmetodeihin II: Näkökulmia aloittelevalle tutkijalle tutkimuksen teoreettisiin lähtökohtiin ja analyysimenetelmiin. Jyväskylä: PS-kustannus.

Heyer, J., Stewart, F. & Thorp, R. (1999) Group Behaviour and Development. Helsinki: UNU/WIDER.

Hietämäki, E. 2018. Effects of job loss on ICT sector employees' labor market outcomes. Aalto University School of Business. Master's Thesis.

Hirsjärvi, S. & Hurme, H. 2000. Tutkimushaastattelu. Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki: Yliopistopaino.

Hokkila, K. 2013. "Mut mä en oo koskaan laskenu itteeni perusextraks" -ammatti-identiteetti uuden työn kontekstissa. Itä-Suomen yliopisto. Kauppatieteiden laitos. Pro-gradu tutkielma.

Hyvärinen, M & Löyttyniemi, V. 2005. Kerronnallinen haastattelu. Teoksessa Ruusuvuori, J. & Tiittula, L. (toim.) Haastattelu: tutkimus, tilanteet ja vuorovaikutus. Tampere: Vastapaino.

Hyvönen, L. 2008. Ammatti-identiteetin muodostuminen uudelleen koulutuksessa ja uudessa ammatissa. Tampereen yliopisto. Kasvatustieteiden laitos. Pro-gradu tutkielma.

Häikiö, M. 2001. Nokia Oyj:n historia 1 Fuusio. Helsinki: Edita.

Häikiö, M. 2001. Nokia Oyj:n historia 2 Sturm und Drang. Helsinki: Edita.

Häikiö, M. 2001. Nokia Oyj:n historia 3 Globalisaatio. Helsinki: Edita.

Hämäläinen, P. & Vuorinen, J-P. 2014. Potkut. Haaksirikko vai uusi mahdollisuus. Helsinki: Minerva.

Hänninen, V. 2000. Sisäinen tarina, elämä ja muutos. Tampereen yliopisto. Sosiologian ja sosiaalipsykologian laitos. Akateeminen väitöskirja.

Hänninen, V. 2010. Narratiivisen tutkimuksen käytäntöjä. Teoksessa Aaltola, J. & Valli, R. (toim.) Ikkunoita tutkimusmetodeihin II: Näkökulmia aloittelevalle tutkijalle tutkimuksen teoreettisiin lähtökohtiin ja analyysimenetelmiin. Jyväskylä: PS-kustannus.

Hänninen, V. & Polso, L. 1991. Työpaikan menetys elämänmuutoksena. Tampereen yliopisto. Sosiologian ja sosiaalipsykologian laitos.

Jalava, U. & Uhinki, A. 2007. 100 ideaa esimiestyöhön. Hämeenlinna: Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Jolkkonen, A., Koistinen, P. & Kurvinen, A. Työpaikan menetys riskitilanteena. Talous & Yhteiskunta 1/2010.

Jost J. & Sidanius, J. 2004. Political Psychology. New York: Psychology Press.

Jousilahti, J., Koponen, J., Koskinen, M., Leppänen, J., Lätti, R., Mokka, R., Neuvonen, A., Nuutinen, J. & Suikkanen, H. 2017. Työ 2040. Skenaarioita työn tulevaisuudesta. Demos Helsinki & Demos Effect. [https://media.sitra.fi/2017/02/24031648/Tyo\\_2040\\_skenaariot.pdf](https://media.sitra.fi/2017/02/24031648/Tyo_2040_skenaariot.pdf) Luettu 18.11.2019.

Inha, M. 2012. Nokia Bridge – ohjelmasta yrittäjäksi ryhtyminen. Tampereen ammattikorkeakoulu. Liiketalouden koulutusohjelma. Opinnäytetyö.

Kaivola, T. & Launila, H. 2007. Hyvä työpaikka. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.

Kananen, J. 2008. Kvali: kvalitatiivisen tutkimuksen teoria ja käytänteet. Jyväskylä: Jyväskylän yliopistopaino.

Kaunismaa, P. & Laitinen, A. 1998. Paul Ricoeur ja narratiivinen identiteetti. Teoksessa Kuhomen, P. & Sillman, S. (toim.). Jaettu jana, ääretön raja. Jyväskylä: Jyväskylän yliopistopaino.

Kauppalehti pääkirjoitus 26.7.2018. Ex-nokialaisten opit eivät valu hukkaan. <https://www.kauppalehti.fi/uutiset/ex-nokialaisten-opit-eivat-valu-hukkaan/15e90e4a-10a1-3df0-9580-ce1c4fb9a0ad> Luettu 17.10.2019.

