

Anne Ruuskanen

KOULUTUS TULEVAISUUDEN RAKENTAJANA

Opinnäytetyö
Liiketalouden koulutusohjelma


Joulukuu 2012




MIKKELIN AMMATTIKORKEAKOULU

Mikkeli University of Applied Sciences

KUVAILULEHTI

 MIKKELIN AMMATTIKORKEAKOULU Mikkelin University of Applied Sciences		Opinnäytetyön päivämäärä 5.12.2012
Tekijä(t) Anne Ruuskanen	Koulutusohjelma ja suuntautuminen Liiketalouden koulutusohjelma	
Nimeke Koulutus tulevaisuuden rakentajana		
Tiivistelmä <p>Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää koulutuksen merkityksiä irtisanotulle. Tutkimuksen kohderyhmänä olivat seitsemän Savonlinnan Itellan Contact Centrestä irtisanottua. Opinnäytetyössä kartoitettiin heidän koulutukseen hakeutumisen motiivejaan, kokemuksiaan ja käsityksiään opiskelusta sekä heidän tulevaisuuden suunnitelmiaan. Kaikki kohderyhmään kuuluvat ovat opiskelleet Mikkelin ammattikorkeakoulussa Savonniemen kampuksella.</p> <p>Koulutuksen merkityksiä käsitellään työelämän muutoksen, elinikäisen oppimisen ja työelämän uusien osaamistarpeiden kontekstissa. Koulutuksella on yhä suurempi merkitys yksilöiden elämässä sekä yhteiskunnallisessa kehityksessä. Koulutuksella luodaan pohja sille osaamiselle, jota tarvitaan tulevaisuuden työelämässä.</p> <p>Opinnäytetyö on lähestymistavaltaan ja tutkimusotteeltaan laadullinen fenomenografinen tutkimus. Tutkimusaineistona on kuudelle irtisanotulle tehdyt teemahaastattelut ja yksi kirjallinen vastaus sekä eläytymismenetelmän kertomukset. Eläytymismenetelmällä tutkittavat kertoivat omasta tulevaisuudestaan vuonna 2017.</p> <p>Irtisanotut hakeutuivat koulutukseen ennen kaikkea työn menettämisen seurauksena. Koulutus nähtiin mahdollisuutena päästä parempaan. Koulutuksessa oltiin opiskelemissa uutta ammattia tai päivittämässä omaa osaamista. Tutkinnon saaminen nähtiin ponnahduslautana jatko-opintoihin, parempaan työhön ja itsensä kehittämiseen. Koulutus antoi ammatillisia valmiuksia työelämässä selviytymiseen sekä henkisiä voimavaroja itseluottamuksen ja itsearvostuksen lisääntymisenä. Koulutuksesta on ollut konkreettista hyötyä opiskelijoille uusien työmahdollisuuksien muodossa ja he näkevät tulevaisuuden ja uranäkymät pääsääntöisesti valoisina.</p>		
Asiasanat (avainsanat) työelämä, elinikäinen oppiminen, aikuisopiskelu, osaamistarpeet		
Sivumäärä 105 + liitteet 19 sivua	Kieli Suomi	URN
Huomautus (huomautukset liitteistä)		
Ohjaavan opettajan nimi Tuula Höglund	Opinnäytetyön toimeksiantaja	

DESCRIPTION

 <p>MIKKELIN AMMATTIKORKEAKOULU Mikkeli University of Applied Sciences</p>		Date of the bachelor's thesis 5.12.2012	
Author(s) Anne Ruuskanen		Degree programme and option Degree Programme in Business Management	
Name of the bachelor's thesis Education as a constructor of a future			
Abstract <p>The purpose of this thesis was to find out the meaning of education to the redundant. The target group of the research consisted of seven people who were laid off from Itella Contact Centre. This thesis explored the factors which motivated them to seek re-education, their experiences and impressions on their studies and their future plans. All target group members have been studying at the Savonniemi Campus of Mikkeli University of Applied Sciences.</p> <p>The meanings of education are studied within the context of working life changes, lifelong learning and new competences in working life. Education has a more and more significant role not only in the lives of individuals but also in the societal development. Education is the basis of the competence which is needed in the future working life.</p> <p>For method and approach this study is qualitative phenomenographic research. The research material includes themed interviews with six redundant persons, one written response and the stories collected by emphatic method. The emphatic method allowed the respondents to describe how their future might look like in 2017.</p> <p>The results showed that the respondents had sought re-education primarily as a result of losing their jobs. The education was seen as an opportunity to improve one's life. The respondents were studying new professions or updating their own competence. The university degree was seen as a stepping stone to postgraduate studies, to better jobs and to self-development. The education gave both professional skills in order to survive in the working life and mental resources which was reflected in increased self-confidence and self-esteem. Education has offered tangible benefits to the students in the form of better job opportunities and they are mainly optimistic about their future and career prospects.</p>			
Subject headings, (keywords) working life, lifelong learning, adult education, need for competence			
Pages 105 + Appendix 19 pages	Language Finnish	URN	
Remarks, notes on appendices			
Tutor Tuula Höglund		Bachelor's thesis assigned by	

SISÄLTÖ

1	JOHDANTO	1
1.1	Opinnäytetyön eteneminen	2
1.2	Opinnäytetyön tausta	3
1.3	Aikaisemmat tutkimukset	4
2	TYÖELÄMÄN MUUTOS.....	5
2.1	Vanhasta työstä uuteen työhön	7
2.2	Työelämän epävarmuus	11
2.3	Työelämän kehityssuunnat tutkimusten valossa.....	13
2.4	Työelämän tila	16
3	OPISKELUN MERKITYS	17
3.1	Elinikäinen oppiminen.....	19
3.2	Koulutuksen merkitys aikaisempien tutkimusten perusteella.....	22
3.2.1	Koulutukseen osallistuminen	23
3.2.2	Koulutuksen merkitys elämäkulussa.....	25
3.3	Oppimisen tavoitteet	26
3.4	Koulutus ja muuttuneet työmarkkinat	29
4	TYÖELÄMÄN OSAAMISTARPEET TULEVAISUUDESSA.....	32
4.1	Tulevaisuuden työelämä	32
4.2	Työelämän kehittämisen painopisteet.....	36
4.3	Muuttunut työnteon kulttuuri ja johtamisen haasteet	39
4.4	Uudet osaamistarpeet.....	40
5	OPINNÄYTETYÖN TOTEUTUS	46
5.1	Tutkimustehtävä	47
5.2	Tutkimuksen eteneminen.....	47
5.3	Fenomenografinen tutkimus	52
5.4	Aineiston analyysi	54
5.5	Tutkimuksen luotettavuuden arviointi	56
6	TUTKIMUKSEN TULOKSET	58
6.1	Irtisanominen ja koulutus elämäkulussa.....	59
6.2	Koulutuksen merkitys työelämän kontekstissa.....	64
6.3	Koulutuksen sisällön merkitys.....	67

6.4	Aikuisopiskelun ihanuus ja kurjuus.....	72
6.5	Koulutus ja tulevaisuuden muutosmatka.....	79
6.6	Tutkimustulosten yhteenveto.....	87
7	POHDINTA	93
7.1	Johtopäätökset tutkimuksen tuloksista	93
7.2	Lopuksi	96
	LÄHTEET.....	97
	LIITTEET	

”Muutos on ajan toinen nimi.”

Aristoteles

1 JOHDANTO

Koulutuksella on yhä suurempi merkitys sekä yksilöiden elämässä että yhteiskunnallisessa kehityksessä. Nämä merkitykset ovat myös sidoksissa toisiinsa. Työssäkäyvät aikuiset kehittävät jatkuvasti itseään ja elinikäinen oppiminen on muuttunut yhä enemmän työelämälähtöiseksi. Yhteiskunnallinen todellisuus luo ne pakot ja mahdollisuudet, jotka vaikuttavat yksilöiden elämänkulkuun. Koska tässä opinnäytetyössä tutkitaan irtisanottujen koulutukselle antamia merkityksiä, opiskelua selittävänä tekijänä nähdään nimenomaan historiallis-yhteiskunnallinen muutos. Sen vuoksi opinnäytetyön käsittely aloitetaan työelämän muutoksesta, elinikäisestä oppimisesta ja työelämän tulevaisuuden uusista osaamistarpeista.

Nykyinen työelämä on monipuolistunut ja tullut haasteellisemmaksi. Osaamisvaatimukset, innovatiivisuus, vastuullisuus sekä yksilölliset kehittymis- ja vaikuttamismahdollisuudet ovat kasvaneet ja niitä pidetään myös kansallisen menestysstrategian ehtona. On myös alettu keskustella työelämän tilasta; ymmärrys työn huononemisesta tai ainakin kovenemisestä on kasvanut. (Julkunen 2008, 214.) Elinikäinen oppiminen mahdollistaa kouluttautumisen ja osaamisen päivittämisen elinkaaren eri vaiheissa. (Rinne 2003, 228.) Vaikka koulutuksiin osallistuminen nähdään usein oikeutena, se voi muodostua myös velvollisuudeksi ja pakoksi. Tämä voi aiheuttaa koulutuksiin osallistumista ilman selvää suuntaa.

Oppiminen on oppijan koko maailmankuvaa muokkaava prosessi, joka aiheuttaa muutoksia ei ainoastaan hänen tiedoissaan ja taidoissaan, vaan myös hänen uskomuksissaan, motivaatiossaan ja itsetunnonaan. Itsensä kykeneväksi tunteva oppija lähtee mukaan muutokseen ja on kykenevä itsereflektioon ja uuden oppimiseen (Ruohotie 1998, 77-78). Uuden oppiminen on osaamisen kehittämistä ja työelämässä tarvittavia keskeisempiä työelämätaitoja ovat kvalifikaatio, kompetenssi ja ammattitaito. Näitä taitoja voidaan kutsua nimellä työelämäosaaminen. (Hanhinen 2010, 15.). Tulevaisuuden työelämässä korostuvat yleiset osaamistarpeet, jossa yksilön koko persoona ja elämäkokemus hyödynnetään. (Heinonen ym. 2012.)

1.1 Opinnäytetyön eteneminen

Opinnäytetyö on laadullinen fenomenografinen tutkimus. Tutkimus etenee Uljensin (1989) mukaan vaiheittain. Ympäröivästä maailmasta valitaan ensin joku ilmiö. Tutkimuksen tavoitteena on kuvailla, analysoida ja tulkita niitä erilaisia tapoja, joilla ihmiset käsittävät ympäröivän todellisuuden. Seuraavaksi perehdytään teoreettisesti aiheeseen ja rajataan yksi tai useampi ilmiötä koskeva näkökulma. Sen jälkeen tehdään haastatteluja, jotka koskevat ihmisten käsityksiä tutkittavasta ilmiöstä. Nauhoitetut haastattelut kirjoitetaan puhtaaksi eli litteroidaan. Sen jälkeen tekstit analysoidaan. Analyysin tavoitteena on etsiä sanontojen joukosta yhtäläisyyksiä ja eroavaisuuksia, jotta voidaan luoda laadullisesti erilaisia ryhmiä. Lopuksi analyysin tulokset esitetään kuvauskategorioina, jotka kuvastavat käsitysten erilaisia merkityssisältöjä. Fenomenografisessa tutkimuksessa haasteita aiheuttaa se kuinka tutkija onnistuu käsitysten kuvaamisessa ja kategorisoinnissa. Suomalaisia tutkimuksia fenomenografiasta on esimerkiksi Riitta Rissasen väitöskirja (2003), jossa hän tutkii tradenomien työelämälähtöisen opinnäytetyön tekemistä fenomenografisella tutkimusotteella.

Opinnäytetyö on toteutettu pääpiirteissään edellä kuvattujen vaiheiden kautta. Teoriaosuus aloitetaan esittelemällä opinnäytetyön konteksti. Teoriaosuuden ensimmäisessä luvussa lähdetään liikkeelle yhteiskunnan ja työelämän muutoksesta. Seuraavaksi tarkastellaan opiskelun tavoitteita. Koulutukseen osallistumista ja koulutuksen erilaisia merkityksiä valotetaan sekä elämäntilanteen kontekstissa että muuttuneiden työmarkkinoiden näkökulmasta. Teoriaosuuden lopuksi luodaan katsaus työn ja koulutuksen tulevaisuuden näkyymiin ja työelämän uusiin osaamistarpeisiin. Opinnäytetyön toteutusluvussa esitellään tutkimuskysymys, tutkimusmenetelmät, tutkimuksen analyysi sekä tutkimuksen luotettavuuden arviointi. Kerätystä empiirisen haastatteluaineiston merkityksistä on muodostettu kuvauskategorioita ja tutkimuksen tulokset esitetään kategorioittain. Pohdinnassa tehdään lopuksi yhteenveto tutkimuksesta sekä johtopäätökset tutkimuksen tuloksista.

Opinnäytetyön teoreettinen viitekehys muodostuu työelämän muutoksesta, elinikäisestä oppimisesta, työelämän uusista osaamistarpeista ja aiemmista opiskelun merkitystä käsittelevistä tutkimuksista. Tutkimuksen kohderyhmänä ovat seitsemän Itellasta irtisanottua, jotka ovat hakeutuneet koulutukseen työn menettämisen jälkeen. Opiskelua käsitellään opinnäytetyössä aikuisopiskelijan näkökulmasta. Työ ja koulutus kulkevat

käsi kädessä, joten työelämän näkökulma on vahvasti esillä. Koulutuksen merkityksiä tarkastellaan aiempien tutkimusten kautta. Aikuisille koulutus tarjoaa uudenlaista sisältöä elämään ja mahdollistaa urakehityksen jatkumisen. Työttömille ja irtisanotuille koulutus kotipaikkakunnalla antaa uuden alun; mahdollisuuden ja tavan selviytyä työpaikan menetyksestä. Opinnäytetyössä tutkitaan Savonlinnan Contact Centrestä irtisanottujen matkaa opiskelijoiksi Mikkelin ammattikorkeakoulun Savonlinnan yksikköön ja heidän käsityksiään koulutuksen monista merkityksistä.

1.2 Opinnäytetyön tausta

Pitkään jatkunut epävarmuus Itellan Savonlinnan asiakaspalveluyksikössä sai ratkaisunsa, kun Itella ilmoitti huhtikuussa 2009 aloittavansa yhteensä 2 200 työntekijää koskevat yt -neuvottelut (Talousanomat, 2009). Savonlinnassa tämä tarkoitti sitä, että koko yksikön toiminta lopetettiin elokuussa 2009. Itellan asiakaspalveluyksikkö, Contact Center, perustettiin Savonlinnan keskustaan Kristallin liikekiinteistöön vuonna 2002. Savonlinnassa palveltiin sekä Itellan sisäisiä että ulkoisia asiakkaita. Työ oli puhelimitse ja sähköpostitse tapahtuvaa asiakaspalvelua suomeksi, ruotsiksi ja englanniksi. Töitä tehtiin erilaisissa tiimeissä ympäri vuorokauden vuoden jokaisena päivänä, myös juhlapyhinä ja viikonloppuisin. Savonlinnan lisäksi Itellan asiakaspalveluyksiköt sijaitsivat Helsingissä, Kuopiossa ja Rovaniemellä. Parhaimmillaan Savonlinnan Asiakasratkaisut -yksikössä työskenteli yli 70 henkilöä. Toiminnan loppuessa kesällä 2009 irtisanottiin 44 vakituisessa virassa olevaa henkilöä. (Itella Oyj 2009).

Suurin osa irtisanotuista jäi asumaan kotipaikkakunnalleen. Toimihenkilöpuolella vapaita työpaikkoja on Savonlinnan seudulla vähän ja vakituisen työpaikan löytäminen on verrattavissa lottovoittoon. Ei olekaan ihme, että huomattava osa irtisanotuista hakeutui opiskelemaan toisen asteen oppilaitoksiin, ammattikorkeakouluihin ja yliopistoihin. Tutkimuksen aihe syntyi omista kokemuksistani jouduttuani irtisanotuksi Itellan Contact Centrestä Savonlinnassa kesällä 2009. Olin tehnyt yli kuusi vuotta melko hektistä kolmivuorotyötä, eikä tuona aikana ollut mahdollisuutta laajamittaiseen opiskeluun. Työn menettämisen jälkeen kävi pian selväksi, että opistotasoinen yomerkonomin tutkintoni oli auttamattomasti vanhentunut ja lisäkoulutuksen hankkiminen alkoi tuntua välttämättömältä. Koulutukseen hakeutuminen oli itselleni luonteva vaihtoehto, erityisesti sen vuoksi, että vuoden 2010 alusta tuli voimaan laki työttömyysetuudella opiskelemisesta (Laki julkisista työvoimapalveluista 1295/2002). Lain

9. luvun 1. §:n mukaan tukemalla työnhakijan omaehtoista opiskelua parannetaan aikuisväestön ammattitaitoa ja mahdollisuuksia saada työtä.

Viime vuosina on käyty keskusteluja siitä koulutetaanko Suomessa tradenomeja liikaa ja saavatko tradenomit koulutustaan vastaavaa työtä. Toisaalta moniin virkoihin pääsyvaatimuksena on nimenomaan tradenomin tutkinto. Syksyllä 2010 aloitti viimeinen liiketalouden ryhmä opintonsa Mikkelin ammattikorkeakoulussa Savonlinnassa. Viimeiset 50 tradenomia valmistuvat Savonniemen kampukselta vuoden 2014 loppuun mennessä. Lähivuosina Savonlinnan alueen yritykset voivat havahtua tilanteeseen, että erityisesti taloushallinnon tehtäviin ei löydy sopivia, riittävän koulutustaustan omaavia henkilöitä. Myös uusien yritysten sijoittumiseen paikkakunnalle vaikuttaa yhtenä tekijänä se, onko alueella tarpeeksi ammattitaitoista työvoimaa. Vaikka liiketalouden koulutusohjelmat pian lakkaavat Savonniemen kampuksella, on alueen liiketoiminta-osaamisesta mahdollisuus huolehtia tulevaisuudessa esimerkiksi eri oppilaitosten ja yrityselämän välisillä koulutuksilla. On toivottavaa, että yritykset olisivat itse aktiivisia ja kertoisivat osaamisen kehittämisen tarpeistaan, jotta liiketalouden koulutusta voidaan suunnitella vastaamaan työelämän tarpeita (Tolvanen 2012, 10).

1.3 Aikaisemmat tutkimukset

Opiskelun merkityksiä on tutkittu aikaisemmin esimerkiksi avoimen yliopiston ja vapaan sivistystyön näkökulmista. Koulutukseen osallistujat on pääpiirteissään voitu jakaa (mm. Rinne ym. 2003, Manninen & Luukannel 2008, Purtilo-Nieminen 2009) urasuuntautuneisiin, välineellistä hyötyä hakeviin, muutoshakuisiin ja elämänmuutosta etsiviin. Arja Kilpeläisen (2000) tutkimuksessa menneisyydestä nousevat unelmat, keskeneräiset koulutustavoitteet ja usko koulutuksen tuottamasta koulutushyvästä työntävät aikuisia hakemaan lisäkoulutusta.

Erja Moore (2003) on tutkinut aikuisiällä suoritettua yliopistotutkintoa. Tutkija yhtyy Peter Jarvisen (1992) käsitykseen siitä, että aikuisen opiskelu sisältää samanaikaisesti erilaisia elementtejä. `Omistava oppiminen´ (education as having) pitää tutkintoa välineenä saada sosiaalista arvostusta ja asemaa; konkreettisemmin saada uusia työmahdollisuuksia. Mooren tutkimuksessa oppimisen ja sivistyksen itsearvoinen merkitys kohosivat kuitenkin tärkeimmäksi opiskelua määrittäväksi tekijäksi; Jarvisin käsittein `oleva oppiminen´ (education as being).

2 TYÖELÄMÄN MUUTOS

Useimmat yhteiskunnat maapallolla ovat muuttuneet postmoderniksi tietoyhteiskunniksi ja tutkijoiden mukaan olemme siirtymässä edelleen uudenaikaiseen transmoderniin aikakauteen. Jälkiteollinen, postmoderni aikakausi määritellään alkaneeksi noin vuodesta 1950 lähtien ja siirtyminen transmoderniin aikaan ehkä noin 2000-luvun vaihteen aikoihin. Eri aikakausia kuvattaessa keskeinen käsite on paradigma, jonka esitti Thomas Kuhn vuonna 1962 teoksessaan ”The Structure of Scientific Revolution” (Hanhinen 2010). Paradigmalla tarkoitetaan yleisesti hyväksyttyä oletusta tai ajattelutapaa maailman perusolemuksesta tieteellisen tutkimuksen yhteydessä. Paradigman muutos voidaan tunnistaa, kun tapahtuu merkittäviä yhteiskunnallisia mullistuksia ja aikakausi vaihtuu toiseksi. Kuhn (1969, 89) toteaa, että uusien teorioiden muotoutumiseksi tarvitaan kriisejä.

Valtaisa talouskasvu 1900-luvulla käynnisti paradigman muutoksen kohti postmodernia yhteiskuntaa. Postmoderni ajattelu on erilaisuutta ja erilaisia näkökulmia arvostava suuntaus, jossa luotetaan heterogeenisuuden ja erilaisuuden voimaan. Ajattelulle on tyypillistä relativismi, jossa ei ole vain yhtä universaalista totuutta vaan erilaisia näkökulmia. Selitys- ja ymmärtämistapoja on monenlaisia ja ne koetaan yksilöllisesti (Hanhinen 2010). Postmodernia aikaa leimaa epävarmuus, kaiken purkaminen ja satumanvaraisuus ja sitä ohjaa ahneus, itsekkyyys, tarkoituksettomuus ja yltyöyksilöllisyys. Postmoderni aika onkin mielletty usein maallistuneeksi ja materiaaliseksi, jolloin tekniikka, rationaalisuus ja menestyminen nousevat tärkeään rooliin (Bauman 1996). Myönteisinä piirteinä postmodernissa ajassa nähdään perinteiden kahleista irti pääseminen ja myös laajan ja nopean tiedonvälityksen kasvu sekä persoonallisten vaikuttamismahdollisuuksien paraneminen (Hanhinen 2010).

Postmodernilla aikakaudella siirryttiin yhä enemmän mekaanisesta teollisesta tuotannosta palvelujen tuotantoon. Kapitalistinen talous ja teollinen tuotantotoiminta oli edelleen tuotannon perusta, mutta informaatioteknologia, kansainvälistyminen ja palvelutuotannon laajeneminen olivat tulleet mukaan uusiksi piirteiksi. Organisaatiot ovat muuttuneet taylorilaisista tehokkuusyksiköistä epähierarkkiseksi ja ne nojaavat tiimi- ja verkostotyön ideoihin. Toiminta perustuu henkilöstöön ja sen osaamiseen. Työntekijöiltä odotetaan omatoimisuutta, tiimityötaitoja, asiantuntijuutta sekä kokonaisuuksien ymmärtämistä ja hallintaa. Myös yhteistyö asiakkaiden ja toisten

toimijoiden kanssa ovat postmodernin toiminnan oleellisia piirteitä (Åhman 2003; Kautto-Koivula & Huhtaniemi 2006).

Tutkijoiden mukaan viime vuosina on näkynyt merkkejä siitä, että olemme siirtyneet yhä enemmän transmoderniin aikakauteen. Transmodernissa paradigmassa on tapahtumassa muutos yksilöllisestä entistä kollektiivisempaan suuntaan. Työelämässä tämä tarkoittaa yhteistyön ja tiimityön lisääntymistä sekä hierarkkisuuden vähenemistä. Erilaiset yhteistyömuodot, oman ajattelun ja arvojen merkitykset tulevat esille, asiakaskeskeisyys korostuu ja palveluhenkisyys lisääntyy (esim. Kautto-Koivula & Huhtaniemi 2006). Pang (2008) kuvaa paradigman muutosta siten, että varhaisemmasta tietoyhteiskunnasta ollaan siirtymässä luovuutta ja ymmärtämistä korostavaan tietoyhteiskuntaan. Gratton (2011) näkee muutoksen siten, että yleisosaamisen sijaan tulee tavoitella syvällisempää osaamista (intellektuaalinen pääoma), kilpailijasta muuntuu innovatiivinen verkottuja ja luova joukkoistaja (sosiaalinen pääoma) ja rahapalkan ja kuluttamisen sijasta tärkeimmäksi nousevat onni, uusiutumiskyky ja merkitykselliset kokemukset (emotionaalinen/henkilökohtainen pääoma). Mannermaa (2008) katsoo, että uudenlaista heimoutumista ja yksilöllistä yhteisöllistymistä on tapahtumassa. Postmoderni, vieläkin voimissaan oleva todellisuus, on pirstoutunut ja eristäytynyt. Ihmisillä on kuitenkin halu kuulua jonnekin ja tulevaisuuden ihminen hakeutuu moniin uusheimoihin, jotka voivat liittyä työhön, uskontoihin, harrastuksiin, kulttuureihin, arvoihin jne. Ihmiset voivat hyötyä yhteisöllisyydestä, mutta he saavat siitä myös turvaa ja jäsenystä elämään.

Pirjo Ståhle ja Markku Wilenius (2006, 188-190) ovat hahmotelleet englantilaisen Inglehartin (2000) tutkimuksen pohjalta tulevaisuuden ihmisen arvomaailmaa vuonna 2025. Ihmisten postmateriaaliset arvot tulevat voimistumaan, erityisesti itsensä ilmaisu ja elämän laatu. Työstä tulee yhä kokonaisvaltaisempi osa elämää ja joukkuepelelaaminen, tiimityöskentely ja yhteisölliset taidot, johon kuuluu myös joustavuus, korostuvat. Henkiset arvot, suvaitsevaisuus, luonto ja itsensä ilmaisun muodot tulevat yhä tärkeämmiksi. Ihmiset eivät ole myöskään enää niin sidoksissa traditioihin, eivätkä sitoudu edellisten sukupolvien arvoihin. Maailmanlaajuisessa vertailussa on käynyt ilmi, että Pohjoismaissa postmateriaaliset arvot ovat kehittyneet pisimmälle. Postmateriaalisen ihmisen arvomaailma koostuu siis itsensä toteuttamisesta, koko henkisen kapasiteettinsa käyttämisestä; tämä tarkoittaa myös tunneällyn käyttöä työelämässä sekä luonnon ja elinympäristön arvostamista.

2.1 Vanhasta työstä uuteen työhön

Työelämän tutkimuksessa tutkitaan usein yhteiskunnallisia murroskohtia. Suomessa eräs tällainen taitekohta oli 1990-luvun lama ja sen jälkeinen muutos. Puhutaan ns. vanhasta työstä ja uudesta työstä. Uudelle työlle ja talousjärjestelmälle on annettu erilaisia määritelmiä kuten globaali, informaationaalinen, jälkimoderni, jälkifordistinen tai uusliberaali joustokapitalismi (Julkunen 2008, 19). Puhutaan myös riskiyhteiskunnasta, informaatioyhteiskunnasta, verkostoyhteiskunnasta, uudesta taloudesta tai oppimisyhteiskunnasta (esim. Beck 1992; Beck 2000; Castells 1996; Castells & Himanen 2001).

Erilaisten käsitteiden ja skenaarioiden avulla yritetään ymmärtää paremmin yhteiskunnallisia muutoksia ja tekijöitä, joita ihmiset joutuvat kohtaamaan jokapäiväisessä elämässään. 2000-luvun suurin ongelma on palkkatyön vähyys ja epävarmoista työsuhteista ja työttömyydestä on tullut normaaleja olotiloja. Työurien katkonaisuus ja epätyypilliset työsuhteet ovat yleistymässä. Koulutus ja työ eivät ole enää selkeästi erillisiä elämänvaiheita, vaan ne limittyvät ja vuorottelevat pitkin aikuisikää (Alho-Malmelin ym. 2004).

Jo ennen lamaa 1980-luvulla alettiin keskustella siitä, että työmarkkinoiden tulisi kehittyä yhä joustavampaan suuntaan. Joustavuus voidaan liittää melkein mihin tahansa teemaan, kuten palkkajousto, työvoiman liikkuvuuteen, työvoiman määrän ja työajan mukauttamiseen kysynnän vaihteluihin. Kyse on myös ihmisten joustavuudesta, resilienssistä. Ihmisen tulisi pystyä mukautumaan muuttuviin olosuhteisiin antamatta niiden murtaa itseään. On sanottu, että työvoiman joustavuus edisti Suomen nousua lamasta. Toisaalta työelämän joustavuus on johtanut jakoon tyypillisiin ja epätyypillisiin työsuhteisiin sekä vaatimukseen irtisanomissuojan heikentämiseksi (Julkunen 2008).

Työn epätyypillistymisen lisäksi puhutaan nykyisin myös prekarisaation käsitteestä. Prekarisaatiolla tarkoitetaan työelämän muuttumista epävarmemmaksi, epätyypillisten työsuhteiden muuttuessa tyypilliseksi (Pojula & Ahola 2007, 43). Prekariaatti tarkoittaa työvoimaa, joka kokee jatkuvaa epävarmuutta oikeuksistaan, toimeentulostaan ja tulevaisuudestaan. Euroopassa prekariaatti tarkoittaa lähinnä luovaa luokkaa kuten kirjailijoita, tutkijoita, kulttuurialaa, muusikoita, taiteilijoita sekä toimittajia. Tilapäistä

työtä tekevät myös keikkatyöläiset esimerkiksi it- ja viestintäalalla ja myös ns. keikkalääkärit (Julkunen 2008, 112-114).

Uusi työ on kehittynyt tutkijoiden mukaan objektivoidusta työstä subjektivoituvään työhön. Objektivoidussa työssä, kuten automatisoidussa teollisuustyössä, tuotantoprosessi pyrittiin tekemään mahdollisimman riippumattomaksi siitä kuka tekee työn. Työntekijän tuli noudattaa valmiiksi laadittuja ohjeita ja hänen oma ajattelunsa koettiin häiriötekijäksi. Subjektivoidussa työssä työ on olennaisesti riippuvainen tekijänsä henkilökohtaisista ominaisuuksista. Työntekijällä on suorastaan velvollisuus käyttää työssään osaamistaan, tietojaan ja taitojaan, osallistua päätöksentekoon ja olemaan vuorovaikutuksessa toisten kanssa. Uudessa työssä työntekijä voi käyttää omaa persoonaansa, työ on tullut entistä yksilöllisemmäksi ja henkilökohtaisemmaksi (Julkunen 2008).

Globalisaation seurauksena rutiinituotanto on siirtynyt halvempiin maihin ja kehittyneemmät maat erikoistuvat korkeampaan osaamiseen. Maapallo on kutistunut ja pääomat, innovaatiot ja informaatio sekä asiantuntijuus välittyvät reaaliaikaisena paikasta toiseen. Castells (1996) on kuvannut tätä muutosta siten, että olemme siirtyneet paikkojen tilasta virtojen tilaan. Yrityksen tulee olla mukana tiedon, pääoman ja kuluksen virroissa, jottei se jää auttamatta jälkijunaan (Kautto-Koivula & Huhtaniemi 2006; Ståhle & Wilenius 2006).

Viime vuosikymmeninä on tapahtunut muutos tieto- tai informaatioyhteiskuntaan. Informaatioyhteiskunnalla tarkoitetaan tietotekniikkayhteiskuntaa, jossa informaation tuottamisella ja informaatioteknologialla on suuri osuus työelämässä, taloudessa ja kulttuurissa. Tietoyhteiskunnassa korkeatasoinen tietämys ja osaaminen nähdään merkittävänä taloudellisena kilpailutekijänä ja kaikkein tärkeimpänä voimavarana ja tuotantontekijänä (Mannermaa 2008). Pekka Himanen (2004, 1) määrittelee tietoyhteiskunnan vuorovaikutukselle perustuvaksi luovuuden yhteiskunnaksi, jossa olennaisinta ei ole uusi tekniikka, vaan uusi toimintatapa. Kun tietoyhteiskunnan ensimmäisessä vaiheessa eli informaatioyhteiskunnassa kehitettiin erityisesti tekniikkaa, on tietoyhteiskunnan toisessa vaiheessa tärkeimmäksi tulleet sisällöt, ihmisten tarpeet ja yhteiskunnalliset kysymykset sekä organisaatioiden toiminnan kehittäminen yhä enemmän vuorovaikutukseen perustuvaksi. Kolmantena kehitysvaiheena nähdään siirtyminen ubiikkiyhteiskuntaan. Mannermaa (2008) näkee ubiikkiyhteiskunnan olevan

tietoyhteiskunnan seuraava vaihe, jossa tietotekniikka on sulautettu kaikkialla läsnä olevaksi. Tietokoneet ovat pieniä ja poissa ihmisten näkyvistä, muuta niiden kokonaisuus ympäröi ihmisiä itsestään selvällä tavalla.

Manuel Castells (1996) on luonut tieto- ja informaatioyhteiskunnan käsitteiden rinnalle verkostoyhteiskunnan käsitteen. Castellsin mukaan verkostoyhteiskunta on uuden teknologisen aikakauden ja sosiaalisen yhteisön välisen vuorovaikutuksen tuloksena syntynyt sosiaalinen rakenne. Nopeasti muuttuvassa maailmassa vanhat vallan muodot ja teolliselle ajalle tyypilliset ajattelu- ja toimintatavat ovat käyneet liian rajoittuneiksi ja hitaiksi, jotta ne pystyisivät vastaamaan kiristyneeseen kilpailuun. ICT-teknologiaan perustuvassa verkostoyhteiskunnassa yksilöt ovat jatkuvassa vuorovaikutuksessa keskenään yhteisöjen verkoissa ja ideat ja taidot siirtyvät nopeasti paikasta toiseen. Toimivat yhteistyöverkostot ovatkin nykypäivänä tärkeä osa yritysten toimintaa ja pääomaa.

Työorganisaatiot ovat joutuneet myös muuttamaan rakenteitaan entistä enemmän tieto- ja verkkoperustaisiksi. Taylorilaisen tuotannon mallin ydin oli pitkälle rationalisoitu työprosessi, jossa tehtävät olivat yksinkertaisia ja toistuvia. Johtamisjärjestelmä oli hierarkkinen ja työsuorituksia mitattiin ja standardoitiin. Tieto kulki ylhäältä alas moniportaisessa järjestelmässä. Tällainen organisaatio toimii kyllä vakaisissa ja muuttumattomissa olosuhteissa, mutta toimii huonosti nykyisessä nopeasti muuttuvassa verkostomaisessa ympäristössä. Toimintaympäristön paineet ovatkin pakottaneet organisaatioita uudistamaan rakenteitaan, toimintamallejaan ja strategioitaan. Organisaatiomallin muutos hierarkkisista ja funktionaalisista organisaatioista joustaviin, asiakaskeskeisiin prosessi- ja verkkopohjaisiin organisaatioihin on parantanut liike-elämän kustannus- ja toimintatehokkuutta (Kautto-Koivula & Huhtaniemi 2006).

Peter Jarvis (1994) näkee, että vaikka informaatioyhteiskunnassa tietoa tulvii joka puolelta, vain pieni osa siitä on pysyvää ja on arvioitu, että muodollisen koulutuksen puitteissa saatu tieto on vanhentunut työelämässä viiden vuoden kuluttua. Muutos vaikuttaa vallitsevalta olotilalta ja Jarvis pitää yhteiskunnan olotilaa paradoksaalisena siinä mielessä, että vaikka nopea muutos ja epävakaus vallitsevat toisaalta monet ihmiset etsivät turvaa, vakautta ja mahdollisimman vähäistä muutosta. Yhteiskunnasta on tullut aiempaa yksiulotteisempi, sillä vaikka oppimismahdollisuuksia on aiempaa enemmän, ne on suunnattu yksilön parempaan sopeutumiseen työelämässä sekä hänen

työtehonsa paranemiseen. Elämme myös riskiyhteiskunnassa (Beck 1992), jossa koemme aikaisempaa suurempaa riskiä esimerkiksi internetin kaatumiseen, sähkökatkoihin tai ydinvoimalaonnettomuuteen. On toivottavaa, että yhä monimutkaistuvassa yhteiskunnassa demokraattiset tavoitteet nousevat keskustelun keskiöön. Muuten voi käydä niin, että teknologian kehittäjät ja talouden itsekäät toimijat sanelevat yhteiskunnan kehityksen (Mannermaa 2008).

Muutos maatalousyhteiskunnasta modernin työelämän aikakauteen on vaatinut muutoksia työnteon muotoihin. Työ on muuttunut entistä enemmän suunnittelu-, ohjaus- ja valvontatyöksi eli ihmisten henkiset kyvyt ovat nousseet kilpailukyvyn lähteeksi. Tietämys, luovuus, kommunikaatio, laatu, etiikka ja estetiikka nähdään talouskehitystä selittäviksi tekijöiksi (Sotarauta 1997). Nykyinen työelämä vaatii työntekijältä uudenlaista luovuutta, kykyä käyttää tietämystä ja taitoja uudella tavalla. Yksilöiltä odotetaan myös entistä enemmän taitoa itse ohjata ja säädellä omaa työtään ja älyllisiä prosessejaan. Jatkuvassa muutoksessa mukana pysyminen vaatii työntekijältä joustavuutta ja oman osaamisensa ylläpitämistä. Kyky oppia ja hyödyntää toisten ajatuksia ja osaamista sekä vastuun ottaminen omasta työstään ja kehittymisestään kuuluvat myös tähän postmoderniin paradigmaan (Åhman 2003 ym.).

Erilaiset informaation tuottamiseen, käsittelyyn ja välittämiseen liittyvät ammatit ovat lisääntyneet suuresti. Puhutaan tietotyöstä, tietointensiivisestä työstä tai Castellsin (1996) määritelmää käyttäen informaalisesta työstä. Tärkeintä työssä on työntekijän luova ongelmanratkaisukyky, taito käyttää tietoa hyväkseen tehokkaasti ja luovasti. Työntekijältä vaaditaan kokonaisuuksien hallintaa, kykyä toimia aktiivisesti verkostoissa ja itsenäistä työskentelytyyliä. Työntekijöiden odotetaan siirtyvän kapealaisista työtehtävistä laajempiin työrooleihin ja laajempaan monitaitoisuuteen, yksilöidonnaisesta työroolista ryhmiin ja tiimeihin sekä muuttavan työtapojaan kohti nopeaa ja reagoivaa itsenäistä toimintaa (Mannermaa 2008). Vaikka kaikki työ ei muutu tietotyöksi, vaatii yhä useampi käytännön ammatti erityistaitojen lisäksi kokonaisuuksien ymmärtämistä, itsenäistä päätöksentekoa ja jatkuvaa ammattitaidon ylläpitämistä ja kehittämistä (Blom ym. 2001; Lehto & Sutela 2004).

Millainen on sitten nykyinen kilpailuyhteiskunta ja sen työelämä työntekijän näkökulmasta? Onko niin, että ”voittaja ottaa kaiken”-logiikka on se ainoa ja oikea? Richard Sennett (2007, 14-15) on haastatellut korkean teknologian teollisuuden,

rahoituspalveluiden ja viestintäalan työntekijöitä. Tutkija löysi joukon tuuliajolla olevia keskiluokan edustajia, joiden oli vaikea tietää paikkansa. Heidän elämästään puuttivat turvalliset kiinnikkeet, lojaalisuus ja uskollisuus. Sennettin mukaan kilpailukyky-yhteiskunnassa on vaikea tuntea enää syvää ammattitaidon tuottamaa tyydytystä. Tärkeintä ei ole ammattitaito, vaan se että pystyy näyttämään ja esittämään suorituksia. Vain niistä palkitaan. Tämä lisää eriarvoistumista. Paikkoja huipulla ei riitä kaikille ja osa työntekijöistä joutuu väistämättä kokemaan hyödyttömäksi tulemisen ja alemmuuden sekä häpeän tunteita (Sennett 2004, 121).

2.2 Työelämän epävarmuus

Nykyään työurat ovat yhä enemmän pilkkoutuneet erilaisiin jaksoihin, joissa työssäolo-, koulutus- ja työttömyysjaksot vuorottelevat. Kari Nyysölä (1994) on tutkinut 1980-luvulla työelämään astuneiden nuorten työuria. Tutkimuksessa kävi ilmi, että 1980-luvun alussa 79 prosenttia nuorista oli päätenyt vakaalle työuralle joko töihin tai opiskelemaan. Merkittävä muutos tapahtui kuitenkin jo 1980-luvun lopulla ja kävi ilmi Rita Asplundin (2002) tutkimuksessa. Hän tutki 1989 - 1995 työelämään siirtyneiden nuorten tilannetta Tilastokeskuksen työssäkäyntitilaston aineiston perusteella. Vuonna 1988 työelämään siirtyneistä nuorista vain 42 prosenttia oli pysynyt työllistettynä neljänä peräkkäisenä vuonna.

Kilpailun kiristyminen ja globalisoituminen ovat pakottaneet yrityksiä reagoimaan nopeasti tuotteiden ja palveluiden kysynnän muutoksiin. Joustava tuotanto tarvitsee myös joustavaa työvoimaa. Ydintyövoimalta edellytetään valmiutta pitkiin työpäiviin ja monipuolisiin työtehtäviin sekä yrittäjämäistä asennetta työntekoon. Osa- ja määräaikaisen työvoiman avulla yritykset pystyvät sopeuttamaan tuotantoaan ja lisäämään tai vähentämään työvoimaa tarvittaessa. Kaikilta työntekijöiltä vaaditaan yhä enemmän jatkuvan epävarmuuden sietämistä, valmiutta muuttaa työn ja koulutuksen perässä, sosiaalisia taitoja, muutosmyönteisyyttä ja kykyä siirtyä nopeasti tehtävästä toiseen. Joustavuuden vaatimukset aiheuttavat kuitenkin ihmisissä epävarmuutta ja ahdistusta. (Järvinen & Vanttaja 2004).