Kauppalehti pörssi <https://www.kauppalehti.fi/porssi/porssikurssit/osake/NOKIA> Luettu 15.9.2019.

Koponen, A. 2014. Nokia Bridge Salo tuotannon yrittäjyyspolku. Turun ammattikorkeakoulu. Liiketalouden koulutusohjelma. Opinnäytetyö.

Kuusisto, R. 2016. Ylevästä sankaritarinasta kepeään komediaan; analyysi rauhantutkimuksen narratiiveista. Kosmopolis: rauhan-, konfliktin- ja maailmanpolitiikan tutkimuksen aikakauslehti, vuosikerta 46, nro 4, 6-21.

LaPointe, K. 2011. Moral struggles, subtle shifts. Narrative practices of identity work in career transitions. Aalto-yliopisto. Väitöskirja.

Löyttyniemi, V. 2004. Kerrottu identiteetti, neuvoteltu sukupuoli: Auscultatio medici. Jyväskylä: Minerva Kustannus Oy.

Löytönen, T. 2007. Sosiaalisen konstruktionismin lähtökohdat. Minäkö tutkija? Johdanto laadulliseen/postpositiiviseen tutkimukseen. Teatterikorkeakoulu. Luontosarja.

McAdams, D. P. 1993. The stories we live by. Personal myths and making of the self. New York: The Guilford press.

Metsäpelto, R-L. & Feldt, T. (toim.) Meitä on moneksi. Persoonallisuuden psykologiset piirteet. PS-kustannus (e-kirja)

Nokia 2019. [https://www.nokia.com/fi\\_fi/tietoa-meista/keita-olemme/historiamme/](https://www.nokia.com/fi_fi/tietoa-meista/keita-olemme/historiamme/) Luettu 9.3.2019.

Parkkila, N. 2013. Bridge – yrittäjyyspolku osana Nokian yhteiskuntavastuuta. Oulun seudun ammattikorkeakoulu. Liiketalouden koulutusohjelma. Opinnäytetyö.



Patton, W. 2012. Social constructionism in vocational psychology and career development. Rotterdam: Sense Publishers.

Pentikäinen, L. 2014. Katsaus suomalaisen työn tulevaisuuteen. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja. Työ ja yrittäjyys 30/2014. Työ- ja elinkeinoministeriö.

Poijula, S. & Ahonen R. 2007: Irtisanotut – menetys, muutos ja selviytyminen. Helsinki: Kirjapaja.

Ruusuvuori, J. & Nikander, P. & Hyvärinen, M. 2010. Haastattelujen analyysi. Tampere: Vastapaino.

Saaranen-Kauppinen, A. & Puusniekka, A. 2006. KvaliMOTV. Menetelmäopetuksen tietovaranto. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto. Verkkojulkaisu. [https://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/kvali/L5\\_6.html](https://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/kvali/L5_6.html) Luettu 16.11.2019.

Saastamoinen, M. 2006. Minuus ja identiteetti tutkimuksen haasteina. Teoksessa Rautio, P. & Saastamoinen, M. (toim.) Minuus ja identiteetti. Tampere: Tampere University Press.

Saikkula, P., Kestilä, L. & Karvonen, S. Työttömien ja työllisten koettu hyvinvointi toimintavalmiuksien viitekehyksessä. Teoksessa Vaarama, M., Karvonen, S., Kestilä, L., Moisio, P. & Muuri, A. (toim.) Suomalaisten hyvinvointi 2014. Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. Tampere: Suomen Yliopistopaino Oy.

Sajari, P. 2017. Microsoft lakkautti viimein puhelinyksikkönsä – kaikki Nokiasta siirtyneet menettivät työpaikkansa Suomessa. Helsingin Sanomat. Talous. <https://www.hs.fi/talous/art-2000005270545.html>? Luettu 5.3.2019.

Sajari, P. 2019. Nokia saattaa vähentää työpaikkoja synkentyneiden näkymien takia. Helsingin Sanomat. Talous. <https://www.hs.fi/talous/art-2000006283428.html> Luettu 2.11.2019.

Stenman, K. 2010. Musta torstai. Summan tehtaan lopettaminen traumaattisen kriisin ja urakehityksen näkökulmasta. Kymenlaakson ammattikorkeakoulu. Liiketalouden koulutusohjelma. Opinnäytetyö.

Sipilä, R. 2019. Uusi historiantutkimus: Yksittäiset ihmiset eivät olleet syynä Noorian romahdukseen – jatkuvat organisaatiomuutokset vaikuttivat enemmän. Aamulehti. <https://www.aamulehti.fi/a/5941a7e1-baac-4eef-a526-6cfc3d0519f7> Luettu 20.11.2019.

Tajfel, H. & Turner, J. C. 2004. The social identity theory of intergroup behavior. Teoksessa Jost, J. T. & Sidanius, J. (toim.) Political psychology. New York: Routledge, 276-293.

Talouselämä 2013. Irtisanomisen pitkä varjo – näin kauan kestää selviytyminen kriisistä. <https://www.talouselama.fi/uutiset/irtisanomisen-pitka-varjo-nain-kauan-kesta-selviytyminen-kriisista/42fa209e-3a64-3fb4-9147-b034d97042fb> Luettu 16.3.2019.

Tekniikka & Talous 2015. Nokia potki aikoinaan tuhansia – Sai itsensä nerokkaalla tavalla vaikuttamaan kuitenkin reilulta. [https://www.tekniikkatalous.fi/talous\\_uutiset/nokia-potki-aikoinaan-tuhansia-sai-itsensa-nerokkaalla-tavalla-vaikuttamaan-kuitenkin-reilulta-3325632](https://www.tekniikkatalous.fi/talous_uutiset/nokia-potki-aikoinaan-tuhansia-sai-itsensa-nerokkaalla-tavalla-vaikuttamaan-kuitenkin-reilulta-3325632) Luettu 5.3.2019.

Tiittula, L. & Ruusuvoori, J. 2005. Haastattelu, tutkimus, tilanteet ja vuorovaikutus. Tampere: Vastapaino.

Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2013. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Vantaa: Hansaprint Oy.

Urpelainen, A-K. 2018. Suomesta katoaa vuoteen 2030 mennessä 330 000 työpaikkaa ja noin 800 000 työpaikkaa tulee muuttumaan – Ilmarisen Pölöseltä kovat madonluvut. Talouselämä. <https://www.talouselama.fi/uutiset/suomesta-katoaa-vuoteen-2030-mennessa-330-000-tyopaikkaa-ja-noin-800-000-tyopaikkaa-tulee-muuttumaan-ilmarisen-poloselta-kovat-madonluvut/99ce1297-341a-344b-afde-e5e0199e2a35> Luettu 18.10.2019.

Van der Horst, A., Klehe, U-C. & Van der Heijden, B. 2017. Adapting to a looming career transition: How age and core individual differences act. Journal of Vocational Behavior Apr 2017, Vol.99. 132-145.

Varto, J. 1996. Laadullisen tutkimuksen metodologia. Tampere. Tammer-Paino Oy.

Vilkkä, H. Tutki ja kehitä. 2015. Jyväskylä: PS-Kustannus.

Vänskä 2017. [https://www.tivi.fi/Kaikki\\_uutiset/microsoft-sulki-yksikon-kaikki-suomen-ex-nokialaiset-puhelinkehittajat-menettivat-tyonsa-6660434](https://www.tivi.fi/Kaikki_uutiset/microsoft-sulki-yksikon-kaikki-suomen-ex-nokialaiset-puhelinkehittajat-menettivat-tyonsa-6660434) Luettu 9.3.2019.

Väyrynen, H. 2009. Potkut lisäävät terveysongelmia. Kaleva. <https://www.kaleva.fi/teemat/hyva-elama/potkut-lisaavat-terveysongelmia/247317/> Luettu 16.3.2019.

Yle Uutiset. 2013. Tutkimus selvitti elämää Nokian jälkeen: satoja uusia työpaikkoja syntynyt. <https://yle.fi/uutiset/3-6955812> Luettu 16.3.2019.

Zhou, J. 2016. Proactive personality and career adaptability: The role of thriving at work. Journal of Vocational Behavior February 2017, Vol.98. 85-97.

## Liitteet

- Liite 1 Teemahaastattelun runko
- Liite 2 Yhteenvedo haastatteluista
- Liite 3 Ikuinen Nokialainen
- Liite 4 Eteenpäin uudella uralla

### Liite 1: Teemahaastattelun runko

#### Lämmittelykysymykset:

1. Kerro hieman taustastasi
  - a. Miten kauan työskentelit Nokialla/Microsoftilla?
  - b. Minkälaisissa tehtävissä työskentelit?
2. Miten päädyit Nokialle?
3. Miten työsuhteesi loppui?
4. Oliko tämä ensimmäinen kerta urallasi, kun työsuhteesi lopetetaan tai joudut irtisanoutumaan itse?
5. Miten koit aiheeseen liittyvän julkisuuden?
6. Miten koit että irtisanominen hoidettiin?