Työn epävarmuutta on tutkittu paljon ja on havaittu, että sillä on paljon kielteisiä seurauksia niin yksilötasolla kuin organisaatioissakin. Tutkimukset ovat osoittaneet, että pelko työpaikan menettämisestä voi olla psyykkisiltä seurauksiltaan yhtä vakavaa kuin

itse työn menettäminen. Epävarmuutta eivät aiheuta vain työttömyyden ja irtisanomisen uhka vaan myös ennakoimattomat muutokset ja pelko työn vaatimusten kasvusta, niin ettei niistä selviä (Lehto & Sutela 2004).

Jatkuvien kompromissien teko ja oman identiteetin valjastaminen työnantajan tarpeisiin syövät helposti työntekijän omanarvontunnetta ja aiheuttavat pelkoa oman elämänhallinnan menettämisestä. Richard Sennett (2007) pohtii amerikkalaisen työelämän näkökulmasta hyödyttömäksi tulemisen, putoamisen ja epäonnistumisen pelkoa. Hän näkee hyödyttömäksi tulemisen taustalla kolme suurta mekanismia, automaation, työn globaalin siirtämisen ja vanhenemisen. Vanhenemista hän pitää vakavimpana, koska se koskettaa kaikkia.

Työelämän ristiriitainen todellisuus tulee esiin Soili Poijulan ja Riitta Ahosen (2007) teoksessa *Irtisanotut*. He ovat haastatelleet kahdeksaa irtisanottua suomalaista, jotka kertovat työpaikan menettämiskokemuksistaan ja siitä kuinka ihminen menettäessään työnsä tuntee menettäneensä samalla arvonsa. Poijula ja Ahonen toteavat, että irtisanotut nähdään uutisissa pelkkinä numeroina ja heidän arvonsa mitataan tuotantokustannuksena. Oletuksena on, että postmoderni työntekijä ei sitoudu työnantajaansa eikä edes olettaisi työpaikkansa olevan pysyvän. Irtisanomisen tapahtuessa hänen oletetaan pystyvän suhtautuvaan tilanteeseen mahdollisuutena ja haasteena.

Perinteinen työntekijä sitoutuu voimakkaasti organisaatioon ja sen arvoihin ja haluaa olla mukana kehittämässä työtään. Myös työnantaja näkee työntekijän arvokkaana voimavarana ja olettaa, että sitoutumisen myötä työhyvinvointi ja tehokkuus kasvavat. Oleellista on myös aktiivinen dialogi työntekijän ja työnantajan välillä. Postmoderni työntekijä on kiinnostunut lähinnä itsensä kehittämisestä, ei niinkään organisaation. Hänelle on tärkeää kehittää itseään siten, että hän voi joustavasti siirtyä projektista ja tehtävästä toiseen. Työnantajalle työntekijän tiedot ja taidot ovat tärkeämpiä kuin hänen sitoutumisensa aste. Suhde perustuu kummankin osapuolen oman edun tavoitteluun ja työntekijän on helppo etsiä aktiivisesti uutta, parempaa työtä ja hän pystyy irtautumaan helposti vanhasta. Postmoderni työntekijä tiedostaa työelämän muuttuneet säännöt ja pyrkii osoittamaan oman hyvyytensä esittämällä oppimishalukkuutta ja muutosmyönteisyyttä ja olemalla työnantajan etsimä ”hyvä tyyppi” (Poijula & Ahonen 2007).

Kortteisen ja Tuomikosken (1998) tutkimus pitkäaikaistyöttömistä osoittaa, että työpaikan menetys erityisesti irtisanomistilanteissa loukkaa syvästi henkilön minäkuva ja saa hänet kokemaan, että hän on huonompi kuin muut. Nöyryytys on lievempää tilanteissa, joissa koko työyksikkö lopetetaan. Tutkimuksessa ja irtisanottujen kertomuksissa kävi kuitenkin ilmi, että sama nöyryytyksen tunne oli edelleen olemassa, vertauskohta vain oli toinen. Irtisanotut vertasivat itseään muuhun työväestöön ja heille syntyi kokemus, että heidän osaamistaan ja taitojaan ei enää tarvita tai kaivata. Mitä syvemmin työntekijä on emotionaalisesti kiinnittynyt työyhteisöönsä, sitä suurempi loukkaus irtisanominen on hänen minäkuvalleen.

2.3 Työelämän kehityssuunnat tutkimusten valossa

Suomalaisten työolojen tutkimus osoittaa, että palkansaajien ammattirakenne on muuttunut ja koulutustaso noussut reippaasti vuosien 1977 ja 2008 välisenä aikana. Teollisuustyön osuus on laskenut 29 prosentista 14 prosenttiin ja naiset ovat siirtyneet terveys-, sosiaali- ja opetustyöhön. Työ on myös muuttunut nopeasti yhä enemmän tietotekniseksi työksi. Vuonna 1984 palkansaajista 17 prosenttia käytti tietotekniikkaa työssään ja vuonna 2008 jo neljä viidestä (84 %) hyödynsi tietoteknisiä järjestelmiä.

Vuoden 1977 tutkimuksessa 55 prosentilla palkansaajista ei ollut peruskoulutuksen jälkeistä koulutusta, kun taas vuoden 2008 tutkimuksessa tuo luku oli enää 14 prosenttia. Työikäisen väestön ikärakenteen muutos, ikääntyminen, on myös selvästi nähtävissä tutkimustuloksista kolmenkymmenen vuoden ajalta. 2000-luvulla palkansaajien keski-ikä ovat nousseet, samoin yli 55-vuotiaiden työllisyysaste, joka oli vuoden 2008 tutkimuksessa 55 prosenttia (Lehto & Sutela 2008).

Myönteisiä kehityssuuntia, kuten työssä kehittyemis- ja vaikuttamismahdollisuuksien kasvu ja työn monipuolistuminen, löytyy Anna-Maija Lehdon tutkimuksesta (2007). Kielteisiä puolia ovat kasvanut kiire, paine ja työn henkinen rasittavuus. Puolet vastaajista kokee työssään vakavan työuupumuksen vaaraa ja neljäsosa mielenterveyden järkkymisen uhkaa. Lisäksi kokemus työn epävarmuudesta oli lisääntynyt ja vuonna 2003 joka viidennes (16-20 %) koki työn menettämisen, irtisanomisen tai lomauttamisen uhkia (Lehto & Sutela 2004, 67).

Työelämän kiire, jatkuva informaatiotulva, työn ja vapaa-ajan hämärtyminen sekä tunne siitä, että ei ehdi hoitaa työtään niin hyvin kuin haluaisi, aiheuttavat esimiehille työuupumuksen uhkaa. Vuonna 2003 tehdyssä tutkimuksessa 56 prosenttia hallinnollisista esimiehistä ja 59 prosenttia toiminnallisista esimiehistä pitivät työuupumusta vaarana itselleen kun taas tavallisista palkansaajista uupumisen uhkaa koki 46 prosenttia. Esimiehet eivät ole kuitenkaan sairastuneet työuupumukseen muuta työväestöä enempää. Työtä pidetään henkisesti raskaana, mutta ilmeisesti esimiehillä on sellaisia voimavaratekijöitä, joiden avulla he pystyvät ehkäisemään psyykkistä ylipärasitusta. Mikäli esimies kokee, että hänellä on mahdollisuus vaikuttaa työnsä sisältöön ja aika-tiloihin, hän pystyy käsittelemään paremmin kiirettä ja stressiä. Vähäiset vaikuttamismahdollisuudet aiheuttavat esimiehelle uupumisen uhkaa ja myös ongelmia koko organisaation toiminnalle (Konttinen 2006).

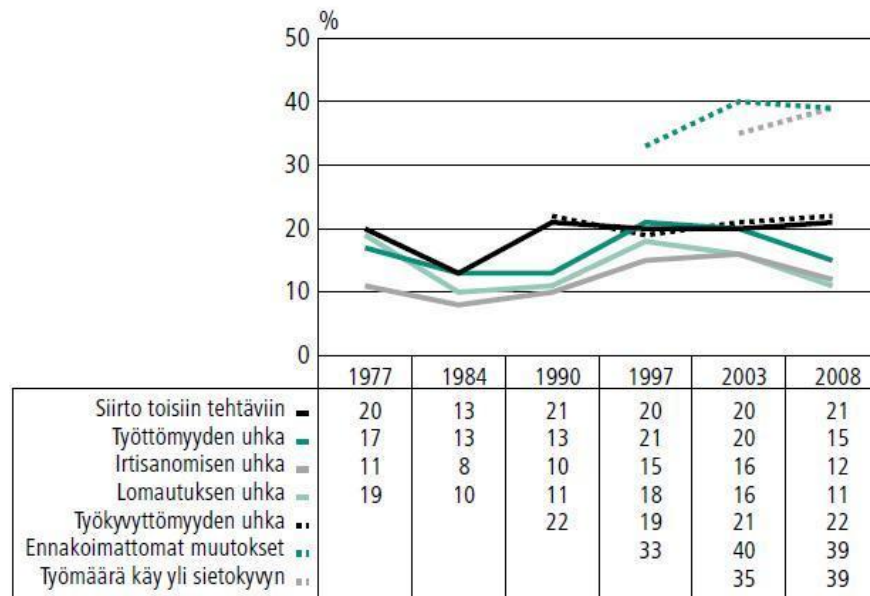
Työn merkityksiä tutkittaessa on käynyt ilmi, että vuonna 2008 enää 54 prosenttia palkansaajista piti ansiotyötä erittäin merkittävänä elämäalueena. Koti- ja perheelämän sekä vapaa-ajan merkitykset ovat selvästi kasvaneet työn kustannuksella. Työkeskeisyys oli vähentynyt erityisesti johtotehtävissä olevien ylempien toimihenkilöiden keskuudessa ja ehkä hieman yllättäen lisääntynyt alemman koulutuksen omaavien työntekijäasemassa olevien ryhmien keskuudessa. Toisaalta taas korkeasti koulutetut ja ihmissuhdeammateissa toimivat arvostavat omaa työtään kun taas esimerkiksi teollisuustyöntekijät eivät pidä työtään yhtä merkittävänä (Lehto & Sutela 2008).

Vuoden 2008 työolotutkimus (Taulukko 1.) tehtiin keväällä ja palkansaajien usko tulevaisuuteen oli vahva työllisyyskasvun jatkuttua vahvana jo neljättä vuotta. Silloin vain joka kymmenes pelkäsi lomautusta ja irtisanomisia ja työttömyyden uhkaa koki 15 prosenttia palkansaajista. Loppuvuonna 2008 alettiin ennakoita taantumaa ja tutkimuksen tulokset olisivat olleet pessimistisempiä, mikäli tutkimus olisi tehty loppuvuodesta. Ennakoimattomia muutoksia ja uhkaa työmäärän lisääntymisestä yli sietokyvyn koki vuoden 2008 tutkimuksessa kuitenkin yli 39 prosenttia palkansaajista (Lehto & Sutela 2008).

TAULUKKO 1. Työolotutkimuksen tuloksia. (Lehto & Sutela 2008. Tilastokeskus)

Työhön liittyviä epävarmuustekijöitä

Työolotutkimukset 1977, 1984, 1990, 1997, 2003 ja 2008



Vuoden 2010 tutkimuksessa määräaikaissa työssä oli noin 16 % suomalaisista. Naisista 18 % työskenteli määräaikaissa töissä lähinnä koulutus-, hoito- ja sosiaalialalla. Miehistä määräaikaista työtä vuonna 2010 teki 12 %. Verrattuna EU-maihin määräaikaiset työsuhteet ovat Suomessa yleisempiä kuin muualla Euroopassa (Kinnunen ym. 2011). Suomalaiset määräaikaiset työntekijät ovat tyypillisesti varsin koulutettuja verrattuna eurooppalaisiin. Vaikka määrä- ja osa-aikaiset työsuhteet eivät välttämättä ole huono asia, Suomessa kummallakin työmuodolla on piilotyöttömyyden piirteitä. Usein niitä joudutaan tekemään vastentahtoisesti, mikäli pysyvää kokoaikaista työtä ei löydy (Kauhanen 2007).

Vuodesta 1997 tehdyt työolotutkimukset kertovat yhteiskunnan muutoksesta niin hyvässä kuin pahassakin. Työn luonne ja muodot ovat muuttuneet työntekijäammateista yhä enemmän toimihenkilöammatteihin ja vuorovaikutus ihmisten kesken on lisääntynyt työelämässä. Koulutustaso on parantunut 30 vuoden aikana ja tietotekniikan hyödyntäminen työtehtävissä lisääntynyt huomasti. Suomalaiset palkansaajat arvostavat työnsä tarjoamia koulutus- ja kehittymismahdollisuuksia ja työn sisällön merkitys on

muuttunut yhä tärkeämmäksi. 1990-luvun lamasta selviäminen johti rankkoihin toimiin ja moniin muutoksiin työelämässä. Erityisesti julkisen sektorin menoja leikattiin ja työpaikkoja hävisi. Työpaikkansa säilyttäneet joutuivat työskentelemään yhä kasvavien työpaineiden alla. Työelämässä alettiin peräänkuuluttaa joustavuutta, mutta samalla työn epävarmuus lisääntyi ja kilpailua korostavat johtamisopit yleistyivät. Yksilön työsuorituksia alettiin mitata ja kilpailu kiristyi niin globaaleilla markkinoilla kuin yksittäisten työntekijöiden, tiimien kuin osastojenkin kesken (Lehto & Sutela 2008).

Työolotutkimusten avulla saadaan tietoja työelämän kehittämiseksi ja palkansaajien työolojen parantamiseksi. Kielteisten kehityssuuntien tiedostaminen ja niihin puuttuminen voivat parantaa ongelmien ratkaisemisessa. Kiire, henkilöstön riittämättömyys, pahoinvoinnin lisääntyminen, työn ja perheen yhteensovittaminen, esimiestyön haasteet ja monet muut työelämän ongelmat odottavat ratkaisuaan. Tutkijat kysyvät, onko kilpailukyvyyn ja suoritusten mittaamisen yhteiskunta se ainoa oikea vai olisiko jo aika antaa työntekijöiden tehdä työnsä hyvin ja kannustaa yhteistyöhön yksilöiden ja tiimien kesken. Työolojen tutkimukset auttavat hahmottamaan työelämän muutoksia ja löytämään ne alueet, joissa on eniten kehitettävää (Lehto & Sutela 2008).

2.4 Työelämän tila

Työelämän tilasta esitetään hyvin monenlaisia arvioita myönteisistä kielteisiin ja toiveikkaista kriittisiin. Työn muodot ovat moninaiset ja oikeaa totuutta ei varmasti olekaan. Tuomo Alasoinin (2011) mukaan työelämän laatu on hyvin moniulotteinen käsite ja sitä ei voi yksiselitteisesti pitää joko hyvänä tai huonona. Suomalainen hyvinvointiyhteiskunta tarvitsee säilyäkseen laadullisesti kestävää tuottavuuskasvua ja Alasoini näkee, että erilaisilla työelämän kehittämisprojekteilla voidaan parantaa sekä tuottavuuden kasvua että työelämän laatua. Työn kielteisiä ilmiöitä pyritään hallitsemaan erilaisten työhyvinvointiin liittyvien järjestelmien, organisaatioiden ja tutkimusten avulla.

Onko työkykyisyyden osoittamisesta tullut niin tärkeää, että hyvinvointiyhteiskunnasta on tullut työkyvyn yhteiskunta? Eri tutkijat ovat esittäneet näkemyksiä siitä, että koko elämä on muuttunut työkyvyn vaalimiseksi ja osoittamiseksi. Myös työelämän kehittämisestä ja laadusta käydään jatkuvaa keskustelua. Juha Siltala on kartoittanut

kirjassaan Työn huonontumisen lyhyt historia (2007) massatyöttömyyden ja laman aiheuttamia oireita. Näitä ovat: ”stressi, työuupumus, kiire, henkinen kuormitus, loppuunpalaminen, työstäpako, varhaiseläkkeet, halu hypätä oravanpyörästä, jaksamisongelmat, masennus, työpahoinvointi, epävarmuus, alituinen muutos, epätyypilliset työsuhteet, pätkätyöt, työaikojen venyminen, palkattomat ylityöt, perheiden pahoinvointi, työn mielekkyyden katoaminen, työyhteisöjen ristiriidat, kiusaaminen, ikäsyryntä, huono ja epäoikeudenmukainen johtaminen, sukupuolinen eriarvoisuus, seksuaalinen häirintä, epäoikeudenmukaisuus, globalisaatio, Kiina-ilmiö, prekarisoituminen”.

Työ- ja elinkeinoministeriö on kartoittanut työelämän tilaa Suomessa vuonna 2012 ja vertailtaessa Suomea muihin EU- maihin on Suomi tuottavuudessa ja työelämän laadussa Euroopan kärkeä. Suomalaisessa työelämässä vahvuuksia ovat oppimis- ja kehittymismahdollisuudet työssä, sopimuskulttuuri ja yhteistoiminta palkansaajien ja työnantajien kesken sekä kohtuulliset vaikuttamismahdollisuudet. Kehitettävää Suomessa on mm. työkulttuurissa (arvot, asenteet, tavat ja tottumukset), työn turvallisuudessa ja terveydessä, kiireen vähentämisessä ja johtamisen käytännöissä. Enemmän huomiota tulee kiinnittää työyhteisöjen hyvään toimivuuteen ja kykyyn kehittää toimintaansa. Suomessa on toteutettu paljon tuotantoteknologiaan ja organisaatioon kohdistuvia uudistuksia ja itseohjautuvaa työtä tehdään Pohjoismaissa useammin kuin muissa EU-maissa. Suomessa on työntekijöillä Tanskan ja Norjan tavoin enemmän mahdollisuuksia vaikuttaa työtehtäviensä suorittamiseen kuin muissa Euroopan maissa (Työ- ja elinkeinoministeriö 2012).

3 OPISKELUN MERKITYS

Suomessa suhtaudutaan poikkeuksellisen positiivisesti koulutukseen, osaamiseen ja oppimiseen. Niissä konkretisoituvat henkilökohtaisen kasvun, kehityksen ja toteutuksen tavoitteet (Julkunen 2008, 199). Yliopistot ja korkeakoulut ovat joutuneet kuitenkin muuttamaan toimintaansa yhä enemmän tulos- ja tehokkuuslaitoksiksi. Jatkuva kehittämistyö, organisatoriset muutokset ja tulosohjaus vievät voimavaroja ja vaikeuttavat korkeakoulujen pitkäjänteistä toiminnan suunnittelua (Julkunen 2008, 222).

Suomalaista korkeakoulupolitiikkaa on uudistettu viime vuosikymmeninä yhä kiihtyvällä vauhdilla. Uudistuksia on perusteltu tarpeella tehostaa resurssien käyttöä ja

parantaa kansainvälistä kilpailukykyä. Markkinamuotoisuus, työn uudet hallintatavat ja suoritekeskeisyys ovat lisänneet byrokratiaa, kollektiivista itsepetosta ja näennäis-toimintaa, joka varastaa aikaa tutkimukselta ja opetukselta. Korkeakoulututkijoiden mielestä lisääntyvä kansallinen ja kansainvälinen kilpailu sekä ranking-listojen ja vertailujen suosio rapauttaa akateemisia arvoja ja vaarantaa yliopiston perustehtävien suorittamisen. Korkeakoulutuksen kannattavuutta ei saa rajata pelkästään taloudelliseksi kysymykseksi, vaan huomioon tulee ottaa sen kulttuuriset ja sosiaaliset mahdollisuudet yksilölle, yhteiskunnalle ja globaalille yhteisölle (Aittola & Saarinen 2012).

Aikuiskoulutuksen merkitys osana ammattikorkeakoulujen toimintaa saa tulevaisuudessa yhä kasvavan roolin. Elinikäisen oppimisen ja aikuiskoulutuksen edistäminen on kirjattu ammattikorkeakoululakiin. Ihminen oppii koko elämänsä ajan tietoja ja taitoja sekä formaalisti että informaalisesti. Formaalia eli muodollista oppimista tarjotaan ammattikorkeakouluissa aikuiskoulutuksena erilaisissa koulutusmuodoissa, kuten tutkintoon johtavat koulutukset, avoin amk-opetus, erikoistumisopinnot ja täydennyskoulutus. Aikuiskoulutuksen saralla katsotaan olevan runsaasti kehittämishaasteita. Aikaisemmin opitun hyväksi lukeminen, entistä joustavammatt mahdollisuudet suorittaa tutkinnon osia ja uudet erikoistumispatvyydet ovat esimerkkejä tulevaisuuden aikuis-koulutuksen haasteista. Työntekijöiden halu kehittyä ammatissaan koko työuran ajan lisää koulutuksen tarvetta. Aikuiset ovat lisäksi kriittisiä asiakkaita, joten koulutuksen laatuvaatimukset tulevat kasvamaan entisestään (Sankelo, 2011).

Jyväskylän yliopiston Koulutuksen tutkimuslaitoksessa on tutkittu opiskelijoiden koulutuspolkuja vuosina 2001 – 2008. Tutkimuksessa kävi ilmi, että opintourat ovat yhä yksilöllisempiä ja ammattikorkeakoulu- ja yliopisto-opinnot viivästyvät usein. Ammattikorkeakouluopiskelijoista noin 15 % keskeytti opintonsa kokonaan ja yli neljännes vaihtoi toiselle koulutusosalalle. Noin puolet opiskelijoista valmistui tavoiteajassa, tosin alakohtaiset erot ovat suuret. Koulutusalan vaihtaminen kannattaa, mikäli löytää itselleen sopivamman alan. Opintojen täydellinen keskeyttäminen taas vaarantaa työnsaantimahdollisuudet tulevaisuudessa. Tutkijat katsovat, että opiskeluajan lyhentämiseksi tarvitaan oppilaitosten ja työelämän yhteistyötä, opetuksen laadun kehittämistä, kokonaisvaltaista opinto-ohjausta ja aiempien opintojen hyväksilukemista. Yksilön ja yhteiskunnan kannalta olisi parempi tehdä yksi tutkinto ja täydentää sitä kuin suorittaa useita tutkintoja. Toisaalta globaali talous ja ammattitaitovaatimusten kasvu

edellyttävät usein moninkertaista koulutusta ja suomalainen koulutusjärjestelmä antaa hyvät mahdollisuudet elinikäiseen oppimiseen (Stenström ym. 2012).

Elinikäisen kasvatuksen ja oppimisen merkityksiä voidaan tarkastella sekä yhteiskunnallisista että yksilöllisistä lähtökohdista. Länsimaisen demokratian ylläpitämiseksi tarvitaan laajaa, kaikkiin kansalaisiin ulottuvaa, kasvatustyötä. Työelämän muutokset ja uudenlaiset työorganisaatiot tarvitsevat elinikäistä oppimista tuotannon ylläpitämiseen ja tehostamiseen. Yksilöllisiä oppimisen lähtökohtia voidaan tarkastella yksilön erilaisten roolien kautta. Yhteiskunta näkee yksilön kansalaisena, tuotantotoiminta työntekijänä ja vapaa-aikanaan erilaisissa ryhmissä ihminen voi toteuttaa itseään ja omaa persoonaansa. Erilaiset näkökulmat ja painotukset ovat vaihdelleet hyvinkin paljon historian eri vaiheissa ja eri aikakausien filosofit ovat tuoneet esille käsityksiään elinikäisestä kasvatuksesta ja oppimisesta (Tuomisto 1994).

3.1 Elinikäinen oppiminen

”Oppia ikä kaikki” sanotaan suomalaisessa sananlaskussa. Se kuvaakin hyvin elinikäisen oppimisen käsitettä. Niin työelämä kuin itse elämäkin on täynnä muutoksia ja mahdollisuuksia; itsensä kehittäminen ja uuden oppiminen on jatkuva prosessi, joka ei lopu koskaan (Ojala 2002). Jo antiikin kreikkalaiset filosofit esittivät, että ihmisen tulee opiskella koko elämänsä ajan. Platonin mukaan vanhasta, totutusta ja turvallisesta luopuminen ei ole aina helppoa. Tuttuus estää näkemästä ja oppiakseen uutta ihmisen tulee muuttaa suuntaansa (Pitkänen 2001, 24).

Elinikäisestä kasvatuksesta ja koulutuksesta puhuttaessa erotetaan aika 1960-luvun lopulta 1980-luvun puoleenväliin ja toinen vaihe 1990-luvun alusta alkaen. Ensimmäisessä vaiheessa keskityttiin lähinnä koulutusjärjestelmien kehittämiseen ja suunnittelu tapahtui opetusviranomaisten johdolla. Koska näkökulma oli koulukeskeinen, käytettiin opetuksesta yleensä käsitettä elinikäinen kasvatusta (lifelong education). Elinikäisen kasvatuksen merkitystä korostettiin tasa-arvon ja yhteiskunnallisen oikeudenmukaisuuden toteuttamisessa (Tuomisto 2004).

Toisen sukupolven katsotaan alkaneen 1990-luvun alusta. Silloin otettiin käyttöön elinikäisen oppimisen käsite (lifelong learning). Oppimista alettiin tarkastella laajemmasta näkökulmasta ja esimerkiksi työpaikat alettiin nähdä entistä selvemmin

oppimisympäristöinä. Talous- ja yrityselämän tarpeet alettiin ottaa huomioon koulutuksen suunnittelussa. Tuottavuuden, tehokkuuden ja kansainvälisen kilpailukykyyn parantaminen otettiin tavoitteeksi koulutusta lisäämällä (Tuomisto 2004).

Mitä elinikäinen oppiminen nykypäivänä tarkoittaa? Leenamaija Ojalan (2001, 19) mukaan kyse ei ole jatkuvasta koulun penkillä istumisesta vaan menemisestä mukaan muutokseen ja vastuun ottamisesta omasta työstään, itsensä kehittamisestä ja koko oman elämän hallinnasta. Ennen kaikkea kyse on siitä, että ihmisellä on motivaatio ja halu oppia uutta. Positiivinen asenne itsensä kehittämiseen ja uuden oppimiseen auttavat säilyttämään oppimisen ilon koko elämän ajan. Ulkoiset oppimispaineet, aikapula ja stressi heikentävät kuitenkin oppimisen edellytyksiä. Ojala (2002) on tutkinut menestyneitä organisaatioita ja hän on huomannut, että niissä on panostettu erityisen paljon työntekijöiden osaamisen kehittämiseen. Elinikäinen oppiminen hyödyttää ei ainoastaan henkilöä itseään vaan myös koko organisaatiota. Yritysjohdon nopea reagoiminen talouden muutoksiin, työntekijöiden arvostaminen ja koulutuksen jatkuva tukeminen ovat tärkeitä yrityksen menestystekijöitä.

Risto Rinne (2004) on tehnyt analyysia koulutuspolitiikan ja aikuiskoulutuksen sunnasta poliittisten päätöksentekijöiden komiteamietintöjen pohjalta. Elinikäisen oppimisen komitean mietinnössä (KM 1997:14) nostetaan koulutus entistä voimakkaammin esille keinona, jolla voidaan vastata yhteiskunnallisiin ongelmiin ja jatkuvaan muutokseen. Muutoksia ja vaatimuksia ei tulisi kokea uhkana, vaan mahdollisuutena ja niihin tulee asennoitua myönteisesti. ”Oppimisen ilo” –nimeä kantavan raportin pääsanomana on, että myönteinen asenne ja itsensä jatkuva kehittäminen ovat hyvän ja onnellisen elämän edellytys. Jukka Tuomisto (2003) näkee elinikäisen oppimisen ja ”oppimisen ilosanoman” markkinoimisen kaikille jokaisessa elämänvaiheessa harhaanjohtavana. Oppiminen koskettaa ihmisiä hyvin eri tavoin johtuen heidän elämäntilanteestaan. Lähtökohtana tulee olla hänen mukaansa oppimisen mielekkyys ihmisten omista ja heidän elämäntilanteistaan liittyvistä tarpeista käsin.

Parlamentaarisen aikuiskomitean mietinnössä (KM 2002:3) paneudutaan erityisesti toimenpiteisiin, joilla voidaan ehkäistä eriarvoistumista ja auttaa syrjäytymisvaarassa olevia koulutuksen avulla. Ihmisten oppimista tulee edistää heidän kaikissa elämänympäristöissään ja aikuiskoulutuksen avulla tasataan nuoruudessa syntyneitä koulutuseroja. Erilaisissa komiteamietinnöissä koulutuksen tavoitteet todetaan usein olevan

”yhteiskunnan” tai ”työelämän” asettamista vaatimuksista johdettuja. Mietintöpuheessa ihminen on iloinen oppija, joka on valmis jatkuvasti joustamaan ja muuntumaan. ”Yhteiskunnan” tarpeita ajatellen koulutuksen tehostaminen, muutospaineet ja uudistukset nähdään väistämättöminä kehityskulkuina eikä niiden mielekkyyttä mietinnöissä juurikaan kyseenalaisteta (Rinne 2004). Kansalaiset on laitettu valitsemaan joko menestykseen johtava koulutuksen polku tai kurjuuteen johtava koulutuskielteisyys (Rinne & Vanttaja 1999).

Elinikäisen oppimisen käsite yhdistetään usein työelämään ja talouteen. Oppiminen ja osaamisen kehittäminen ovat välttämättömiä, jotta yritykset menestyisivät kansainvälisessä kilpailussa ja työmarkkinat sanelevatkin usein oppimisen sisällöt ja tavoitteet. Työntekijöillä on velvollisuus päivittää osaamistaan, mutta usein oppiminen ei tapahdu oppimisen ilosta vaan välttämättömyyden pakosta. Rahan ja markkinatalouden ehdoilla toimiva yhteiskunta asettaa työntekijöille erilaisia näkyviä ja näkymättömiä pakkoja ja he joutuvat muuttumaan ja mukautumaan jatkuvasti kuhunkin ympäristöön sopiviksi (Leinonen 2004).

Jo antiikin kreikkalaiset pitivät laaja-alaista, koko elämän kestävästä oppimisesta tärkeänä viisauden kehittymisen ja henkisen kasvun kannalta. Oppimisesta ei voida rajata pelkästään kouluihin tai muihin ympäristöihin vaan itse asiassa koko elämä on oppimista. Markku Leinonen (2004) on tutkinut elämänlaajuisen oppimisen käsitettä ja hänen mukaansa työelämälaajuisen koulutautumisen rinnalla on tärkeää pitää esillä myös laajempaa näkökulmaa oppimiseen ja ihmisenä kasvuun. Hän on tutkinut Thomas Moren (1478-1535) ja Johan Amos Comeniuksen (1592–1670) ajattelua elämänlaajuisesta oppimisesta ja verrannut heidän oppimiskäsityksiään nykypäivään.

More hahmotteli Utopia teoksessaan onnellisten yhteiskunnan, jossa tärkein vapaa-ajan harrastus oli opiskeleminen. Hän esitti teoksessaan ajatuksia, jotka viittaavat antiikin kreikkalaisiin, kuten Senecaan ja Ciceroon. Heidän mukaansa ei ole koskaan liian myöhäistä aloittaa oppimista ja kaikille ihmisille tulee taata mahdollisuus tulla viisaaksi. Työnteko ei saa liiaksi kahlita vaan olennaisinta elämässä on kasvattaa sivistystä opiskelun avulla.

Moren ja Comeniuksen ajattelussa perinteisesti perhe-elämä ja vapaa-aika ovat täynnä mahdollisuuksia oppimiseen, kasvuun ja vuorovaikutukseen. Nyky-yhteiskunnassa

työnantajat kuitenkin katsovat, että vapaa-aika olisi käytettävä mahdollisimman tarkkaan hyödyksi, muuttuvien taitojen kartuttamiseen. Kaikki toimenpiteet, joilla voidaan hankkia lisää rahaa ja omaisuutta tulee ottaa käyttöön. Tämä on Leinosen mukaan jopa vaarallinen kehityssuunta. Hänen mukaansa kasvun ja oppimisen laatu ovat tärkeitä eikä elämää tulisi yksipuolisesti alistaa palvelemaan tuotannollista toimintaa.

Koulutuksen ideologia, joka korosti viisautta ja ihmisenä kasvua ja joka ei pitänyt hyvänä sellaista oppimista, joka tähtäsi rahan ansaitsemiseen, on kääntynyt lähes päinvastaiseksi. Onko Morelainen sivistynyt ja humanistinen yhteiskunta muuttunut kilpailun sävyttämäksi osaamisen yhteiskunnaksi? Onko oppimisesta tullut selviytymisen väline ja pakko, jotta pysyisi mukana työelämässä? Vaikka henkilö olisi opiskellut useitakin ammatteja, on työn saaminen nykyisin epävarmaa. Työttömyyden vaurioittamat ihmiset johdatetaan kurssilta toiselle ja sitä sanotaan elinikäiseksi oppimiseksi. Henkilö joutuu helposti koulutukselliseen oravanpyörään tavoitellessaan vaakaampaa elämää ja parempia työtehtäviä. Leinonen näkee, että elinikäisen oppimisen lisäksi ja rinnalle tarvitaan uudenlaista näkemystä, elämänlaajuista oppimista. Tasa-arvon, ihmisyyden ja sivistyksen tavoitteet ovat saavutettavissa, kun oivalletaan, että jokaisen ihmisen hetkeen sisältyy mahdollisuus oppimiseen ja kasvuun (Leinonen 2004).

3.2 Koulutuksen merkitys aikaisempien tutkimusten perusteella

Työelämä ja koulutus käyvät jatkuvaa vuoropuhelua. Työelämässä ja yhteiskunnassa tapahtuvat muutokset vaikuttavat koulutuksen sisältöihin. Aikuiskoulutuksen merkitys erityyppisten koulutustyyppien hankkimisessa on korostunut entisestään. Itse työhön liittyvien taitojen opetteluun lisäksi koulutuksen tavoitteena on lisätä elämänhallinta- ja ihmissuhdetaitoja sekä valmiutta siirtyä joustavasti työtehtävästä toiseen. Uudelleenkouluttautuminen on relevantti vaihtoehto esimerkiksi työttömyyden tai tapaturman kohdatessa. Kuitenkin kuntoutumistutkimusten ja irtisanomistutkimusten mukaan työnantajat eivätkä viranomaiset ole riittävässä määrin mieltäneet opiskeluvaihtoehdon merkitystä (Suikkanen & Viinamäki 1993).

Hyvinvointiyhteiskuntaa rakennettaessa uskottiin, että koulutus vähentää huono-osaisuutta kiinnittämällä syrjäytyvät takaisin ”normaalielämään”. Koulutusjärjestelmää laajennettiin perustelemalla sen tarpeellisuutta milloin sivistyksellä tai

talouskasvulla tai köyhyyden poistamisella. Seurauksena tästä laajenemisesta on ollut tutkintojen inflaatio. Kun väestö pyrki parantamaan työmarkkina-asemaansa yhä korkeammilla koulutuksilla, menettivät tutkinnot suhteellista arvoaan. Vaikka väestöä on kannustettu suorittamaan yhä korkeampia tutkintoja, ei työttömyys ole kuitenkaan vähentynyt. Tässä merkityksessä koulutusta ei voi pitää tehokkaana aseena työttömyyttä vastaan taisteltaessa. (Silvennoinen 2011, 84-85).

Yhteiskunnan ja työelämän muutokset sekä palkkatyön väheneminen vaikuttavat koulutukseen asettaen sille uusia vaatimuksia. Nykyinen työelämä vaatii erilaista osaamista ja ammattitaitoa kuin ennen ja elinikäisessä oppimisessa korostuvat työelämän tarpeet. Erja Mooren (2003, 102) tutkimuksessa aikuisiällä suoritetusta yliopistotutkinnosta käy ilmi, että opiskelusta ja koulutuksesta on tullut erityisesti aikuisille yhä merkittävämpi tekijä työelämässä pärjäämiseen. Aikuisten tehdessä työtä, heidän oma koulutuksen tasonsa madaltui suhteessa nuorempiin. Nuoremman väestön koulutustason kohottua aikuiset kokevat oman koulutustasonsa riittämättömäksi. Koulutustarjonnan lisääntyminen myös aikuisväestölle antaa uusia mahdollisuuksia lisäkoulutukseen tai uuteen ammattiin. Yhteiskunnassa on myös toisaalta alettu yhä enemmän odottaa aikuisilta omaa aktiivisuutta ja osallistumista elinikäiseen oppimiseen.

Ikääntyvä työvoima on haaste aikuiskouluttajille, koska koulutukset on usein suunniteltu nuorille ja hyvän pohjakoulutuksen omaaville aikuisille. Työpaikoilla henkilöstön, myös ikääntyvän, osaamisen kehittäminen tulisi nähdä voimavarana eikä pelkää kukaan kustannustekijänä (Ilmarinen 2006). Aikuisen oppijan vahvuuksia ovat motivaatio ja elämäkokemus. Kokemustietovaranto yhdessä motivaation kanssa auttaa aikuista pohtimaan syvällisesti oppimaansa ja etsimään merkityksiä oppimistaan asioista. Ikääntyvä tarvitsee tietoa siitä miten opiskellaan ja häneltä puuttuu usein uskoa omaan oppimiskykyihinsä (Sallila 2000).

3.2.1 Koulutukseen osallistuminen

Aikuiskoulutukseen osallistumista on tutkittu paljon ja eri tutkimuksista on saatu kauttaaltaan samansuuntaisia tuloksia. Koulutukseen osallistuvat todennäköisemmin hyvä-tuloiset ja hyvän peruskoulutuksen omaavat henkilöt. Myös monipuoliset ja haastavat työtehtävät lisäävät koulutushalukkuutta (Varila 1997, Antikainen 2000). Osallistumalla koulutukseen aikuinen voi parantaa työmarkkinakelpoisuuttaan ja virkistää

itseään (Varila 1997, Kilpeläinen 2000). Koulutukseen osallistuminen on periaatteessa vapaaehtoista, mutta töissä tapahtuva koulutus on usein työtehtävä ja työvoimapolitiisiin koulutukseen on syytä osallistua, jotta ei menettäisi työttömyyskorvaustaan (Varila 1997). Näin ollen koulutus ja elinikäinen oppiminen ei ole enää ainoastaan suositeltavaa vaan myös välttämätöntä (Värri 2002).

Koulutukseen osallistumista irtisanomisen jälkeen on tutkittu useissa 1980- 1990-lukujen tutkimuksissa (esim. Koistinen 1987 ym.). Irtisanomistilanteissa ei irtisanoituille ollut juurikaan tehty erillisiä, yksioollisia koulutusohjelmia ja koulutukseen hakeutuminen on ollut useimmiten sattumanvaraista. Uudelleen koulutukselle löytyi useita esteitä ja rajoituksia. Irtisanotut hakeutuivat pääasiassa paikkakunnalla tarjolla oleviin työvoimakoulutuksiin. Opiskelun aloittaminen näyttäytyi tutkimuksissa toissijaisena vaihtoehtona työllistymisvaihtoehtoon verrattuna. Opiskeluhaluuteen vaikuttavat erityisesti perheellisellä taloudellisella seikat, paikkakunnalla olevat opiskelumahdollisuudet ja opiskelusta myöhemmin saatava hyöty. Yksilön koulutus- ja työhistoria, nykyinen elämäntilanne ja tulevaisuuden suunnitelmat ja tavoitteet määrittävät opiskelemaan lähtemistä (Suikkanen & Viinamäki 1993).

Juhani Ilmarinen (2006) on tehnyt yhteenvetoa aikuiskoulutukseen osallistumisesta 2000-luvun Suomessa. Yleisimmät koulutuksen muodot olivat työnantajan järjestämä koulutus, ammatillisten oppilaitosten aikuiskoulutus sekä kansalaisopistojen koulutus-toiminta. Ikäryhmässä 45-54 -vuotiaat miehistä koulutukseen osallistui noin puolet ja naisissa selvästi enemmän eli 2/3. Koulutushalukkuus väheni iän kasvaessa ja 55-64-vuotiaista miehistä koulutukseen osallistui enää neljännes ja naisista noin 40 prosenttia. Toimihenkilöt osallistuivat koulutukseen kaksi kertaa innokkaammin kuin työntekijät ja työssäkäyvät useammin kuin työttömät. Tilastokeskuksen aikuiskoulutustutkimuksessa todetaan, että vuonna 2006 joka toinen 18-64 -vuotias eli yli 1,7 miljoonaa henkilöä osallistui erityisesti aikuisille järjestettyyn koulutukseen. Suurin osa koulutuksesta liittyi työhön tai ammattiin ja oli työnantajan tukemaa niin sanottua henkilöstökoulutusta. Määränä tämä tarkoittaa noin 1.1. miljoonaa palkansaajaa (Pohjanpää ym. 2008).

Ammattikorkeakoululaki nimeää ammattikorkeakoulujen yhdeksi tehtäväksi aikuiskoulutuksen järjestämisen (L351/2003, 17§). Aikuisille suunnatut korkeakouluopinnot on lähtökohtaisesti suunnattu työssäkäyville aikuisille. Työssäkäyvien opiskelijoiden

osuus kaikista ammattikorkeakouluopiskelijoista oli 55,8 prosenttia vuonna 2006 ja yliopisto-opiskelijoista 59,1 prosenttia. Opiskelukäytäntöjen muutos ja aikuisopiskelu on heijastunut ammattikorkeakoululakiin. Vuonna 2009 lain 11. pykälään tehtiin muutos, jossa aiemmin mainitut päätoimiset opiskelijat on muutettu muotoon tutkintoon johtavassa koulutuksessa olevat opiskelijat. Kokopäiväistä opiskelua voikin nimittää korkeakoulutuksessa traditionaaliseksi tavaksi opiskella (Moore 2011, 191-193).

3.2.2 Koulutuksen merkitys elämäkulkussa

Elämänkulku on nykyään huomattavasti pirstaleisempaa kuin ennen. Yhteiskunta on muuttunut postmoderniksi tai moniarvoiseksi jälkimoderniksi yhteiskunnaksi, jossa siirtymäprosessit ovat moninaistuneet ja monimutkaistuneet. Perinteinen polku suoraan peruskoulusta jatkokoulutukseen ja sitä kautta työelämään ei koulutuksen tasossa enää välttämättä päde. Nuoret kouluttautuvat entistä pidempään ja myös yliopistoissa opiskelijoiden opiskelijakulttuuri on menettänyt elinvoimaisuuttaan. Aikuiskoulutuksen tutkimuksessa on käynyt ilmi, että erityisesti naiset ovat käyttäneet hyväkseen ”toista mahdollisuuttaan”. Erilaisia vaihtoehtoja on tullut lisää ja ihmiset valitsevat aikaisempaa yksilöllisemmin elämänpolkunsaa. Elämää eletään usein periodeissa, joissa työ-, työttömyys- ja opiskelujaksot vuorottelevat (Antikainen & Komonen 2004).