#### Työnhaku:

1. Miten nopeasti aloit hakea työtä?
2. Mitkä kanavia käytit?
3. Käytitko Nokia-verkostoasi?
4. Miten sinuun suhtauduttiin entisenä nokialaisena?
5. Miten kauan olit työttömänä?
6. Minkälaisia tunteita koit, esim koitko häpeää?
7. Kouluttauditko?
8. Koitko ottavasi seuraavan askeleen urallasi uudessa työssä?
9. Olisitko hakeutunut sinne ilman pakkotilannetta?
10. Päädyitkö hierarkiassa ylös vai alaspäin?

#### Selviytymisstrategia:

1. Miten lähipiirisi suhtautui tilanteeseesi?
2. Mistä sait voimia jatkaa eteenpäin?
3. Miten näit tilanteesi/tulevaisuutesi?
4. Mikä pelotti?
5. Mitä mahdollisuuksia näit?
6. Miten koet verkostoitumisen?
7. Kenen kanssa?
8. Mitä neuvoja antaisit itsellesi näin jälkikäteen tuolle ajanjaksolle?

#### Identiteetti:

1. Miten koit joutuessasi työttömäksi?
2. Minkälaisena näit identiteettisi Nokialla ja nyt?

3. Mitkä asiat tähän ovat vaikuttaneet?
4. Kun katsot taaksepäin, miten näet tämän kokemuksen vaikuttaneen itseesi ja ammatilliseen ylpeyteesi?
5. Koitko ylpeyttä työskennellessäsi Nokialla ja miksi?
6. Entä nykyisessä työssäsi?
7. Kuvaile minkälainen henkilö on ex-nokialainen? Eroaako hän muista?
8. Miten koet kansainvälisyyden?
9. Mitä hyvää irtisanomisesta on seurannut elämääsi?

Urapolku:

1. Työn sisältö ja työpaikan ihmissuhteet ovat useiden tutkimusten mukaan palkkaa tärkeämpiä. Miten olet kokenut kyseiset tekijät joutuessasi luopumaan työstäsi?
2. Olisitko jäänyt Nokialle/Microsoftille jos olisit saanut ja miksi?
3. Minkälaisissa tehtävissä olisit nyt?
4. Menisitkö takaisin?
5. Onko työn merkitys elämässäsi muuttunut ja miten?
6. Mikä sinua motivoi työssä?
7. Haluaisitko tehdä samanlaista työtä kuin Nokialla/Microsoftilla vai jotain ihan muuta ja miksi?
8. Miten olet päässyt hyödyntämään uudessa tehtävässäsi Nokia-taustaasi?
9. Koetko että sitä on arvostettu ja miksi?
10. Harkitsitko yrittäjyyttä ja miksi?
11. Mitä olet tuonut uuteen työhösi mukana Nokialta?
12. Haluaisitko vielä kertoa jotain aiheeseen liittyen mitä en ole kysynyt?

Liite 2: Yhteenveto haastatteluista

Nro	Ajankohta	Sukupuoli	Kesto
1	18.5.2019	nainen	36:27
2	21.5.2019	mies	50:38
3	18.6.2019	nainen	47:27
4	28.6.2019	nainen	41:41
5	30.6.2019	nainen	1:07:22
6	2.7.2019	nainen	47:18
7	3.7.2019	nainen	54:33
8	5.7.2019	mies	39:02
9	9.7.2019	nainen	36:53
10	11.7.2019	mies	59:04

### Liite 3: Ikuinen nokialainen

*"28 vuotta olin. Se ei suoraan ollut haave, mutta juuri tällaista Nokian tyyppistä yhtiöä mä kyl halusin, että mä pääsin näkemään sen että mitä se mieletön nousukausi oli ja siellä oli siis todella hyvä meininki ja toisaalta se myös niin kuin kasvatti mua sisään nokialaiseksi että mä tulinkin niin ylpeäksi siitä että mä oon nokialainen että kun me muutettiin takas Espooseen, mä en ees ajatellut että voisin ikinä hakea mihinkään muuhun yritykseen kuin Nokialle, se oli niin älytön se imu.*

*Kyllä se oli se ton firman kulttuuri, siellä ei katottu titteliä eikä koulutusta vaan henkilö, joka pystyy asian hoitamaan se homman hoitaa, sen takia se firma pärjäs että se oli sen verran ketterä siinä ei jääty mihinkään tällaiseen turhaan muoto-seikkoihin tai tällaisiin paperijuttuihin vaan mentiin siinä eteenpäin. Jos oli joku asia, että en ollut varma miten, niin mä kysyin sitten muilta senioritason ihmisiltä.*

*Sitä on vaikea selittää, se on connecting people, me oltiin kyllä kaikki yhteyksissä, mä en välttämättä kaikkien nimiä muista, mutta tunnistan ne naamat. Ehkä me oltiin niin samanhenkisiä, meillä oli vahvat arvot ja uudistettiinhan niitä, mutta siinä oli tavallaan se perusta aina ja sit siinä on varmaan se että jos se sopii sun omiin arvoihin...mä olin enemmän kotona Nokialla kuin kotona, nyt se on päinvastoin.*

*Nokiahan toi tosi hyvän käytännön osaamisen tällaiseen kansainväliseen ympäristöön, ei vain se kielitaito, vaan myöskin se, että pöydässä saattaa istua joku jostain ihan muualta maailmaa eikä se saa hätkähdyttää vaan se on kanssa rutiinia meille, siinä ei ole mitään ihmeellistä, sitä osaamista en ole kauheasti pääsyt käyttämään Nokian jälkeen, että mikä siihen on termi kulttuuriosaaminen.*

*Voi verrata vähän Facebookiin elikkä Nokia oli verkko, jos me oltiin nokialaisia niin me oltiin kaikki kavereita vaikkei olisi ikinä aikasemmin nähty niin meillä oli heti se sama yhteinen sävel. Mut just tavallaan se henki ja yhteisö, se oli et me puhallettiin kaikki samaan hiileen. Kyllähän me firmanakin panostettiin paljon siihen tiimiyhteistyöhön. Olihan niitä aina semmoisia, jotka teki töitä mukamas jonkun bonusten takia, et vaan niitten palkkioitten takia, mut eihän sekään tavallaan haitaks oo jos sä saat hyvää työtä tehtyä.*

*Toimittajatkin tunsivat olevansa nokiaalaisia kun ne teki meille duunia ja sittenhän esimerkiksi Nokia kun oli Kiinassa, niin monellahan ei ollut suihkuja eikä internetiä eikä välttämättä sähköä, kun ne oli siellä tehtaalla niin ne tuli aamulla 5-6 aikaan töihin ja kävi siellä suihkussa ja ihan luvallisesti. Firma huolehti meistä tavallaan. Se lähti aluksi kyllä ihmisistä, sit se lähti siitä teknologiasta, edelläkävijä, kaikki oli mahdollista ja kaikki oli myös sillai me hoidetaan tää homma ja sitten tottakai oltiin myös ykkösiä, suunnannäyttäjiä, ei semmosesta laivasta halua mennä mihinkään muuhun.*

*No sitten kun tuli juuri tää IT:n ulkoistus kahdelle eri intialaiselle yhtiölle, niin muthan laitettiin silloin siihen TCS:n koriin. Et sehän oli mulle aika heavy. Kun tuli se uutinen, että TCS on mun uusi työnantaja niin itkien annoin mun Nokia badgen pois. Se oli kyllä aivan järkyttävä päivä. Mä varmaan jonkun verran masennuinkin. Olihan mulla ollut siinä matkan varrella tavallaan muitakin tämmösiä ehdotuksia, että tuu meille töihin Nokian ulkopuolelta mutta sitten oli aina ehkä se itsekriittisyyskin, että tavallaan haluaa osata jotain hyvin ennen kuin lähtee. Sittenhän se kun on iso organisaatio ja monta eri alaa, enhän mä ole sitä samaa tehnyt 28 vuotta vaan mä olen vaihtanut yksiköstä toiseen ja tehtävästä toiseen ja saanut enemmän vastuuta, sait olla hyvin itseohjautuva. Mä oisin voinut olla eläkeikään asti.*