Koulutuksen ja oppimisen merkityksiä suomalaisessa yhteiskunnassa on tutkittu elämänkerta-aineistoista 1990-luvun aikana (Antikainen ym. 1995; Antikainen ym. 1999 ja 2000). Oppilaiden koulutusidentiteetin muodostumista tutkittiin peruskoulusta lähtien ja sitä kuinka koulussa muodostunut käsitys itsestä oppijana ohjaa myöhemmin hakeutumaan tietyille koulutustasolle. Tämä koulussa muodostunut identiteetti ei kuitenkaan ole välttämättä lopullinen, vaan käsitys itsestä oppijana ja omasta koulutusosalasta voi muuttua. Koulutusidentiteetin rakentuminen onkin jatkuva prosessi ja sitä muovaavat sekä koulun sisäiset prosessit että koulun ulkopuolisessa elämässä tapahtuvat asiat. Koulutuksen merkitykset ovat moninaiset ja ne riippuvat yksilön tilanteesta ja sosio-historiallisesta kontekstista. Elämä on täynnä muutoksia ja sisäisiä tai ulkoisia pakkoja, jotka muovaavat elämänpolkua (Houtsonen 2000).

Eri-ikäisiä koulutussukupolvia tutkittaessa huomattiin eroja koulutusmahdollisuuksissa ja sosiaalisessa liikkumisessa. Vanhin tutkituista sukupolvista oli syntynyt vuonna 1935 tai sitä ennen. Sotasukupolven elämä oli kamppailua ja koulutus nähtiin

ihanteena. Vuonna 1936 - 1955 syntyneitä tutkittaessa huomattiin, että koulutus toimi erityisesti ammattiuran hankkimisen välineenä. Vuonna 1956 ja sen jälkeen syntyneiden elämänkerroissa korostuivat koulutusmahdollisuuksien lisääntyminen, yksilöllistyminen, vapaa-ajan ja harrastusten lisääntynyt merkitys sekä median ja viihteen keskeinen asema. Nykynuorille koulutus on itsestäänselvyys ja väline päästä elämässä eteenpäin. Vanhemmille sukupolville ominainen koulutuksen ihannoiti ja lumous on hävinnyt ja koulutuksen merkitys näyttäytyy nykynuorille osaamisen pakkona (Antikainen & Komonen 2004).

Nykyisen monien valintojen ja hyvinvointiyhteiskunnan sukupolven panostukset koulutukseen eivät enää välttämättä tuota toivottua lopputulosta. Ennen koulutuksen avulla oli mahdollisuus päästä parempaan. Informaatioyhteiskunta edellyttää kuitenkin tietynlaista osaamista ja kouluttautumisen pakkoa. Työelämästä syrjäytymisen pelossa ei yksilö pysty aina toteuttamaan omia koulutuksellisia haaveitaan. Hän valitsee sellaisen koulutusalan, jolta arvelee löytyvän töitä. Yksiköltä odotetaan valmiutta kouluttautua, sopeutua jatkuvasti muuttuviin olosuhteisiin, olla parempi kuin kilpailijansa. Kun tälle yksilön panostukselle ei enää löydy vastinetta työelämästä, koko hänen miinutensa joutuu kriisiin (Kauppila 2000).

Vaikka korkeintaan koulutus ei nykyään enää takaa työpaikkaa, pidetään yhteiskunnassa koulutukseen osallistumista välttämättömänä. Nuorille koulu ja pitkittynyt opiskelu voi toimia pakopaikkana yhteiskunnan ahdistavista odotuksista ja syrjäytymisen pelosta. Siirtyminen koulutusyhteiskunnasta oppimisyhteiskuntaan ja elinikäiseksi oppijaksi tapahtuukin nuorilla usein enemmän elämäkokemusten, kuten harrastusten, kautta kuin koulun penkillä istuessa (Komonen 2000).

3.3 Oppimisen tavoitteet

Amerikkalainen kasvatustieteilijä Jack Mezirow puhuu uudistavan oppimisen ja kriittisen reflektion puolesta aikuiskoulutuksessa. Hänen mukaansa reflektion avulla voidaan oikaista uskomuksiin sisältyviä vääristymiä. Omat uskomuksemme rakentuvat ennako-oletuksille ja kriittinen reflektio merkitsee aikaisempien ennako-odotusten arvostelua. Oppimisessa tulisi Mezirowin mukaan tapahtua uudistumista ja kokemusten uusia tulkintoja. Syntynyt uusi tulkinta auttaa ja ohjaa myöhemmässä toiminnassa, ymmärtämisessä ja arvottamisessa (Mezirow 1998, 17).

Mezirow näkee, että aikuisoppimista ei voi ymmärtää ilman merkitysskeemojen ja merkitysperspektiivien huomioonottamista. Merkitysskeemat ovat erilaisia totuttujen odotusten muodostamia kokonaisuuksia, kuten että aurinko laskee länteen tai että ruoka vie nälän. Merkitysperspektiivit ovat usein kulttuurillisesti oppimiamme oletta-
muskokonaisuuksia, johon uudet kokemukset sulautetaan. Tällaisia ovat esimerkiksi kokemuksemme siitä, mitä on olla työnantaja tai työntekijä, nainen, äiti, isä tai johtaja. Merkitysperspektiivit opitaan usein lapsuudessa epäkriittisesti ja sitä syvemmin kokemukset syöpyvät mieleen, mitä vahvemmat emotionaaliset puitteet ovat. Merkitysskeemat ja -perspektiivit vaikuttavat näin ollen myöhempisiin havaintoihin. Liian oudot tai uhkaavat kokemukset omalle ajattelumaailmalle pyritään herkästi sulkemaan pois tai saamaan eheämmän tulkinnan psykologisten puolustusjärjestelmien kautta (Mezirow 1998).

Tehtäväsuuntautuneessa ongelmanratkaisussa puhutaan instrumentaalisesta oppimisesta, kun taas useimmiten aikuisoppimisessa on kyse Mezirovin, (Jürgen Habermasin kommunikatiivisen oppimisen käsitteen pohjalta) mukaan kommunikatiivisesta oppimisesta. Kommunikatiivisessa oppimisessä opiskelija yrittää ymmärtää mitä toinen puheen, kirjoituksen, draaman tai taiteen välityksellä tarkoittaa. Oppimisessa on kyse oivaltamisesta, kriittisestä uudelleenarvioinnista ja uusien tulkintojen tekemisestä. Kaikki aikuisiän oppimiskokemukset sisältävät kriittistä reflektointia – uudelleenarviointia. Samalla oppija arvioi uudelleen omia asenteitaan, havaintojaan, tietojaan, uskomuksiaan, tunteitaan ja toimintaansa. Aikuinen oppija kokee usein perspektiivin muutoksia tai vääristymiä. Perspektiivi on voinut vääristyä esimerkiksi aikaisempien opiskelujen epistemisten, sosiokulttuuristen tai psyykkisten lapsuuden traumojen kautta. Aikuisella on mahdollisuus menetettyjen kykyjen takaisen voittamiseen oppimisprosessien ja kriittisen uudelleenarvioinnin avulla (Mezirow 1998).

Koulutuksen tavoitteena on edistää opiskelijan itseohjautuvuutta. Kun opiskelija pysyy itse vaikuttamaan oppimisprosessiin, hänen sitoutumisensa opiskeluun paranee ja oppimisensa tehostuu. Tieto vanhenee ja muuttuu nopeasti ja muutokset vaativat opiskelijalta kykyä itsenäiseen tiedonhankintaan ja arviointiin. Itseohjautuva ihminen elää nykyhetkessä ja pyrkii ymmärtämään itseään, toisia ihmisiä ja ympäristöään. Samalla hän arvioi kriittisesti omia näkemyksiään ja kyseenalaistaa oppimaansa (Ahteenmäki-Pelkonen 1994).

Malcolm Knowles (1975) näkee itseohjautuvuuden ulkoaohjautuvuuden vastakohtana. Hänen käsityksensä mukaan opettajajohtoinen oppimisprosessi on huonompi tapa oppia kuin itseohjattu oppimisprosessi. Opiskelijan tulee tehdä aloitteita ja nähdä toiset opiskelijat kilpailijoiden sijasta resursseina, joilta voi oppia paljon ja joille voi myös itse antaa. Knowles näkee ihmisen luonnostaan itseohjautuvana kun taas Mezirov kokee, että ihminen on ympäristönsä vanki ja hänen täytyy kohdata aikaisemmat dilemmat ja tarkastella asioita uudesta perspektiivistä. Vasta sitten hän kykenee itseohjautuvuuteen ja tasaveroiseen vuorovaikutukseen.

Aikuisten, erityisesti ikääntyvien, oppiminen on prosessina erilainen kuin nuoremmilla. Aikuinen pystyy yhdistämään uusia asioita jo aiemmin oppimaansa. Toisaalta vanhasta tietoaiksesta voi joskus tulla oppimisen este, joten poisoppiminen on osa uuden oppimista. Aikuinen on opiskelijana itseohjautuva eli hän jo tietää mitä haluaa opiskella ja miten. Opiskelussa korostuvat yhteistoiminnallinen oppiminen, ryhmätyöt ja ”learning by doing” eli tekemällä oppiminen. Työyhteisöissä hyödyllinen oppimistapa on kokemuksellinen oppiminen. Työntekijä käy läpi kokemuksiaan jostain tietystä ongelmasta tai haasteesta. Hän analysoi ja pyrkii löytämään vastauksia omasta työstään ja sen tekemisestä (Ilmarinen 2006).

Oppimisen syvällisyys ja laadullisuus ovat tärkeitä aikuisopiskelijalle. Paras tulos syntyy kun uutta ja vanhaa tietoa yhdistetään ja opiskelutahti on sopiva. Liika kiire ja paine voi pilata oppimistapahtuman. Ikääntyvän oppijan tukemisessa on kiinnitettävä huomiota erityisesti oppimisstrategioihin. Uusi tieto liitetään vanhaan tietoon, jota täydennetään, syvennetään ja laajennetaan. Aikuiselle on myös tärkeää konkreettinen tieto siitä miksi opiskellaan sekä miten oppi parantaa työntekoa ja työssä selviytymistä. Tämä parantaa aikuisen opiskelumotivaatiota. Opinnoissa menestyminen edellyttää myös oman opiskelutyylin ja mahdollisuuksien löytämistä. Tulevaisuudessa työpaikka näyttölee yhä suurempaa roolia elinikäisessä oppimisessa ja koulutuksessa. Täsmällisesti määritellyt ammatinkuvat katoavat ja muodollisen pätevyyden rinnalle on nostettava käytännöllinen pätevyys. Työssä oppiminen tarjoaa hyvän ratkaisun tähän haasteeseen (Ilmarinen 2006).

Ihmiset ovat pitkälti oman oppimisensa tulosta ja heidän elämänsä on sidoksissa aikaan. Toisinaan ihmiset kohtaavat potentiaalisia oppimistilanteita joutuessaan ristiriitaan itsensä ja maailmansa välillä ja tiedostavat ajan sekä oman kokemisensa. Näiden

tilanteiden kautta he voivat oppia, kasvaa ja kehittyä. Ihmiset joutuvat kohtaamaan nopeasti muuttuvassa yhteiskunnassa oppimistilanteita entistä useammin. Tavallaan ihmiset elävät eräänlaisessa riskiyhteiskunnassa missä heidän on vastattava muuttuviin olosuhteisiin ja tehtävä aloitteita saadakseen muutoksia aikaan. Elämme myös oppimisen yhteiskunnassa, jossa ihminen kasvaa ja kehittyy koko elämänsä ajan. Ihmiselle tulee myös aikoja, jolloin muutos ei välttämättä ole hyväksi, vaan hän tarvitsee muutumatonta ympäristöä. Oppimisen tarve vähenee kun ihminen arvelee tietävänsä, mikä on totuus ja hän saavuttaa tasapainon itsensä kanssa (Jarvis 1994).

3.4 Koulutus ja muuttuneet työmarkkinat

Koulutus ja koko elämän ajan tapahtuva oppiminen voidaan nähdä välineenä, jonka avulla voidaan reagoida yhteiskunnassa ja työelämässä tapahtuviin muutoksiin. Erityisen tärkeää koulutus on eriarvoisuuden tasoittajana ja syrjäytymisvaarassa oleville kuten työttömille. Aikuisille kouluttautuminen tarjoaa ”toisen mahdollisuuden” ja keinon päästä takaisin työelämään. Vaikka koulutuksia on suunniteltu erityisesti ammattitaidottomille ja vähän koulutetuille, heidän koulutushalukkuutensa on vähäistä verrattuna muihin ryhmiin. Mitä koulutetumpi ja korkeammassa sosiaalisessa asemassa oleva ihminen, sitä todennäköisempää on hänen osallistumisensa aikuiskoulutukseen. Nuorten auttamiseksi on syytä kehitellä jatkuvasti uusia ja erilaisia koulutuksen muotoja, joiden avulla tähdätään pysyvien työpaikkojen syntymiseen (Järvinen & Vanttaja 2004).

Suomalaisessa yhteiskunnassa on aina perinteisesti arvostettu ja ihannoitu koulutusta. Vähintäänkin koulutus on nähty välineenä, jonka avulla voi saada työtä ja päästä elämässä eteenpäin. Nykyään olemme kuitenkin tilanteessa, jossa koulutus ei enää takaa työnsaantia ja jossa koulutuksen sisältöjä on vaikea suunnitella, koska työelämän muutoksia on vaikea ennustaa edes muutaman vuoden tähtäimellä. Ammatillisten erityistaitojen oppimisen tärkeyden korostaminen on muuttunut jatkuvaan muutoksen sopeutumiseen. Tärkeintä on oppia kuinka opitaan. Sosiaalisuuden ja kommunikatiivisuuden vaatimukset ovat korostuneet myös ruumiillista työtä tekevien keskuudessa (Järvinen & Vanttaja 2004).

Yhteiskunta on muuttunut yhteisöllisestä maatalousyhteiskunnasta löyhien velvoitteiden yhteiskuntaan, jota leimaa vilkas muuttaminen, sosiaalisten suhteiden häilyvyys ja

kaiken väliaikaisuus. Kaikkien on tehtävä jatkuvasti valintoja ja pohdittava vaihtoehtoja. Velvollisuuksien yhteiskunnasta on siirrytty mahdollisuuksien markkinoille (Hoikkala & Roos 2000). Työntekijän tulee olla yhä enemmän itseohjautuva ja muokata oma persoona kulloisenkin työnantajan tarpeita vastaavaksi. Onkin ilmeistä, että muodollinen koulutus ja ammatti-osaaminen eivät enää riitä, vaan yksilöt joutuvat opettelemaan erilaisia rooli-identiteettejä kulloisenkin tilanteen vaatimuksia vastaavaksi. Tutkijat ovatkin pohtineet, tuleeko aikuiskoulutuksen roolina tulevaisuudessa olla yhä suuremmassa määrin yksilöllisen ”identiteettipääoman” kartuttaminen ja minän muokkaaminen halutuksi (Côte 2000, Hoikkala & Roos 2000, 22).

Työmarkkinakelpoisuuden saavuttamiseksi yksilön on jatkuvasti vertailtava ja arvioitava itseään suhteessa muihin. Oma minä ja itseys on muutettava tuotteeksi, joka uutterasti etsii omaa paikkansa markkinoilla. Aikuisille suunnatuissa ohjaavissa koulutuksissa oman itsen tuotteistaminen aloitetaan minäinventariosta. Siinä kartoitetaan omat vahvuudet ja voimavarat. Tarkoituksena on muokata aikuisista päteviä, itseohjautuvia työnhakijoita ja –tekijöitä. Vaatimus itsensä markkinoimisesta ja tuotteistamisesta työmarkkinoille sotii kuitenkin usein erityisesti keski-ikäisten saamaa kasvatusta ja arvomaailmaa vastaan. Sananlasku ”oma kehu haisee” ilmaisee hyvin suomalaisten suhtautumisen itsensä kehumiseen (Silvennoinen 2004).

Hallituksen koulutuksen ja tutkimuksen kehittämissuunnitelmassa vuosille 2011 -2016 on otettu tavoitteeksi nostaa suomalaiset maailman osaavimmaksi kansaksi vuoteen 2020 mennessä. Tähän pyritään varmistamalla koulutuksellinen tasa-arvo kaikille. Erityistä huomiota kiinnitetään työurien pidentämisiin liittyviin toimiin ja pyritään parantamaan koulutustarjontaa sekä koulutusjärjestelmän rakenteita. Elinikäisen oppimisen periaatteelle rakentuva koulutuspolitiikka tähtää siihen, että siirtymät asteelta toiselle tapahtuvat joustavasti ja että aikaisemmat koulutukset tunnustetaan osaksi opintoja. (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2011).

Kuluvalla vuosikymmenellä työelämästä poistuu selvästi enemmän työntekijöitä kuin sinne siirtyy. Koulutustarjontaa tulee suunnata sinne missä on suurin tarve ja vähentää aloilta, joissa tällä hetkellä ylikoulutetaan (Taulukko 2). Tasapainoisen työllisyyskehityksen edistäminen mm. teollisuuden tuotannon ja hyvinvointipalveluiden aloilla tulee olemaan tulevaisuudessa haasteellista. Koulutustarjonnan on kyettävä samanaikaisesti sekä edistämään kilpailukykyä että hyvinvointipalveluiden saatavuutta.

Työelämään siirtyvien ikäluokkien määrä alittaa ennakoitun työvoiman tarpeen keskimäärin 6 300 henkilöllä vuosittain. Koulutusaloista suurimmat vähennyspainet ovat kulttuurialalla ja matkailu-, ravitsemis- ja talousalalla. Suurimmat lisäystarpeet ovat sosiaali- ja terveystieteiden sekä ammatillisen peruskoulutuksen ajoneuvo- ja kuljetustekniikassa (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2011).

TAULUKKO 2. Koulutustarjonnan tavoitteet vuodelle 2016 koulutusaloittain. (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2011)

	Aloittaneet 2009	Aloittajatavoitteet vuodelle 2016	Arvio suoritettavista tutkinnoista*
Humanistinen ja kasvatusala	5 774	5 830	4 740
Kulttuuriala	7 707	4 745	3 670
Yhteiskuntatieteiden, liiketalouden ja hallinnon ala	16 059	15 940	12 300
Luonnontieteiden ala	6 353	5 210	3 400
Tekniikan ja liikenteen ala	32 997	32 380	24 570
Luonnonvara- ja ympäristöala	4 056	3 770	2 760
Sosiaali-, terveys- ja liikunta-ala	17 073	18 770	15 360
Matkailu-, ravitsemis- ja talousala	8 361	7 055	5 330

* Niiden tutkintojen määrä, jotka vuoden 2016 aloittajamäärällä arvioidaan tuotettavan

Elinikäistä oppimista edistetään siten, että tiedot ja taidot saadaan näkyväksi ja osaamiselle annetaan täysi arvostus riippumatta siitä missä, milloin ja miten osaaminen on hankittu. Tarkoituksena on edistää koulutus- ja tutkintojärjestelmän toimivuutta sekä yksilön motivaatiota ja etenemistä koulutuksessa ja työelämässä. Koulutuslainsäädäntö antaa mahdollisuudet koulutuksen ulkopuolella opitun tunnistamiseen, mutta käytäntö ja toiminta kuitenkin vaihtelevat. Osaamisen arviointi on usein vaikeaa ja haasteellista. Osaamisen tunnustaminen edellyttää tutkintojen osaamisperusteista määritettyä. Yksilön osaaminen suhteessa tavoitteisiin voidaan arvioida vasta kun tavoitteena oleva osaaminen on riittävän hyvin määritelty (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2011).

4 TYÖELÄMÄN OSAAMISTARPEET TULEVAISUUDESSA

Osaaminen (competence) määritellään usein kyvyksi muuttaa tiedot ja taidot toiminnaksi (Bowden & Marton 1988, 100). Svejbyn (1997) mukaan osaamisessa opiskelulla ja kokemuksella hankittu tieto ja taito otetaan käyttöön; osaamista ei siis voi olla ilman tietämistä. Jos jokin asia onnistuu vahingossa ilman asiaan liittyvää tietoa, kyse ei ole varsinaisesti osaamisesta. Kun osaamista käsitellään työelämäkontekstissa, voidaan käyttää käsitettä työelämäosaaminen. Työelämäosaaminen on työssä menestymiseen tarvittavia tietoja, taitoja ja asenteita. Työelämäosaamisen keskeisimmät käsitteet ovat kvalifikaatio, kompetenssi ja ammattitaito (Hanhinen 2010, 49).

Kvalifikaatiolla tarkoitetaan yleisesti tiettyyn ammattiin tai työtehtävään liittyviä ammattitaitovaatimuksia (Helakorpi 1999, 15.) Suunniteltaessa koulutusta kvalifikaatiot ovat edustaneet avainkäsitettä, jolla työelämän vaatimuksista on pyritty johtamaan koulutustavoitteet. Kvalifikaatioilla on siten myös institutionaalinen luonne. On esitetty näkemyksiä siitä, että koulutus on jäljessä työelämän vaatimuksista ja että koulutus tulisi liittää tiiviimmin työelämään. Opiskellessaan ammattiin ihminen kohtaa työelämän kvalifikaatiovaatimuksia. Toisaalta samalla hän osallistuu omalla toimillaan työmarkkinoiden välityksellä niiden tuottamiseen. Työmarkkinoiden toimintatavat ja ihmisten elintavat muuttuvat ja työprosessit kehittyvät. Tämä luo uuden ympäristön uusille kvalifikaatiohaasteille (Väärälä 1995, 38–48).

Kompetenssin ytimen muodostavat työntekijän tiedot, taidot ja valmiudet. Kompetenssi on kyky muuttaa tiedot ja taidot toiminnaksi (mm. Bowden & Marton 1998, 100). Ammatillinen osaaminen koostuu yksilön tiedoista, taidoista ja ominaisuuksista. Ammattitaito merkitsee sitä, että henkilö suoriutuu tietyn ammatin työtehtävistä tai että yksilöllä on pätevyys toimia määrättyssä ammatissa. Ammattitaitoon sisältyy myös työn osaaminen ja työssä onnistuminen sekä sen taitaminen (Hanhinen 2010, 87).

4.1 Tulevaisuuden työelämä

Suomalainen työelämä elää parhaillaan murrosvaihetta. Muutoksia aiheuttavat teknologioiden huomattava kehittyminen, talouden globalisaatio, ympäristökysymysten aktualisoituminen, väestön ikääntyminen sekä yhteisöllisissä suhteissa ja arvoissa

tapahtumassa olevat muutokset. Erityisesti tieto- ja viestintäteknologioiden nopea kehitys aiheuttaa haasteita tuotannolliseen toimintaan. Suomessa tuotanto on perustunut yhä suuressa määrin massatuotantoon. Vaikka massatuotantoaloja on yritetty viime vuosina kehittää, ovat monet tuotteet, palvelut tai mallit tulleet tiensä päähän. Tämä näkyy esimerkiksi massatuotannon siirtymisessä kehittyneistä teollisista maista nousviin, kehittyviin teollisuusmaihin ja kehitysmaihin. Lisäksi työt hajaantuvat tai leviävät yhä useammin monen eri organisaation toteuttamaksi yhteistoiminnaksi ja yhteiskehittelyksi. Näin ollen uusien sosiaalisten innovaatioiden tulisikin olla entistä useammin moniorganisatorisia ja töiden hajautuminen tai pirstoutuminen asettaa uudeksi haasteeksi kokoavat tai ”ehyttävät” ratkaisut (Alasoini ym. 2012).

Työelämän murrosvaihe aiheuttaa työpaikoilla monia ongelmia. Kun muutos oli ennen työelämässä poikkeustila, niin nykyään vakiintunut tilanne on ohimenevä poikkeusvaihe. Muutokset tapahtuvat normaalityön ohessa ja aiheuttavat työhön keskeneräisyyttä, sujumattomuutta, lisätyötä ja kuormitusta. Jatkuvien muutosten vyöryn myönteisenä puolena voidaan nähdä se että ne mahdollistavat yksilöiden kehittymisen työssä ja moni voi kokea ammatillista uudistumista. Usein kuitenkin muutokset työssä vaativat uudelleensuuntautumista myös työntekijältä, jolloin hän voi kokea, ettei työssä ole enää järkeä. Muutosten aiheuttamista tilanteista ei osata aina keskustella työpaikoilla ja monet kokevat epäoikeudenmukaisuuden tunteita, koska työ muuttuu yhä enemmän itseorganisoitavaksi ja työmäärät saattava jakautua yhä epätasaisemmin. Myös eri sukupolvet voivat hahmottaa työelämää eri tavoin, eikä näitä erilaisuuksia aina osata käsitellä organisaatiossa. Tämä voi johtaa vanhempien työntekijöiden halun väistyä työelämästä uusien tuotanto- ja organisaatiomallien pelisäännöt paremmin osaavien nuorempien sukupolvien tieltä (Alasoini ym. 2012).

Työelämän tutkijat (Alasoini ym. 2012) ovat linjanneet, että tulevaisuudessa Suomen kannattaa kehittää työelämää proaktiiviseen suuntaan. Se tarkoittaa aktiivista kehitystyötä, joka tähtää uusien ratkaisujen kokeilemiseen ja kehittämiseen. Proaktiivisen strategian mukaista toimintaa ovat esimerkiksi osallistava ja valmentava johtaminen, tarkoituksenmukaisen tuotantoteknologian käyttöönoton edistäminen, uusien ICT:n mahdollistamien töiden organisointitapojen kokeileminen sekä huolehtiminen työntekijöiden riittävästä osaamisesta ja muuttuvassa työssä esiin nousevien uusien osaamisvaatimusten hallinnasta. Perinteisen valmistavan teollisuuden merkitys tulee olemaan tulevaisuudessa selvästi nykyistä vähäisempi. Kasvavia aloja voivat olla

kahdenkymmenen vuoden päästä esimerkiksi teolliseen toimintaan yhdistettävät palvelut, vihreä energia, kauppa, liike-elämän palvelut sekä hoito- ja hoivapalvelut ja muiden erilaisten ja laajemmin ymmärrettyjen hyvinvointipalvelujen tuotanto. ICT:n kehitys luo myös jatkuvasti uusia mahdollisuuksia innovatiiviselle liiketoiminnalle.

Verkostomaiset, epähierarkkiset tavat tehdä työtä ovat yleistyneet vuoteen 2030 mennessä, erityisesti Y- ja Z- sukupolvien vallatessa työmarkkinat. Organisointi ei ole tulevaisuudessa enää vain johtajien työtä, vaan on muuttunut aiempaa useamman henkilön toteuttamaksi, entistä jatkuvammaksi ja tilannesidonnaisemmaksi toiminnaksi. Perinteisen työpaikan merkitys katoaa ja töitä tehdään suuremmaksi osaksi perinteisten työpaikkojen ulkopuolella. Yhteiskunnasta tulee yhä enemmän 24/7-yhteiskunta tai ubiikkiyhteiskunta, jossa tietotekniikka toimii huomaamattomasti ympäristöönsä sulautuen. Suomi on tällaisen kehityksen kärjessä ja se johtuu nopeasta sukupolvimurroksesta, suomalaisten ylipäättään ennakkoluulottomasta suhtautumisesta uusien teknologioita kohtaan ja ekologisen tietoisuuden lisääntymisestä, jonka seurauksena ihmisten työhön liittyvä matkustaminen tulee olennaisesti vähenemään (Alasoini ym. 2012).

Vuonna 2030 työelämässä on eniten Y-sukupolven edustajia ja he vaativat työltään sisältöä ja merkitystä ja heidän arvomaailmansa sopii hyvin yhteen työelämän uusien pelisääntöjen kanssa. Yhteiskunnan arvomaailman muuttumisen seurauksena työn teon muodot ovat muuttuneet enemmän työn tekoa sallivaksi ja työelämässä toimii huomattavasti vanhempia ihmisiä kuin vuonna 2012. Vastaavasti nuorille on kehitetty joustavia työelämän järjestelmiä ja monenlaiset osa-aikatyön muodot ovat yleisiä.

Väestön ikärakenne muuttuu rajusti tulevaisuuden Suomessa ollen epäedullisimmillaan EU-maihin nähden 2020-luvulla ja 2030-luvun alkupuolella. Tämä tarkoittaa poikkeuksellisen nopeaa sukupolvimurrosta työelämässä. Vuonna 2030 Y-sukupolven edustajia eli 1970-luvun ja 1990-loppupuolen välisenä aikana syntyneitä, on määrällisesti työelämässä selvästi eniten (Taulukko 3).

TAULUKKO 3. Työvoiman jakautuminen eri sukupolviin Suomessa vuosina 2010 ja 2030. (Alasoini ym. 2012)

Sukupolvi	2010	2030	Luonteenomaisia piirteitä
Sodan jälkeisten suurten ikäluokkien sukupolvi (1946–64)	40 %	10 %	edistys- ja koulutususkon kasvuhaluisuus, suhteellisen vakaat työurat, televisiosukupolvi, viimeinen massatuotantomallin sukupolvi
X-sukupolvi (1965–76)	30 %	20 %	edistys- ja koulutususkon rapautuminen, katkonaisemmat työurat, ensimmäinen tietokone- ja internetsukupolvi (1.0), 1990-luvun alun lamasta työuransa alussa kärsinyt sukupolvi
Y-sukupolvi (1977–97)	30 %	50 %	vapaudenhalu, yksilöllisyys, mielihyvän etsintä, kärsimättömyys, vaativuus, arvoherkkyys, uudenlainen (osin digitaalisperustainen) sosiaalisuus, yhteistyökykyisyys ja neuvottelevuus, uudella tavalla sukupolven sisäisesti polarisoitunut ja jakautunut (voittajat ja häviäjät eivät määrity esim. koulutustason tai työelämän vanhojen hierarkioiden kautta), innovatiivisuus, vuorovaikutteisen internetin (2.0) sukupolvi, ”pelaa- jasukupolvi”
Z-sukupolvi, (1998–)	...	20 %	konnektiivisuus, syntynyt ja elänyt ensimmäiset vuotensa murroskaudella (nykyisten yhteiskunnallisten haasteiden keskellä)
YHTEENSÄ (%)	100 %	100 %	

Tutkijat ovat hahmottaneet suomalaisen työelämän kehityssuuntia vuoteen 2030 ja he arvioivat tulevaisuudessa tapahtuvan monia muutoksia työnteon tavoissa. Johtamisen kohteena on yhä useammin organisaation, yksikön tai tiimin sijasta monenlaisista toimijoista ja arvoyhteisöistä koostuva verkosto. Tuotteiden ja palveluiden kehittäminen ja innovointi on yhä useamman ihmisen työtä. Ihmisten arvojen yksilöllistyminen ja työvoiman supistaminen sekä ICT:n luomat uudet mahdollisuudet saavat yritykset tarjoamaan ihmisille yksilöllisempiä ”diilejä”. Suomessa yleisesti käytössä olevista rationaalisista opeista, kuten laatujohtamisen, liiketoimintaprosessien uudelleensuunnittelun, toimintojen ulkoistamisen ja organisatorisen keventämisen opeista, siirrytään

oppeihin, jotka hyödyntävät organisaation kulttuurisia piirteitä ja ihmisten erilaisuutta. Vaikka organisatorisen keventämisen seurauksena tehtäväkuvat ovat monipuolistuneet, niin työntekijät ovat kokeneet ristiriitaa oman ammatti-identiteetin murenemisesta. Työn sirpalemaisuuksien vuoksi työntekijän voi olla vaikeaa saada tunnetta siitä, että on suorittanut työnsä hyvin, mikä on kuitenkin ollut suomalaisille pitkään tärkeä työntekemisen motivaatiota lisäävä asia (Alasoini ym. 2012).

4.2 Työelämän kehittämisen painopisteet

Suomen työmarkkinat ovat tulevaisuudessa monien haasteiden edessä. Väestön ikääntyminen ja työvoiman määrän supistuminen uhkaavat hidastaa talouskasvua Suomessa. Työn tuottavuutta tulisi kuitenkin pyrkiä kasvattamaan työelämän laadun siitä kärsimättä. Alasoini (2011) puhuu työelämäinnovaatioista, joiden avulla työn tuottavuutta ja työelämän laatua pyritään parantamaan. Työelämän laadun paraneminen näkyy esimerkiksi työhyvinvoinnin kasvuna ja parempina oppimis- ja kehittymismahdollisuuksina työssä.

Suurin työelämäinnovaatioiden edistämiseen keskittynyt ohjelma oli Työelämän kehittämisohjelma 1996-2010 Tykes (vuosina 1996-2003 nimellä TYKE). Ohjelman keskeisiä periaatteita olivat esimerkiksi tuottavuuden ja työelämän laadun edistäminen, toimintatapojen ja oppimisprosessien kehittäminen, johdon ja henkilöstön yhteistyön kehittäminen sekä vuorovaikutuksen lisääminen erityyppistä tietoa omaavien eri keskeistymien välillä. Tämän ”työelämän kehittämisen suomalainen mallin” periaatteet luovat perustan tulevaisuuden pyrkimyksille saada innovaatioista lisää kilpailuetua yrityksille (Alasoini 2011).

Tieto ei ole enää keskittynyt yhteen yliverlaiseen paikkaan, vaan se on hajallaan useammassa keskeistymässä. Puhutaan ns. laajennetusta triple helixistä. Siinä yritysten, yliopistojen ja valtiovallan yhteistyö tiivistyy ja keskinäiset roolit sekoittuvat osittain. Tiedon eri keskeistymien yhteistyö voi edistää uuden tiedon syntymistä. Keskeistä on yliopistojen rooli uudenlaisten organisaatioiden synnyttäjänä, kuten esimerkiksi tiedepuistot, yrityshautomot ja erilaiset tietoperustaiset taloudellista kehitystä edistävät yhteiset hankkeet ja yritysten tutkimuslaboratoriot (Alasoini 2011).

Keskeisiä muutostrendejä tulevaisuudessa ovat kansainvälistyminen, teknologian murroksen seurauksena jatkuva työn tietovaltaistuminen sekä ikärakenteen muutos Suomessa. Ihmisten arvomaailman moninaistaminen, ympäristökysymykset sekä Suomen innovaatiopolitiikka aiheuttavat myös muutoksia yritysten toimintaympäristöissä. Työvoiman tarjonnan jatkuva supistuminen aiheuttaa paineita jatkaa työuraa loppupäästä. Työoloihin vaikuttamalla voidaan pyrkiä lisäämään työhyvinvointia ja auttaa ihmisiä jaksamaan työelämässä pidempään. Työn tietovaltaistuminen lisää koulutuksen ja henkisen pääoman keräämisen merkitystä. Talouskasvun vauhdittaminen tulee olemaan tulevaisuudessa suuri haaste supistuvan työvoiman Suomessa (Alasoini 2011).

Tulevaisuuden työelämän jatkuvaa muutosta ei pitäisi ainoastaan hallita, vaan työelämän tulevaisuuteen pitäisi varautua. On oltava muutosten edellä ja tulevaisuutta on kyettävä luomaan. Tämä tapahtuu ennen kaikkea tutustumalla tarkoin organisaation toimintaympäristöön, selvittämällä käytössä oleva osaaminen ja ennakoimalla niin omia kuin asiakkaidenkin osaamistarpeita sekä tutkimalla käytössä olevat taloudelliset resurssit. Näiden pohjalta luodaan visio, tahtotila, johon pyritään määriteltyjen tavoitteiden ja niiden pohjalta luodun strategian avulla. Työorganisaatioiden menestymisen kannalta keskeisiä seikkoja tulevaisuudessa ovat lisääntyvä yhteistyö verkostoissa, luova tietopääoma, innovaatio-osaaminen, kyky uudistua ja se miten aktiivisesti luodaan omaa tulevaisuutta ja pystytään sopeutumaan muutoksiin työolosuhteissa. Työ on yhä tavallisemmin tietotyötä ja tiedon välittämisen, käsittelemisen ja jakelun hallintaa korostuvat. Tulevaisuuden johtajat tarvitsevat vuorovaikutustaitoja, kokonaisuuksien ja tiedon hallintaa sekä yhteistoiminnallisuutta (Ståhle & Wilenius 2006). Yksilöiltä muuttuva työelämä edellyttää elinikäistä oppimista ja työorganisaatioilta jatkuvaa organisationaalista oppimista (Hanhinen 2010).

Työ- ja elinkeinoministeriön työelämän kehittämissstrategiassa vuoteen 2020 nähdään, että Suomen työelämän muutos perustuu tieto- ja viestintäteknologioiden voimakkaaseen kehittämiseen. Tulevaisuudessa tulee tapahtumaan myös muutos, jota voisi luonnehtia kulttuuriseksi. Työntekijöiden itsemääräämisoikeus ja vapaus työnteon rytmittämiseen tulevat kasvamaan. Samalla myös yksittäisen työntekijän vastuu tuloksista ja onnistumisesta lisääntyy. Tämä asettaa uusia haasteita sekä työntekijöiden osaamiselle että johtamiselle. Johtamisen kohteena tulee olemaan tulevaisuudessa yhä useammin monia erilaisia toimijoita ja johtaminen muuttuu verkostoissa entistä

hajautuneemmaksi ja edellyttää kykyä vuoropuheluun ja työntekijöiden yksilöllisen erilaisuuden huomioonottamista. Työelämän kehittämisstrategian toteuttamiseksi käynnistetään laaja kansallinen yhteistyöhanke. Tavoitteena on tehdä Suomen työelämästä Euroopan paras vuoteen 2020 mennessä (Kuvio 1).



KUVIO 1. Suomen työelämän kehittämisstrategia vuoteen 2020. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2012)

Suomen kilpailukyvyyn turvaamiseksi tarvitaan innovointia ja tuottavuuden kasvua. Työelämä tarvitsee osaavaa työvoimaa ja työelämän laatuun tulee kiinnittää huomiota vahvistamalla yhteistyötä ja luottamusta sekä varmistamalla työyhteisöjen terveys ja hyvinvointi. Menestyvillä työpaikoilla panostetaan johtamiseen ja esimiestyöhön, uusiin työnteon tapoihin, työn voimavaratekijöihin ja työn imun vahvistamiseen. Suomi on ollut luottamusyhteiskunta jo perinteisesti, mutta tulevaisuudessa tarvitaan yhä syvempää yhteistyötä, monialaisuutta ja vastavuoroisuutta asiakkaiden ja oman henkilöstön kanssa. Tulevaisuuden työpaikoilla etsitään ratkaisuja työn ja muun elämän yhteensovittamiseksi ja ymmärretään työhyvinvoinnin ja terveyden merkitys yksilöille ja työyhteisöille. Työvoiman osaamisen kehittämisen ja sen ylläpidon lähtökohtana on työelämän osaamisvaatimuksiin ja tarpeisiin räätälöity aikuiskoulutus, joka toimii

työpaikkojen ja tutkimuslaitosten kanssa pitkäjänteisessä yhteistyössä. Lisäksi tulee kehittää ja laajentaa työpaikalla tapahtuvaa työssä oppimista niin, että oppiminen ja työn tekeminen muodostavat saumattoman kokonaisuuden (Työ- ja elinkeinoministeriö 2012).

4.3 Muuttunut työnteon kulttuuri ja johtamisen haasteet

Ilkka Hallava ja Mika Pantzar (2010) tarkastelevat työelämän muutoksia kuluttajakansalaisen näkökulmasta. Työpaikka näyttäytyy kuluttajakansalaiselle ostoskeskuksena, josta kansalainen shoppailee itselleen mieluisia valintoja. Kuluttajakansalainen on haaste erityisesti esimiehille ja hän on itsetietoinen, vaativa ja yksilöllinen ja hän tietää oman arvonsa. Kuluttajakansalaisuus näyttäytyy yrityksissä lähinnä uhkana ja työntekijöiden sitoutumisen työnantajaan koetaan ohenneen ja työntekijöiden toiveiden ja vaatimusten kasvaneen. Työntekijät ovat muuttuneet kuuliaisista hallintoalalaisista itsenäisiksi, työsuoritteensa valikoiviksi tarjoajiksi. Tämä asettaa haasteita esimiestyölle.

Työoura on muuttunut erilaisten tehtävien, yhteisöjen ja roolien muodostamaksi löytöretkeksi. Tärkeää on työntekijän itse omalle työlleen antama motivaatio ja merkitys. Kuluttajakansalainen ei enää halua tehdä likaista, tylsää tai vaarallista työtä eikä myöskään vastuullinen esimiestyö kiinnosta. Työttömyys ei enää leimaa kuluttajakansalaista, vaan erilaiset tuet koetaan subjektiivisena oikeutena. Koska keskiluokka joutuu maksamaan yhteiskunnassa rutkasti veroja, ei nuorisoa kiinnosta oman elämänsä uhraaminen työnteolle Suomessa. Työntekijät eivät myöskään sitoudu samalla tavalla työhönsä tai työnantajaansa kuin ennen. Työnantajalle tilapäisestä työvoimasta aiheutuu ylimääräistä kustannusta koulutuksen ja sisäänajoponostusten myötä. Toisaalta työnantajat haluavat työntekijän joustavaa työpanosta, mutta toisaalta myös sitoutumista. Työntekijä taas joutuu sopeutumaan yhä uudelleen uusiin työyhteisöihin ja yhteisöllisyys ja vuorovaikutus jäävät usein vähäiseksi, koska työntekijä tiedostaa, että siirtyy pian seuraavaan paikkaan (Hallava & Pantzar 2010).