*Tässä nykyisessä ei ole sitä samaa imua kuin Nokiassa oli, joka itsessään oli ne ihmiset. Tässä on nyt ollut se että työtehtävät on ollut niin äärettömän motivoivat, et se on ajanut mua siihen minkä takia mä en edes halua lähteä vaihtaa, et mullekin on just head hunterit soitellut ja mä oon käynyt haastatteluissa. Tosi paljon tämänhetkisessä työssäni pistän kaiken uusiksi mutta miten mä sen teen niin mä oon hyvin hienotunteinen miten mä en samalla tavalla ikinä ollut Nokialla. En siis sitä että mä olisin epäkohtelias vaan siis siellä asiat tehtiin niin. Varsinkin kun teen muutoshallintaa, nähdään että toisella on kova paikka että nyt muuttuu se koko tekeminen. Hyvin selkeä ero on, Nokialla oltiin niinku aika high techia joka asian suhteen. Kun nyt sitten taas päivävästaisesti työskentelen ihmisten kanssa, joita ei vois vähempää kiinnostaa olla ajan hermoilla teknisten asioiden kanssa.*

*Sitä ei silloin tajunnut mutta nyt vasta jälkeinpäin, että osaamista oli kyllä kumminkin aika lailla, siis siitähän on valtava etu oikeasti ollut, koska Nokia vuosista*



*on joitakin vuosia aikaa niin kumminkin useamman kerran viikossa huomaa että tähänkin on joskus törmätty jollakin tasolla ainakin, erittäin hyvä tausta. Tehtiin monta juttua Suomessa ekana, mitä muut ei tällaista tee vielääkään, sellainen asenne, että uskaltaa mennä uusiin juttuihin eikä hämmästele mitään muutosta eikä jää polvet tärisemään, vaikka asiat vähän muuttuukin, se on ehkä se mistä on ollut hyötyä ja mistä on varmaan jatkossakin.*

*Oon tässä jälkeinpäin huomannut että nokialaisen tunnistaa aina, ex-nokialaisen. Menin nykyisen paikkaan ja meille tuli palaveriin joku päällikkö puhumaan eräästä kehitysmenetelmästä ja sitten ne ensimmäiset sanat kun se avas suunsa! Toi jätkä on meikäläisiä, vaikka koskaan kuullutkaan koko jätkästä, mä tajusin heti sen ekoista sanoista, että tää on meikäläisiä, sanamuoto, tapa tehdä töitä ja toinen juttu, ehkä kaikkein tärkein juttu mitkä nokialaisilla on, on tietty tapa olla palaverissa mukana ja pitää palaveri. Tää on aivan hienompia juttuja mitä meillä on, mitä me ei itse varmasti tajuta vielääkään. Sellainen kohtuu avoin mieli ja erityisesti asia mistä on tullut myönteistä palautetta on se että mä osaan jutella, keskustella ihmisten kanssa riippumatta siitä kuka siinä pöydän toisella puolella on, onko se joku suuri päällikkö vai onko se joku rivimies tai rivinainen. Että tästä tullut juuri kehua, mä en piittaa statuksesta, niin kuin natsoista, luontaisesti keskustelen eri tason tyyppien kanssa ja osaan sovittaa sen sanoman siihen toiselle puolelle.*

*Kun mä menin siihen työhön niin mulla kesti aika pitkään ajatella asioista jollain muulla kuin Nokia-tavalla. Mulla oli niin pinttynyt ihan tuonne DNA:han asti et tää hoidetaan näin, et mä huomasin itekkin et mä en saa mainita sanaa Nokia enää niin usein ja sitten se että nyt yrittää aloittaa ihan puhtaalta pöydältä, et ei mitään oletuksia et tää asia hoituu näin, koska se ei hoidu niin kuin sä ajattelet sen olevan.*

*Mä oon edelleenkin nokialainen, kyllä. Et mulla on niitä jotka on edelleen siellä töissä jonka kanssa mä oon tiiviisti yhteyksissä ja kaikki nää muut jotka joskus olen kohdannut siinä Nokian polulla, niin edelleenkin pitää yhteyttä. Onhan meillä Facebook ryhmä ja sit me pidetään aina juhlia ja muita tapaamisia edelleen. Mul tulee edelleen silloin tällöin, mä saatan sanoa mä oon Nokialla. Mut joo en voisi olla ylpeämpi, kyl mä välillä haaveilen, mä haluaisin päästä ehkä takaisin vielä.”*

#### Liite 4: Eteenpäin uudella uralla

*”Se oli enemmänkin sattumaa niin kuin suuret asiat tapahtuu elämässä. Se oli mahtava firma silloin. Mä oon valmistunut Otaniemestä diplomi-insinööriksi ja sit joku mun tuttu sanoi et Nokia on firma joka palkkaa paljon. Hain paikkaa ja sain sen ja sit sitä kautta aina vaihdoin. Välillä organisaatio vaihtui itse ja sit välillä hain toisiin tehtäviin et erilaisissa hommissa.*

*En ole niin tiivistä yhteisöä enää löytynyt, nyt mä oon toisessa paikassa sit sen lähdön jälkeen. Joku semmoinen yhdessä tekemisen meininki oli, sellainen tietynlainen positiivinen tsempparimeininki. Siin oli sellainen taika mitä ei ole löytynyt sen jälkeen. Oltiin niin hyvässä ympäristössä et se oli niin mielekästä et vaik välillä raskastakin siinä alkuvaiheessa et tehtiin paljon ylitöitä et ehkä se just hioi semmoista niin kuin läheisyyttä ihmisiin eri tavalla ja sit et me tiedettiin että tää firma edisty ja me tehdään hyvin kauppaa ulkomailla ja täällä Suomessa ollaan tunnettu brändi et siinä oli paljon semmoista mikä toi meidät yhteen. Haluttiin et firma menestyy, silloin jousti ja oli ihan erityyppinen asennekin itsellä, et tehdään tätä suomalaisille ja ulkomaalaisille mut siin oli semmonen todella mystinen taika.*

*Tykkäsin siitä kansainvälisyydestä Nokialla ja silloin kun Nokialla oli ne hyvät ajat niin sehän oli aivan upea työpaikka, olen aina kaikille sanonut että se oli mulle business koulu, siellä oppi paljon ja siellä pääsi kursseille ja siellä tapasi ihmisiä ja aina otettiin uutta tekniikkaa käyttöön ja aina oli uudet kaikki johtamisfilosofiat ja aina kaikkea niin kuin kokeiltiin siellä, et siellä oppi ihan hirveesti. Olihan siellä kaikenlaisia ihmisiä, jokainenhan on persoona, mut tavallaan nokialaisilla on semmoinen can do attitude et nyt kääritään hihat ja ruvetaan hommiin et niitten kanssa asiat sujuu. Ettei ole semmoista että ei ja ei voi tehdä ei tätä ole enenkään, kyl me niinku yritetään ja katotaan ja semmonen ketteryys että tehdään ja sit korjataan jos ei siitä tullut hyvä, eikä semmoista et hirveät komiteat perustetaan. Nokialaisten kanssa siinä on kyllä joku.*

*Se imi jotenkin mukanaan ja ehkä sekin että kun kaikki muutkin, tai monet muut tekivät, niin se jotenkin innosti siihen, et en varmaan ois yksin jäänyt sinne istumaan toimistolle jos ketään muuta ei olis ollut. Mä koin Nokialla että se oli hyväksyttyä ja jopa vähän oletettua että sä teet enemmän kuin 8-16. En mä nyt koskaan*

luonteeltani ole ollut sellainen 8-16 jos mulla on joku homma niin kyllä mä pyöritelen niitä ajatuksia illalla myöhään, mut kyl mulla on jäänyt nää ilta ja viikonlopputyöt paljon vähemmälle.

Mä irtisanouduin itse. Elikkä meillä oli YT-neuvottelut päällä ja vaihtoehdot oli tyyliin ota rahat ja juokse tai jäädä odottamaan irtisanomisajan loppuun ja totesin siinä vaiheessa että näyttää nyt siltä että täällä ei enää jatku rooleja, parempi lähteä ihan itse, kirjoitin paperit ja lähdin. Mun mielestä se oli pitkään jo muuttunut siinä loppuvaiheessa jotenkin hankalaksi oleminen siellä Nokialla, no YT-neuvotteluja oli hirveen tiuhaan. Mä oon 7 YT:t käynyt ja koska olen luonteeltani semmoinen että tykkään tehdä paljon töitä et mulle se oli myrkkyä semmoinen että kun ne YT-neuvottelut alkoi niin se oli aina se 6 viikon jakso jolloin odotellaan että kuinka tässä käy ja aika monelle ihmiselle kävi niin että sen kuuden viikon ajaksi hanskat tippui ettei tehnyt mitään ja se oli mulle rassaavaa koska mä tykkään tehdä ja mä ajattelin että okei jos kuuden viikon päästä tää homma loppuis, mä haluan nää 6 viikkoa tehdä töitä, mä en halua odotella ja pyöritellä peukaloita ja kauheeta spekulaatiota ja kauheeta kahvipöytäkeskustelua kuinka tässä käy ja mitä tapahtuu. Sitten oli mun mielestä sellainen pelon ilmapiiri siinä, tietenkin kun siinähän pelkää että menettää sen työpaikkansa ja sit tuli kaikennäköisiä näitä että enää et saa osallistua koulutuksiin, enää et saa mennä, niin kuin meilläkin tiimi oli hajallaan, niin ei saanut tavata ihmisiä face to face, matkustaminen kiellettiin säästösyistä. Kyllä mä sen ymmärrän, mutta joskus tuntui ettei vuoden aikana ole nähnyt ketään kollegaansa, aina vaan puhelimesta tai Skypellä. Niin jotenkin se mun mielestä vähän jollain lailla söi sitä ilmapiiriä, ei ollut enää niin kivaa kuin mitä se oli ollut aikasemmin. Varmaan auttoi siinä mielessä paljon, et itsellä lähti viimeisenä vuonna se työn motivaatio, kun näki sen itte, mä olin kumminkin semmosessa roolissa siinä yrityksessä että mä pystyin näkemään mitä taustalla tapahtuu, et kattoo et mihin suuntaan tää on menossa enkä mä halunnut olla siinä junassa enää mukana. Et kyl se mulle oli siinä mielessä helpompaa sit lähteä, mä olin ennemmin vapautunut silloin että pääsi pois tästä.