Uudet sukupolvet ja erityisesti vuosituhannen vaihteessa täysi-ikäisyyden saavuttanut ns. Millennials-sukupolvi tulee muuttamaan työelämän pelisääntöjä. He toteuttavat itseään suurelta osin muualla kuin työpaikoilla ja heidän asenteensa ja työelämän vähäinen tuntemuksensa ovat yllättäneet työnantajat. Työntekijät eivät tule muuttamaan

tulevaisuudessakaan, joten työpaikkojen on muututtava. Uuden sukupolven nuoret tai seniorit eivät muodosta mitään yhtenäistä ryhmää ja heille luonteenomaista ovat henkiset arvot ja merkitysten etsiminen. Esimerkiksi sosiaalinen media, läpinäkyvyys ja uudet jakamisen mallit luovat paineita työyhteisöissä muuttaa niiden toimintaa uutta markkinajärjestystä vastaavaksi. Työnteko, hyvä kansalaisuus, velvollisuudentunto tai elintason jatkuva nostaminen ei enää kiinnosta kuluttajakansalaista siinä määrin kuin ennen. Kuluttajakansalainen ei enää vaikene työpaikan epäkohdista vaan esimies joutuu kohtaamaan arvostelua ja kritiikkiä. Työntekijät työskentelevät usein useimmin omissa kiinnostuspohjaisissa tiimeissä ja luonnollisen auktoriteetin arvostus ja käyttö lisääntyvät (Hallava & Pantsar 2010).

Työelämään sitoutuminen, lojaliteetti ja sosiaalistuminen ovat vähentyneet ja organisaatiot ohentuneet ja muuttuneet ketterimmiksi. Työnantajat toivovat, että työntekijät sitoutuisivat organisaatioon, mutta on vaikea sitoutua kun omistajat vaihtuvat jopa kuukausien välein. Johtajien tulee pystyä johtamaan muutosta, mutta myös pysyvyyttä. Esimiestyössä tullaan siirtymään asioiden johtamisesta yhä enemmän ihmisten johtamiseen. Tarvitaan yksilöllistä johtamista ja henkilökohtaisten kontaktien määrä tulee kasvamaan. Kansantaloudessa tulee tapahtumaan jakautuminen pienenevien ikäluokkien ”nopeaan talouteen”, jossa tärkeää on ajan säästö ja elämysten rationalisaatio sekä ”hitaaseen” suurten ikäluokkien eläkeläistalouteen. Samaan aikaan työkeskeisyys vähenee, hierarkkiset erottelut häviävät ja koko yhtenäiskulttuurimme on hajoamassa. Työkulttuurissa tapahtuu radikaali muutos ja Suomi on sekä väestön ikääntymisen että arvojen osalta globaalin muutoksen kärjessä, yhdessä muiden Skandinavian maiden kanssa (Hallava & Pantsar 2010).

4.4 Uudet osaamistarpeet

Tulevaisuudentutkijat (Heinonen ym. 2012) näkevät heikkoja signaaleja siitä, että siirtymä tieto- ja informaatioyhteiskunnasta johonkin uuteen on jo alkanut. Eräs nimitys uudelle aikakaudelle voisi olla merkitys- ja elämisyhteiskunta. Kun teollista yhteiskuntaa symboloi henkilöauto ja informaatioyhteiskuntaa henkilökohtainen tietokone, niin merkitys- ja elämisyhteiskunnan symboli voisi olla vaikka taulutietokone. Merkitys- ja elämisyhteiskunnan toiminta rakentuu informaation jalostamiselle, kulukselle ja kaikkialla läsnä olevalle merkitystuotannolle. Käytännöllisyydestä, tehokkuudesta ja rationaalisuudesta siirrytään tunteiden, tarinoiden, luovuuden ja

ilmaisullisuuden - eli merkitysten - arvoihin. Työssä ja tuotannossa korostuvat merkitysten tuottaminen ja jakaminen. Kuluttajien tarpeet muuttuvat yhä eriytyneemmiksi ja tuotantoketjut hajaantuvat ja monimutkaistuvat edelleen. Tuotanto perustuu yhä keskeisesti ICT:hen ja palveluihin, mutta tehokkuus ja suoraviivaisuus eivät ole enää niin keskeisiä kuin ennen. Merkitys- ja elämisyhteiskunta on ihmiskeskeinen ja –lähtöinen. Erilaiset uusyhteisöllisyyden muodot nousevat keskeisiksi, mutta toisaalta myös yksilöllisyys, yhteistyö ja vapaa kommunikaatio korostuvat. Myös luovuus korostuu kun siirrytään uuteen luovan talouden paradigmaan ja merkitys- ja elämisyhteiskuntaan. Luovalla taloudella on mahdollisuus kehittyä edelleen markkinataloutta ja vaihdantataloutta yhdistäväksi hybriditaloudeksi (Taalas 2010).

Ilkka Haavisto (2010) on kartoittanut tulevaisuuden työelämää ja puhuu arvonmuutoksesta sekä ”työelämän kulttuurivallankumouksesta”. Nuoret ikäluokat odottavat työltään sisältöä ja merkitystä ja korostavat vanhempia vähemmän työn velvollisuusluonnetta. Nuorille korostuu ennen kaikkea vapaa-aika, harrastukset ja oma identiteetti. Tulevaisuudentutkija Ilkka Halava (Päivinen 2012) näkee, että oppimisen vallankumous on jo menossa opetuksessa ja työelämässä. Nuoret, diginatiivisukupolven edustajat odottavat koulutukselta epämuodollisuutta, monimuotoisuutta ja uudenlaisia oppimisympäristöjä. Vaikka maailma on jo digitaalinen, ovat oppimistapahtumat suurelta osin sidottu luokkahuoneisiin. Työpaikoilla asian osaaja toimii opettajana eikä arvolla, asemalla tai iällä ole enää merkitystä.

Sirkka Heinonen kuvaa osaamisen palettia (Kuvio 2) siten, että matemaattisen, kielellisen, liikunnallisen eli motorisen, taiteellisen ja visuaalisen osaamisen rinnalla on muitakin erityisosaamisen alueita. Hän jakaa osaamisen ammatilliseen ydinosaamiseen, toimialan osaamiseen, yleiseen työelämän osaamiseen - miten olla, toimia ja käyttäytyä työelämässä sekä laajimpana yleiseen sosiaaliseen osaamiseen - miten olla, toimia ja käyttäytyä ihmisenä.



KUVIO 2. Osaamisen eri kerrostumien ja paletin kuvaus (Sirikka Heinonen 2012).

Tulevaisuuden osaamistarpeet jaetaan ”asioiden hoitumiseen” liittyviin osaamistarpeisiin sekä merkitys- ja elämisyhteiskunnan osaamistarpeisiin. Asioiden hoitumisen kannalta tärkeitä osaamistarpeita ovat joustavuus, kyky reagoida muutoksiin, itsenäisyys, kriittisyys ja ICT-osaaminen. Merkitys- ja elämisyhteiskunnan osaamistarpeita ovat muun muassa kyky innostua ja kiinnostua asioista, luovuus ja innovatiivisuus, visiointikyky, hiljaisen tiedon hyödyntäminen sekä ennen kaikkea merkitysosaaminen ja vuorovaikutusosaaminen. Lisäksi merkitystään saattaa nostaa merkitys- ja elämisyhteiskunnassa erityisesti ympäristöosaaminen ja etenkin aikaosaaminen. Työnteon ja työntekijään kohdistuu tulevaisuudessa paljon paineita, koska toisaalta haetaan työn tuottavuuden kasvua ja entistä tehokkaampia työnteon malleja. Toisaalta yhtä aikaa tehokkuusvaatimusten rinnalla on olemassa työuran pidentämisspaineita ja eläkeiän nostamissuunnitelmia (Heinonen ym. 2012).

Ammatillisessa osaamisessa (Kuvio 3) tulevat nousemaan etenkin luova talous, palvelumuotoilu, tilan ja tunnelmien insinöörit/ympäristösuunnittelu, ekosaneeraus /cradle-to-cradle/niukkuustalous, digikulttuuri, käden taitojen artefaktuuri, terveys- ja hoiva (luontoterapia, musiikki) ja turvallisuus. Opettamisen ja oppimisen myötä oppimisprosessi jalostuu ja muuttuu osaamiseksi. On tärkeää pyrkiä tunnistamaan talouden,

asiakkaiden (kuluttajien) ja asiakasyritysten tarpeita ja muutosprosesseja. Koulutus ja kasvatus tukevat osaamista tuottavaa oppimista ja kun tietoyhteiskunnassa tavoitellaan huippuna viisausyhteiskuntaa, on osaamisyhteiskunnan huippuna kaiken läpäisevä sivistisyhteiskunta (Heinonen ym. 2012).



KUVIO 3. Ammatillisen osaamisen nousevia tähtiä elämys- ja merkitysyhteiskunnassa. (Heinonen ym. 2012)

Järkevistä ja rationaalisista arvoista siirrytään niin työssä kuin muussakin elämässä yhä enemmän tunteiden, tarinoiden, luovuuden – eli merkitysten – maailmaan. Teollisuustyöpaikat korvautuvat yhä useammin tieto-, kulttuuri- ja palvelualojen työpaikoilla ja samalla muuttuvat työntekijöiden osaamistarpeet yksilöllisyyttä, luovuutta ja yhteistyötä painottaviksi. Työelämässä korostuvat yleiset osaamistarpeet, jossa yksilön koko persoona ja elämäkokemus hyödynnetään. Ihanteena nähdään yksilö, jolla on kommunikaatio- ja ryhmätyöskentelytaitoja, omaa kriittistä ajattelua ja ongelmanratkaisukykyä, joka on innokas ja innostunut ja jolla on korkea itsetunto. Hänen tulee myös pystyä ”heittäytymään”, luomaan uutta, toimimaan itsenäisesti sekä olemaan yhteistyössä ja vuorovaikutuksessa toisten kanssa (Heinonen ym. 2012).

TULEVAISUUDEN OSAAMISTARPEIDEN TIMANTTI

1. vuorovaikutusosaaminen
2. yhteistyöosaaminen
3. aikaosaaminen
4. teknologiaosaaminen
5. ympäristöosaaminen
6. systeemiosaaminen
7. merkitysosaaminen



KUVIO 4. Tulevaisuuden osaamistarpeiden timantti (Heinonen 2010c)

Ammattiosaamisen lisäksi tulevaisuuden osaamistarpeita on määritelty osaamistarpeiden timantilla, jonka seitsemän särmää on: vuorovaikutusosaaminen, yhteistyöosaaminen, aikaosaaminen, teknologiaosaaminen, ympäristöosaaminen, systeemiosaaminen ja merkitysosaaminen (Kuvio 4).

Vuorovaikutusosaaminen korostuu verkottuneessa, globaalissa ja jatkuvasti muuttuvassa työelämässä. Suullisen ja kirjallisen viestinnän lisäksi tarvitaan kuvallisen ja kehollisen viestinnän taitoja. Kielitaito ja monikulttuurisuuden ymmärtäminen sekä erilaisuuden kohtaaminen nousevat yhä tärkeämmiksi taidoiksi ollessamme vuorovaikutuksissa toisten kanssa niin fyysisessä maailmassa kuin verkon virtuaalisessa maailmassa. Yhteistyöosaaminen rakentuu vuorovaikutusosaamisen päälle, mutta siinä korostuu yhä enemmän tiimityöskentely, joka edellyttää yhteistyökykyä ja halukkuutta osaamisen kehittämiseen. Tulevaisuudessa työ on yhä monimuotoisempaa ja intensiivisempää ryhmätyöskentelyä, jossa erilaiset ihmiset ja kulttuurit kohtaavat. Luovia ja innostavia työyhteisöjä kehittää parhaiten epämuodollinen vuorovaikutus, jossa voi mahdollisimman vapaasti jakaa ideoita, ajatuksia ja tunteita.

Aikaosaaminen tarkoittaa kiireen hallintaa ja reaaliaikaisuuden hyödyntämistä. Netti ja tietotulva voi aiheuttaa tietoähkyä, mutta tiedon viidakossa voi oppia luovimaan ja käyttämään reaaliaikaisuutta hyväkseen. Tulevaisuudessa työ mitataan tulosten laadun

ja työntekijöiden tyytyväisyyden mukaan eikä perinteisillä työajoilla ole enää merkitystä. Aikaosaamiseen kuuluu myös hitauden merkityksen ymmärtäminen työtehoa lisäävänä tekijänä. Se tarkoittaa ajan rytmin ymmärtämistä ja oman työskentelyrytmin sopeuttamisesta siihen. Proaktiivinen tulevaisuusajattelu ja ennakoitiosaaminen on tärkein aikaosaamisen elementti. Se on tärkeä osa organisaatioiden strategia- ja visiointityötä. Jokaisella organisaatiolla ja työntekijällä tulisi olla oma tulevaisuusstrategiansa ja oppilaitoksissa voisi olla omana aineenaan tulevaisuusajattelua ja tulevaisuuden ennakointia.

Teknologia-osaamisessa on kyse ihmisen suhteesta teknologiaan ja käytettävissä oleviin tekniikoihin. Siihen kuuluu sen alueen teknologian tunteminen, joka on omassa ammatissa relevanttia. Lisäksi ubiikissa digiyhteiskunnassa ict -osaaminen ja sosiaalisen median tuntemus on välttämätöntä. Ympäristöosaamisessa keskeistä on ekologisen jalanjäljen tunnistaminen ja pienentäminen sekä nk. kehdestä hautaan -ajattelutapa (cradle-to-cradle). Siinä yhden prosessin jätteet pyritään hyödyntämään seuraavan prosessin raaka-aineena. Ympäristökysymykset ja eettinen elämäntapa nousevat tulevaisuudessa yhä tärkeämmiksi, samoin kuin resursseja ja energiaa säästävät tuotantotavat. Systeemiajattelulla on tulevaisuuden skenaarioajattelussa ja tulevaisuuteen vaikuttamisessa keskeinen sija. Systeemiosaaminen on taas systeemiajattelun omaksuamista, kehittämistä ja soveltamista. Systeemiajattelu on työelämän kokonaisvaltaista tarkastelua, jossa työelämä nähdään systeeminä, joka koostuu osasysteemeistä ja niiden keskinäisistä kytkennöistä. On tärkeää hahmottaa oma asema ja toiminta tässä systeemikonaisuudessa.

Merkitysosaaminen liittyy tulevaisuuden työnteon uuteen paradigmaan kuten muutkin tulevaisuuden osaamistarpeiden timantit. Kehittyneiden talouksien tuotannon painopiste siirtyy yhä enemmän aineettomaan ja luovuuteen perustuvaan tuotantoon. Luovassa taloudessa tuotetaan ja kulutetaan pohjimmiltaan juuri merkityksiä. Merkitysosaaminen ei liity ainoastaan työelämään, vaan ihmiset pyrkivät kaikessa toiminnassaan rakentamaan itselleen mielekästä ja merkityksellistä elämäntapaa. Työ- ja vapaa-aika tulevat todennäköisesti tulevaisuudessa sekoittumaan yhä enemmän toisiinsa. Osalle ihmisiä työstä tulee elämäntapaprojekti, joka antaa mahdollisuuden jatkuvaan itsensä kehittämiseen. Työstä tulee osa ihmisen identiteettiprojektia ja työt ovat tulevaisuudessa myös yhä vähemmän selvärajaisia ja ennalta määriteltäviä, jolloin työntekijöiden täytyy tuoda niihin oma persoonallinen ja luova panoksensa.

Merkitysosaaminen on myös sosiaalinen prosessi, sillä syvästi merkityksellisiä tuotteita ja palveluista saa ainoastaan, jos asiakkaat ja kuluttajat otetaan mukaan niiden tuotantoon. Myös mielekkään merkityksellisen työn rakentaminen on sosiaalinen prosessi (Heinonen ym. 2012).

TAULUKKO 5. Vuoteen 2020 mennessä kehittyviä keskeisiä työelämässä tarvittavia taitoja. Institute for the Future (IFTF).

merkityksellistäminen	uusmedialukutaito
sosiaalinen älykkyyys	alojenvälisyys
luova, uudistava ja sopeutuva ajattelu	design-ajattelu
kulttuurienvälisyys	informaatioöhkyn hallinta
laskennallinen ajattelu ja tiedonkäsittelykyvyt	virtuaalisen yhteistyön taidot

Kalifornialainen ennakkointiin keskittynyt ajatushautomo Institute for the Future (IFTF) on ennakoinut tutkimuksessaan vuoteen 2020 mennessä kehittyviä keskeisiä työelämässä tarvittavia taitoja (Taulukko 5). Osaamistarpeiden timantista nousee näiden IFTF:n kirjaamien kymmenen tulevaisuuden työtaidon valossa kaksi osaamistarvetta ylitse muiden, merkitysosaaminen ja vuorovaikutusosaaminen, joka on mukana puolessa IFTF:n painottamista taidoista. Ihmisenä olemisen perustuu suurelta osin keskinäiseen viestintään ja vuorovaikutukseen ja merkitykset muodostuvat ihmisten välisessä vuorovaikutuksessa, ja toisaalta vuorovaikutus perustuu juuri jaetuille merkityksille (Heinonen ym. 2012).

5 OPINNÄYTETYÖN TOTEUTUS

Opinnäytetyön toteuttamisesta kerrotaan esittelemällä ensin tutkimustehtävä ja tutkimuksen eteneminen sekä kerrotaan tutkimusaineiston hankinnasta teemahaastattelulla. Seuraavaksi esitellään eläytymismenetelmä ja perustellaan sen käyttö tässä opinnäytetyössä. Käytetty tutkimusmenetelmä on fenomenografinen tutkimus. Seuraavassa kuvataan menetelmän keskeiset piirteet. Lopuksi kerrotaan, miten aineiston analyysi on toteutettu.

5.1 Tutkimustehtävä

Opinnäytetyön lähtökohtana oli tutkia mikä motivoi irtisanomisen kokeneita hakeutumaan opiskelemaan Mikkelin ammattikorkeakouluun. Kaikki haastateltavat ovat todellisia elinikäisiä opiskelijoita ja kaikilla oli myös kokemusta työn ohella opiskelusta. Tutkimusta rikastuttivat haastateltavien kertomukset aikaisemmista koulutuksista ja vertailut nykyiseen koulutukseen ammattikorkeakoulussa.

Opinnäytetyön tarkoituksena oli tutkia koulutuksen merkityksiä irtisanotuille. Oleellista oli selvittää, minkälaisena selviytymisen välineenä koulutus näyttäytyy irtisanotulle ja saiko hän tarvittavia eväitä tulevaisuuden muutosmatkalle. Tutkimuskysymys oli:

Mikä on koulutuksen merkitys irtisanotuille?

5.2 Tutkimuksen eteneminen

Haastateltavat opiskelivat erilaisissa koulutusohjelmissa ja osalla haastateltavista opiskelut olivat jo päättyneet, joten tutkimuksen kontekstiksi ei muodostunut jokin tietty koulutusohjelma tai opiskelu ammattikorkeakoulussa. Tässä opinnäytetyössä konteksti muodostuu yhteiskunnan muutoksesta; työelämän muutoksesta, koulutuksen muutoksesta ja työelämän muuttuneista osaamistarpeista. Opinnäytetyöstä muodostuu ajallisesti vuodesta 2009 alkanut kertomus, jossa muutoksen alkuunpanijana toimi irtisanominen.

Opinnäytetyön prosessi alkoi maaliskuussa ideapaperin jättämisellä ja päättyi juuri ennen joulua 2012. Koko matkan aikana on ollut haasteita työn rajaamisen kanssa. Jo tutkimuksen kohdejoukko näyttäytyy eri ryhmissä erilaisissa konteksteissa. He ovat irtisanottuja, aikuisopiskelijoita, ammattikorkeakoulussa opiskelevia tai työssäkäyviä opiskelijoita. Heillä on erilaiset elämäntilanteet ja he ovat opiskelleet eri aikoina erilaisissa koulutusohjelmissa. Opinnäytetyön tarkoituksena oli tutkia kohderyhmää eri näkökulmista. Ensimmäisessä vaiheessa selvitettiin miksi he hakeutuivat opiskelemaan irtisanomisen jälkeen. Seuraavaksi kartoitettiin heidän käsityksiään ja kokemuksiaan opiskelusta. Viimeisessä vaiheessa selvitettiin miten he näkivät tulevaisuuden. Haastattelujen lisäksi tulevaisuutta kartoitettiin eläytymismenetelmän keinoin. Opin-

näytetyöllä ei ole toimeksiantajaa, joten aiheen käsittelytavan ja rajaukset on tehnyt tutkija itse.

Opinnäytetyön kohdejoukko muodostui yhteensä seitsemästä henkilöstä. Tästä ryhmästä haastateltiin kuusi henkilöä ja yksi henkilö lähetti kirjallisen vastauksen pääteemojen mukaisesti. Haastattelut toteutettiin teemahaastattelulla haastattelurunkoa apuna käyttäen. Tulevaisuuden työelämää ja haastateltavan omaa tilannetta siinä karotettiin eläytymismenetelmän avulla. Laadullisessa tutkimuksessa ei aineiston koon määrästä ole sääntöä, vaan tutkimuksen tavoitteena on pyrkiä rakentamaan aineistosta teoreettisesti kestäviä näkökulmia. (Eskola & Suoranta 1998, 60-65.) Laadullisen tutkimuksen yleissääntö, että vastauksia tarvitaan juuri sen verran kuin on tutkimuksen kannalta välttämätöntä, toteutui haastatteluissa täydellisesti. Samat asiat alkoivat toistua haastatteluissa jo viidennen haastattelun kohdalla.

Haastateltavat olivat iältään 29- 44 -vuotiaita naisia ja kirjallisen vastauksen lähettänyt oli 33 -vuotias mies. Koulutusaloittain haastateltavat olivat jakautuneet siten, että viisi kohderyhmään kuulunutta opiskeli liiketalouden koulutusohjelmassa. Heistä yksi oli saman koulutusohjelman eri vuosikurssilla ja hän myös antoi vastauksensa kirjallisesti. Hänen kirjalliset vastauksensa on otettu huomioon samanarvoisena kuin muutkin tutkimusvastaukset tarkasteltaessa koulutuksen erilaisia merkityksiä. Yksi haastateltavista opiskeli hoitotieteen koulutusohjelmassa ja yksi haastateltavista oli opiskellut ensin restonomiksi ja sen jälkeen suorittanut ylemmän AMK –tutkinnon palveluliiketoiminnan koulutusohjelmassa Mikkelissä. Alkuperäisenä ajatuksena oli haastatella ainoastaan liiketalouden opiskelijoita, mutta tutkimuksen rikastuttamiseksi tutkimusjoukkoon haluttiin ottaa myös muiden koulutusohjelmien opiskelijoita.

Teemahaastattelu

Haastattelu on keskustelunomainen tilanne, joka perustuu kielelliseen ja sosiaaliseen vuorovaikutukseen. Haastattelulla on ennakolta määrätty tarkoitus ja siihen sisältyy sekä kielellinen että ei-kielellinen kommunikaatio. Haastattelu on keskustelun tavoin vuorovaikutustilanne, jossa kumpikin osapuoli vaikuttaa toiseen. Haastattelijan tarkoituksena on kerätä tietoja, joten haastattelulla on jokin ennalta suunniteltu tavoite. Haastattelijalla ei antaudu keskustelemaan vapaasti, vaan pyrkii saamaan vastauksia esittämiinsä kysymyksiin. (Hirsjärvi & Hurme 2000, 42.)

Teemahaastattelu on puolistrukturoitu haastattelu ja nimensä mukaisesti se kohdentuu tiettyihin teemoihin. Kysymysten tarkkaa muotoa ja järjestystä ei päätetä ennakkoon, vaikka haastattelun aihepiirit ovatkin tiedossa. Vaikka haastattelun tarkoituksena on kerätä tietoa, tärkein tavoite on saada tutkittavien ääni kuuluviin. (Hirsjärvi & Hurme, 47-48.) Teemahaastattelussa aihealueet on mietitty etukäteen, mutta aiheiden järjestys ja laajuus voivat vaihdella. Tärkeintä on, että kaikki teema-alueet käsitellään haastattelussa. Näin ollen haastattelijalla ei tarvitse olla valmiita kysymyksiä, vaan jonkinlainen tukilista. (Eskola & Suoranta 1998, 87.) Toisaalta kysymyksiä ja niiden muotoja tulee hahmottaa niin pitkälle, että turvataan tarvittavan tiedon saanti. Teemaluettelon avulla voidaan varmistaa keskustelun kohdistuminen oikeisiin ja tutkimuksen kannalta keskeisiin asioihin. Tilanteen tulee kuitenkin joustaa haastattelussa ja haastattelijan on tärkeää seurata tilannetta valppaasti ja kuunnella haastateltavaa. Hyvä haastattelija osaa tarttua haasteltavan vastauksissa olennaiseen ja lähteä viemään haastattelua mahdolliseen uuteen suuntaan. (Hirsjärvi & Hurme 2000, 103.)

Teemahaastattelu on muodoltaan niin avoin, että vastaaja voi halutessaan puhua aiheesta melko vapaasti. Näin ollen kerätty materiaali voi edustaa vastaajan puhetta. Etukäteen valitut teemat muodostavat haastattelulle kehikon ja takaavat haastattelujen sisällön samankaltaisuuden. (Eskola & Suoranta 1998, 88.) Vapaamuotoinen teemahaastattelutilanne muistuttaa normaalia keskustelutilannetta. Haastattelija toimii tällaisessa tilanteessa oman opitun käyttäytymismallinsa mukaisesti. Näin ollen myös haastattelijan omat reaktiot ovat osa tutkimusaineistoa. (Alasuutari 1999, 145.)

Haastattelut ovat fenomenografisessa tutkimuksessa yleisin aineiston keruumenetelmä. Martonin (1988) mukaan avoimia kysymyksiä tulee käyttää mahdollisimman paljon ja tärkeää on se mitä kysytään ja miten kysytään. Fenomenografisessa tutkimuksessa aineiston hankinnassa on yleistä käyttää puolistrukturoituja haastatteluja. Haastattelut aloitetaan yleensä siten, että ensimmäisenä esitettävät avauskysymykset ovat kaikille samat. Samoin uuteen ilmiöalueeseen siirryttäessä käytetään mahdollisimman avoimia avauskysymyksiä, jotka ovat identtisiä kaikille vastaajille. Haastateltava ei useinkaan vastaa tutkijan avauskysymykseen suoraan, vaan tekee oman tulkinsa siitä. Vasta aihealueen ensimmäisen kysymyksen jälkeen päästään rakentamaan varsinaista haastattelua. (Gröhn 1993, 18.)

Eläytymismenetelmä

Eläytymismenetelmä eli role-playing, on tiedonkeruumenetelmä, jossa kirjoitetaan lyhyitä tarinoita tutkijan antamien ohjeiden mukaan. Tutkija kirjoittaa ensin johdannoksi kaksi tai useampia kehyskertomukseksi kutsuttuja orientaatioita. Vastaaja valitsee yhden kertomuksen jota jatkaa kirjoittamaan edelleen käyttäen omaa mielikuvitustaan. Eläytymismenetelmätarinat eivät välttämättä ole totta; ne ovat tarinoita siitä mitä mahdollisesti saattaa tapahtua ja mitä eri asiat merkitsevät. Oleellista eläytymismenetelmässä on selvittää variaation vaikutus. Mitä tapahtuu vastauksissa kun kehyskertomuksessa muutetaan jotain keskeistä elementtiä. (Eskola 1997, 5-6.)

Kehyskertomuksissa vaihtelee yleensä vain yksi asia, joten kehyskertomuksia täytyy olla ainakin kaksi. Yleensä kehyskertomukset ovat ulkoasultaan yksinkertaisia ja lyhyitä. Kehyskertomusten sopivana määränä pidetään noin 10 -15 kertomusta yhtä kehyskertomusta kohden. Kuitenkin laadullisessa tutkimuksessa aineiston koko ei ole määräävä tekijä vaan aineiston toimivuus. Aineiston tulee olla yleistettävissä ja tutkimuksen luotettavuuteen katsotaan kuuluvaksi kaikkien tutkijan toimenpiteiden ja ratkaisujen arviointi koko tutkimusprosessin ajan. (Eskola 1997, 18-25.)

Eläytymismenetelmä sopii hyvin eri tiedonhankintamenetelmien yhteiskäyttöön ja se on mielenkiintoinen vaihtoehto pyrittäessä selvittämään ihmisten käsityksiä tulevaisuudesta. Tavoitteena on antaa vastaajille mahdollisimman suuri vapaus itse kertoa omista käsityksistään. Menetelmän avulla myös tutkijan oma ajattelu vauhdittuu ja hän voi löytää uusia näkökulmia, ajatuksia ja käytäntöjä, jotka eivät olisi tulleet hänelle muuten mieleen. Eläytymismenetelmän ideana on tuottaa entistä laadukkaampaa tutkimusta (Eskola 1997 26-31).

Eläytymismenetelmää on käytetty opinnäytetyössä laadullisen tutkimuksen tiedonkeräämismenetelmänä yhdessä teemahaastattelun kanssa. Jokainen seitsemän kohde-ryhmään kuuluvaa teki oman tarinansa ennen varsinaista haastattelua. Menetelmän avulla pyrittiin selvittämään millaisena maailma näyttää vastajille vuonna 2017. Näyttääkö tulevaisuus positiivisena vai negatiivisena ja millaisena heidän oma elämäntilanteensa on viiden vuoden kuluttua.

Opinnäytetyön kehyskertomukset olivat:

Olet valmistunut Mikkelin ammattikorkeakoulusta. Opiskelun aikana olet saanut tietoa, taitoa ja osaamista, josta kuvittelet olevan hyötyä tulevaisuudessa. Olet myös miettinyt jatkokoulutustarpeitasi ja sitä millainen on unelmien työpaikkasi. Kuvittele oma tilanteesi viiden vuoden päähän ja valitse vaihtoehdoista A tai B. Jatka kertomusta käyttäen omaa mielikuvitustasi.

A) On vuosi 2017. Olen tyytyväinen nykyiseen elämäntilanteeseeni, koska...

B) On vuosi 2017. En ole täysin tyytyväinen nykyiseen elämäntilanteeseeni, koska...

Haastattelujen toteuttaminen

Ensimmäinen haastattelu tehtiin kesäkuussa 2012 ja loput viisi syyskuussa 2012. Ensimmäinen haastattelu toimi samalla testihaastatteluna. Haastattelu oli laadullisesti ja sisällöllisesti samanarvoinen muiden haastattelujen kanssa ja tuloksissa se on käsitelty samoin kuin muutkin haastattelut. Ennen varsinaista haastattelua jokaiselle lähetettiin lähetekirje (Liite 1), jossa kerrottiin opinnäytetyöstä ja ohjeistus eläytymismenetelmän kirjoittamista varten. Samalla lähetettiin kehyskertomukset (Liite 2) ja pyydettiin vastaajia valitsemaan joko A tai B vaihtoehdon ja jatkamaan kertomusta käyttäen omaa mielikuvitustaan. Lisäksi haastateltaville lähetettiin taustatietolomake ja haastattelussa käsiteltävät teemat (Liite 3). Taustatietoina kerättiin ennen haastattelua heidän sukupuolensa, ikänsä, koulutuksensa, työtehtävänsä Itellassa, työsuhteen keston Itellassa ja heidän nykyinen tilanteensa opiskelun, työn yms. suhteen. Haastattelun pääteemat olivat koulutukseen hakeutumisen syyt, kokemukset opiskelusta ja koulutuksen merkityksestä sekä tulevaisuuden näkymät työllistymisen ja jatkokoulutuksen suhteen.

Kaikki haastattelut toteutettiin Savonniemen kampuksella rauhallisessa tilassa ja samalla haastattelut nauhoitettiin. Haastattelu alkoi taustatietojen keräämisellä, mikäli haastateltava ei ollut vielä niitä ilmoittanut. Varsinainen haastattelu aloitettiin pyytämällä haastateltavaa palaamaan vuoteen 2009 ja irtisanomisen aiheuttamiin tunnelmiin. Haastattelu aloitettiin kysymyksellä: Miten irtisanominen vaikutti elämääsi? Haastattelu koostui kolmesta eri pääteemasta ja keskustelua pyrittiin johdattelemaan teemoittain. Eri aihealueittain esitettiin kaikille muutamia samoja avoimia kysymyksiä. Haastateltavaa pyrittiin kuuntelemaan herkästi ja johdattamaan kysymyksillä

sellaisten aiheiden pariin, joista hänellä oli sanottavaa. Usein myös kysyttiin sama kysymys uudelleen vähän toisin sanoin tavoitteena saada selville haastateltavan perusteltu ja mietitty käsitys. Haastattelut kestivät 37 - 51 minuuttiin ja haastattelut litteroitiin sanatarkasti heti seuraavana päivänä tekstiksi. Yhden yksittäisen haastattelun purkaminen kesti keskimäärin kahdeksan tuntia ja tekstiä tuli 70 sivua (A4, World: Times New Roman, fontti 12, riviväli 1).

5.3 Fenomenografinen tutkimus

Opinnäytetyö on tutkimusotteeltaan laadullinen fenomenografinen tutkimus. Se kuvaa Itellasta irtisanottujen, ammattikorkeakoulussa parhaillaan opiskelevien ja jo aikaisemmin opiskelleiden käsityksiä ja kokemuksia opiskelusta ja heidän opiskelulle antamia merkityksiä. Tarkoituksena on kuvata fenomenografisen tutkimusotteen avulla kuinka opiskelijoiden erilaiset käsitykset eroavat toisistaan. Oppiminen ja kokemukset oppimisesta ovat yhteydessä siihen kontekstiin, missä oppiminen tapahtuu. Opiskelijoiden haastatteluilla saatua empiiristä aineistoa tarkastellaan opinnäytetyössä elinikäisen oppimisen ja muuttuneen työelämän kontekstissa eli opiskelijan oppimisen ja työelämän uusien osaamistarpeiden kontekstissa.

Fenomenografian on alun perin kehittänyt ruotsalainen Ference Marton 1970-luvulla. Tutkimusotteen tavoitteena on tuoda esille ihmisten erilaisia käsityksiä ja siinä ollaan kiinnostuneita kuinka ihmiset ymmärtävät tutkittavan ilmiön. Ihmisillä on hyvinkin erilaisia ja toisistaan poikkeavia käsityksiä asioista ja tutkimuksella kartoitetaan niitä erilaisia tapoja, joilla ihmiset kokevat, ymmärtävät ja hahmottavat maailman ja sen ilmiöt (Gröhn, 1993; Marton 1988). Alun perin Marton kollegoineen tutki erilaisia käsityksiä oppimisesta; sittemmin tutkimuksen kohteena ovat olleet erilaiset ilmiöt kasvatuksen ja koulutuksen piiristä (Huusko & Paloniemi 2006). Fenomenografia pyrkii edistämään todellisuuden ymmärtämistä; tässä tapauksessa koulutuksen erilaisia merkityksiä.

Fenomenografisessa tutkimuksessa erotetaan kaksi erilaista näkökulmaa. Ensimmäisen asteen näkökulma pyrkii ymmärtämään ympäristön ilmiöitä ja toisen asteen näkökulma ihmisten käsityksiä eri ilmiöistä. Fenomenografia on kiinnostunut ennen kaikkea toisen asteen näkökulmasta ja tutkimuksen tavoitteena on selvittää, miten tietty joukko ihmisiä käsittää todellisuuden. Ihmisten käsitykset syntyvät heidän

aikaisempien kokemustensa ja tulkintojensa kautta eikä niitä voi sanoa siten oikeiksi tai vääriksi (Marton 1988). Tutkimuksen lähtökohtana ovat usein empiiriset haastatteluaineistot, joissa pyritään selvittämään, miten haastateltavat ihmiset kokevat ja ymmärtävät tutkittavan asian. Tutkijan tulee pyrkiä asettamaan analyysissä omat esioletuksensa sivuun. Esioletuksiin kuuluvat tutkijan oma tieto ja uskomukset tutkittavasta ilmiöstä, aikaisempi tutkimustieto ja ennakkoon ajatellut teoreettiset rakenteet tai tulkinnot kerätystä aineistosta. Tosin Martonin mukaan täydellinen sulkeistaminen ei ole mahdollista ja kuvauskategoriassa on myös tutkijan valitsemaa tulkintaa, jonka taustalla vaikuttavat hänen esioletuksensa.

Tutkijan rooli on fenomenografisessa menetelmässä keskeinen. Hän tulkitsee tutkittavien henkilöiden ajatuksia oman käsitemaailmansa kautta ja luo aineistosta merkitysluokkia. Tutkimuksen tulos on tutkijan näkökulma asiaan. Haastattelutilanteessa syntyy tutkimuksen aineisto ja vaikka haastattelija olisi valmistautunut huolellisesti haastatteluun ennalta, hän ei voi vaikuttaa haastateltavan kerrontaan. Haastattelijan on oltava haastattelutilanteessa valppaana ja tehtävä tarvittaessa tutkimuksen kannalta tarpeellisia tarkentavia lisäkysymyksiä. Siten myös haastattelijan fyysinen ja henkinen vireystila vaikuttavat haastatteluaineiston syntymiseen (Virtuaaliammattikorkeakoulu 2007).

Vaikka fenomenografinen tutkimus on aineistolähtöistä, tarvitaan myös teoriaa. Se ei ole analyysin lähtökohta vaan taustalla oleva tukiranka, joka ohjaa analyysin tekoa kauempaa, eräänlaisena ideakehyksenä (Virtuaaliammattikorkeakoulu 2007). Teoreettinen perehtyminen auttaa tutkijaa saamaan esiymmärryksen ja rajaamaan tutkimusongelman sekä tekemään aihetta koskevia kysymyksiä. Keskeistä on ilmiön ”taustamaailman”, kontekstin tunnistaminen, sillä juuri konteksti kiinnittää erilaatuiset käsitykset kohdeilmiöön. Ihmisten kokemukset ovat aina yhteydessä siihen, missä tilanteessa ja asiayhteydessä ne tapahtuvat ja tästä syystä tutkija voi huomata, että tutkittava ilmiö voidaan ymmärtää muillakin tavoilla kuin hän on tehnyt (Marton 1988, Risänen 2006).

Fenomenologit korostavat intuition merkitystä tutkimusprosessissa. Merkityskokonaisuudet ”nähdään” kunhan vain paneudutaan tarpeeksi aineistoon. Tutkijan oman elämäkokemuksen myötä kehittynyt intuitiivinen merkitysten taju ohjaa kategorioiden muodostumista ja merkitysten välisten yhteyksien ymmärtämistä.

Merkityskokonaisuudet löydetään samankaltaisuuden perusteella. Merkityskokonaisuudet järjestyvät myös tutkimuskysymyksen ehdoilla. Ilmiön moninaisuudesta nousevat esille vain ne puolet, jotka tutkimustehtävä (mitä ja miksi tutkin) sallii nousta esiin. Tutkimuksen näkökulma siis rajaa mitkä merkitykset ja merkityskokonaisuudet ovat kyseisessä tapauksessa olennaisia. (Laine 2007, 41-42.)

5.4 Aineiston analyysi

Fenomenografisessa tutkimuksessa tarkoituksena on selvittää se, mitä ovat tutkittavaan ilmiöön liittyvät erilaiset käsitykset ja miten ne laadullisesti eroavat toisistaan. (Marton 1988). Uljensin (1991) mukaan fenomenografinen tutkimus etenee neljän eri vaiheen kautta. Aineiston lukemisen jälkeen aletaan lajitella tutkimuskysymyksen mukaisia merkitysyksikköjä. Merkitysyksiköt käännetään yleisemmälle ja teoreettisemmalle kielelle; käytännössä merkitykselliset ilmaisut etsitään ja ryhmitellään teemoiksi (Niikko 2003, 35). Kolmannessa vaiheessa merkitysyksikköjä verrataan koko aineistoon ja teemoista muodostetaan kategorioita. Lopuksi kategorioita yhdistetään ylemmän tason kuvauskategorioiksi.

Ensimmäisessä vaiheessa, haastattelua seuraavana päivänä, koko haastatteluaineisto litteroitiin sanatarkasti nauhurilta tekstiksi. Kun kaikki haastattelut oli tehty, aineisto jätettiin lepäämään noin kuukauden ajaksi. Seuraavaksi koko aineisto luettiin läpi kokonaisuudessaan useita kertoja. Fenomenografisessa tutkimuksessa kehoitetaan tutustumaan aineistoon huolellisesti. Tavoitteena on saada kokonaiskäsitys koko aineistosta suhteessa tutkimusongelmaan ja löytää sieltä merkittäviä ilmauksia. Analyysiyksiköitä voivat olla sana, lause, kappale tai koko teksti. Näistä valituista ilmauksista muodostuu seuraava analyysivaihe. (Niikko 2003, 33)

Hirsjärvi ja Hurme (2000, 143) kehottavat lukemaan laadullista tutkimusaineistoa aktiivisesti. Mikäli tutkimuksen tarkoituksena on aineiston erittely ja luokittelu, sitä tulee lukea interaktiivisesti esittäen sille kysymyksiä. Opinnäytetyön tavoitteena oli tutkia irtisanottujen käsitysten ja kokemusten kautta millaisia merkityksiä opiskelulla ja tutkinnolla heille on. Aineistoa analysoitiin seuraavilla kysymyksillä: Miten irtisanominen vaikutti tutkimushenkilöihin? Miksi he hakeutuivat koulutukseen? Mitä hyötyä he kokevat koulutuksesta olevan? Mitkä tekijät ovat kannustaneet heitä opiskelemaan? Mitkä tekijät ovat haitanneet heidän opiskeluaan? Miten he kokivat osallistumisen

koulutukseen? Millaisena he näkevät tulevaisuuden koulutuksen jälkeen? Näiden kysymysten avulla aineistoista löytyi ilmauksia, jotka kuvasivat haastateltujen käsityksiä ja kokemuksia.

Toisessa analyysivaiheessa etsitään, lajitellaan ja ryhmitellään tutkimusongelman kannalta merkityksellisiä ilmauksia. Tarkoituksena on löytää samanlaisuuksia ja erilaisuuksia, jotka kootaan ryhmiksi tai teemoiksi. Erilaiset ilmaukset tulee käsitellä ajatuksellisina kokonaisuuksina. (Niikko 2003, 34.) Teemoittelulla tarkoitetaan laadullisen tutkimuksen analyysissä sellaisia aineistosta nousevia piirteitä, jotka ovat yhteisiä usealle haastateltavalle. Ne voivat pohjautua teemahaastattelun teemoihin ja on todennäköistä, että ainakin lähtökohtateemat nousevat esiin. Sen lisäksi tulee tavallisesti esille lukuisia muita teemoja. Analyysissä tutkija nostaa esille tärkeäksi katsomansa teemat ja näin ollen teemoittelu on tutkijan tekemää tulkintaa haastateltavien sanomisista. Eri haastateltavat ilmaisevat saman asian eri tavoin ja tutkijan tulee koodata samaa tarkoittavat asiat samaan luokkaan. (Hirsjärvi & Hurme 2000, 173) Haastattelujen yhteydessä eri aiheita oli pyritty käsittelemään teemahaastattelurungon mukaisessa järjestyksessä ja tämä helpotti aineiston analyysiä. Edellisen analyysivaiheen vastaukset teemoiteltiin irtisanomista, koulutusta, itseä, yhteisöä, työtä ja tulevaisuutta koskeviin ryhmiin.

Kolmannessa analyysivaiheessa eri teemat ja niiden sisällöt järjestetään kategorioiksi. Merkitysyksikköjä vertaillaan koko aineiston merkitysten joukkoon ja näin saadut merkitysryhmät tai teemat käännetään eli transformoidaan kategorioiksi. Kategorioiden tulee olla selkeässä suhteessa sekä toisiinsa että tutkittavaan ilmiöön. Eri kategoriat kertovat jotain erilaista tutkittavasta ilmiöstä ja sen kokemisesta. Kategorioita muodostettaessa päätetään, mikä on ilmiöiden kuvaamisen taso (Niikko 2003).

Tutkimusaineiston teemat käsittelivät kohderyhmän irtisanomista, opiskelua, työtä ja tulevaisuutta eri näkökulmista. Teemoista muodostettiin seuraavat kategoriat: irtisanominen, koulutukseen hakeutuminen, koulutuksen arvostus, tutkinto, koulutuksen sisällön merkitys, ajan tasalla pysyminen, osaaminen, itsensä kehittäminen, henkinen pääoma ja itsetunto, yhteisöllisyys ja sosiaalisuus, työelämässä opiskelusta saatu hyöty, uralla kehittyminen, tavoitteet työelämässä ja elinikäisen oppimisen tavoitteet. Näistä kategorioista syntyi lopputuloksena ensimmäinen alustava hahmotelma, pää- ja alakategorioiden luokittelu, josta muodostuivat lopulliset kuvauskategoriat.

Aineiston analyysin neljännessä vaiheessa verrattiin syntyneitä merkityskategorioita ja peilattiin niitä opinnäytetyön teoriaan. Seuraavaksi järjestettiin laadultaan samansisällöiset kuvauskategoriat yhdeksi kuvauskategoriaksi. Lopulliset kuvauskategoriat järjestettiin siten, että yksittäinen lausuma kuvasi sisältöä (= mitä) ja konteksti kuvasi sitä, missä lausuma oli esitetty. Aineistosta pyrittiin etsimään laadullisesti erottuvia piirteitä, jotta kuvauskategoriat olisivat ilmiötä kuvaavia. Näin muodostuivat lopulliset kategoriakuvaukset. Ylemmät kategoriat kuvaavat asiakokonaisuutta laajemmin ja alakategoriat kertovat asiakokonaisuudesta kapeammin.

Uljensin (1989) mukaan kategorioissa voidaan erottaa kolme eri kuvaustasoa. Horisontaalisessa kuvauksessa kategoriat ovat sisällöllisesti keskenään tasavertaisia ja samanarvoisia. Vertikaalisessa kuvauksessa kategoriat esitetään jonkin aineistosta nousevan kriteerin mukaisessa järjestyksessä. Kyse ei ole paremmuusjärjestyksestä, vaan esimerkiksi käsitysten yleisyydestä aineistossa. Hierarkkisessa kuvauksessa käsitteet ovat eritasoisia toisiinsa nähden. Toiset merkitykset ovat laajempia tai kehittyneempiä kuin toiset. Kategoriat ryhmiteltiin ylä- ja alakategorioihin. Kategoriat ovat keskenään horisontaalisia ja yhdessä kategoriassa esiintyy myös hierarkkisuutta.

Tutkimuksen viimeisessä vaiheessa tavoitteena on saada kokonaiskäsitys tutkittavasta ilmiöstä. Sen takia erillään tarkastellut merkityskokonaisuudet on tuotava yhteen. Lopullisen kuvan ilmiöstä antaa merkityskokonaisuuksien välisten suhteiden selvittäminen ja kokonaisrakenteen näkeminen. Onnistunut tutkimus auttaa näkemään ilmiön aikaisempaa selkeämmin ja monipuolisemmin sekä ymmärtämään asian tai ilmiön paremmin kuin tutkimuksen alussa. (Laine 2007, 43-44.) Aineiston analyysin eri vaiheet ja sisällöt löytyvät tarkemmin liitteestä 5.

5.5 Tutkimuksen luotettavuuden arviointi

Laadullisen tutkimuksen kohdalla ei luotettavuudesta voi puhua samoin termein kuin kvantitatiivisen tutkimuksen ollessa kyseessä. Laadullisessa tutkimuksessa arvioidaan Eskolan ja Suorannan (1998, 211) mukaan sitä kuinka luotettava tutkimusprosessi on. Eri tutkijoilla on erilaisia käsityksiä siitä, voidaanko laadullisen tutkimuksen yhteydessä käyttää käsitteitä validiteetti, tutkimuksen pätevyys ja reliabiliteetti, mittarin tai menetelmän luotettavuus. Tässä opinnäytetyössä luotettavuutta arvioidaan Lincolnin ja Guban (1985) esittämien kriteerien pohjalta.

Sisäisen validiteetin sijasta voidaan tarkastella tulosten totuusarvoa, vastaavuutta (creadibility). Kyse on siitä kuinka hyvin tulokset kuvaavat tutkittavien käsityksiä ja kokemuksia. Fenomenografisessa tutkimuksessa ei ole tarpeen tai mahdollista arvioida haastateltavien mielikuvien ja todellisuuden välistä suhdetta. Tämän opinnäytetyön laatua ja luotettavuutta ei voi arvioida esimerkiksi sen mukaan, miten raportissa esitetyt käsitykset koulutuksen merkityksistä vastaavat todellisuutta. Kyse on ennen kaikkea tutkijan tekemästä tulkinnasta; miten ja miksi tutkija on päätenyt luokittelemaan ja kuvaamaan tutkittavien kokemuksia ja käsityksiä niin kuin on tehnyt. Kuvauskategorioiden muodostumiselle ei fenomenografiassa ole mitään tiettyä tapaa, joten kyse on tulkinnan uskottavuudesta aineistolle. Kuvauskategorioiden muodostumisen ja analyysin vaiheet on pyritty kuvaamaan yksityiskohtaisesti, jotta lukija voi itse arvioida niiden luotettavuutta. Tuloksissa on käytetty runsaasti haastateltavien suoria lainauksia konkretisoimaan tutkijan tekemiä päätelmiä.

Ulkoisen validiteetin sijasta voidaan puhua tulosten siirrettävyydestä ja sovellettavuudesta (transferability). Kyse on siitä, kuinka laajalti tuloksia voidaan yleistää koskemaan tutkittua joukkoa laajempaan ihmisryhmään. Laadullisessa tutkimuksessa tuloksia katsotaan voitavan siirtää yleensä vain samankaltaisiin ryhmiin ja tilanteisiin. Viime kädessä tutkimuksen lukija arvioi, minkälaisiin tilanteisiin ja minkälaisiin ryhmiin tuloksia voi soveltaa ja yleistää. Tutkijan tulee kuvata tutkimuksensa eri vaiheet niin hyvin, että siirrettävyyden arviointi on mahdollista.

Reliabiliteetin eli mittauksen virheettömyyttä on mahdotonta arvioida laadullisen tutkimuksen kohdalla. Lincoln ja Guba (1985) puhuvat tulosten pysyvyydestä ja tilantehtäjöiden arvioinnista (dependability). Laadullisen tutkimuksen ja erityisesti fenomenografian kohdalla tulosten pysyminen samana ei ole mahdollista. Haastatteluissa vastauksiin vaikuttavat monet tekijät kuten vuorovaikutustilanne ja asioiden tiedostaminen uudella tavalla haastattelun edetessä. Kahden peräkkäisen, samalle henkilölle tehdyn haastattelun tulokset voivat olla erilaisia ja reliabiliteetin sijasta tutkimusta onkin arvioita kokonaisuutena. Erilaiset mielikuvat ja miellelyhtymät elävät ja tuottavat uusia miellelyhtymiä, joten tutkimuksen tulos voi olla jossakin toisessa tilanteessa erilainen. Opinnäytetyön tutkimushaastattelu pyrittiin tekemään kaikille tutkittaville mahdollisimman samanlaisiksi. Haastattelut tehtiin Savonniemen kampuksella rauhallisessa tilassa. Kaikissa haastatteluissa käytettiin yhtenäistä teemahaastattelurunkoa ja haastattelu eteni pääsääntöisesti teemojen mukaisessa järjestyksessä.

Objektiivisuutta on yleensä käytetty tutkimuksen perusarvona. Laadullisessa tutkimuksessa tutkija on kuitenkin keskeisessä roolissa aineiston hankkijana ja analysoijana. Objektiivisuuden sijaista puhutaan neutraalisuudesta. Taustalla on tietoteoreettinen näkemys siitä, että yhteistä objektiivista todellisuutta ei ole olemassa. Tutkimuksen yhteydessä ei näin ollen voi välttää subjektiivisuutta. Kyse on tutkijan luotettavuudesta, uskottavuudesta, rehellisyydestä ja tasapuolisuudesta. Arvioinnin kohteena ovat tutkijan viitekehysten vaikutukset tuloksiin. Tutkijan riippumattomuus, neutraalisuus ja tietty etäisyys tutkittavaan kohteeseen ovat ideaali. Tässäkin mielessä tutkimusprosessi tulee raportoida mahdollisimman hyvin, jotta lukija voi arvioida näiden periaatteiden toteutumista.

Tutkimuksen objektiivisuutta tai neutraalisuutta arvioitaessa on tuotava esille se, että tutkijalla on yhteinen työtoveruus ja osittain yhteisiä opiskelukokemuksia tutkimuksen kohdejoukon kanssa. Haastattelussa tutkittavat saivat tuoda esille omia kokemuksiaan ja käsityksiään opiskelusta ja tutkijan oman käsityksen mukaan tuttuus toimi enemmänkin keskustelua rikastuttavana elementtinä. Yhdessäkään haastattelussa ei edetty tiukasti tutkimuslomakkeen kysymysten mukaisessa järjestyksessä. Oleellista oli antaa tutkittavien oman äänen päästä kuuluviin.

6 TUTKIMUKSEN TULOKSET

Martonin (1988) mukaan kuvauskategoriat ovat tutkimuksen päätulos ja yhteenveto ilmiön kuvauksista. Tutkijan tehtävänä on näyttää ilmiön sisäiset vaihtelut. Vaihtelu tapahtuu yksilöstä toiseen sen mukaan, miten hän ymmärtää ja käsittää todellisuuden. Kategorioiden kuvausta käytetään välineenä käsitysten jakautumisen kuvaamiseen eri ryhmissä tai käsitysten jakautumisen muuttumista. Gröhinin (1993, 25) mukaan eräs syy kategorioiden kuvaamiseen on se, että ilmiö voidaan ymmärtää muillakin tavoilla kuin hän itse on tehnyt. Näin ihminen saa mahdollisuuden reflektioon ja uuteen oppimiseen.

Käsitykset on jaettu 13 alakategoriaan, joiden pohjalta muodostui viisi ylä- eli kuvauskategoriaa 1-5. Nämä ovat:

1. Irtisanominen ja koulutus elämänkulussa
2. Koulutuksen merkitys työelämän kontekstissa
3. Koulutuksen sisällön merkitys

4. Aikuisopiskelun ihanuus ja kurjuus
5. Koulutus ja tulevaisuuden muutosmatka

Yläkategoriat ovat horisontaalisessa suhteessa toisiinsa. Yhdessä alakategoriassa on myös hierarkkisuutta. Tutkimuksen tulokset esitellään kuvauskategorioittain. Tulosten esittelyssä käytetään myös suoria lainauksia, joissa haastateltavien opiskelijoiden oma ääni tulee esille. Lainausten tarkoituksena on syventää ja konkretisoida tehtyjä päätelmiä koulutuksen erilaisista merkityksistä. Suorissa lainauksissa on lainaukset sisennetty ja käytetty kursivointia. Kolmea pistettä on käytetty... kuvaamaan puuttuvaa lausetta tai tekstin osaa. Haastattelut on numeroitu ja haastatteluihin viitataan nimillä H1, H2 ja niin edelleen. Eläytymiskertomuksen tarinoihin viitataan nimillä K1, K2 ja niin edelleen.

Fenomenografisessa tutkimuksessa ei käytetä ns. teoreettista viitekehystä siinä merkityksessä, että tutkimusta ohjaisi jokin ennalta määrittävä teoreettinen malli. Tutkimuksen lopussa kun oma aineiston tulkinta on suoritettu, on kuitenkin aika tuoda esille aikaisemmat tutkimukset ja teoriat keskustelemaan saaduista tuloksista (Laine 2007, 35-36). Tulokset esitetään siten, että niihin on yhdistetty teoriatietoa. Teoriatietoa tuodaan esille siinä merkityksessä, että opiskelijoiden käsityksiä ei selitetä teoriatiedon avulla, vaan tavoitteena on sitoa käsiteltävää aihealuetta teoreettiseen viitekehykseen. Teoria voi siten toimia näkökulman lähtökohtana tai merkitysten tunnistamisen perusteena.

6.1 Irtisanominen ja koulutus elämäkulussa

Irtisanominen ja koulutus –kategoriaan sisältyvät irtisanomisen vaikutukset ja koulutukseen hakeutumisen motiivit.

Yläkategoria 1. Irtisanominen ja koulutus elämäkulussa
Alakategoriat 1a. Irtisanomisen vaikutukset
1b. Koulutukseen hakeutuminen

1a. Irtisanomisen vaikutukset

Teemahaastattelun aluksi palattiin haastateltavien kanssa vuoteen 2009 ja irtisanomis-tilanteeseen. Irtisanomisprosessi eteni niin, että huhtikuussa 2009 työpaikalla pidettiin tiedotustilaisuus, jossa kerrottiin yt -menettelyn alkamisesta. Varsinaiset irtisanomiset tapahtuivat kesäkuussa ja Itellan Contact Center suljettiin lopullisesti elokuun puolivälissä. Työn tekeminen siis jatkui kesän ajan, vaikka varsinaiset irtisanomiset oli jo tehty. Sattumalta tutkimuksen kohdejoukkoon kuuluivat työpaikan kaikki kolme irtisanomisajankohtana vauvalomalla olevaa työntekijää ja heidät irtisanottiin kaikki eri aikoihin äitiysloman päätyttyä.

Irtisanominen vaikutti henkisesti vähiten niihin äitiyslomalla oleviin, jotka olivat olleet pisimpään pois työpaikalta. Kenellekään haastateltavalle työyksikön lakkauttaminen ei tullut suurena yllätyksenä, vaan sitä oli jo osattu odottaa. Eniten irtisanominen kosketti sellaisia työntekijöitä, jotka olivat työskennelleet pisimpään Contact Centressä tai olivat muuten sitoutuneita työhönsä.

Et silloin jo etukäteen aavistelin, ett kyllä yksikön päällikön lähtö ja muut ennusmerkit olivat nähtävillä... siinä vaiheessa kun se asia tuli eteen, niin miulla oli aika pienet sidokset miulla itsellä enää siihen työpaikkaan. Et mie niinku olin osannu odottaa sitä. Ja kun se siinä tilanteessa ei ollu miun arkipäivää, niin se ei niinku ollu henkisesti hirmu iso juttu.(H1)

Sitä ei jotenkin halunnut uskoa siihen, että se on totista totta että irtisanominen tullee, että sit kun sen tiedon sain, niin se oli tavallaan aika järkyttävä kokemus. Henkisesti kyllä ja itkuhan siinä jossain vaiheessa tavallaan pääs ja vaikka sitä oli kuitenkin odottanut. Toisaalta se oli helpotus, että nyt se päätös tuli, että ei tarvinnut jahkailla tulleeeko irtisanomista vai ei, ties että se on nyt loppu. Kuitenkin se oli jollakin tavalla järkyttävää... (H6)

Haastateltavat kokivat, että työn menettämisessä harmitti eniten hyvän työpaikan ja työyhteisön menetys. Toisaalta äitiyslomalla olevat eivät kokeneet samanlaista sosiaalisen yhteisön menettämistä kuin töissä olevat irtisanotut.

Niin, mutta tietysti harmitti, että se loppu, koska meillä oli niin hirveen hyvät työkaverit ja semmonen työyhteisö miun mielestä, että oli mukava työskennellä siellä. Työpaikassa oli aika paljon samanhenkisiä ihmisiä, että oli mukava olla töissä siellä. (H3)

Eli miullahan oli kuviot jo muuttuneet ihan totaalisesti joka tapauksessa. Eli ei ollut vaikutusta sosiaaliseen elämään. (H1)

Irtisanominen kosketti kohderyhmää eri tavoin, johtuen heidän erilaisista elämäntilanteistaan. Irtisanominen koettiin haastateltavien keskuudessa enemmän mahdollisuutena kuin menetyksenä. Moni olisi silti halunnut jatkaa entisissä työtehtävissään ainakin muutaman vuoden ajan. Yhdelle irtisanotuista työpaikan menetys oli jopa mieluinen uutinen.

No, minä olin varmaan niitä ainoita, joille se oli suoranainen onnenpotku. Koska mie olin lähdössä ulkomaille miehen työn takia, niin tuota olisin joka tapauksessa joutunut irtisanomaan itteni. Se että mie sain sieltä irtisanomisrahaa ja kaikki, niin se oli miulle kuin lottovoitto. (H1)

Kyllä mie sen nään ihan mahollisuutena, koska se mitkä siellä oli ne henkilöstömuutokset siellä, esimiehen vaihtumiset ja muut siinä ennenkö jäin kotiin, niin olis ollut tosi ahdistava ajatus mennä sinne takasin sinne. (H2)

Suomalaisessa yhteiskunnassa on perinteisesti korostettu pärjäämisen merkitystä. Kun ihminen menettää työnsä, hän kokee väistämättä huonommuuden ja nöyryytyksen tunteita. Selviytymisen kannalta on oleellista turvata elanto ja toisaalta löytää mielekästä ja merkityksellistä tekemistä (Kortteinen & Tuomikoski 1998). Irtisanominen on toisten ihmisten aiheuttama pakotettu teko, joka tunnetasolla koetaan hylkäämisenä ja osattomaksi tekemisellä. Uuden työpaikan reippaan hakemisen vaatimus voikin olla kohtuuton kriisin kokeneelle irtisanotulle (Pojjula & Ahonen 2007, 65-67). Itellasta irtisanotut haastateltavat eivät jääneet voivottelemaan tilannettaan, vaan etsivät aktiivisesti uusia ratkaisuja elämäänsä. Irtisanominen viitoitti elämään uuden suunnan; uuden alun ja mahdollisuuden hankkia koulutuksen avulla uutta osaamista tulevaisuuden työelämään.

1b. Koulutukseen hakeutuminen

Irtisanottujen koulutukseen hakeutumiseen vaikuttivat monet eri tekijät. Useimmilla koulutukseen osallistuminen oli ollut tavoitteena jo pitkään ja irtisanominen toimi lopullisena sysäyksenä koulutukseen hakeutumiselle. Ajankohdan merkitys korostui tradenomiksi opiskelemaan pyrkivillä, koska syksyllä 2010 aloittivat viimeiset liiketalouden koulutusohjelmat Savonniemen kampuksella. Myös laki aikuisten omaehtoisten opiskeluiden tukemisesta työttömyysetuudella tuli voimaan vuoden 2010 alusta ja tällä rahallisella tuella oli myös merkitystä opiskelun aloittamisessa. Irtisanominen mahdollisti koulutukseen hakeutumisen.

Varmaan en ois muuten lähteny korottamaan tutkintoa, se oli vähän sellanen potku perseelle niin sanotusti... ja tiesin, että varmaan paremmin työllistyys sitten tradenomitutkinnon kautta...(H5)

Hakeuduin tänne sen takia koska miun mielestä minun tähänastinen työkokemus liippas läheltä tätä alaa ja Savonlinnassa koulutusmahdollisuudet ei ole hirmu laajat ja silloin vuoden 2010 alusta kun tuli se lakimuutos, niin se oli erittäin merkittävä tekijä... Ja sitten taas tän koulutuksen pituus oli sellanen että se mahtu suurin piirtein siihen, mitä oli maksimissaan mahdollisuus opiskella tuolla ansiosidonnaisella...(H2)

Merkittävämmäksi koulutukseen hakeutumisen syyksi nousivat haastatelluilla halu päästä koulutuksen avulla parempaan. Saada parempi työpaikka ja saada lisäkoulutusta työssä tarvittavaan osaamiseen, tulivat esille kaikissa haastatteluissa. Myös kiinnostus alan töihin ja halu vaihtaa alaa olivat koulun aloittamista selittäviä tekijöitä. Koulutus toimii itsensä kehittämisen välineenä ja tietoisuus siitä, että nykyinen koulutus ei enää vastaa työelämän tarpeita tuli myös vahvasti esille haastateltavien puheessa.

...että jo siinä nykyisessä työssä, työtehtävissä olis tarvinnut enemmän liiketalouden osaamista. Mut sitten toinen syy oli se ajatus siinä, että pääsis sieltä työpaikasta johonkin toiseen työpaikkaan. (H4)

... miulla on ollut haaveena sairaanhoitajan työ pitkän aikaa (H3).

Että vois tulla fiksu ja filmaattinen ja että ja nimenomaan odotukset oli siinä, että sit sais sen paremman työpaikan. (H1)

... nykyajan koulutus on kuitenkin se tradenomin tutkinto. Et halusin tavallaan päivittää sitä koulutusta, jotta miulla olis paremmat mahdollisuudet päästä töihin.(H6)

Aikuisten koulutukseen hakeutumisen vahvimaksi opiskelumotiiviksi on todettu tutkimusten mukaan kiinnostus opintoalaa kohtaan (esim. Nurmi 1995). Avoimessa yliopistossa opiskelevien motiivit liittyvät monien tutkimusten mukaan ammattiin ja työhön (Rinne ym. 2003). Arja Kilpeläisen tutkimuksessa (2000) aikuisten naisten koulutukseen hakeutumisen tiedostetuksi syyksi oli mainittu yhteiskunnan asettamat vaatimukset. Tutkimukseen osallistuneet naiset kokivat, että heidän työnsä sisällölliset vaatimukset olivat sellaiset, että heillä oli tarvetta hankkia lisätietoa. Elämänkulun ja aikuisten opiskelun tutkimuksessa koulutukseen hakeutuminen on usein liitetty johonkin elämänkulun merkittävään muutokseen, kuten esimerkiksi työpaikan menetykseen tai työttömyyteen. Ammattien hävitessä ja ammattien sisältöjen ja vaatimusten muuttuessa koulutuksiin osallistumista voidaan jo pitää välttämättömyytenä ja pakkona (Moore 2003).

Tutkimusten mukaan koulutusmotiivit voidaan jakaa yhteiskunnan (työelämän) muutokseen liittyviin motiiveihin, omaan itseen liittyviin tekijöihin ja sosiaalisiin tekijöihin. Erja Mooren (2003) tutkimuksessa nousi esille aikuisten tietynlainen puuttuminen vallitsevaan tilanteeseen. Nuoruudessa hankittu koulutus ja ammatissa toimiminen ei enää vastannut haastateltavien käsitystä tavoiteltavasta elämästä. Koulutukseen hakeutumisen taustalla voi siten olla myös tyytymättömyys nykyiseen ammattiin ja koulutusmahdollisuuksien puuttuminen nuoruudessa. Nykyisessä jälkiteollisessa yhteiskunnassa muutosten nopeus ja ennakoimattomuus aiheuttavat epävarmuutta. Yksilöltä vaaditaan vastuun ottamista oman elämäkertansa rakentamisessa. Koulutus, työ ja työttömyysjaksot vuorottelevat elämänkulussa ja kilpailu työpaikoista ja asemasta työmarkkinoilla on kiristynyt. Uusien alkujen välineenä voidaan käyttää ja käytetään opiskelua. Kouluttautumalla pyritään varmistamaan oma yhteiskunnallinen asema kilpailutilanteessa (Kilpeläinen 2000).

6.2 Koulutuksen merkitys työelämän kontekstissa

Koulutuksen merkityksiä työelämän näkökulmasta tarkastellaan seuraavassa kategoriassa. Alakategoriat sisältävät koulutuksen arvostuksen työelämässä ja ammattikorkeakoulututkinnon merkityksen työllistymisen välineenä.

Yläkategoria 2. Koulutuksen merkitys työelämän kontekstissa
Alakategoriat 2a. Koulutuksen arvostus työelämässä 2b. Tutkinnon merkitys työllistymisen välineenä

2a. Koulutuksen arvostus työelämässä

Kaikki haastateltavat olivat osallistuneet koulutuksiin aikaisemminkin ja muutamat heistä olivat suorittaneet useita tutkintoja. Suurin tutkintojen määrä yhdellä henkilöllä oli viisi tutkintoa. Kaikilla haastatelluilla oli siis runsaasti aikaisempaa kokemusta erilaisista koulutuksista ja työelämässä erilaisista työtehtävistä.

Yleisesti AMK –tutkinnon arvo nähtiin työmarkkinoilla korkeampana kuin opintotasaisen tutkinnon. Toisaalta pohdittiin myös sitä, arvostavatko työnantajat korkeakoulututkintoa ja tietävätkö työnantajat mitä eri tutkintonimikkeet pitävät sisällään.

Voi olla myöskin työmarkkinoilla sellainen, mitä siellä omassa perhepiirissä, että ei oikein tiedä mikä se tradenomi on. Mutta joillain aloilla sitä arvostetaan paljonkin ja toiset on varmaan sitten sitä mieltä, että opistotasollakin pärjää. (H5)

Kyllä ne miun mielestä tietää sen ja kyllä ne miun mielestä arvostaa sitä. (H6)

Minulla ei ole aavistuksen häivääkään siitä, mikä sen arvostus on. Se minua itteänikin kiinnostaa hirveästi tällä hetkellä... vaikka se periaatteessa ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon arvo on yliopistotutkinnon kanssa samanarvoinen, niin en usko että sitä työelämässä arvostetaan samalla tavalla. Suurin osa työnantajista ei tiedä, mitä on ylempi. (H1)

Merkonomien ja tradenomien sekä lähihoitajien ja sairaanhoitajien koulutuksen arvostusta vertailtiin työhön sijoittumisen näkökulmista.

Totta kai mie uskon siihen, että kun on taskussa ammattikorkeakoulututkinto, niin se parantaa ehdottomasti mahdollisuuksia. Jos sinulla on pelkkä merkonomintutkinto, niin se ei riitä. Nykypäivänä työpaikkaan kun työpaikkaan vaaditaan, että sinulla on vähintään se. Niin paljon ihmiset nykyään valmistuu ammattikorkeakoulusta. (H1)

... ja kyllähän niin ajatuksissa on sitä semmosta keskustelupalstafilistä, et tradenomia on joka oksalla ja tradenomina pääset kaupan kassalle ja hyvin vähän... sitten sellasiin asiantuntija-, esimies- ja kehittämistehtäviin, joihin ehkä tätä tutkintoa on alun perin markkinoitu. (H2)

Se on kuitenkin korkeampi kuin toinen aste ja että tosi moni pitää esimerkiksi lähihoitajan ja sairaanhoitajan samanlaisena. Sellaset, jotka käytännön ammattikorkeakoulututkinnon tietää, se on ihan eri asia... miun mielestä se palkkaero on sillä tavalla huono juttu... joutuu kuitenkin tekemään hirmuisen työn sen ammattikorkeakoulututkinnon eteen, niin palkassa se ero ei ole paljo mitään.. (H3)

Ammattikorkeakoulua koskevassa laissa määritellään ammattikorkeakouluopintojen tehtävät siten, että koulutuksen tulee antaa opiskelijoille valmiudet toimia ammatillisissa asiantuntijatehtävissä. Lisäksi ammattikorkeakoulujen tulee edistää elinikäistä oppimista (Ammattikorkeakoululaki 2003/351. 1: 4 §: 1). Kun puhutaan korkeakoulutuksen ja työelämän suhteista, on kysymys usein siitä, millainen hyöty koulutuksella saadaan. Tiedollisten sisältöjen lisäksi työelämässä tarvitaan myös sellaisia tietoja ja taitoja, joita on vaikea saavuttaa muodollisessa koulutuksessa. Toisaalta korkeakoulutus antaa monenlaisia valmiuksia toimia globalisoituvassa yhteiskunnassa, kuten yleisiä ajattelun ja kommunikoinnin taitoja, joita ei välttämättä työelämässä syntyisi. Koulutus on lähtökohta työllistymiselle, mutta pelkällä tutkintonimikkeellä ei enää menesty työmarkkinoilla. Korkeakoulutuksesta on tullut työelämän perustutkinto ja onkin syytä kysyä kuinka korkeakoulutuksella voidaan tukea asiantuntijuuden kehittymistä muuttuvilla työmarkkinoilla (Tynjälä ym. 2004 6-7).

2b. Tutkinnon merkitys työllistymisen välineenä

Kaikki haastateltavat olivat olleet työelämässä jo pitkään. Kun yleisesti ajatellaan koulutuksen valmistavan työelämään, aikuisella iällä ammattikorkeakouluopintonsa aloittaneilla suunta on päinvastainen. He tulivat työelämästä koulutukseen ja kaikki olivat suorittaneet jo aikaisempia tutkintoja. Yksi haastateltavista oli vaihtanut selkeästi alaa; aikaisemmista restonomiopinnoista hoitotieteen koulutusohjelmaan. Muut opiskelijat jatkoivat ”oman alan” opintojaan korkeammalle koulutusasteelle.

Että tietysti nytten mie pidän tätä opiskelua sillä tavalla tärkeenä, ku saa sitte sairaanhoitajan paperit. Se on miun unelma-ammatti, ni pääsen tekemään sit sitä sairaanhoitajan työtä. Jos mie en tätä kouluu suorita, niin mie en pysty tekemään sitä työtä. Mut sitte kyll mie niinku sitä tosi paljon arvostan, että oon tään tutkinnon käynyt, kyllä mie pidän sitä silleen ihan suurena saavutuksena, koska en mie usko että ihan kaikista on kuitenkaan siihen. (H3)

Koska aikuinen opiskelija suorittaa tutkinnon yhteiskunnan ikäodotuksiin verrattuna vanhana, hän sijoittuu työmarkkinoille eri elämänvaiheessa kuin nuorella iällä valmistuneet. Hän joutuu valmistuttuaan kilpailemaan samoista työpaikoista vastavalmistuneiden nuorten kanssa. Koulutuksen avulla haetaan parempia työllistymismahdollisuuksia ja ansiotason nousua.

Kai siellä on jossain taustalla se raha ja korkeampi palkka., kun mitä sillä merkonomiin paperilla saa kun palkkahan on meillä sitten korkeempi. (H5)

Muodollista koulutusta pidetään välttämättömyytenä ja pakkona, jota ilman ei selviydy työpaikoista kilpailtaessa. Tradenomin ja restonomin tutkinnon merkityksestä työllistymisen kannalta oltiin kahta eri mieltä. Toisaalta nähtiin, että tutkinnon avulla voi työllistyä moniin erilaisiin töihin. Toisaalta se, että tutkinto ei valmista mihinkään tiettyyn ammattiin, nähtiin haastateltavien keskuudessa ongelmallisena.

Yleensä suuri juttu oli kokonaisuutena se, että minä saisin sen loppututkinnon. Miulla on paremmat mahdollisuudet saada töitä ja parempi fiilis

itellä hakea niitä töitä kun ei tarvii millään liirum laarumilla sitä omaa pätevyyttään siihen, kun on puhasta faktaakin jostain asiasta. (H2)

*Se on vaan itestään kiinni, mille alalle haluaa, että tää on kuitenkin sel-
lanen tutkinto, että aika monelle alalle kelpaa, sitten että se ei oo pelkäs-
tään rajattu siihen pelkkään kirjanpitäjän hommaan. (H4)*

*Näissä on näissä koulutuksissa se ongelma, että joku restonomikin esi-
merkiksi, niin okei ei se valmista sinua mihinkään tiettyyn yhteen... (H1)*

Tutkinnon työmarkkina-arvoja voidaan määritellä esimerkiksi työllistymisen, palkan, työtehtävän ja aseman perusteella. Voidaan myös kysyä millaista lisäarvoa tutkinnon eri elementit (kuten esimerkiksi työharjoittelu tai erilaiset aineyhdistelmät) ovat tuoneet henkilön työllistymiselle. Henkilö voi myös itse arvioida miten hänen työtehtävänsä vastaavat hänen hankkimaansa koulutusta, miten hänen työuransa rakentuu ja mikä oli hänen hankkimansa koulutuksen osumatarkkuus työmarkkinoilla (Stenström ym. 2004 110-111). Avoimen väylän kautta yliopistoon hakeutuneille tutkinnon merkitys oli suurin syy hakeutua koulutukseen (Purtilo-Nieminen 2009). Tutkinnon avulla on myös mahdollista täydentää aikaisempaa koulutusta ja kouluttautuminen nähdään aikuisen elämän toisena mahdollisuutena (Niemi 1995; Purtilo-Nieminen 2009).

6.3 Koulutuksen sisällön merkitys

Koulutuksen sisältö –kategoriaan sisältyvät koulutuksen laatu, tiedon merkitys, ajan tasalla pysyminen ja aikaisemman opitun tiedon reflektointi.

Yläkategoria 3. Koulutuksen sisällön merkitys
Alakategoriat 3a. Koulutuksen laatu 3b. Tiedon merkitys, ajantasaisuus ja reflektointi

3a. Koulutuksen laatu

Termiä koulutuksen laatu on käytetty kuvaamaan koulutusohjelmien sisältöjen merkityksiä. Lisäksi tähän alakategoriaan kuuluu haastateltavien kokemukset opetuksen laadusta, opinnäytetyön tekemisestä ja käytetyistä työvälineistä.

Koulutuksen sisällön merkitys ei noussut korostetusti esille haastateltavien puheessa pohdittaessa koulutukseen hakeutumisen motiiveja. He kuitenkin kokivat koulutuksessa käsitellyt asiat tärkeiksi ja keskeisiksi tulevien työtehtävien kannalta. He myös vertasivat aikaisempien koulutuksien sisältöjä suhteessa nykyiseen ja totesivat sisällön laajaksi ja syvälliseksi. Suurin merkitys koulutuksen sisällöllä oli sellaisille haastateltaville, joilla oli selkeät uratavoitteet ja jotka hakivat koulutuksesta tietoja ja taitoja tuleviin työtehtäviin.

Mie vaan ajattelen koko ajan sitä, että saan sen sairaanhoitajan työn. Se on miulle kaikista merkityksellisin asia... Ja sitten tuossa koulutuksessa on paljon sellasia asioita, mitkä on mielenkiintoisia... Mutta kyllä mie niin kun koen, että mie saan kaikin puolin laadukkaamman tutkinnon, kuin jossain muualla... (H3)

Odotuksia oli ainakin se, että saa venäjän kielen opintoja, että tutustuu siihen kieleen... Taloushallinto, kirjanpito ... Ja yksi suuri odotus on ollut tietotekniikka ja siinä oon kyllä saanut jonkun verran päässyt eteenpäin...Että jo siinä nykyisessä työssä, työtehtävissä olis tarvinnut enemmän liiketalouden osaamista. Mut sitten toinen syy oli se ajatus siinä, että pääsis sieltä työpaikasta johonkin toiseen työpaikkaan. (H4)

Koulutuksella haetaan teorian tietoa, jotta voidaan luoda perusta ja lähtökohta hakeutua erilaisiin työtehtäviin. Mikäli opiskelija kokee, että on saavuttanut itselleen asettamansa tavoitteet, hänen oppimisen tarve kyseessä olevasta asiasta vähenee ja hänelle syntyy uusia oppimistarpeita.

Tavoitteita on, oikeestaan ne muuttu ne tavoitteet opintojen aikana, koska pääsin siihen tavoitteeseen... No se on, miksi opiskelet se on, ainakin itellä on se kiinnostus asioita kohtaan, että haluaa oppia uutta, kehittyä työssään. Mut kehittyä myös ite, niinku ihmisenä (H4)

Liiketalouden opiskelijoilla korostui halu saada tietoa taloushallinnon alasta. Myös kielten opiskelu kiinnosti haasteltavia. Liiketalouden osaamiseen olisi haluttu myös lisää mainonnan ja markkinoinnin alaan liittyviä kursseja. Moni haastateltava mainitsi turhautumisen sellaisiin kursseihin, jotka koettiin turhiksi oman osaamisen

kehittymisessä. Kurssitarjonnan niukkuus ohjasi ottamaan itselleen vähemmän mieluisia kursseja.

No joo, tuo kirjanpito oli sellanen, että sitä mie aattelin, että olis halus, että oppis senkin niinku paremmin ymmärtämään ja just kaikki kirjanpitoon liittyvät, ... paljonhan tässä koulussa on paljon sellasta turhanpäiväistäkin, mitä vois karsia pois, vois keskittyä siihen olennaiseen... Oon kokenut jossakin kurssissa ehkä, että ei oo tarpeeksi tullut hyödyllistä tietoa. Se ei ole tavallaan kohdannut se oma odotus sitä minkälainen se kurssi on sitten ollut. (H6)

No, meillä ainakin alussa oli ihan hirveesti atk:ta ja tämmöstä just kuvankäsittelyohjelmien käyttöä. Ja meillä kun ei ole ollut hoitotyötä ja mitään kokemusta niinkun aikaisemmin hoitotyöstä, niin oli tosi vaikee lähteä ensimmäiseen harjoitteluun kun piti sanoa, että miulla ei ole mitään kokemusta. Että me ei olla koulussa harjoiteltu oikein yhtään mitään vielä, muuta kun tietokoneen käyttöä. (H3)

Oon huomannut itestäni, että mie pystyn haalimaan sellaisiakin oppiaineita tähän luettavks, mistä en oikeesti tykkää yhtään... Että kasataan ne pisteet, vaikka niistä ei nyt niin kauheen mielenkiintosisista aineista... Enemmän on ollu näitä kiinnostavia, just kieliä on saanu opiskella ja jonkun verran markkinointia ja kansainvälistymistä. Tuommosista mie niin kun tykkään. ... Enemmän ehkä semmosta mainontapuolen... Taikka mainoksia tai julisteita ja tämmösiä... (H5)

Opetuksen laatua pidettiin yleisesti ottaen hyvänä. Motivaatiota osallistua lähiopetukseen vei kuitenkin opetuksen huonompi taso tai mikäli kurssin sisältö ja omat odotukset eivät kohdanneet. Henkilökohtaista ohjausta erityisesti opintojen suunnitteluun olisi kaivattu enemmän. Oma aktiivisuus oli oleellista ohjauksen saannin kannalta.

No ilahduttanut ehkä se, että on keskimäärin oikeen ammattitaitoisia opettajia. Että on varmasti ihan hyvää asiaa, mitä ollaan opittu. (H5)

*Et se että jokaiselta kouluillalta aina niinku ootti, että siellä jotakin uut-
ta on. Mut sitten oli todella suuri pettymys, että jos se oli sitä, että luet-
tiin kalvosulkeisia tai jotain tämmöistä, et se söi sitä motivaatiota tulla
seuraavan kerran. (H4)*

*No joo, miusta nää opintojen suunnitelu, että ite pittää olla hirmu aktii-
vinen. Sitten saa kyllä opettajalta apua suunnitteluun ja muuta, että kun
menet sanomaan, että mie tarviin tähän ja muuta. Mut sellasta niin kun
peruspakettii tavallaan, joka olis vaikka kaikille samanlainen ja selostet-
tais jotakin. Se on ollut aika niukaa miun mielestä. Se että on, jos ei ite
oo aktiivinen voi tosiaan käyvä niin, että ei hoksaakkaan, että tota pitäis
ja totakin ajatella...(H6)*

Opinnäytetyön tekeminen herätti aikuisopiskelijoiden keskuudessa hämmentyneitä ja ristiriitaisia mielipiteitä. Opinnäytetyön tekemisen ei mainittu tuottaneen flow-kokemusta tai kokemusta oppimisesta. Opinnäytetyön tekeminen koettiin välttämättömänä ”pahana” ja sai siten välineellisen luonteen.

*...tuo opinnäytetyö on aika yllättävä kyllä. Että pitäis osata tehdä tuom-
monen opinnäytetyö tuosta vaan... Meille sitten vaan lätkästään, että
tehkää tuosta ja tulkaa kysymään sitten apua, jos tarviitte. Ei oo niin oh-
jattuu se tekeminen... tuntuu että olet vähän yksin sen työn kanssa...
(H6)*

*...Ei tässä nyt vaadita mitään kuuta taivaalta, että riittää jonkun tekee.
Ja se on sillä hyvä. (H2)*

*...ohjaus on ollut sellaista, että välillä on tullut olo, että vähän kuin oli-
sit syytetyn penkillä kun olet ohjaajan puhuttelussa...Alussa toki puhut-
tiin opinnäytetyöstä, mutta sillä meiningillä, että älkää vielä ottako res-
siä, että se tulee sitten. Ja sitten alkaa olla se hetki, että jokos se alkais
olla valmis? Pitäishän se tehäkkiä jossain välissä (naurua)...(H5)*

Sähköinen oppimisympäristö moodle koettiin hyväksi opiskelun apuvälineeksi silloin, kun opettaja osasi käyttää sitä opiskelijaa hyödyttävällä tavalla.