Pellotti hetken aikaa tottakai kun en minäkään mikään nuori tyttö ollut enää siinä vaiheessa, 50 rupes lähestyy, että mitenköhän tässä nyt oikeen tulee käymään.

*Mä annoin silloin sen neuvon itselleni että tee jotain, se on kuitenkin parempi kuin ei mitään. Ja sit kuitenkin jotain semmoista mitä oikeasti haluat tehdä.*

*Mun identiteetti elää ja muuttuu koko ajan. En usko että missään vaiheessa koskaan tulis mitään samanlaista Suomessa, kyllä se on todella pysyvän jäljen jättänyt et sehän se on et positiivisen jäljen. Mulla on sellainen maine tuolla työpaikalla että teen hyvää työtä, kyl se varmaan on osittain Nokian ansiota et oon oppinut sellaiseksi et asiat tehdään kunnolla ja jämäkästi. Se niinku kuuluu siihen työhistoriaan mutta ei se ole sellainen että mä edelleenkin surisin sitä että yhyy enää en ole siellä ja mitään en ole ollut ennen sitä eikä mitään ole ollut sen jälkeen vaan niinku se oli yksi vaihe elämässä, hyvä vaihe mutta hyviä vaiheita on muitakin. Musta Nokialla oli hienoa olla töissä, mutta taas sitten kun mä jostakin lähen, mä lähen enkä mä kauheesti kun monethan hirveästi haikailee. Eikö tän tarinan ois jo aika clousata. Kiva että on ollut hienoja aikoja ja muuta, mutta ehkä se oli monelle kuitenkin semmoinen pitkäaikaisin oikea työsuhde kun nuorena tullut niin ehkä se jotenkin siihen sitten se identiteetti rakentuu. Näen sen tärkeenä identiteettinä että elätän itseni, olen siitä aika ylpeä. Kyllä mulla on se eräänlainen can do attitude et jos muutkin pystyy minäkin pystyn.*

*En varmaankaan menis takaisin, ei se ole sama yritys. Jossain vaiheessa olen hakenut Nokialle takaisin mut sehän oli jo tavallaan ihan eri yritys, et tietyl tavalla mielummin sit eteenpäin. On se sillain hyvä koska varsinkin se loppuaika oli, no tietenkkin jos Nokia olisi jatkanut sellaisena kuin se oli aikoinaan dynaamisena ja tällaisena, niin sithän ehkä olis ollut paljon surullisempi, mut mä olin niin valmis lähtemään ja mä koin et nyt jotain muuta.*

*Must se oli hyvä, että mä pääsin niin kuin mä sanoin et mä oon nähnyt erilaista, erikokoista firmaa ja nähnyt sitä julkishallintoa ja oppinut hirveästi. Mun mielestä pitää liikkua eteenpäin, ei saa jäädä tuleen makoilee, että hienoja kokemuksia, se on semmoinen niinku jatkumo ja monta hienoa asiaa kerkeää tässä tulla vielä eteen uudenkin uran aikana. No mä koen aina muutoksen mahdollisuutena, et mä oon semmonen ihminen, joka kattoo enemmänkin et muutos on aina tavallaan positiivinen. Tai mulla on aina semmonen asenne ollut et kun jotain tulee niin se on katse uuteen, pitää antaa mahdollisuuksia.”*