Et jos on poissa, niin sieltä voi tehdä ne tehtävät. ja palauttaa opettajalle. Ja sieltä näkee ne sitten niin, niin sieltä voi pyrkiä tulostamaan kaikki monistee ... ,Että jos on niinkun tällasia materiaalia, niin sitten voi laittaa etukäteen ne sinne moodleen. (H3)

Useissa tutkimuksissa (Rinne ym. 2003, 150-153; Manninen & Luukannel 2008, 36-41; Purtilo-Nieminen 2009, 130-137; Moore 2003, 162-164) on todettu oppimissuuntautuneiden opiskelijoiden antavan suuren merkityksen opiskelujen sisällölle. Heillä korostuu itsensä sivistäminen ja oppimisen itseisarvoinen merkitys. Urasuuntautuneille ja tutkintotavoitteisille opiskelulla on välineellinen merkitys; tavoitellaan parempaa työtä, sosiaalista arvonnousua ja asemaa tai tutkinto on ponnahduslauta jatkoopintoihin (Rinne ym. 2003, 122-137). Muutoshakuiset ovat etsijöitä, joilla koulutuksellinen elämänura on jäänyt epäselväksi. He hakevat uutta suuntaa elämäänsä turhaututtuaan nykyiseen asemaansa työelämässä, toteuttavat koulutuksellisia haaveitaan tai hakeutuvat koulutukseen selviytyttyään jostain elämäkriisistä (Rinne ym.2003 138-149).

Haastatteluissa on usein vaikeaa erottaa toisistaan kvalifikaatioiden hankkimiseen tähtäävää tai itse oppimista korostavaa suhdetta opiskeluun (Moore 2003). Tekemisäni haastatteluissa korostui kuitenkin enemmän opiskelun välineellinen luonne. Tällöin opiskelun olennainen piirre on päästä koulutuksen avulla parempaan, hankitun uuden osaamisen avulla.

3b. Tiedon merkitys, ajantasaisuus ja reflektointi

Haastatelluista opiskelijoista kaikki, lukuun ottamatta yhtä alan vaihtajaa, olivat täydentämässä ja syventämässä aikaisemmissa koulutuksissa oppimaansa. Uuden ja ajantasaisen tiedon hankkiminen koettiin tärkeäksi, samoin kuin koulutuksessa saatu laajempi näkemys asioihin ja ”ajan hermolla pysyminen”. Tiedosta koetaan saatavan apua ja vahvistusta tuleviin työtehtäviin.

...tietojen päivittäminen ja se, että tavallaan se ammattitaidon, jos sie 17 vuotta sitten opiskellut suurin piirtein samoja asioita, kuitenkin muuttanut tähän päivään niinku kirjanpitojutuissa... (H6)

Uutta tietoa, syventää näitä vanhoja tietoja ja varmasti aika paljon valmiuksia lähteä sitten jatkamaan työelämässä. (H2)

Haastateltavat vertasivat aikaisempia oppimiskokemuksiaan nykyiseen opiskeluun ammattikorkeakoulussa. Aikaisempien kokemustensa pohjalta he pystyivät arvioimaan paremmin, mikä tieto on heille hyödyllistä tässä koulutuksessa.

No joo, tuo kirjanpito oli sellanen, että sitä mie aattelin, että oppis senkin niinku paremmin ymmärtämään. (H6)

Nuorempana inhosin kieliä yli kaiken ja sitten kun joutui sitä ruotsia puhumaan aika paljon, käsitin, että kai minulla jotain kielipäätä on ja eikä ne olekkaan niin pelottavia. Niistä on hyötyä. (H5)

Aikuisopiskelussa on mahdollista tarkastella aikaisemmin oppimaansa ja tehdä siitä uusia tulkintoja. Tämä johtaa uuden oppimiseen ja osaamisen kehittymiseen. Puhutaan kriittisestä reflektiosta – uudelleen arvioinnista (Mezirow 1998, 17). Aikuiselle opiskelijalle paras oppimistulos syntyy, kun uutta ja vanhaa tietoa yhdistetään. Tieto syvenee, täydentyy ja laajentuu (Ilmarinen 2006). Oppiminen on oppijan koko maailmankuvaa muokkaava prosessi. Aina oppiminen ei ole helppoa, koska oppija saattaa kyseenalaistaa omia aikaisempia uskomuksiaan. Kuitenkin itseensä luottavalle oppijalle oppimiskokemus voi olla kauttaaltaan positiivinen (Ruohotie 1998, 77-78).

6.4 Aikuisopiskelun ihanuus ja kurjuus

Aikuisopiskelun ihanuus ja kurjuus –kategoriaan on sijoitettu opiskelun merkitys itselle, henkinen pääoma ja itsetuntemus sekä sosiaalisen yhteisön merkityksen aikuiselle opiskelijalle.

Yläkategoria 4. Aikuisopiskelun ihanuus ja kurjuus
Alakategoriat 4a. Opiskelun merkitys itselle
4a1. Henkinen pääoma ja itsetuntemus
4b. Sosiaalisen yhteisön merkitys

4a. Opiskelun merkitys itselle

Haastateltavat olivat hakeutuneet opiskelemaan myös kehittääkseen itseään. Oman ammattitaidon kehittymisen ohella tärkeänä nähtiin myös palautteen saamisen merkitys ja sitä kautta kehittyminen.

Antaa paljon positiivisia kokemuksia, mutta ehkä myös niitä negatiivisia kokemuksia, että niitäkin tarvii, koska niistäkin oppii sitte... sie saat täällä ainakin sitä suoraa palautetta periaatteessa. Joskus voi itekkin vähän sit, kritisoida sitä, et sitä palautetta. Mut et sie pääse kehittymään, et sie tarviit sitä palautetta. (H4)

Opiskelijat olivat löytäneet opiskelusta itseään innostavia ja motivoivia tekijöitä ja olivat löytäneet oman tapansa tehdä töitä.

Jos yleisellä tasolla sanoo niin eniten motivoi se, että pääsee panostamaan johonkin asiaan ja saa siitä hyvää palautetta. Ett olipa kurssi tai asia mikä tahansa niin se onnistumisen tunne. Se motivoi. (H2)

...olen löytänyt oman tyylin opiskella. Ja oman tavan tehä koulutehtäviä... (H6)

Opiskelu aikuisena on tuntunut joskus myös hankalalta, koska aikaisemmista opiskeleluista on jo aikaa. Opiskelun edetessä opiskelijat olivat itsekin yllättyneet omista taidoistaan ja kehittymisestään opiskelijoina. Liiketalouden viimeisessä koulutusohjelmassa opiskelevat kokivat niukan kurssitarjonnan rajoittaneen opiskelua jonkin verran.

Sitten taas kun aikuisena opiskelee ammattikorkeakoulussa niin, siinä helposti unohtaa ninkun mie ruotsin jonkun kielen. En mie osannut enää yhtään. Aloita aivan alusta, niin se on toisaalta hirmu vaikeeta... (H1)

Välillä se on äärimmäisen vaikeaa se kirjan ottaminen käteen. Ja ehkä mie nyt koen että tässä opinnäytetyövaiheessa, varsinkin sen lisätiedon ettimisen... (H5)

Olen saavuttanut kaikki opiskelutavoitteet. Olen valmistunut kaikista niistä kouluista, joista olen halunnut hyvin arvosanoin. (H1)

No osittain sen näkkee aika hyvin, että ollaan se viimeinen ryhmä. Eli on vähän osa on opettajista huomaat, että kunhan nää saadaan tästä pihalle-menttaliteetti. Eli ei panosteta niin paljon ku, jos olis tietä että tää jatkuu hamaan tulevaisuuteen nää opinnot täällä. Ja sitten niin kun tosiaan jouvutaan ottamaan niitä opintoja sieltä, mitä on. Et se valikoima on aika suppea sitten tässä lopussa. (H5)

Kaikilla haastateltavilla oli kokemuksia työn ja opiskelun yhteensovittamisesta. Eri aikoina ja eri koulutusohjelmissa opiskelevilla on ollut erilainen määrä lähiopetusta ja työn ja opiskelun yhdistämisen kokemukset eroavat sen tähden toisistaan.

Sanomattakin on selvää, että se on rankkaa ja repivää. Miulla on ollut kuitenkin vielä tässä samaan aikaan työpaikan vaihdos... ja niiden ylityöt ja koulunkäyntien sovittaminen on ollut ihan haastavaa... No, työn ja koulutuksen voi yhdistää hyvin, mutta jos sitten ajattelee muuta sosiaalista elämää, niin se loppui (naurua). (H4)

Ajattelin, että pystyisin käymään koulua ja töitä. Sit huomasin, että on niin vaativaa tää opiskelu, että ei miulla riittä voimat käyvä töissä ja opiskella ja jätin sen työn... Nyt sitten loppuvaiheessa tänä keväänä, niin sitten aloitin työt, kun ei ollut enää kun pari kuukautta koulua jäljellä... mutta se oli jotenkin kuitenkin kevyempää verrattuna siihen aikaisempaan kokemukseen, että kun silloin alkupäässä opiskelin. (H6)

Ja sitten taas tää opiskelu oli niiku vaan viikko kuukaudesta, niin en kokenut sitä mitenkään raskaana. Mulla oli aikaa tehdä, mutta taas sitten ylemmässä ammattikorkeakoulututkinnossa olin kotona, kotiäitinä sitten kun oli vauva ja en kokenut sen olevan raskasta. Mutta kyllä mie nostan hattua niille ihmisille, jotka käy täysipäiväisesti töissä ja samalla opiskelee. (H1)

Aikuiselta oppijalta odotetaan itseohjautuvuutta ja aktiivisuutta tiedon hankinnassa. Ajankäytön priorisointi on yksi tärkeimmistä opiskelijan taidoista ja sen merkitys korostuu aikuisopiskelussa. Aikuisella elämään kuuluu työ, perhe, harrastukset ja ystävät opiskeluelvoitteiden lisäksi. Opiskelija joutuu tekemään valintoja oman ajankäytön suhteen ja joskus myös elämä järjestää ikäviä yllätyksiä esimerkiksi sairauden muodossa.

Tottakai oli tiettyinä aikoina oli ihan älyttömästi tekemistä ja piti oikeen laittaa itelleen ylös, mitä pittää tänään ja huomenna tehdä. Ja semmonen viikko-ohjelma tavallaan laatii itelleen muistiapanoks... (H6)

Sit jos jättää ihan viimeselle illalle kaikki, niin jos sitte tulee vaikka tällönen sairastumistapaus, mille ei voi mittään, että ite tai lapsi sairastuu, niin sitten menee kaikki aikataulut ihan ja jää tehtävät tekemättä. (H2)

Opiskelussa auttaa jaksamaan lähipiirin kannustus ja normaalin elämänrytmin ylläpitäminen. Harrastukset ja rentouttava tekeminen, kuten käsityöt, perhe, ystävät ja liikunta auttoivat jaksamaan. Myös innostuminen opiskeltavasta asiasta nosti opiskelumuotiota.

Tavallaan joo, että saa tehdä välillä jotain semmoista, mikä auttaa unohtamaan ne kouluasiat, että ei tarvii sitten yötä päivää pyöriä se sama levy sitten päässä. (H5)

No, ehkä mie olin nyt vielä innokkampi opiskelemaan kun silloin merkonomiks sitten. Oli semmonen hinku, että sormet syyhys, että pääsee opiskelemaan. (H6)

Voimia opiskelusta vei opiskelijoiden joskus liian tiukoiksi kokemat aikataulut ja vapaa-ajan vähyys. Oma tai perheenjäsenen sairastuminen on koettelevaa ja etenkin naiselle ominainen elämänpiirin laajuus ja vaatimukset eri suuntiin vievät voimavaroja. Opiskelu vaatii uhrauksia ja siihen käytetty aika on perheeltä pois. Myös toisten ihmisten ymmärtämättömät asenteet opiskelua kohtaan veivät motivaatiota opiskelusta.

Ja joillakin opettajilla on vähän semmonen että mentteliteetti, että ne ei varmaan muista että opiskelijoilla on muittenkin opettajien kursseja... (H5)

Niin sairaalassa jouduttiin alussa olemaan tosi paljon ... Se oli sellasta valvomista... Ja sit kun yritti tentteihin aina lukee ja muuta, niin tosi väsyttävää ja rankkaa. Kyllä siinä niinku parisuhde ja kaikki oli tosi kovilla. (H3)

...ihmisten yleinen ajatusmaailma.. Et jos sanotaan, että siulla on jo työpaikka, niin mihin sie tarviit sitä paperia enää? Mut mie oon ajatellut, että mie tarvvin sen niinku itelleni... tai se vie niinku tietysti motivaatiota, että ja voimiakin vähän... Et sitä ymmärrystä ei tuu ihmisiltä lähipiiristä ainakaan. (H4)

4a1. Henkinen pääoma ja itsetuntemus

Haastateltavat kokevat saaneensa opiskelusta lisää henkistä pääomaa ja itsetuntemusta, itsetunto on vahvistunut.

Ja nyt sitte kun se että ammattikorkeessakin kun mie sain stipendin ja olin luokkani paras. Niin miulle se oli niinkun iso juttu. Semmolle ihmiselle, joka on aina ajatellut, että ei miusta oo mihinkään, en mie pysty mihinkään, niin mie olin tosi ylpeä itsestäni... mie olen niin vähän ollut kuitenkin työelämässä, että mie en ole saanut sieltä semmosta filistä, että mie olen huippuhyvä. Niin, että se on se opiskelu, mistä mie olen saanut sen... Niin sitä fiksuutta ja itseluottamusta on saanut ja tuota itsearvostusta ja paljon uusia taitoja. (H1)

Tieto ja tietäminen lisäävät itsevarmuutta ja johtavat ymmärryksen ja oman maailmankuvan laajentumiseen. Tätä henkistä avartumista voidaan kuvata voimaantumisen käsitteellä. Ihminen löytää omia voimavarojaan ja ottaa vastuun omasta kasvustaan. Voimaantuminen lähtee ihmisestä itsestään eikä voimaa voi antaa toiselta toiselle (Siitonen 1999, 13-14). Irtisanomisesta ja opiskelusta selviytyminen on tuonut haastatelluille uudenlaista vahvuutta ja uskoa tulevaisuuteen.

... kyllä semmonen että oli työpaikka, minkä oletti että se kesti hamaan tulevaisuuteen ja sitten tavallaan kun vedetään se matto alta, niin ei lyö hanskoja tiskiinkin, vaan että niinku vähän tekee asioitten eteen jotakin, niin kyllä ne siitä suttaantuu. (H5)

Joo, ja niin semmosta armollisuutta ja avoimmuutta ja tän tyyppisiä asioita ja semmosta kyllä pärjätään-asennetta. Että kyllä kaikki hoituu, niinkun semmosia mie uskosin, että on tässä lähivuosina tullut enemmän matkaan. (H2)

Nurmi (1995, 52-53) näkee, että ihmisen elämä ja kehittyminen on jatkuva prosessi. Itsensä toteuttamisen kautta saavutettu uusi todellisuus edellyttää jälleen uudenlaista itsensä toteuttamista, uutta projektia. Opiskelun kautta ihminen saavuttaa uuden todellisuuden, joka vahvistaa hänen itseluottamustaan ja itsetuntoaan. Hänen kykynsä ymmärtää ja analysoida todellisuutta on vahvistunut ja hänelle on herännyt halu oppia lisää. Mooren (2005, 154,157) tutkimuksessa hankittu yliopistokoulutus vaikuttaa elämäntapaan ja sosiaaliseen asemaan. Opiskelun merkitys kietoutuu moniin muutoksiin opiskelijan itsensä, sosiaalisen aseman tai toisten ihmisten suhtautumisen muutoksena.

4b. Sosiaalisen yhteisön merkitys

Savonniemen kampuksella eri koulutusohjelmissa opiskelevien kokemukset yhteisön merkityksestä vaihtelivat paljonkin. Voimakasta ryhmäytymistä ei päässyt muodostumaan yhdessäkään koulutusohjelmassa.

... oltiin se viikko kuukaudessa yhdessä joka päivä. Se oli että oli paljon sellasia, jotka tuli jostain kauempaa muualta. Se oli ehkä vähän semmonen hajanainen ryhmä. Oli paljon monen ikäisiä ja monenlaisista lähtökohdista tulleita ihmisiä ja että. En koe että meillä mitään hirveen läheisiä välejä olis... Eli ei se enää tässä iässä ole enää niin tärkeää. Omat ystävät ovat löytyneet muuta kautta. (H1)

Sosiaaliset suhteet toisten opiskelukavereiden kanssa koettiin kuitenkin tärkeiksi ja merkityksellisiksi. Opiskelussa saatu apu, toisten tsemppaaminen ja mukava porukka

koettiin suureksi voimavaraksi. Mikäli ryhmässä oli voimakkaita persoonallisuuksia, se vaikutti ryhmän toimintaan ja henkilökemioihin.

Miusta oli kiva tulla piirun verran aikaisemmin koululle. Että tuolla saatto vaikka kahvimukin juuvva ja höpötellä. Se oli hirmu kivaa ja jotenkin tuntuu et vastahan ne opinnot alko, ett miten ne niinku loppu. Et en mie kaipaa välttämättä sitä niinku että tuolla kursseilla istuisin kaikki illat, mutta mie vois in kahveilla käydä ja jutella (naurua). (H2)

Jos ajattelee niitä ihania, pitkiä iltoja täällä koululla, niin se kyllä auttaa jaksamaan. Et kun sie tuut täänne, niin sie tiiät, että täällä on mukava porukka, et tuota se ja auttaa jaksamaan. (H4)

... miten sitä jotkut osaa aikuisopiskelijatkin olla lapsellisia, niin se on minut yllättänyt... jotenkin sitä kuvitteli tälleen kun lähtee kymmen vuotta myöhemmin kouluun niin ja sit kun ne on aikuisia, ne osaa tulla kaikkien kanssa toimeen. Mut kaikki ei vaan tule kaikkien kanssa toimeen. (H3).

Samassa tilanteessa oleminen, opiskelu ja tehtävien tekeminen yhdistää, vaikka opiskelijoiden iät, taustat ja ammatit ovat erilaisia. Toisaalta erilaisuus tuo rikkautta, koska asioiden pohtiminen erilaisten taustan omaavien opiskelijoiden kanssa avaa uusia näkökulmia. Myös verkostoituminen ja koko yhteisö tuo uudenlaisia sosiaalisia kontakteja, jotka rikastuttavat elämää.

Mikä on ollut merkityksellisintä, on ollut ehkä sosiaalisuus täällä ja se että täällä on ollut kuitenkin, niin kun ollut mukava olla opiskelemassa, opiskelutovereitten ja opettajien vuoksi... (H4)

Vielä kun taustalla oli se, että kun tul in tänne opiskelemaan niin olin ollut kotona lasten kanssa... Jo pelkästään se verkosto, mikä tuli siinä ja totta kai se opinnoista saatu palaute. On ne miusta olleet silleen merkityksellisiä... (H2)

Sosiaaliset merkitykset ovat olleet tärkeitä myös useiden tutkimusten mukaan, erityisesti vapaan sivistystyön piirissä opiskeleville (Manninen & Luukannel 2008, 36-41). Myös muut opiskelijat pitävät yhteisöllisyyttä ja ihmissuhteita tärkeinä, kuten ilmenee muun muassa Purtilo-Niemisen (2009, 86-98) tutkimuksista.

6.5 Koulutus ja tulevaisuuden muutosmatka

Viimeisessä koulutuksen merkityksiä käsittelevässä kategoriassa luodaan katseet tulevaisuuteen. Koulutus ja tulevaisuuden muutosmatka –kategoria sisältää sijoittumisen työelämään, työelämäosaamisen, jatkokoulutuksen ja koulutus ja elinikäinen oppiminen alakategoriat.

Yläkategoria 5. Koulutus ja tulevaisuuden muutosmatka
Alakategoriat 5a. Sijoittuminen työelämään
5b. Työelämäosaaminen
5c. Jatkokoulutus
5d. Koulutus ja elinikäinen oppiminen

5a. Sijoittuminen työelämään

Opiskelijoiden puheessa kävi ilmi, että koulutus ja työelämä kietoutuvat toisiinsa heidän elämässään monin eri tavoin. Osalla opiskelijoista oli selkeä näkemys siitä, mitä he koulutukselta haluavat ja mitä he tavoittelevat. Ilman muodollista koulutusta ei pääse tekemään töitä siinä ammatissa mihin he tähtäävät. Koulutus mahdollistaa työn tekemisen ja hakeutumisen uusiin työtehtäviin.

Että tietysti nyten mie pidän tätä opiskelua sillä tavalla tärkeenä, ku saa sitte sairaanhoitajan paperit. Se on miun unelma-ammatti, ni pääsen tekemään sit sitä sairaanhoitajan työtä. Jos mie en tätä kouluu suorita niin mie en pysty tekemään sitä työtä... Mie vaan ajattelen koko ajan sitä, että saan sen sairaanhoitajan työn. Se on miulle kaikista merkityksellisin asia. ... Ja sitten tuossa koulutuksessa on paljon sellasia asioita, mitkä on mielenkiintoisia. (H3)

... että olisin tarvinnut siinäkin työpaikassa enemmän sitä osaamista. Ja sen takia hain koulutukseen. Se oli yks syy. Että jo siinä nykyisessä työssä, työtehtävissä olis tarvinnut enemmän liiketalouden osaamista. Mut sitten toinen syy oli se ajatus siinä, että pääsis sieltä työpaikasta johonkin toiseen työpaikkaan. Ja haastattelussa sanoin... että haluan kirjanpittäjäks. Ja se toteutui. (H4)

Työnantajilla voi olla usein epärealistisia käsityksiä koulutuksen sisällöistä ja he kuvittelevat työntekijän olevan kykenevä vaativiinkin työtehtäviin suoraan koulun penkiltä. Koulutuksessa menestyminen ei takaa suoraan menestymistä työelämässä. Vaikka on kouluttunut paljonkin, ei koulussa opittua voi kaikissa ammateissa siirtää suoraan työelämään.

Mutta tosiasia on se, että ne mitä opetetaan koulussa, kirjanpidossa tai verotuksessa tai muussa, nin se käytännön kohtaaminen työelämässä, niin se on taas sitten ihan jotain muuta. Ett tietyt teoriat ja toimintamallit voi tulla koulusta , mutta kun sie meet työelämään, ne vejetään sit ihan uusiks. ... (H4)

... aina on ollut semmoinen tunne kun on koulusta valmistunut, että mie en osaa tarpeeks, kyllä miulla aina on ollut sellainen tunne että mie haluan oppia jo sen takia että mie haluan osata ne asiat. Että sitten kun mie menen töihin, haluan tuntea osaavani jotakin kun mie menen ... Vastata vanhemmiten mie olen alkanut käsittämään, että mie kelpaan ihan täysin, mutta se työ on se, joka opettaa tekijäänsä. Että ei kukaan ole täysin valmis. (H1)

Haastateltavien kuuden opiskelijan ryhmästä neljä opiskeli tradenomiksi haastatteluhetkellä. Haastatteluissa nousi vahvasti esille käsitys siitä, että mikäli haluaa tehdä töitä toimistoalalla, tradenomin tutkinto on nykypäivän työelämässä välttämätön perustutkinto. Liiketalouden koulutuksen loppuminen ammattikorkeakoulutasolla Savonlinnassa koettiin surullisena ja haastateltavat arvioivat, että talousalan osaajista tulee pulaa lähivuosina Savonlinnan seudulla.

Niin , toivottavasti kukaan ei nyt lähe ainakaan sen takia täältä kaupungista pois , että pitäis opiskella tradenomiksi ... Kyll se miun mielestä on ihan hyödyllinen koulutus, että se on melkein joka paikassa, että pitää olla se tradenomi, jos toimistoalalla haluaa tehdä töitä... Taloushallinnon työntekijöistä on pulaa ja tulevaisuudessa yhä enemmän Savonlinnan alueella. (H3)

Miusta on aika järkyttävää, että ihmetyttää ihan suuresti, kun kuitenkin mitä on nähny ja kuullu kuitenkin kirjanpitoalalla ja tuollaisella talousalalla tarvitaan enemmän ja enemmän työväkkee ja oikeen yritetään houkutella kirjanpitotoimistoon töihin ja muuten. Ja se että ei kouluteta porukkaa siihen, tuntuu aika uskomattomalta. (H6)

Heikki Silvennoinen (2011, 97) näkee, että työllisyyden ja koulutuksen suhde on eri tehtävissä erilainen ja hänen mukaansa on harhaanjohtavaa puhua koulutuksen vaikuttavuudesta työllisyyteen yleensä. Vaikka esimerkiksi lääkärin pitkäkestoisesta koulutuksesta työllistyy yleensä hyvin, ei voida päätellä että kaikki koulutus lisää yksilön työllisyyttä. Koulutuksella ei ole tässä mielessä mitään yleistä vaikutusta työllisyyteen.

Kaikki haastateltavat kokevat koulutuksesta olevan hyötyä sijoittumisessa työmarkkinoille. Osalle kohderyhmästä tulevaisuus näyttää erittäin valoisalta ja työtehtäviä on tarjolla jopa niin paljon, että niistä on vara valita. Osa haastateltavista koki, että mikäli ei ole liian nirso, töitä kyllä löytyy. Suoraan koulutuksesta esimiestehtäviin astumista ei katsottu realistiseksi vaihtoehdoksi. Useimmat eivät kuitenkaan poissulkeneet esimiestehtäviä tulevaisuudessa.

Kyllä mie uskon, että on ollut paljon hyötyä, että olen sen nähnyt tähän mennessä, että töitä olis vaikka kuinka paljon jo nyt. Että mie oon joutunut melkeen joka paikkaan sanomaan, missä mie oon harjoittelussakin ollut, että kaikki kysyy, että onko siulla kesätöitä.(H3)

Totta kai mie uskon siihen, että kun on taskussa ammattikorkeakoulututkinto, niin se parantaa ehdottomasti mahdollisuuksia. Jos sinulla on pelkkä merkonomintutkinto, niin se ei riitä... (H1).

... se vaatii sitten kuitenkin eri tavalla sitoutumista siihen työhön, että ei oikein voi mennä esimiestehtäviin mennä katsemaan, että miltäs tämä työ tuntuu. ... (H5)

Silmät avoimena mennään, et katotaan mitä vastaan tulee... Niin ja enkä tuommoista kehityskulkua esimiestehtäviin ole poissulkemassa, mut et se ei miulla ole mitenkään ensisijaisesti se mihin mie olen pyrkimässä. (H2)

5b. Työelämäosaaminen

Haastateltavat opiskelijat olivat ammattikorkeakoulussa hankkimassa uusia tietoja ja taitoja eli osaamista. He kokivat saaneensa koulutuksesta ammattiosaamisen lisäksi myös yleisosaamista. Useimmilla opiskelijoilla opinnot olivat vielä kesken, joten vasta aika näyttää miten paljon saavutetusta osaamisesta on hyötyä työmarkkinoilla.

...ihan puhasta osaamista niin eniten tuolta taloushallinnon puolelta, ... Mut sitten tuota muuta osaamisen lisääntymistä on minusta vaikea muuten mitata, ett se on niinku semmosta ehkä laadullista. Että on nuo ollut hyviä ja avartavia kursseja monia, mutta tonne mie paan sen painoarvon. (H2)

Taloushallinto, kirjanpito... Ja yksi suuri odotus on ollut tietotekniikka ja siinä oon kyllä saanut jonkun verran päässyt eteenpäin... Oon huomannu, että oon pystyny hyödyntämään töissä ... en olis päässy tuolla uudessa työpaikassa päässyt kirjanpitotiimiin töihin, jos en olis ollu nyt opiskelemassa, tuota tradenomiks ... Eli on se tuonut todella paljonkin uutta. (H4)

Kielitaito on varmasti parantunut ja saanut sitä harjannusta siihen, että uskaltaa käyttää sitä. Kun tulee tilanne eteen niin, pystyy kommunikimaan erimaalaisten ihmisten kanssa. Ja, ja ehkä se kirjanpitokaan ei ole enää niin kauheena peikkona olemassa, että sitäkin voi tehdä. (H5)

Yhteiskunnan kannalta työntekijän kouluttaminen moniin eri ammatteihin käy kalliiksi, mutta toisaalta nykyinen työelämä haluaa ja tarvitsee moniosaajia, jotka voivat ja

joilla on valmiutta siirtyä joustavasti tehtävästä toiseen. Ammattikorkeakoulutuksen yhtenä tehtävä onkin tuottaa moniin erilaisiin työtehtäviin soveltuvia yksilöitä. Koulutuksen laaja-alaisuus voi hämärtää opiskelijan koulutusidentiteettiä ja henkilö ei itsekään tiedä mihin tehtäviin hän on pätevä. Monipuolinen koulutustausta nähtiin haastatteluissa myös rikkautena, joka avaa uusia mahdollisuuksia.

Sitä että pitäis myöskin siinä opetuksessa enemmän kertoa, että nyt kun sinä olet käynyt tämän koulutuksen, niin nyt sinä olet pätevä tekemään tällaista työtä , tällaista työtä, tällaista, työtä... kun minä en tiää oikeesti että mihin, minkälaiseen työhön minä oikeesti voisin edes hakee. Mie tiiän, että mie voin hakee semmoseen työpaikkoihin, että vaatimuksena on ammattikorkeakoulututkinto tai siis ylempi ammattikorkeakoulututkinto, mutta en sit taas toisaalta koe olevani suoraan valmis johonkin esimies-tehtäviin, koska miulla ei ole sitä perustyökokemusta. No, tässähän on juuri sellainen, että nämä on niin laaja-alaisia nämä koulutukset, että ei oikein tiedä ihekkään mihin sie voisit hakea. (H1)

Mie oon ite miettinyt paljon sitä, että miulla on toimistosta työkokemusta ja asiakaspalvelusta, että ... Tietysti sairaanhoitajana miulle tulee paljon, tosi paljon mahdollisuuksia, että mihin mie pystyn hakeutumaan töihin... (H3)

Koulutuksen ja oppimisen myötä syntyy uutta osaamista jota tarvitaan työelämän muutoksessa. Työntekijöiden osaamistarpeissa korostuvat tulevaisuudessa erityisesti vuorovaikutusosaaminen ja merkitysosaaminen. Kansainvälisyys ja kielitaito, laskennallinen ajattelu ja tiedonkäsittelykyvyt sekä informaatiotulvan hallinta ovat tärkeitä taitoja tulevaisuudessa. Myös elämykset, luovuus ja design-ajattelu korostuvat tuotannon painopisteen siirtyessä yhä enemmän aineettomaan ja luovuuteen perustuvaan tuotantoon (Heinonen ym. 2012).

5c. Jatkokoulutus

Osalla haastatelluista nykyinen koulutus ja siitä saatava tutkinto toimii ponnahduslautana jatkokoulutuksiin. Haastatellut katsoivat kuitenkin, että pelkän koulutuksen

avulla he eivät pääsisi unelmiensa ammattiin, vaan tarvitaan rinnalle myös työelämässä hankittua osaamista.

No, nimenomaan antaa niinku mahdollisuuden edetä joko ylempään ammattikorkeakoulututkintoon tai sitten tonne yliopiston puolelle. (H2)

Niin itse asiassa minä opiskelen tätä just tällä hetkellä sen takia, että minä haaveilen sitä ope-opinnoista... ja sitten tuntuu, että sinulla pitäisi olla hirveä työkokemus, että sie edes pääset niihin opeopintoihin...Minä en usko että minä saan mitään hyväksiluettuja opintopisteitä siihen, mutta jos minulla ei olis ammattikorkeakoulututkintoa niin minulla ei olis mitään mahdollisuuksia päästä siihen koulutukseen. Että ilman muuta se niinko se parantaa mun mahdollisuuksia. (H1)

... mutta mie oon niinku aatellut, että vois sitten olla vaikka jossain työelämässä muutaman vuoden ja sitten kävis sen ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon. Sitten kun sillä lailla on paljon kokemusta tuolta työelämästä, niin jossain vaiheessa hakee opettajankoulutukseen ja ehkä opettajan töihin. (H3)

Mieluisin opiskelupaikkakunta haastatelluille olisi Savonlinna. Mikkeli opiskelupaikkakunta ei kiinnostanut juurikaan, vaan mieluummin lähdetäisiin esimerkiksi Jyväskylään, Kuopioon tai Lappeenrantaan. Mikkeli tulisi kyseeseen siinä tapauksessa, että opiskelu olisi joko etäopiskelua tai esimerkiksi tenttiminen tapahtuisi siellä. Erityisesti perheelliset näkivät opiskelun toisella paikkakunnalla haastavana, mutta se nähtiin myös jossain määrin mahdollisena tulevaisuudessa.

Kyllä se perheellisenä on eri, nuorena tyttönä se on ihan sama...(H1)

No, ainakin kun minua kiinnostaa tuo opettajankoulutus, niin sitä ainakin. Että miun käsittääkseni lähin on tässä Kuopiossa. Että eihän sinnekkään älytön matka ole, mutta oishan se kiva, että sitä Savonlinnassa olis. (H3)

Koulutuksia, joita he toivoivat Savonlinnaan, olisi erityisesti terveydenhoitoalan ja sosiaali-alan koulutukset ja taloushallintoon painottuvat ylempät ammattikorkeakoulututkinnot. Useampi henkilö mainitsi kiinnostuksen pedagogisia koulutuksia kohtaan ja myös ekonomin tutkinto ja maisteriohjelmat kiinnostivat. Toivottiin myös kansainvälistymisen huomioon ottavia koulutuksia ja taloushallinnon ja kirjanpidon kursseja.

Täällähän joskus oli silleen, että voi tuon ekonomin tutkinnon sai suoritettua silleensä, se oli joku poikkeusjuttu, että järjestettiin täällä Savonlinnassa. Jotain tuollasta vois olla. (H6)

Tätä just tuossa aikaisemmin sivusinkin, että jos tulis se taloushallinnon ylempi ammattikorkeakoulututkinto, joka nimenomaan tonne laskenta-toimeen kohdistuisi, niin jos semmonen tulis lähivuosina Mikkeliin niin saattasin harkita. Vähän närästäs se Mikkeli kyllä. Mutta jos se tulis tänne, niin pitäis heti lähteä. (H2)

Olisin aikanaan kaivannut tänne ehdottomasti niitä sosionomin koulutuksia. Sen takia lähdin aikanaan opiskelemaan lähihoitajaksi, että mie olisin halunnut jatkaa sosionomiksi. Sitä ei täällä ollut ja sen takia sen takia piti tehdä eri ratkaisuvaihtoehtoja tähän elämään. Sitten näitä terveydenhoitopuolen opintoja voisi olla ja sosiaali-alaa... (H1)

Aikaisemmat onnistuneet koulutuskokemukset lisäävät todennäköisyyttä opiskelun uudelleen aloittamiseen. Koulutus kasaantuu jo ennestään paljon koulutetuille ja opiskeluun voikin syntyä riippuvuussuhde (Rinne ym. 2003, 27, 31). Opiskelu vahvistaa yksilön itsetuntoa ja hänelle herää halu oppia lisää (Nurmi, 1995, 52-53). Kun oppii oppimaan, erilaisiin koulutuksiin osallistuminen helpottuu.

5d. Koulutus ja elinikäinen oppiminen

Kaikki opiskelijat kokivat olevansa ainakin jossain määrin elinikäisiä opiskelijoita. Monet olivat hankkineet koulutuksilla erilaisia tutkintoja parantaakseen työmarkkina-asemaansa ja päästäkseen seuraavalle koulutusasteelle. Haastateltavat näkivät koulutuksen myös yhteiskunnallisena velvollisuutena ja pakkona. Ennen sai töitä, vaikka ei olisi ollut muodollista koulutusta.

Minä olen tästä oikea malliesimerkki. Olen varsinainen elinikäinen oppija. Ja ei taida koskaan tulla valmista. Siihen jää koukkuun... ne jotka opiskelee niin ne haluaa opiskella lisää... Koska minulta puuttuu se luki-on koulutus, se sulkee minulta niin monta ovea, nyt kun mie olen mennyt tätä toista, joten yleinen ammattikorkeakoulututkinto ja ylempi amk - tutkinto ilman muuta se on ollut minulle niiko todella hyvä juttu. (H1)

Mutta kyllä mie koen, että nykyaikana jos ei itteensä kouluta yhtään, niin ei mee eteenpäin oikeestaan millään tavalla tai jämähtää siihen samaan. Se tuo enemmän mahdollisuuksia, jos kouluttaa itteensä. ja nykyään se on myös enemmänkin pakko kouluttaa itteensä, kun ennen ei tarvinnut. Töitä oli vaikka ei kouluttautunutkaan. Kyllä sitä töitä löytyy, jos on vaan valmis kouluttamaan itteensä. (H2)

Haastateltavien joukossa esiintyi näkemystä siitä, että tutkinnot ja jatkuva kouluttautuminen saisi jo ainakin vähäksi aikaa riittää. Kouluttuminen siirtyy tulevaisuudessa yhä elämän työelämässä tapahtuvaksi.

...olen ihan tasan tarkkaan elinikäinen opiskelija. Mutta missä määrin se tällaisen kouluoppimisen puolelle osuu, niin. Jotenkin tuntuu, että nyt kun on astumassa takaisin työelämään. Niin se miun elinikäinen oppiminen tapahtuu ehkä nyt enemmän nyt sillä puolella, kun nyt sitten tässä, niinku tämmösessä koulujärjestelmän piirissä. Tai missään tän tyyppisessä. Ja sitten kun jos siellä harrastustoiminnan puolella, siellä on sitä oppimisen imua ainakin... (H2)

Tutkimushaastattelun alussa kysyttiin irtisanotuilta, millaisena maailma näyttäytyi heille irtisanomisen jälkeen kesällä 2009. Haastattelun lopuksi heitä pyydettiin kuvittelemaan tulevaisuuttaan ja omia haaveitaan siinä. Osalla haastateltavista oli koulutuksellisia haaveita, osa toivoi työllistyvänsä mahdollisimman pian ja uran johtavan vaativimpiin tehtäviin. Osalla elämä saattaa viedä pois Savonlinnasta ja osalla työura saattaa vaihtua toiseksi. Elinikäinen oppiminen laajenee työn, vapaa-ajan ja harrastusten puolelle, elämänlaajuiseen oppimiseen, jossa koko elämä muodostaa oppimisen kentän. Jokaisesta päivästä, jokaisesta hetkestä voi löytää mahdollisuuden uuden oppimiseen.

6.6 Tutkimustulosten yhteenveto

Opinnäytetyön tutkimuskysymys oli ”Mikä on koulutuksen merkitys irtisanotuille? Seuraavaksi kootaan yhteen tutkimuskysymykseen haastatteluissa löytyneet vastukset oheisen taulukon mukaisessa järjestyksessä. Yhteenvedon lopuksi avataan eläytymismenetelmän tulokset.

TAULUKKO 6. Koulutuksen merkitys ammattikorkeakoulututkinnon suorittaneille irtisanotuille.

Yläkategoria 1. Irtisanominen ja koulutus elämäkulussa
Alakategoriat 1a. Irtisanomisen vaikutukset 1b. Koulutukseen hakeutuminen
Yläkategoria 2. Koulutuksen merkitys työelämän kontekstissa
Alakategoriat 2a. Koulutuksen arvostus työelämässä 2b. Tutkinnon merkitys työllistymisen välineenä
Yläkategoria 3. Koulutuksen sisällön merkitys
Alakategoriat 3a. Koulutuksen laatu 3b. Tiedon merkitys, ajantasaisuus ja reflektointi
Yläkategoria 4. Aikuisopiskelun ihanuus ja kurjuus
Alakategoriat 4a. Opiskelun merkitys itselle 4a1. Henkinen pääoma ja itsetuntemus 4b. Sosiaalisen yhteisön merkitys
Yläkategoria 5. Koulutus ja tulevaisuuden muutosmatka
Alakategoriat 5a. Sijoittuminen työelämään 5b. Työelämäosaaminen 5c. Jatkokoulutus 5d. Koulutus ja elinikäinen oppiminen

Irtisanotut kokivat työn menettämisen eri tavoin johtuen heiden erilaisista elämäntilanteistaan. Kuudesta tutkimushaastatteluun osallistuneesta kolme oli äitiyslomalla,

kun työyksikkö lopetti toimintansa elokuussa 2009. Työpaikan menetys koettiin ennen kaikkea mahdollisuutena toteuttaa koulutuksellisia haaveita. Vaikka irtisanominen ei tullut haastateltaville yllätyksenä, he kokivat työnsä menettäessään myös surua hyvän työpaikan ja työyhteisön menetyksestä.

Koulutukseen hakeutumiseen vaikuttivat monet erilaiset syyt. Osa irtisanotuista oli jo opiskelijana irtisanomisen tapahtuessa ja osa harkitsi koulutukseen lähtemistä. Liiketalouden opiskelijoille syksy 2010 oli viimeinen mahdollisuus hakeutua opiskelemaan tradenomiksi Savonniemen kampukselle. Suurin osa haastateltavista olisi jatkanut työskentelyä Itellan palveluksessa ja irtisanominen toimi heille suurimpana syynä hakeutua koulutukseen. Taloudellisesti koulutukseen hakeutumisen mahdollisti vuoden 2010 alussa voimaan tullut laki aikuisopiskelijoiden tukemisesta työttömyysetuudella. Keskeisemmäksi koulutukseen hakeutumisen motiiviksi nousi tutkinnon välineellinen merkitys. Yhteiskunnan ja työelämän muutosten myötä väestön koulutustaso on kohonnut jatkuvasti. Irtisanotut kokivat, että aikaisemmilla koulutuksilla ei enää pärjää työmarkkinoilla. Ainoastaan koulutuksen ja tutkinnon avulla voi päästä tekemään haluamaansa työtä.

Koulutuksen merkitystä käsiteltiin työelämän näkökulmasta. Koulutuksen arvostus työmarkkinoilla liitettiin koulutuksen tunnettavuuteen. Osa haastateltavista koki, että ammattikorkeakoulututkinto on arvostettu työnantajien keskuudessa. Toisaalta esitettiin näkemyksiä siitä, että työnantajat eivät välttämättä tiedä eivätkä tunnista mitä tutkintonimikkeen taakse kätkeytyy. Haastatteluisissa korostui oman työmarkkina-aseman paraneminen verrattuna opistotasoiseen tutkintoon. Saavutettu koulutus myös antaa uusia mahdollisuuksia tulevaisuudessa. Koulutuksen merkitys työllistymisen kannalta nähtiin merkittävänä. Osa haastateltavista oli opiskellut pienin väliajoin melkein koko elämänsä ajan ja osalla haastateltavista edellisestä koulutuksesta oli jo kulunut aikaa. Koulutus nähtiin siten aikuisen elämässä toisena mahdollisuutena.

Koulutuksen sisällön merkitys näyttäytyi eriasteisena erilaisissa koulutusohjelmissa opiskeleville. Tiettyyn ammattiin tähtääville koulutuksen sisällöllä on suurin merkitys. Ilman koulutuksessa saatuja kvalifikaatioita ei voi toimia ammatissa. Osa haastateltavista oli päivittämässä osaamistaan ja hankkimassa tutkintotodistusta, jolla voi osoittaa työmarkkinoille muodollista osaamistaan. Opetuksen laatu koettiin pääsääntöisesti hyväksi ja opiskeltavat asiat mielenkiintoisiksi ja omaa osaamista vahvistaviksi.

Tutkimuksen kohderyhmään kuuluneista opiskelijoita osa oli jo lopettanut opintonsa haastatteluhetkellä ja osa opiskeli vielä. Koska kaikki haastateltavat olivat naisia, heijastui naisille ominainen elämänpiirin laajuus myös opiskeluun. He olivat joutuneet miettimään ajankäyttöään entistä tarkemmin ja tekemään valintoja tärkeiksi kokemiensa asioiden puolesta. Työn, koulutuksen ja muun elämän yhdistäminen koettiin pääsääntöisesti rankaksi. Opiskelua helpottivat lähipiirin kannustus, harrastukset, perhe ja liikunta ja sekä innostuminen opiskelusta ja uuden oppimisesta. Opiskelijat olivat löytäneet itsestään opiskelun myötä uusia voimavaroja. He kokivat kehittyneensä, ei ainoastaan omassa ammattitaidossaan, vaan myös ihmisinä. Voimia kuluttivat tiukat aikataulut opiskelussa, kannustuksen puute ja elämään kuuluvat vaikeudet, kuten sairastumiset.

Koulutus on tuonut haastateltaville uusia tietoja ja taitoja ja sitä kautta heidän maailmankuvansa on avartunut ja he ovat kokeneet saaneensa lisää henkistä pääomaa. Motivoituminen opiskeluun ja onnistuminen siinä ovat lisänneet itseluottamusta ja itsearvostusta. He ovat ottaneet vastuun omasta kehittymisestään ja selviytyneet irtisanomisesta ja koulutuksesta. Koulutus on näin ollen toiminut selviytymisen välineenä. Vaikka aikuisopiskelun luonteesta johtuen ei voimakasta ryhmäytymistä päässyt tapahtumaan opiskelijoiden keskuudessa, koettiin opiskelukavereiden tuki tärkeäksi voimavaraksi. Opiskeluryhmän heterogeenisuus, eri-ikäiset ja erilaiset taustat omaavat henkilöt, näyttäytyi enemmän rikkautena kuin opiskelua haittaavana tekijänä. Sosiaaliset suhteet koettiin opiskelua rikastuttavana tekijänä.

Haastateltavat opiskelijat olivat parantamassa työmarkkinakelpoisuuttaan koulutuksen avulla. Osa opiskelijoista koki saavansa sellaista tietoa, taitoa ja osaamista, jota he voivat hyödyntää työelämässä heti. Suurimmaksi osaksi koulutuksessa saatu tieto luo vasta perustan, josta osaamista lähdetään kehittämään työelämän puolella. Koulutuksesta nähtiin olevan hyötyä työmarkkinoille sijoittumisessa. Osalle töitä olisi tarjolla niin paljon, että työtehtävistä on varaa valita parhaat. Haastatteluissa tuli ilmi myös oman koulutusidentiteetin hämärtyneen kokemuksesta siinä yhteydessä, mikäli koulutus ei valmista mihinkään tiettyyn ammattiin ja henkilö alkaa kyseenalaistaa omia mahdollisuuksiaan sijoittua työelämään.

Siulle ei kukaan oikeestaan kerro, että mihin sie voit sijoittua. Ja siihen pitäis panostaa enemmän, että mihin sie oot pätevä. Että mihin paikkoihin kannattaa hakea ja mitkä työt vois olla niinku sun. (H1)

Ammattikorkeakoulututkintoon johtavassa koulutuksessa on paljon sellaista elementtejä, joita tarvitaan tulevaisuuden työelämässä. Työelämäyhteistyö ja ryhmätyöt sekä esitysten pitäminen lisäävät sosiaalisia taitoja ja vuorovaikutustaitoja. Tietotekniikka ja viestinnän opetus lisäävät tiedonkäsittelytaitoja ja kielten opetus ja kansainvälisyyttä korostavat kurssit lisäävät ymmärrystä globaalista maailmasta. Laskennallisen ajattelun merkitys korostuu tradenomien koulutuksessa. Myös elämyksiin, innovaatioihin ja erilaisiin merkityksiin painottuvaa ajattelua tarvitaan tulevaisuudessa siirryttäessä luovuuteen perustuvaan merkitysyhteiskuntaan.

Monet opiskelijoista suunnittelivat jatkavansa opiskelua. Heillä oli realistinen käsitys Savonlinnan alueen jatkokoulutusmahdollisuuksista ja he näkivät kouluttautumisen tapahtuvan tulevaisuudessa siellä missä on tarjolla heidän omaa osaamistaan kehittävä koulutusta. Mikäli Savonlinnassa olisi mahdollisuus järjestää tulevaisuudessa ylempiä AMK –tutkintoja, koulutushalukkuutta löytyisi haastateltavien keskuudesta. Osa haastateltavista koki opiskelleensa tällä erää riittävästi ja elinikäinen oppiminen suuntautuu jatkossa erityisesti harrastusten puolelle.

Pohjanpään ym. (2008, 117-118) erilaisissa aikuiskoulutusmuodoissa yleisin koulutukseen osallistumisen syy on työtehtävien parempi hallinta ja uranäkymien kehittäminen. Tehdyissä haastatteluissa nämä syyt nousivat korostetusti esille yhdessä tutkintotodistuksen saamisen kanssa. Irtisanottujen koulutukselle antamat merkitykset ovat näin ollen samansuuntaisia Pohjanpään tutkimuksen kanssa. Haastatelluilla henkilöillä korostui opiskelun välineellinen luonne ja kohdejoukkoa voisi luonnehtia ura- ja tutkintotavoitteisiksi opiskelijoiksi. Rinteen ym. (2003, 122-137) tutkimuksessa ura- ja tutkintotavoitteiset opiskelijat hakevat opiskelun avulla parempaa työtä tai asemaa ja tutkinto on ponnahduslauta jatko-opintoihin.

Peter Jarvis (1992, 143-154) jakaa elinikäisen oppimisen omistavaan ja olevaan oppimiseen. Omistavassa oppimisessa opiskelu nähdään keinona saavuttaa jokin päämäärä. Tutkinto on väline uuden työn hankkimiseen tai sosiaaliseen arvostukseen ja asemaan. Oleva oppiminen taas korostaa opiskelun itsesarvoista merkitystä ja opiskelu

tapahtuu oppimisen vuoksi. Kun haastattelujen tuloksia peilataan Jarvisin määritelmiin, nähdään että tutkimuksessa korostui omistavan oppimisen luonne. Kaikilla haastateltavilla oli opiskelulleen jokin päämäärä: tutkinto, tiedon lisääminen, uuteen ammattiin pätevytyminen tai oman ammattitaidon kehittäminen. Oleva oppiminen ilmeni ennen kaikkea ilona ja innostumisena siitä, että oli mahdollisuus uuden oppimiseen ja palautteen saamiseen; itsensä sivistämiseen. Myös opiskeluyhteisö ja sosiaalisuus sekä vuorovaikutustilanteet koettiin tärkeiksi ja elämää rikastuttaviksi.

Mooren (2005, 154, 157) tutkimuksessa aikuisiällä suoritetulla yliopistotutkimuksella on vaikutusta elämäntilanteeseen. Uusi sosiaalinen asema muodostuu aiempaa korkeammasta koulutustasosta, henkilökohtaisesta kasvusta ja usein myös uudesta työpaikasta. Henkilön oman minän muutokset ja toisten ihmisten suhtautumisen muutokset vaikuttavat sijoittumisessa yhteiskuntaan. Vasta aika näyttää selvemmin minkälaisia muutoksia tulevaisuus tuo tullessaan haastatelluille henkilöille.

Eläytymismenetelmän tulokset

Opinnäytetyön tutkimuksen kohdejoukko koostui seitsemästä henkilöstä. Vastaajille lähetettiin kehyskertomus, jossa oli kaksi vaihtoehtoista kertomuksen alkua A ja B. Vastaajia pyydettiin jatkamaan jompaakumpaa kertomusta. Kertomusten avulla haluttiin selvittää millaisena vastaajat näkevät oman tulevaisuutensa viiden vuoden kuluttua. Vastaajat näkivät pääsääntöisesti oman elämäntilanteensa erittäin positiivisessa valossa. Seitsemästä vastaajasta viisi näki itsensä sellaisessa työssä, joka on heille mieluinen ja jossa he voivat kehittää itseään. Vastauksissa korostui saadun koulutuksen ja tutkinnon merkitys työllistymisessä.

Koulutukseni ansioista Mikkelin ammattikorkeakoulussa sain unelmieni ammatin... Olen tyytyväinen elämäntilanteeseeni, koska Itellasta irtisanomisen myötä hakeuduin unelma-ammattiini, enkä ole katunut alan vaihtoa vielä yhtenäkään päivänä. (K6)

Olen saanut tehdä oman alani työtehtäviä, johon sisältyy sopivassa kokonaisuudessa sekä toimisto- että asiakaspalvelutehtäviä. Koen, että osaamistani arvostetaan ja tradenomitutkinnon myötä olen päässyt paremmin vaikuttamaan työtehtäviini ja olen saanut myös enemmän

vastuuta ... Nähtävästi valmistumiseni osui oikeaan kohtaan, sillä töistä ei ole lähivuosina puutetta ollut ja näkymät ovat hyvin positiiviset myös tulevaisuuden suhteen. (K4)

valmistuttuani tradenomiksi töitä on riittänyt... Ennen tradenomiopintoja kertynyt työkokemus auttoi määrittelemään sen, millainen työ ei sovi minulle. Tradenomiopinnot ja erityisesti niihin kuuluva harjoittelujakso olivat ratkaisevassa asemassa työllistymiseni kohdalla... Opinnoilla oli merkittävä asia työelämään palaamisessa ja siellä onnistumisessa... (K2)

Kaksi vastaajaa näki tulevaisuutensa epävarmana. He arvelevat joutuvansa tekemään sellaista työtä, joka ei vastaa heidän koulutustaan tai toiveitaan. Yksi vastaajista oli kirjoittanut kertomuksen sekä A että B vaihtoehtoista. Myöhemmin hän tarkensi vaihtoehto B:n kuvaavan hänen ajatuksiaan paremmin.

Minusta tuntuu että paikkani on jossain muualla kuin Suomessa ja varsinkin Savonlinnassa... Toivoin että AMK opiskeluni ja varsinkin YAMK opiskeluni olisivat olleet portti parempaan työpaikkaan, mutta en ole silti löytänyt työtä josta voisin sanoa täysin pitäväni. En tiedä onko sellaista työtä olemassakaan... Koen että YAMK tutkintoa ei tunneta tarpeeksi eikä sitä todellakaan arvosteta yhtä paljon kuin yliopistotutkintoa vaikka se on saman tasoinen olevinaanakin. Koen koulutuksen kuitenkin tuoneen minulle paljon ja arvostan ainakin itse itseäni hiukkasen enemmän kun olen saanut tutkinnot suoritettua. ... Nyt teen taas paskaduunia ja haaveilen edelleen jostain paremmasta. Valitettavasti en tiedä vieläkään mitkä se parempi mahtaisi olla! (K1)

... hakemuksista huolimatta en ole saanut työpaikkaa toisesta kaupungista ja asun siksi edelleen Savonlinnassa. Olen saanut lisää vastuuta ja oppinut uutta... Palkkataso huono, elämä tuntuu työn puolesta epävarmalta mutta tiedän että vaikka jostain syystä tämä työ loppuisi, esimerkiksi yksikkö siirrettäisiin toiseen kaupunkiin niin Savonlinnassa on silti minulle töitä. (K5)

Eläytymismenetelmän vastauksissa merkittävintä oli se, että kaikki vastaajat näkivät itsensä töissä viiden vuoden kuluttua. Osa kokee pääsevänsä tekemään juuri sitä työtä, mikä on itselle mieluisinta. Tutkintoa ja saatua koulutusta arvostetaan paitsi uran ja jatkokoulutuksen kannalta, myös oman itsensä arvostuksen kasvamisen myötä. Osalla vastaajista esiintyi näkemystä siitä, että vaikka on kouluttautunut paljonkin, mahdollisuus saada koulutustaan vastaavaa työtä ei toteudu ainakaan Savonlinnassa. Koulutuksella saavutettu osaaminen ja arkielämän realiteetit eivät näin ollen aina kohtaa.

7 POHDINTA

Tutkimuksen lopuksi käsitellään johtopäätökset tutkimuksen tuloksista ja pohditaan opinnäytetyön onnistumista.

7.1 Johtopäätökset tutkimuksen tuloksista

Opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää millaisena selviytymisen välineenä koulutus näyttäytyy irtisanotuille. Tutkimuskysymystä ”Mikä on koulutuksen merkitys irtisanotuille” lähdettiin tarkastelemaan teoriaosuudessa työelämän muutoksesta. Opiskelun erilaisia merkityksiä käsiteltiin elinikäisen oppimisen, koulutukseen osallistumisen ja aikuisoppimisen näkökulmista. Koulutuksen sisältöä ja vaikuttavuutta tarkasteltiin työelämän uusien osaamistarpeiden näkökulmasta. Tutkimustuloksia ei selitetä teorialla, vaan teoria muodostaa sen taustamaailman jota vasten tarkastellaan koulutuksen erilaisia merkityksiä. Opinnäytetyön alussa muodostunut teoreettinen kehys ja empiria kohtasivat toisensa tutkimusten tuloksissa, kuvauskategorioissa.

Koulutuksen erilaisista merkityksistä tärkeimmäksi nousi koulutuksen ammatillinen merkitys. Tutkinto lisäsi mahdollisuuksia työllistyä. Koulutuksessa saatuja kvalifikaatioita voi soveltaa omaan työhönsä ja koulutuksen avulla voi päästä parempaan työhön. Koulutuksen merkitys identiteetin rakentajana tuli esille henkisenä kasvuna ja maailmankuvan avartumisena. Sosiaalisen yhteisön ja opiskelukavereiden merkitys ilmeni toisten auttamisena ja tsemppaamisena ja mukavina juttutuokioina. Koulutus ja koulukaverit auttoivat myös jaksamaan väsymyksen hetkinä. Koulutus toimi siis osittain selviytymisen resurssina.

Haastatteluissa kävi ilmi, että erityisesti perheellisen olisi vaikea lähteä opiskelemaan toiselle paikkakunnalle. Aikuisen elämässä kouluttautuminen vaatii kompromissien tekoa ja erilaisten ratkaisuvaihtoehtojen etsimistä. Omat koulutushaaveet on useimmiten siirrettävä syrjään ja hakeuduttava koulutukseen, jonka avulla uskoo työllistyvänsä tulevaisuudessa.

Liki kaikki tutkimukseen osallistuneet ovat saaneet töitä tai päässeet tekemään sitä työtä, mihin olivat koulutuksen alussa tähdänneetkin. Voi siis perustellusti vetää sen johtopäätöksen, että koulutukseen osallistuminen on kannattanut. Koulutukseen osallistuneet kokivat vahvistuneensa henkisesti ja voivansa kävellä ”selkä suorana” tutkimustodistuksen saatuaan. Koettuaan irtisanomisen ja selviytyttyään opiskelun ja muun elämän ristipaineista, he saivat uusia voimavaroja elämäänsä. Koulutuksen voidaan tulkita antaneen, ei ainoastaan ammatillisia valmiuksia työelämässä selviytymiseen vaan myös henkiselle puolelle lisää itseluottamusta ja itsearvostusta. Koulutus toimi näin ollen selviytymisen välineenä.

Tutkimuksen mielenkiintoisempina tuloksena voi pitää eläytymismenetelmän kertomuksia. Yllättävänä voi pitää sitä, kuinka positiivisesti vastaajat suhtautuivat tulevaisuuteen. Kaikki vastaajat näkivät itsensä työtehtävissä tulevaisuudessa ja vain kaksi vastaajaa näki puutteita omassa elämäntilanteessaan. Yllättävää oli myös se, että kahdella tulevaisuutensa epävarmimmaksi kokevalla oli eniten aikaisempia koulutuksia muihin nähden. Tämä tutkimustulos herätti monenlaisia kysymyksiä. Koska tutkimuksen kohdejoukko oli niin pieni, ei tästä tuloksesta voi vetää mitään yleisiä johtopäätöksiä. Voi kuitenkin olla, että vaikka on kouluttautunut paljonkin, ei omalle osaamiselle ja panostukselle löydy aina vastinetta työelämästä.

Mielenkiintoinen havainto oli tutkimukseen osallistuneiden osoittama koulutusmyönteisyys. Osalla haastateltavista oli selkeät koulutukselliset tavoitteet ja osa näki koulutuksen ajankohtaiseksi ehkä myöhemmin tulevaisuudessa. Sari Pihlavan (2012) opinäytetyössä kartoitettiin tradenomien täydennyskoulutustarpeita Savonlinnan seudulla. Pihlavan tutkimuksessa melkein viidesosa vastaajista ilmoitti osallistuvansa täydennyskoulutukseen. Suurimmat osaamistarpeet liittyivät juridiikkaan, kielitaitoon, johtamiseen ja talouteen. Tässä opinäytetyössä koulutushalukkuutta esiintyi hoitotieteiden, pedagogiikan ja erityisesti taloushallinnon opintoihin. Myös kansainvälisyys ja

kielet mainittiin kiinnostuksen kohteiksi. Opinnäytetyön tulokset koulutustarpeiden osalta olivat siten osittain yhteneväiset Pihlavan tutkimuksen kanssa.

Opinnäytetyön haastatteluissa kävi ilmi, että kaikilla opiskelijoilla ei ollut selkeää näkemystä siitä mihin työhön koulutus heitä valmistaa. Herää kysymys siitä, miten eri koulutusohjelmissa on panostettu opiskelijan ammatillisen identiteetin kehittymiseen? Esimerkiksi sosiaali- ja terveystieteillä on paljon ammatissa kehittymiseen tähtääviä työssäoppimisjaksoja sekä ammattiosaamisen näyttöjä. Ammattitaito ja osaaminen kehittyvät systemaattisen harjoitusjärjestelmän puitteissa. Astuessaan työelämään opiskelijalle on rakentunut tietoisuus omasta osaamisestaan ja ammattitaidostaan (Virtanen ym. 2010, 97-117).

Mielenkiintoinen tutkimuskohde olisi kartoittaa sekä opettajien että opiskelijoiden käsityksiä siitä kuinka opiskelijoiden ammatillista identiteettiä voitaisiin vahvistaa koulutusaloittain. Olisiko hoitoalan koulutusohjelmissä käytetyistä systeemeistä jotain opiksi opettavaa myös muihin koulutusohjelmiin esimerkiksi työssäoppimisjaksojen toteutuksen yhteydessä?

Toinen kiinnostava tutkimuskohde olisi selvittää liiketalouden koulutusohjelmien lakkauttamisen seuraukset Savonlinnan alueen yrityksille. Samalla voitaisiin kartoittaa miten yrittäjät näkevät työntekijöiden koulutustarpeet. Suorat kontaktit eri toimijoiden kesken kehittävät parhaiten koulutuksen ja työelämän vuoropuhelua koulutuksen suunnittelussa.

Muuttuva työelämä lisää aikuiskoulutuksen tarvetta ja olisi toivottavaa, että aikuiskoulutuksen kehittämiseen löytyisi resursseja tulevaisuudessa. Koska osalla aikuisopiskelijoista oli edellisistä opinnoista kulunut jo vuosia, tuli haastatteluissa ilmi yksilöllisen ohjauksen tarve erityisesti opintojen suunnittelussa ja opinnäytetyön tekemisessä. Ohjauksen tarve korostui opintojen alkuvaiheessa. Aikuiskoulutukseen ammattikorkeakouluissa osallistuu koulutettuja, pitkään työelämässä vaikuttaneita henkilöitä. Heidän kokemuksestaan ja osaamisestaan soisi käytettävän nykyistä paremmin hyödyksi erilaisia aikuiskoulutuksia suunniteltaessa.

Opinnäytetyön antia voidaan jossain määrin hyödyntää suunniteltaessa aikuiskoulutusta Mikkelin ammattikorkeakoulussa. Koulutushalukkuutta löytyi erityisesti

ylempiin ammattikorkeakoulututkintoihin, mikäli niitä voitaisiin järjestää Savonlinnassa. Opinnäytetyö antoi uutta tietoa opiskelun moninaisista merkityksistä aikuisopiskelijan näkökulmasta. Lisäksi koulutuksen vaikuttavuudesta saatiin vahva näyttö opiskelijoiden uranäkymien paranemisen myötä. Lisää tutkimusta kuitenkin tarvitaan aikuiskoulutuksen saralla tulevaisuudessa.

7.2 Lopuksi

Fenomenografiassa tutkimuksen tulkitaan olevan onnistunut, mikäli ilmiö nähdään tutkimuksen lopuksi aikaisempaa selkeämmin tai se ymmärretään paremmin kuin tutkimuksen alussa. Itselleni näkemys koulutuksen merkityksistä on avartunut ja laajentunut. Tutkimusprosessin kuluessa koen ajatteluni laajentuneen ymmärtämään koulutuksen merkittävyyttä myös yhteiskunnallisella tasolla. Oli mielenkiintoista huomata haastattelussa miten eri tavoin eri ihmiset käsittivät samalla tavalla esitetyn kysymyksen. Eri ihmiset ymmärtävät eri käsitteet eri tavoin johtuen heidän erilaisista aikaisemmista kokemuksistaan. Näin ollen teoriaosuudessa esitetty käsitys siitä, että ilmiöt voidaan käsittää eri tavoin, sai vahvistusta tässä tutkimuksessa.

Opiskelu ammattikorkeakoulussa aikuisiällä oli opiskelijoille voimaannuttava kokemus. Näin tulkitseen siitäkin huolimatta, että lähtökohtatilanteessa irtisanomisen jälkeen kouluttautuminen koettiin lähinnä välttämättömyytenä ja pakkona. Koulutus muuttaa elämää ja luo uusia mahdollisuuksia. Positiiviset oppimiskokemukset lisäävät halukkuutta uusiin koulutuksiin ja lisäävät tunnetta siitä, että on edelleen ”tätä päivää”.

LÄHTEET

Alasuutari, Pertti 1999. Laadullinen tutkimus. 3. uudistettu painos. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy, 145.

Ahteenmäki-Pelkonen, Leena 1994. Itseohjautuvuus elinikäisessä oppimisessa. Teoksessa Kajanto, Anneli & Tuomisto, Jukka (toim.) Elinikäinen oppiminen. Vapaan sivistystyön 35. vuosikirja. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.

Aittola, Helena & Saarinen, Taina 2012. (toim.) Kannattaako korkeakoulutus? Artikkelikokoelma Korkeakoulututkimuksen XI kansallisesta symposiumista 22.-23.8.2011. Jyväskylän yliopisto, Koulutuksen tutkimuslaitos.

Alasoini, Tuomo 2011. Hyvinvointia työstä. Kuinka työelämää voi kehittää kestäväällä tavalla? Helsinki: Tykes.

Alasoini, Tuomo, Järvensivu, Anu & Mäkitalo, Jorma 2012. Suomen työelämä vuonna 2030. Miten ja miksi se on toisennäköinen kuin tällä hetkellä. TEM Raportteja 14/12. PDFdokumentti. https://www.tem.fi/files/33103/TEMrap_14_2012.pdf. Päivitetty 16.5.2012. Luettu 26.9.2012.

Alho-Malmelin, Marika, Jauhiainen, Arto & Tuomisto, Hanna 2004. Aikuisopiskelun monet merkitykset muutosten yhteiskunnassa. Avoimen yliopiston opiskelija 2000-luvun alussa. Teoksessa Sallila, Pekka (toim.) Elämänlaajuinen oppiminen ja aikuiskasvatus. Aikuiskasvatuksen 44. vuosikirja. Vantaa: Dark Oy, 169-189.

Alho-Malmelin, Marika, Halttunen Nina, Jauhiainen, Arto, Lehtonen, Kimmo, Rinne, Risto & Tuomisto, Hanna 2003. Avoimen yliopiston opiskelija - Kokovartalokuvasta eriytyneisiin muotokuvaan. Turun yliopiston kasvatustieteiden tiedekunnan julkaisusarja A:200. Turku: Pallosalama Oy.

Ammattikorkeakoululaki 351/2003. Ammattikorkeakoulun tehtävä (1:4§). [http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2003/20030351?search\[type\]=pika&search\[pika\]=laki%20ammattikorkeakoulusta](http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2003/20030351?search[type]=pika&search[pika]=laki%20ammattikorkeakoulusta). Päivitystietoa ei saatavilla. Luettu 20.11.2012

Antikainen, Ari 2000. Kansainvälinen vertailu elinikäisestä oppimisesta. Teoksessa Heikkinen, Eino & Tuomi, Jouni (toim) Suomalainen elämäntietä. Helsinki: Tammi.

Antikainen, Ari & Komonen Katja 2004. Elämäntietä ja elämäntietä kasvatuksen ja aikuiskasvatuksen sosiologiassa. Teoksessa Sallila, Pekka (toim.) Elämänlaajuinen oppiminen ja aikuiskasvatus. Aikuiskasvatuksen 44. vuosikirja. Vantaa: Dark Oy, 17 – 41.

Asplund, Rita 2002. Koulutus, palkkaerot ja syrjäytyminen. Helsinki: Elinkeinoelämän tutkimuslaitos.

Bauman, Zygmunt. 1996. Postmodernin lumo. Pirkkoliisa Ahponen & Timo Cantell (toim.). Suom. Jyrki Vainonen. Tampere: Vastapaino.

Beck, Ulrich 1992. Risk Society. Towards a New Modernity. London: Sage.

Beck, Ulrich 2000. The Brave New World of Work. London: Polity Press.

- Bowden, John & Marton, Ference. 1998. *The University of Learning. Beyond Quality and Competence in Higher Education*. London: Kogan Page.
- Castells, Manuel 1996. *The Rise of the Network Society*. Ensimmäinen osa kirjasarjasta *M. Castells: The Information Age: Economy, Society and Culture*. Cambridge, Massachusetts: Blackwell.
- Castells, Manuel & Himanen, Pekka 2001. *Suomen tietoyhteiskuntamalli*. Vantaa: WSOY.
- Côte, James 2000. Sociological perspectives on identity formation: The culture – identity link and identity capital. Teoksessa Ball, Stephen (toim.) *Sociology of education. Major themes vol 1. Theories and methods*. London & New York: Routledge & Falmer.
- Gratton, Lynda 2011. *The Shift: The Future of Work is Already Here*. Lontoo: Collins.
- Gröhn, Terttu 1993. Fenomenografinen tutkimusote. Teoksessa: Gröhn, Terttu & Jusila, Juhani. (toim.) *Laadullisia lähestymistapoja koulutuksen tutkimuksessa*. Helsinki: Yliopistopaino, 1-32.
- Eskola, Jari 1997. *Eläytymismenetelmäopas*. Tampere: Tampereen yliopisto.
- Eskola, Jari & Suoranta, Juha 1998. *Johdatus laadulliseen tutkimukseen*. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.
- Haavisto, Ilkka 2010. Työelämän kulttuurivallankumous. EVA:n arvo ja asennetutkimus 2010. PDFdokumentti. http://www.eva.fi/wp-content/uploads/2010/04/tyoelaman_kulttuurivallankumous.pdf. Päivitetty 6.4.2010. Luettu 3.10.2012.
- Halava, Ilkka & Pantzar, Mika 2010. Kuluttajakansalaiset tulevat! Miksi työn johtaminen muuttuu? PDFdokumentti. <http://www.eva.fi/wp-content/uploads/2010/09/Kuluttajakansalaiset.pdf>. Päivitetty 21.9.2010. Luettu 4.10.2012.
- Hanhinen, Taina 2010. Työelämäosaaminen. Kvalifikaatioiden luokitusjärjestelmän konstruointi. Tampereen yliopisto. Kasvatustieteiden tiedekunta. Väitöskirja. PDFdokumentti. <http://acta.uta.fi/pdf/978-951-44-8290-8.pdf>. Päivitetty 16.11.2010. Luettu 22.9.2012.
- Heinonen, Sirkka (2010c). Osaamistarpeet muuttuvassa yhteiskunnassa. Elinkeinoelämän oppilaitokset ry 80 vuotta -juhlaseminaari. Helsinki.
- Heinonen, Sirkka, Ruotsalainen, Juho & Kurki, Sofi (2012) Luova tulevaisuustila ja tulevaisuuden osaamisen ennakointi. Tutu eJulkaisuja 4/2012. Tulevaisuuden tutkimuskeskus, Turun yliopisto. PDFdokumentti http://ffrc.utu.fi/julkaisut/e-julkaisuja/eTutu_2012-4.pdf. Päivitetty 3.9.2012. Luettu 2.10.2012.
- Helakorpi, Seppo 1999. *Kouluttajan asiantuntijuus ja sen kehittäminen*. Hämeenlinna: Hämeen ammattikorkeakoulu. Opettajakorkeakoulun julkaisusarja D:119.

Himanen, Pekka 2004. Tulevaisuusvaliokunta. Teknologian arviointeja 18. Välittävä, kannustava ja luova Suomi. Katsaus tietoyhteiskunnan syviin haasteisiin. Eduskunnan kanslian julkaisu 4/2004. PDFdokumentti.
http://www.eduskunta.fi/fakta/vk/tuv/Himanen_tietoyhteiskunta.pdf. Päivitetty 10.5.2004. Luettu 22.9.2012.

Hirsjärvi, Sirkka & Hurme, Helena 2000. Tutkimushaastattelu. Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki: Yliopistopaino.

Hoikkala, Tommi & Roos, J.P. 2000. Onko 2000-luku elämänpolitiikan vuosituhat. Teoksessa Hoikkala, Tommi & Roos, J.P. (toim.) 2000-luvun elämä. Sosiologisia teorioita vuosituhannen vaihteesta. Helsinki: Gaudeamus.

Houtsonen, Jarmo 2000. Identiteetin rakentuminen koulun symbolisessa järjestyksessä. Teoksessa Houtsonen, Jarmo, Kauppila, Juha, Komonen, Katja Koulutus, elämänkulku ja identiteetti. Kasvatussosiologisia avauksia suomalaiseen oppimiseen. Joensuu yliopisto. Sosiologian laitoksen julkaisuja 3. Saarijärvi: Gummerus Kirjapaino Oy.

Huusko, Mira & Paloniemi, Susanna 2006. Fenomenografia laadullisena tutkimussuuntauksena kasvatustieteissä. Artikkeleita. Kasvatus 2/2006. PDFdokumentti.
<http://blogs.helsinki.fi/jstubb/files/2010/11/fenomenografia1.pdf>.
 Päivitetty 10.12.2008. Luettu 23.10.2012.

Ilmarinen, Juhani 2006. Pitkää työuraa! Ikääntyminen ja työelämän laatu Euroopan unionissa. Työterveyslaitos. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.

Itella Oyj 2009. Mediatiedote 2009. Itellan yt-neuvottelut Savonlinnan asiakaspalvelusyksikössä päättyneet. Yrityksen verkkosivut.
http://www.posti.fi/tiedotteet/2009/20090601_savonlinna.html. Ei päivitystietoa. Luettu 24.11.2012

Jarvis, Peter 1992. Paradoxes of Learning. On becoming an individual in society. San Francisco: Jossey-Bass Publishers.

Jarvis, Peter 1994. Elinikäinen oppiminen ja kokemus. Teoksessa Kajanto, Anneli & Tuomisto, Jukka (toim.) Elinikäinen oppiminen. Vapaan sivistystyön 35. vuosikirja. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.

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

Järvinen, Tero & Vanttaja, Markku 2004. Aikuistumisen riskit ja koulutus. Teoksessa Sallila, Pekka (toim.) Elämänlaajuinen oppiminen ja aikuiskasvatus. Aikuiskasvatuksen 44. vuosikirja. Vantaa: Dark Oy, 152 - 163.

Kauhanen, Merja 2007. Eriytymiskehitys työmarkkinoilla jatkunut 2000-luvulla. Teoksessa Taimio, Heikki (toim.) Talouskasvun hedelmät – Kuka sai ja kuka jäi ilman. Helsinki: Työväen sivistysliitto TSL. 100-121.

Kautto-Koivula, Kaisa & Huhtaniemi, Marita. 2006. Rengistä isännäksi. Vapaaksi kvartaalitalouden talutusnuorasta. Helsinki: Edita.

Kauppila, Juha 2000. Sivistysihanteesta markkinatavaraksi? Koulutus ja oppiminen elämänkulun rakentajina. Teoksessa Houtsonen, Jarmo, Kauppila, Juha, Komonen, Katja Koulutus, elämänkulku ja identiteetti. Kasvatussosiologisia avauksia suomalaiseseen oppimiseen. Joensuun yliopisto. Sosiologian laitoksen julkaisuja 3. Saarijärvi: Gummerus Kirjapaino Oy.

Kilpeläinen, Arja 2000. Naiset paikkaansa etsimässä. Aikuiskoulutus naisen elämänkulun rakentajana. Väitöskirja. Jyväskylän yliopisto. Jyväskylä: Jyväskylän yliopiston kirjasto/Julkaisuyksikkö.

Kinnunen, Ulla, Mauno, Saija, Mäkikangas, Anne & Nätti, Jouko 2011. Ovatko määraaikaiset työntekijät huono-osaisia? Teoksessa Pietikäinen, Petteri (toim.) Työstä, joustaa ja jaksa. Työn ja hyvinvoinnin tulevaisuus. Tallinna: Tallinna Raamatutrükiko-da.

KM 1997:14. Oppimisen ilo. Elinikäisen oppimisen strategia. Helsinki: Edita.

KM 2002:3. Parlamentaarisen aikuiskoulutustyöryhmän mietintö. Helsinki: Opetusministeriö.

Knowles, Malcolm 1975. Self-directed learning: a guide for learners and teachers. Chicago: Association Press Follett.

Koistinen, Pertti, Salin, Ossi, Tikka, Timo 1987. Puh pah pelistä pois. Tutkimus tehtaasta irtisanottujen työnsaannista, ammatillisista mahdollisuuksista ja selviytymisestä. Joensuun yliopisto. Karjalan tutkimuslaitoksen julkaisuja 82/1987. Joensuu.

Komonen, Katja 2000. Keskeyttäjästä kunnon kansalaiseksi. ammattikouluopinnot keskeyttäneiden nuorten koulutukseen sijoittumisen polut. Teoksessa Houtsonen, Jarmo, Kauppila, Juha, Komonen, Katja Koulutus, elämänkulku ja identiteetti. Kasvatussosiologisia avauksia suomalaiseseen oppimiseen. Joensuun yliopisto. Sosiologian laitoksen julkaisuja 3. Saarijärvi: Gummerus Kirjapaino Oy.

Kontiainen, Noora 2006. Esimiehestä kaikki irti? Esimiestyön vaatimukset, aikapaine ja vaikutusmahdollisuudet. Teoksessa Lehto, Anna-Maija, Sutela, Hanna, Miettinen, Arto (toim.) Kaikilla mausteilla. Artikkeleita työolotutkimuksesta. Tilastokeskus tutkimuksia 244. Helsinki: Yliopistopaino.

Kortteinen, Matti & Tuomikoski, Hannu 1998. Työtön. Tutkimus pitkäaikaistyöttömien selviytymisestä. HANKI JA JÄÄ –sarja. Hämeenlinna: Karisto Oy.

Kuhn, Thomas S. 1969/1994. Tieteellisten vallankumousten rakenne. Suom. K. Pietiläinen. Juva: WSOY.

Laine, Timo 2007. Miten kokemusta voidaan tutkia? Fenomenologinen näkökulma. Teoksessa Aaltola, Juhani & Valli Raine (toim.) Ikkunoita tutkimusmetodeihin II. Näkökulmia aloittelevalle tutkijalle tutkimuksen teoreettisiin lähtökohtiin ja analyysimenetelmiin. Juva: WS Bookwell Oy.

Laki julkisista työvoimapalveluista. 1295/2002. WWW-dokumentti. <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20021295>. Ei päivitystietoa. Luettu 21.3.2012.

Lehto, Anna-Maija & Sutela, Hanna 2008. Työolojen kolme vuosikymmentä. Työolo-
tutkimusten tuloksia 1977-2008. Tilastokeskus. PDF-dokumentti.
http://www.stat.fi/tup/julkaisut/tiedostot/isbn_978-952-467-930-5.pdf. Päivitetty
11.12.2008. Luettu 19.7.2012.

Lehto, Anna-Maija & Sutela, Hanna 2004. Uhkia ja mahdollisuuksia. Työolotutki-
muksen tuloksia 1977-2003. Helsinki: Tilastokeskus.

Leinonen, Markku 2004. Elämänlaajuinen oppiminen ja eurooppalaisen kasvatuksen
perinne. Näkökulmia koulutusajattelun ja –politiikan historiaan Thomas Moren ja Jo-
han Amos Comeniuksen ajattelun pohjalta. Teoksessa Sallila, Pekka (toim.) Elämän-
laajuinen oppiminen ja aikuiskasvatus. Aikuiskasvatuksen 44. vuosikirja. Vantaa:
Dark Oy, 17 – 41.

Lincoln, Yvonna & Egon, Guba 1985. Naturalistic inquiry. Beverly Hills: Sage.

Manninen, Jyri., Mannisenmäki, Eija., Luukannel, Saara. & Riihilä, Sari. 2003. Elin-
ikäisen oppimisen tuska ja kurjuus? Aikuisten koulutusta ja oppimista koskevat
mielikuvat. Helsingin yliopiston Tutkimus- ja koulutuskeskus Palmian raportteja
ja selvityksiä 42. Helsinki: Yliopistopaino.

Manninen, Jyri. & Luukannel, Saara. 2008. Omaehtoisen aikuisopiskelun vaikutukset.
Vapaan sivistystyön opintojen merkitys ja vaikutukset aikuisten elämässä. Vapaan
sivistystyön yhteisjärjestö. Vantaa: Priimuspaino Oy.

Mannermaa, Mika 2008. Jokuveli. Elämä ja vaikuttaminen ubiikkiyhteiskunnassa.
Helsinki: WSOYpro.

Marton, Ference. 1988. Phenomenography: A Research Approach to Investigating
Different Understanding of Reality. Teoksessa R. R. Sherman & R. B. Webb
(toim.) Qualitative Research in Education: Focus and Methods. London: The
Falmer Press.

Mezirow, Jack 1998. Kriittinen reflektio uudistavan oppimisen käynnistäjänä. Teok-
sessa Uudistava oppiminen. Kriittinen reflektio aikuiskoulutuksessa. Helsinki: Paino-
talo Miktor.

Mikkelin ammattikorkeakoulu – amk-tutkinnot 2012. Ammattikorkeakoulun WWW-
sivut. http://www.mamk.fi/koulutus/amk-tutkinnot_nuoret_ja_aikuiset. Ei päivitystie-
toa. Luettu 24.11.2012.

Moore, Erja 2011. Aikuiset opiskelijat korkeakoulutuksessa. Teoksessa Rinne, Risto
& Jauhiainen, Arto (toim.). Aikuiskasvatus ja demokratian haasteet. Kansanvalistus-
seura ja Aikuiskasvatuksen Tutkimusseura. Keuruu: Otavan Kirjapaino Oy.

Moore, Erja 2003. Pitkä opintie. aikuisiällä suoritettu yliopistotutkinto ja koulutuksel-
linen elämäkulun muutos. Joensuun yliopisto. Yhteiskuntatieteen tiedekunta. Väitös-
kirja. Joensuu: Joensuun yliopistopaino.

Niikko, Anneli 2003: Fenomenologia kasvatustieteellisessä tutkimuksessa. Joensuun
yliopiston kasvatustieteiden tiedekunnan tutkimuksia n:o 85. Joensuu: Joensuun yli-
opistopaino.

- Nurmi, Kaarina. 1995. Miksi aikuinen opiskelee? Tutkintotavoitteisen opiskelun edut ja haitat aikuisen elämäkokonaisuudessa. Turun yliopiston julkaisuja. Sarja C. Väitöskirja.
- Nyyssölä, Kari 1994. Nuoret ja työmarkkinoiden joustavuus. Koulutussosiologian tutkimuskeskuksen raportteja 20. Turku: Turun yliopisto.
- Opetus- ja kulttuuriministeriö 2011. Koulutus ja tutkimus vuosina 2011 – 2016. Koulutuksen ja tutkimuksen kehittämissuunnitelma, luonnos 13.9.2011. PDF dokumentti. http://www.minedu.fi/export/sites/default/OPM/Koulutus/koulutuspolitiikka/asiakirjat/KESUluonnos_13092011.pdf. Päivitetty 14.9.2011. Luettu 20.9.2012.
- Otala, Leenamajja 2002. Oppimisen etu – kilpailukykyä muutoksessa. Porvoo: WS Bookwell Oy.
- Otala, Leenamajja 2001. Osaajana opintiellä. Opas elinikäisen oppimisen matkalle. Porvoo: WS Bookwell Oy.
- Pang, Alex Soojung-Kim (2008). Knowledge Tools of the Future. Institute for the Future, Technology Horizons Program.
- Pitkänen, Pirkko 2001. Platon ja nykyaika. Teoksessa Huhmarniemi, Raija, Skinnari, Simo, Tähtinen, Juhani (toim.) Platonista transmodernismiin. Turku: Pallosalama Oy, 13 – 27.
- Pohjanpää, Kirsti., Niemi, Helena. & Ruuskanen, Timo. 2008. Osallistuminen aikuiskoulutukseen. Aikuiskoulutustutkimus 2006. Koulutus 2008. PDF-dokumentti. http://www.stat.fi/til/aku/2006/01/aku_2006_01_2008-06-03_fi.pdf. Päivitetty 2.6.2008. Luettu 21.11.2012. Helsinki: Tilastokeskus.
- Pojjula ,Soili & Ahonen Riitta 2007. Irtisanotut. Muutos, menetys ja selviytyminen. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.
- Purtilo-Nieminen, Sirpa. 2009. Tie yliopistoon – Narratiivinen tutkimus avoimen yliopiston väylän kautta tutkinto-opiskelijaksi hakeutuneista. Lapin yliopisto. Kasvatustieteiden tiedekunta. Väitöskirja. Rovaniemi: Lapin yliopistopaino
- Päivinen, Siru 2012. Oppimisen vallankumous täydessä vauhdissa. PDF dokumentti. http://www.oaj.fi/pls/portal/docs/PAGE/OAO_JASENJARJESTOT/OAO/AO/03TAP AHTUMAT/KOULUTUS/OPPIMISEN%20VALLANKUMOUS%20YLE%2018042012.PDF. Yle Pohjois-Karjala. Päivitetty 22.4.2012. Luettu 3.10.2012.
- Rinne, Risto 2004. Elinikäisen oppimisen retoriikka ja koulutuspolitiikka. Teoksessa Sallila, Pekka (toim.) Elämänlaajuinen oppiminen ja aikuiskasvatus. Aikuiskasvatuksen 44. vuosikirja. Vantaa: Dark Oy, 219 – 241..
- Rinne, Risto & Vanttaja, Markku 1999. Suomalaista aikuiskoulutuspolitiikkaa. Muutoksia ja jännitteitä 1980- ja 1990-luvuilla. Opetusministeriö: Koulutus- ja tiedepolitiikan osaston julkaisusarja 67.

Rissanen, Riitta 2006. Menetelmäopetuksen tietovaranto KvaliMOTV. Fenomenografia. WWW-dokumentti. http://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/kvali/L5_1.html. Päivitetty 23.11.2006. Luettu 21.10.2012.

Rissanen, Riitta 2003. Työelämälähtöinen oppinäytetyö oppimisen kontekstina. Tampereen yliopisto. Kasvatustieteiden tiedekunta. Väitöskirja. Tampere: Tampereen yliopistopaino Oy Juvenes Print.

Ruohotie, Pekka 1998. Oppimalla osaamiseen ja menestykseen. Helsinki: Oy Edita Ab.

Sallila, Pekka 2000. Johdanto: Ikääntyminen aikuiskoulutuksen haasteena. Teoksessa Sallila, Pekka (toim). Oppiminen ja ikääntyminen. Aikuiskasvatuksen 41. vuosikirja. Saarijärvi: Gummerus Kirjapaino Oy.

Sankelo, Merja 2011. Aikuiskoulutuksen kehittämistarpeet korkeakouluissa. AMK-lehti. Journal of Finnish Universities of Applied Sciences, No 4 (2011). Verkkolehti. <http://www.uasjournal.fi/index.php/uasj/article/view/1342/1265>. Päivitetty 22.11.2011. Luettu 2.12.2012.

Sennett, Richard 2004. Kunnioitus eriarvoisessa maailmassa. Tampere: Vastapaino.

Sennett, Richard 2007. Uuden kapitalismin kulttuuri. Tampere: Vastapaino.

Siitonen, Juha. 1999. Voimaantumisteorian perusteiden hahmottelua. Oulun yliopisto. Oulun opettajankoulutuslaitos. Väitöskirja. PDF-dokumentti <http://herkules oulu.fi/isbn951425340X/isbn951425340X.pdf>. Päivitetty 1.9.1999. Luettu 23.11.2012.

Silvennoinen, Heikki 2011. Aikuiskoulutuksen vaikuttavuus työmarkkinoilla. Teoksessa Rinne, Risto & Jauhiainen, Arto (toim.). Aikuiskasvatus ja demokratian haasteet. Kansanvalistusseura ja Aikuiskasvatuksen Tutkimusseura. Keuruu: Otavan Kirjapaino Oy.

Silvennoinen, Piia 2004. Yhteiskunnallisesti huono-osaiset ja oppimisyhteiskunnan haasteet. Sosiaalisen tuen merkitykset aikuisopetuksessa. Teoksessa Sallila, Pekka (toim.) Elämänlaajuinen oppiminen ja aikuiskasvatus. Aikuiskasvatuksen 44. vuosikirja. Vantaa: Dark Oy, 194 – 211.

Sotarauta, Markku 1997. Paradoksien partaalla: Viestejä Suomen kunnille niiden matkalla tulevaisuuteen. Teoksessa Suomi 80: Kuokasta kännykkään. Helsinki: Suomen kuntaliitto. 113–129.

Stenström, Marja-Leena, Laine, Kati & Valkonen, Sakari 2004. Ammattikorkeakoulusta valmistuneiden sijoittuminen työelämään. Teoksessa Tynjälä, Päivi, Välimaa, Jussi (toim.) & Murtonen, Mari. Korkeakoulutus, oppiminen ja työelämä. Juva: WS Bookwell Oy.

Stenström, Marja- Leena, Valkonen, Sakari, Virolainen, Maarit & Vuorinen-Lampila, Päivi 2012. Ammatillisen koulutuksen ja korkeakoulutuksen opintourat. Jyväskylän yliopisto. Koulutuksen tutkimuslaitos. Tutkimuslauseita 45. PDFdokumentti. <http://ktl.jyu.fi/img/portal/23031/g045.pdf>. Päivitetty 12.9.2012. Luettu 3.10.2012.

- Ståhle, Pirjo & Wilenius, Markku 2006. Luova tietopääoma. Tulevaisuuden kestävä kilpailuetu. Helsinki: Edita Prima Oy.
- Suikkanen, Asko & Viinamäki, Leena 1993. Jatkuvan opiskelun välttämättömyys? Tutkimus aikuisena opiskelun tilanteista epävakautuvilla työmarkkinoilla. Työpoliittinen tutkimus Nro 42. Helsinki: Painatuskeskus Oy.
- Sveiby, Karl Erik 1997. Tacit knowledge. WWW-dokumentti. <http://www.sveiby.com/articles/Polanyi.html>. Päivitetty 26.2.2009. Luettu 24.11.2012.
- Taalas, Saara L. (2010). Kohti hybriditalouden haastetta. Keskustelua luovasta taloudesta Suomessa. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja. Kilpailukyky7/2010. PDFdokumentti. http://www.tem.fi/files/26293/TEM_17_2010_netti.pdf. Päivitetty 11.3.2010. Luettu 2.10.2012.
- Taloussanommat 2009. Itellan yt-neuvotteluissa vaarassa 390 työpaikkaa. WWW-dokumentti. <http://www.taloussanommat.fi/tyomarkkinat/2009/04/15/itellan-yt-neuvotteluissa-vaarassa-390-tyopaikkaa/20099631/12>. Päivitetty 15.4.2009. Luettu 26.11.2012.
- Tolvanen, Arto 2012. Maakunnan liiketoimintaosaamisesta huolehditaan. Etelä-Savon yrittäjät ilmoitusliite, Itä-Savo 12.9.2012, 10.
- Tuomisto, Jukka 1994. Elinikäinen kasvatusta – aatteesta strategiaksi. Teoksessa Kajanto, Anneli & Tuomisto, Jukka (toim.) Elinikäinen oppiminen. Vapaan sivistystyön 35. vuosikirja. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.
- Tuomisto, Jukka 2004. Elinikäisen oppimisen toinen sukupolvi – unohtuiko jotain? Teoksessa Sallila, Pekka (toim.) Elämänlaajuinen oppiminen ja aikuiskasvatusta. Aikuiskasvatuksen 44. vuosikirja. Vantaa: Dark Oy, 17 – 41.
- Työelämän kehittämisstrategia vuoteen 2020. Työ- ja elinkeinoministeriö. PDFdokumentti. http://www.tem.fi/files/33484/TEMtyoelaman_kehittamisstrategia2020_A4_fi.pdf. Päivitetty 25.6.2012. Luettu 25.9.2012.
- Uljens, Michael 1989. Fenomenografi – forskning om uppfattningar. Teori, forskning, praktik. Lund: Studentlitteratur.
- Uljens, Michael 1991. Phenomenography – A qualitative approach in educational research. Teoksessa L. Syrjälä & J. Merenheimo (toim.) Kasvatustutkimuksen laadullisia lähestymistapoja. Oulun yliopiston kasvatustieteiden tiedekunnan opetusmonisteita ja selosteita 39, 80–107.
- Varila, Juha 1997. Tuuliko tuo työmarkkinakelpoisuuden? Tutkimus työmarkkinakelpoisuuden luonnehahmon synnyn ja kehityksen arvoituksesta. Kasvatustieteiden tiedekunnan tutkimuksia Nro 66. Joensuun yliopisto.
- Virtanen, Anne, Tynjälä, Päivi & Stenström, Marja-Leena 2010. Koulutusalojen työelämäpedagogiset käytännöt opiskelijoiden ammatillisen identiteetin rakentumisen perustana. Teoksessa Collin, Katja, Paloniemi, Susanna, Rasku-Puttonen, Helena & Tynjälä, Päivi. Luovuus, oppiminen ja asiantuntijuus. Helsinki: WSOYpro Oy.

Virtuaaliammattikorkeakoulu, 2007. Ylemmän amk-tutkinnon metodifoorumi. WWW-dokumentti.
<http://www.amk.fi/opintojaksot/0709019/1193463890749/1193464144782/1194348597689/1194356567508.html>. Päivitetty 11.11.2007. Luettu 21.10.2012.

Värri, Veli-Matti 2002. Kasvatus ja ”ajan henki” – Tulkintoja psykokapitalismin arrottomuudesta. *Aikuiskasvatus*, 22 (2).

Väärälä, Reijo. 1995. Ammattikoulutus ja kvalifikaatiot. Lapin yliopisto. Yhteiskuntatieteiden tiedekunta. Acta Universitatis Lapponiensis 9. Rovaniemi: Lapin yliopisto.

Åhman, Helena. 2003. Oman mielen johtaminen. Näkemyksiä ja kokemuksia yksilön menestymisestä postmodernissa organisaatiossa. Teknillinen korkeakoulu. *Dissertation Series 12*. Väitöskirja.

Hyvä entinen työtoverini Itellassa!

Pyydän sinua mukaan osallistumaan opinnäytetyöni tekemiseen. Opinnäytetyöni aiheena on tutkia koulutuksen merkityksiä ja sitä millaisia tulevaisuuden odotuksia kohderyhmällä on työllistymisen ja jatkokoulutuksen suhteen. Kohderyhmänä ovat Itellasta, Savonlinnan Contact Centrestä irtisanotut Mikkelin ammattikorkeakoulussa opiskelevat tai opiskelleet entiset työtoverini. Tutkimukseni viitekehys muodostuu työelämän muutoksesta, elinikäisestä oppimisesta ja tulevaisuuden työelämän osamistarpeiden kartoittamisesta.

Tutkimukseni on laadullinen tutkimus ja toteutan sen kahdessa vaiheessa. Ensimmäisessä vaiheessa kartoitan tulevaisuuden näkymiä eläytymismenetelmän keinoin kahden erilaisen kehystetyn kertomuksen avulla. Toisessa vaiheessa haastattelen teemahaastattelumenetelmällä Savonniemen kampuksella opiskelevia tai opiskelleita entisiä työtovereitani.

Toivon saavani apua sinulta tutkimukseni ensimmäiseen vaiheeseen. Oheisessa liitteessä löytyy kaksi kertomusta A ja B. Pyydän sinua jatkamaan jompaa kumpaa kertomusta käyttäen omaa mielikuvitustasi. Kertomuksen ei tarvitse ole pitkä, vastaamiseen kuluu aikaa noin 15 minuuttia.

Vastaukset saatuani käsittelen ne niin, että vastaajien henkilöllisyys tulee vain minun tietooni. Opinnäytetyöhöni kokoon tulokset siten, että vastaajan anonymiteetti säilyy. Myöskään vastaajan henkilöllisyys ei missään vaiheessa tule ilmi. Käsittelen ja säilytän vastaukset erittäin luottamuksellisesti.

Vastauksesi on erittäin tärkeä tutkimuksen onnistumisen kannalta. Toivon, että lähetät vastauksesi sähköpostiini 16.9.2012 mennessä.

Ystävällisin terveisin

Anne Ruuskanen

Kehyskertomukset

Olet valmistunut Mikkelin ammattikorkeakoulusta. Opiskelun aikana olet saanut tietoa, taitoa ja osaamista, josta kuvittelet olevan hyötyä tulevaisuudessa. Olet myös miettinyt jatkokoulutustarpeitasi ja sitä millainen on unelmien työpaikkasi. Kuvitele oma tilanteesi viiden vuoden päähän ja valitse vaihtoehdoista A tai B. Jatka kertomusta käyttäen omaa mielikuvitustasi.

A) On vuosi 2017. Olen tyytyväinen nykyiseen elämäntilanteeseeni, koska...

B) On vuosi 2017. En ole täysin tyytyväinen nykyiseen elämäntilanteeseeni, koska...

TEEMAHAASTATTELU

Haastateltavan taustatiedot

Sukupuoli

Syntymävuosi

Aiempi koulutus

Työkokemus

Työtehtävä Itellassa

Kuinka pitkään työskentelit Itellan palveluksessa

Nykyinen tilanteesi: opiskelu, työ, työttömyys jne.

Haastattelussa käsiteltävät teemat (tiedoksi).

TEEMA I

KOULUTUKSEEN HAKEUTUMISEN MOTIIVIT

A) Lähtötilanne

B) Koulutukseen hakeutuminen

TEEMA II

SELVIYTYMINEN JA KOULUTUS

A) Koulutuksen merkitys

B) Kokemukset opiskelusta

TEEMA III

TULEVAISUUDEN NÄKYMÄT

A) Työllistymisnäkymät

B) Jatkokoulutustarpeet

TEEMAHAASTATTELURUNKO

Omaan käyttöön

Opinnäytetyö: Koulutus tulevaisuuden rakentajana

TEEMA I KOULUTUKSEEN HAKEUTUMISEN MOTIIVIT

Lähtötilanne

Miten irtisanominen vaikutti elämääsi?
Pääsitkö töihin tai koulutukseen irtisanomisen jälkeen?
Jouduitko olemaan työttömänä?
Koitko irtisanomisen mahdollisuutena vai menetyksenä?

Koulutukseen hakeutuminen

Miksi hakeuduit koulutukseen?
Mikä vaikutti koulutukseen hakeutumiseen?
Miten rahoitat opiskelun?
Opiskeletko työn ohessa vai työttömyysetuudella?
Oletko aiemmin opiskellut työn ohessa?

TEEMA II SELVIYTYMINEN JA KOULUTUS

A) Koulutuksen merkitys

Mitä odotuksia sinulla oli opiskelun alkaessa?
Mitä uutta opiskelu on tuonut elämään?
Onko jokin asia yllättänyt?
 Mikä on ilahduttanut?
 Mikä on ärsyttänyt?
 Mikä on ollut turhaa? / Mitä olisit kaivannut lisää?

Millaisia tavoitteita sinulla on opiskelun suhteen?
Miksi opiskelet?
Mitä odotat koulutukselta?
Mitä uusia mahdollisuuksia koulutus antaa sinulle?
Mikä sinua motivoi opiskelemaan?
Miten opinnot ovat sujuneet?
Mikä opiskelussa on ollut sinulle merkityksellisintä?

Miten koet voineesi yhdistää työn, koulutuksen ja muun elämän?
Miten perheesi/ystäväsi ovat kokeneet opiskelusi?
Mikä auttaa jaksamaan?
Mikä vie voimia?
Mitä ajattelet elinikäisestä oppimisesta? Koetko itse olevasi elinikäinen oppija?

Teemahaastattelurunko

B) Kokemukset opiskelusta

Miten koet osallistumisen liiketalouden/hoitotyön/restonomin, palveluliiketoiminnan (Ylempi AMK) koulutusohjelmaan?

Millaisia kokemuksia sinulla on opiskelusta yleensä?

Onko suhtautumisesi opiskeluun muuttunut?

Mitä liiketalouden/hoitotyön/matkailualan/ylemmän AMK -tutkinnon opiskelu vaatii?

Mitä se antaa?

Mitkä tekijät helpottavat opiskelua?

Mikä on vaikeaa?

Onko opiskelu vastannut odotuksiasi? Arvostatko saamaasi koulutusta?

Oletko saavuttanut opiskelulla ne tavoitteet, joita olit itsellesi asettanut?

Miten arvioit opiskelussa käytettyjä menetelmiä?

Koetko saaneesi uusia taitoja?

Onko opiskelu muuttanut sinua? Jos on, niin miten?

Miten olet kokenut opinnäytetyön tekemisen?

TEEMA III

TULEVAISUUDEN NÄKYMÄT

A) Työllistymisnäkymät

Miten näet tradenomin/sairaanhoitajan/restonomin/ylemmän AMK -tutkinnon arvon työmarkkinoilla?

Minkälaisena näet oman urakehityksesi?

Mitä uusia mahdollisuuksia sinulle on avautunut tai uskot avautuvan?

Näetkö itsesi tulevaisuudessa esimiestehtävissä?

Miten AMK -tutkinto parantaa mahdollisuuksiasi työllistyä? Onko opiskelusta ollut hyötyä?

Mitä vaikutuksia arvelet liiketalouden koulutusohjelman loppumisella Savonlinnassa olevan oman työllistymisesi kannalta? / Savonlinnan seudulle?

B) Jatkokoulutustarpeet

Miten hyödynnät koulutusta?

○ Suunnitteletko jatkokoulutusta?

○ Minkälaisia jatkokoulutusmahdollisuuksia AMK -tutkinto sinulle antaa?

Minkälaisia jatkokoulutusmahdollisuuksia toivot Mikkelin ammattikorkeakouluun/paikkakunnalle?

Miten näet alueellisen koulutustarjonnan? Onko sitä riittävästi?

Haluaisitko opiskella kotipaikkakunnalla vai lähteä muualle?

Mitä itse haluaisit opiskella?

Aineiston analyysi vaiheittain

Opinnäytetyö: Koulutus tulevaisuuden rakentajana

Vaihe 1

Haastatteluista löytyneitä vastauksia seuraaviin kysymyksiin:

1. Miten irtisanominen vaikutti tutkimushenkilöihin?

- ei ollut henkisesti iso juttu
- päässä pyöri miten tämä vaikuttaa minun elämään
- onnenpotku taloudellisesti, koska olisi irtisanoutunut kuitenkin
- tulojen vähenemisenä
- irtisanominen ei tullut yllätyksenä
- harmitti; työporukan hajoaminen harmitti
- tunteet ristiriitaisia
- irtisanominen koettiin sekä menetyksenä, pakotettu mahdollisuutena että mahdollisuutena
- saattaisi edelleenkin olla siellä
- irtisanominen nopeutti työpaikasta lähtemistä
- vaikutti paljon koko elämään; loppui se tuttu ja turvallinen ympäristö
- henkisesti vaikutti pitkään; irtisanomisuutisesta noin vuoden ajan
- henkisesti järkyttävä kokemus, vaikka sitä oli kuitenkin odottanut
- tarvitsi lepoa
- halusi salata irtisanomisen
- olisi ollut ahdistavaa mennä äitiysloman jälkeen takaisin töihin

2. Miksi he hakeutuivat koulutukseen?

- saada parempi työpaikka, työllistymismahdollisuuksien parantaminen
- ammattikorkeakoulututkinto
- halu tulla fiksuksi
- osaamisen kehittäminen, tietojen päivittäminen

Aineiston analyysi vaiheittain

- saada pätevyys työhön
- elinikäinen opiskelija
- aikaisempi työkokemus samalta alalta
- Savonlinnassa koulutusmahdollisuudet rajalliset
- opiskelu ansiosidonnaisella päivärahalla
- koulutuksen pituus sopiva
- useiden tekijöiden kompromissi
- halu olla ihmisten kanssa tekemisissä
- halu auttaa, halu tehdä sairaanhoitajan työtä
- halu päästä senhetkisestä työpaikasta pois koulutuksen avulla
- halu päästä tekemään kirjanpitäjän töitä
- liiketalouden koulutusohjelmaan mahdollisuus hakea viimeistä kertaa Savonlinnassa
- irtisanominen
- ajankohta sopiva
- kiinnostus markkinoinnin/myynnin alan työtehtäviin

3. Mitä hyötyä he kokevat koulutuksesta olevan?

- tietotekniikan osaamista, taloushallinnon osaaminen, markkinointi, kansainvälistyminen, kielitaito, osaamisen kehittyminen
- alan vaihto, uuden ammatin opiskeleminen
- päässyt haluamaansa työhön, mahdollisuus saada parempi työ, saada töitä hoitoalalta
- koulutuksesta on apua töissä
- saanut näkemystä liiketalouden alaan
- on pystynyt opiskelemaan myös vähemmän kiinnostavia oppiaineita
- on tietty päivärytmi
- hyvät ja avartavat kurssit
- uusia tietoja ja taitoja, tietojen päivitys ajan tasalle, tietojen ja ammattitaidon päivittäminen
- asioita osaa katsoa laajemmin
- oppinut tekemään erilaisia tehtäviä
- tulla fiksuksi ja filmaattiseksi, saada itseluottamusta

Aineiston analyysi vaiheittain

- itsearvostus, pärjääminen
- innostuminen uuden oppimisesta
- itseohjautuvuus
- opettajan kehu, opinnoista saatu palaute
- sosiaaliset verkostot, opiskelutoverit ovat voimavara, opettajat
- koulutus on tärkeä tulevaisuuden kannalta
- olla saavuttanut kaikki opiskelutavoitteet, hyvät arvosanat
- saada loppututkinto
- jatkokoulutusmahdollisuudet
- hoitoalalta saa laadukkaan tutkinnon
- töitä olisi jo paljon, vaikka opiskelut ovat vielä kesken
- tunne siitä, että on huippuhyvä

4. Mitkä tekijät ovat kannustaneet heitä opiskelemaan?

- saada oppia, osaamisen lisääntyminen
- tunne siitä, että ei ole tarpeeksi fiksu ja että pitäisi tietää asioista enemmän
- voi panostaa johonkin asiaan ja saa siitä hyvää palautetta
- onnistumisen tunteet opiskelussa
- tehtävien tekeminen hyvissä ajoin, priorisointi
- ajankäytön suunnittelu, viikko-ohjelman teko, kalenterin käyttö
- toimivat sähköpostiverkot, sähköinen moodleympäristö
- kaikki mahdollinen kurssin sisältö aikataulutettu ja tiedossa jo kurssin alussa
- oppimisen ilo, innostuminen, motivaatio
- on löytänyt oman tyylin opiskella
- toisen kanssa tehdessä oivaltaa asioita paremmin kuin jos tekisi yksin
- oman asenteen muuttuminen opiskelua kohtaan, omistautuminen
- hyvät opettajat, ammattitaitoiset opettajat
- koulutuksen, työn ja perheen yhteensovittaminen helppoa
- pystyi tekemään palkkatöitä ohessa
- ansiosidonnaisen turvin opiskelu
- kiinnostus tulevaa työtä kohtaan motivoi opiskelemaan
- sen tajuaminen, että työmarkkinoilla ei ole mitään mahdollisuuksia ilman tradenomin tutkintoa

Aineiston analyysi vaiheittain

- halu tehdä työtä, josta aidosti tykkää
- pitää olla tietty nimike, että pääsee töihin
- perhe, kotona olo, miehen tuki, äiti samalla alalla ja häneltä saatu tuki, työka- vereiden tuki, ystävät
- höpöttely opiskelukavereiden kanssa, opiskelukavereiden tsemppaus, mukava porukka koulussa
- ihanat, pitkät illat koulussa
- kiinnostus opintojen sisältöön
- tehdä välillä semmoista, mikä auttaa unohtamaan kouluasiat
- kun saa itsensä välillä rentoutumaan, jaksaa tehdä uudella innolla
- saanut vahvuutta opiskelun myötä
- koulutuksessa saatu kokemus siitä, että olen hyvä, että pärjään

5. Mitkä tekijät ovat haitanneet heidän opiskeluaan?

- unohtunut ruotsin kielen taito
- opiskelun, työnteon ja perheen yhdistäminen
- niukka kurssitarjonta
- motivaation puute; pettymys kurssin sisältöön tai opetuksen tasoon söi moti- vaatiota tulla seuraavan kerran tunnille, oma odotus ja kurssien sisältö eivät ai- na kohdanneet, oman motivaation ylläpito opiskeluun
- opiskeluryhmän jakautuminen eri porukoihin, erilaiset henkilökemiat
- ”turhat” opintojaksot, kuvankäsittelyn ja atk:n kurssien runsaus hoitotyön kou- lutusohjelmassa
- hoitotyön koulutuksessa ei opetettu yhtään hoitotyötä ennen ensimmäistä har- joittelua
- opetuksen laatu, opettajien laatu, arviointikriteerien moninaisuus, puutteellinen ohjeistus
- tiukat aikataulut opintotehtävissä, opettajien ymmärtämättömyys siihen, että opiskelijoilla on muitakin kursseja
- henkilökohtaisen ohjauksen niukkuus
- päällekkäiset kurssit, kurssien paljous yhtä aikaa ja kotitehtävien suuri määrä
- tiedostojen häviäminen tietokoneelta
- tieto siitä, että ei valmistu oikein mihinkään

Aineiston analyysi vaiheittain

- ajan tasalla pysyminen
- oma saamattomuus
- opintojen suunnittelu vaikeaa
- turbulenssi omassa elämässä, parisuhde
- pieni lapsi, lapsen sairaus, oma sairastuminen
- kannustuksen puute, lähipiirin tuen puuttuminen
- sosiaalisen elämän loppuminen, harrastuksista luopuminen
- ihmisten ymmärtämättömät asenteet, koulutuksen väheksyminen
- ajan puute, väsymys

6. Miten he kokivat osallistumisen koulutukseen?

- innokkuus opiskeluun suurempi kuin aikaisemmissa opinnoissa
- koulutus ei pätevöitä mihinkään tiettyyn ammattiin
- saada hyvä paperi, jotta olisi mahdollisuus jatko-opintoihin
- työnantajat eivät tiedä mikä on restonomi, tradenomi, ylempi AMK -tutkinto
- pääsee unelma-ammattiin
- tutkinto on suuri saavutus, työnantajat arvostavat tradenomin tutkintoa
- vaikka on valmistunut hyvillä arvosanoilla, on tunne, että ei osaa tarpeeksi
- aikaisemman osaaminen tunnustaminen hieno juttu
- vaatii itsenäistä työskentelyä
- opiskeluryhmä hajanainen, ei syntynyt läheisiä suhteita
- opiskelijan koulutustarpeiden yksilöllistä huomioon ottamista
- korkeakouluopiskelu ei ole helppoa, olipa millä alalla tahansa
- koulutus monelta eri alalta on rikkaus ja hyöty
- jos ei nykyään kouluta itseään, ei mene eteenpäin
- suurempi mahdollisuus vaikuttaa koulutuksen kestoan
- ei ole ollut yhtään sellaista hetkeä, että olisi kaduttanut koulutukseen lähtemisen
- opiskelu ammattikorkeakoulussa vaatii pitkäjänteisyyttä, jaksamista, paljon lukemista ja kirjoittamista
- opiskelu koulutuksessa on pintaraapaisu teoriasta
- huolimatta lähipiirin arvostuksen puutteesta, tarvitsen tutkintopaperin itselleni, itseni takia

Aineiston analyysi vaiheittain

- mainontapuolen juttuja olisi ollut kiva päästä tekemään
- aika laaja-alaisen paketin tästä koulutuksesta on saanut
- opiskelu antaa uutta tietoa, syventää jo aikaisemmin opittua ja antaa valmiuksia työelämään
- voi olla selkä suorana tutkinnon jälkeen
- mustavalkoisuus vähentynyt, tullut armollisuutta ja avoimuutta
- kyllä pärjätään – asennetta, kyllä kaikki hoituu – asennetta
- alan vaihto on käynyt mielessä
- ettei lyö hankkoja tiskiin kun matto vedetään alta, vaan tekee asioille jotain
- vanhemmiten on oppinut ymmärtämään, että kelpaa täysin, työ on se joka opettaa tekijäänsä. Kukaan ei ole täysin valmis.

7. Millaisena he näkevät tulevaisuuden koulutuksen jälkeen?

- kysymysmerkki
- silmät avoimena mennään ja katsotaan mitä vastaan tulee
- koetaan Savonlinnan työmarkkinat rajoittavina
- mahdollisuus edetä ylempään ammattikorkeakoulututkintoon tai yliopiston puolelle
- töitä Savonlinnassa tai muualla.
- toivottavasti nousujohteinen
- esimiesasemassa
- töitä riittää ja on jopa vara valita minkä työtarjouksen ottaa vastaan
- saa varmasti töitä hoitoalalta, jo ennen kuin tutkinto on valmis
- opiskella kasvatustieteitä ja valmistua opettajaksi
- tehdä taloushallinnon alan töitä ja ehkä tulevaisuudessa opiskella yliopistossa
- saada tutkinto ja sen jälkeen muutamaksi vuodeksi töihin. Seuraavaksi ylempi AMK- tutkinto hoitotieteissä ja opettajankoulutus.
- mahdollisimman pian työelämään, opiskelu saa nyt toistaiseksi riittää. Toiveammatissa olisi sekä asiakaspalvelua että toimistopuolen töitä. Tulevaisuudessa myös esimiestehtävät ovat mahdollisia.
- alan vaihto, esim. ravitsemusterapeutin tai farmaseutin ammatti.
- Savonlinnassa kouluttautumisvaihtoehtoja on vähän.

Aineiston analyysi vaiheittain

- jos Mikkeliin tulisi taloushallinnon ylempi amk-tutkinto lähivuosina, joka kohdistuisi nimenomaan laskentatoimeen, niin olisi harkinnassa; jos tulisi Savonlinnaan, lähtisi heti
- opiskella yliopistossa, ekonomin tutkinto tai ylempi ammattikorkeakoulututkinto.
- opiskelu toisella paikkakunnalla mahdollinen, ei kuitenkaan Mikkeliissä
- opiskelu toisella paikkakunnalla ei houkuttele tällä hetkellä ollenkaan
- todennäköisesti opinnot jatkuvat pedagogiikan tai ylempään AMK :n puolella

8. Muita mainittuja opiskeluun ja työelämään liittyviä asioita:

- tietävätkö työnantajat, mikä on ylempi ammattikorkeakoulututkinto ja arvoste- taanko sitä
- en tiedä minkälaisiin töihin voisin oikeasti hakea
- en usko, että kukaan palkkaa minut esimiestehtäviin tuosta vaan
- autettaisiin valmistuneita työllistymään
- elinikäinen oppiminen tapahtuu jatkossa enimmäkseen työelämän ja harrastus- ten puolella
- Savonlinnalaiset yritykset ottavat kyllä mielellään harjoittelijoita, mutta palk- katyötä ei tarjota
- on aika hurjaa, että liiketalouden koulutusohjelman voi suorittaa ottamatta yh- tään liiketalouden kurssia
- pitää olla tradenomi jos toimistoalalla haluaa tehdä töitä
- Liiketalouden koulutusohjelman lakkaaminen on järkyttävää, ihmetyttää suu- resti.
- on surullista, että liiketalouden koulutusohjelma lakkaa Savonlinnasta
- toivottavasti kukaan ei nyt lähde sen takia kaupungista pois, että pitäisi opis- kella tradenomiksi
- aina ollaan pienentämässä ja vähentämässä, toivon että ihmiset eivät lähtisi täältä muualle

Aineiston analyysi vaiheittain

Opinnäytetyöstä sanottua:

- vaatii paljon itsenäistä työskentelyä
- ei tässä nyt vaadita kuuta taivaalta
- lähdekirjallisuuden etsiminen niin, että saat siihen sen tietyn lähdekritiikin, on haastavaa
- opinnäytetyö on välttämätön paha
- olo ohjaajan puhuttelussa on kuin syytetyn penkillä
- itse haluaisi ohjaajalta tukea ja vinkkejä
- tulee helposti painostusfiilis
- opinnäytetyön teko on yllättänyt, opetus ja ohjaus työn tekoon puutteellista
- työn kanssa on ollut aika yksin
- opinnäytetyön tekemistä olisi harjoiteltava ennakkoon

9. Millaista koulutusta he haluaisivat paikkakunnalle?

- Työpsykologiaa
- Sosionomin koulutus, sosiaali-alan koulutuksia
- Terveystieteiden koulutuksia
- Hoitoalan opettajankoulutusta
- Ylempiä ammattikorkeakoulututkintoja taloushallinnon alalta
- Taloushallinnon ja kirjanpidon kursseja
- Venäjän painotteista liiketalouden koulutusta
- Ylempiä ammattikorkeakoulututkintoja
- Koulutusta, jossa otetaan huomioon ylipäättänsä kansainvälistyminen
- Ekonomian tutkintoon johtava koulutus

Vaihe 2

Haastateltujen vastauksista löytyneet teemat:

Irtisanomisesta selviytyminen

- henkisesti vähäinen vaikutus
- henkisesti järkyttävä kokemus
- henkisesti vaikutti pitkään
- sosiaaliset suhteet ovat pysyneet
- ristiriitaiset tunteet
- epävarmuus tulevaisuudesta
- halu salata irtisanominen
- väsymys, levon tarve
- työporukan hajoaminen harmitti
- vaikutti paljon koko elämään
- vaikutti noin vuoden ajan
- onnenpotku taloudellisesti
- taloudellinen menetys
- työpaikasta lähteminen nopeutui
- mahdollisuus/pakotettu mahdollisuus/menetys

Koulutus

- ammattikorkeakoulututkinnon arvostus
- koulutuksen sisältö
- koulutuksen laatu, opetuksen laatu
- halu oppia uusia asioita
- saada pätevyys, päivittää tietoja
- jatkokoulutusmahdollisuudet
- ajan tasalla pysyminen
- näkemys liiketalouden alaan
- opiskelee uutta alaa
- kielitaidon paraneminen
- viimeinen mahdollisuus opiskella tradenomiksi Savonlinnassa, koulutusmahdollisuudet rajalliset

Aineiston analyysi vaiheittain

- mahdollisuus opiskella työttömyysetuudella
- useiden asioiden kompromissi
- koulutuksen pituus sopiva, ajankohta sopiva
- saada hyvät arvosanat
- sähköinen moodle ympäristö
- suoritettut tehtävät, palaute
- ajankäytön suunnittelu, opintojen suunnittelu
- kurssin sisältö aikataulutettu, tiukat aikataulut opintotehtävissä
- opinnäytetyön yllätyksellisyys
- niukka kurssitarjonta, kurssien päällekkäisyys
- turhat opintojaksot
- aikaisemman osaamisen tunnustaminen
- paljon lukemista ja kirjoittamista

Itse (henkilökohtainen taso)

- vaatii itsenäistä työskentelyä ja vastuun ottamista opiskelusta
- taito tehdä erilaisia tehtäviä, osaa katsoa asioita laajemmin, saada uusia tietoja ja taitoja
- ammatillinen osaaminen, ammattitaidon päivittäminen
- oman osaamisen vahvistuminen, uusien osaamistarpeiden tiedostaminen
- mahdollisuuksia tulevaisuuteen
- halu olla ihmisten kanssa tekemisissä tulevissa työtehtävissä
- koulutuksesta on apua nykyisessä työssä
- on tietty päivärytmi
- henkinen pääoma, itsetunto, itsearvostus, itseluottamus, onnistumisen tunteet, innostuminen
- oppimisen ilo, motivaatio opiskeluun
- omien vahvuuksien löytäminen, kyllä selviydyn ja pärjään asennetta
- avoimuus lisääntynyt, mustavalkoisuus vähentynyt
- itsekuri, sitoutuminen, priorisointi
- saatu palaute, opettajan kehu
- tyytyväisyys opintosuorituksiin ja sisältöihin
- löytynyt oma tyyli opiskella
- opiskeluun panostaminen, omistautuminen

Aineiston analyysi vaiheittain

- opiskelun ja muun elämän yhteensovittaminen
- ilman koulutusta ei saa töitä
- stressi opintotehtävien suorittamisesta, saamattomuus
- puutteelliset ohjeistukset, epäoikeudenmukainen arvostelu
- pettymys kurssin sisältöön tai opetuksen tasoon
- motivaation ylläpito opiskeluun
- opintojen ohjaus vähäistä, opintojen suunnittelu vaikeaa
- perheestä huolehtiminen, oma tai lapsen sairaus, parisuhde
- lähipiirin kannustus/kannustuksen puuttuminen
- ihmisten ymmärtämättömyys, koulutuksen väheksyminen
- rentoutumisen tärkeys, harrastukset
- alan vaihto käynyt mielessä
- tullut armollisuutta itseään kohtaan, kelpaa täysin

Yhteisöllisyys

- mukavat opiskelukaverit ja opettajat, sosiaaliset verkostot
- opettajien kanssa tapahtuva vuorovaikutus
- yhdessä tekemällä oivaltaa paremmin
- kokemusten vaihtaminen, voi kysyä apua
- neuvot ja vinkit, uusia näkemyksiä, uusia ajatuksia
- opiskeluryhmän jakautuminen eri porukoihin, hyvien ideoiden panttaaminen
- aikuisenakaan kaikki eivät tule toimeen kaikkien kanssa
- opiskeluryhmän heterogeenisuus ja vähäiset kokoontumiset
- opiskelukavereiden tsemppaus, keskustelut
- opiskelukaverit voimavara, korvaavat osittain muuta sosiaalista kanssakäymistä

Työ

- saada parempi työ, päästä unelmien ammattiin
- työelämässä tarvittavan osaamisen parantaminen
- saada pätevyys työhön, aikaisempi työkokemus samalta alalta
- halu päästä senhetkisestä työpaikasta pois koulutuksen avulla
- kiinnostus koulutusalan mukaisiin työtehtäviin
- koulutuksen avulla pärjätä paremmin työelämässä

Aineiston analyysi vaiheittain

- on päässyt koulutuksen avulla haluamaansa työhön
- apu käytännön työtehtäviin, teorian tiedon soveltaminen työelämässä
- työn ohessa kouluttautumisen rankkuus
- kiire, ajan käyttö
- teoria ja käytännön työelämä eivät aina kohtaa
- ammattikorkeakoulututkinnon arvostus työelämässä
- työllistyminen koulutuksen jälkeen
- työharjoittelijoiden ilmainen työpanos

Tulevaisuus

- tutkinto suuri saavutus
- elinikäinen opiskelu, opiskelun kipinä
- henkinen muutos
- kysymysmerkki, tulevaisuus avoin, mihin työhön on pätevä
- työllistyminen
- tavoitteet työelämässä
- tavoitteena työn ja jatkokoulutuksen avulla edetä uralla
- tavoitteena päästä esimieheksi
- töitä riittää varmasti
- alan vaihto harkinnassa
- muutto/opiskelu toisella paikkakunnalla
- Savonlinnan työ- ja opiskelumahdollisuudet rajalliset
- etäopiskelu
- alueellinen koulutustarjonta tärkeää aikuisopiskelijalle

Vaihe 3

Teemojen ja niiden sisältöjen järjestely kategorioiksi:

1. irtisanominen
2. koulutukseen hakeutuminen
3. koulutuksen arvostus
4. tutkinnon merkitys
5. koulutuksen sisällön merkitys
6. ajan tasalla pysyminen
7. osaaminen
8. itsensä kehittäminen
9. henkinen pääoma ja itsetunto
10. yhteisöllisyys ja sosiaalisuus
11. työelämässä opiskelusta saatu hyöty
12. uralla kehittyminen
13. tavoitteet työelämässä
14. elinikäisen oppimisen tavoitteet

Vaihe 4

Yläkategoriat ja niiden alakategoriat:

Yläkategoria 1. Irtisanominen ja koulutus elämäntilussa
Alakategoriat 1a. Irtisanomisen vaikutukset 1b. Koulutukseen hakeutuminen
Yläkategoria 2. Koulutuksen merkitys työelämän kontekstissa
Alakategoriat 2a. Koulutuksen arvostus työelämässä 2b. Tutkinnon merkitys työllistymisen välineenä
Yläkategoria 3. Koulutuksen sisällön merkitys
Alakategoriat 3a. Koulutuksen laatu 3b. Tiedon merkitys, ajantasaisuus ja reflektointi
Yläkategoria 4. Aikuisopiskelun ihanuus ja kurjuus
Alakategoriat 4a. Opiskelun merkitys itselle 4a1. Henkinen pääoma ja itsetuntemus 4b. Sosiaalisen yhteisön merkitys
Yläkategoria 5. Koulutus ja tulevaisuuden muutosmatka
Alakategoriat 5a. Sijoittuminen työelämään 5b. Työelämäosaaminen 5c. Jatkokoulutus 5d. Koulutus ja elinikäinen oppiminen