

”Haluan tietää, mitä työelämä minulle vielä tarjoaa ja antaa?”

## Alanvaihtajana ammattikorkeakouluun

Sirpa Ali-Melkkilä

Kasvatustieteiden tiedekunta

Yhdenvertaisuuden ja jatkuvan  
oppimisen koulutusohjelma

Toukokuu 2024

## Lapin yliopisto

Työn nimi: Alanvaihtajana ammattikorkeakouluun

Tekijä: Sirpa Ali-Melkkilä

Koulutusohjelma/oppiaine: Kasvatusalan maisteriohjelma

Työn laji: pro gradu -tutkielma/ Maisteritutkielma\_ X\_ Licensiaatin tutkimus\_

Sivumäärä, liitteiden lukumäärä: 103 + 3

Vuosi: 2024

### Tiivistelmä:

Tässä tutkimuksessa olin kiinnostunut siitä miksi ihmiset vaihtavat ammattialaa, kuinka he alkavat orientoitua kohti uutta ammattialaa ja miten ammattikorkeakoulu voisi heitä identiteetti- ja uratyöskentelyssä tukea. Kohdejoukoksi valikoituivat Humanistisen ammattikorkeakoulun järjestö- ja nuorisotyön koulutusohjelmaan hakeutuneet alanvaihtajat (N=49). Aineisto kerättiin alanvaihtajille suunnatulla kyselyllä ja opinto-ohjaajille (N=6) toteutetulla haastatteluilla.

Aineistolähtöisesti analysoidun työn tavoitteena oli selvittää alanvaihtoon liittyviä syitä sekä jäsentää alanvaihtoa ilmiönä ja kehittää aineiston pohjalta siihen soveltuva teoreettinen malli. Alanvaihtoon syihin löytyi niukasti tutkittua tietoa, joten lähestyin aihetta Grounded Theory -tutkimusmenetelmän avulla. Käytin ammatti-identiteetin työstämistä pohtivassa aineistossa teemoittelua ja tyypittelyä sekä ammattikorkeakoulun roolia pohtivassa aineistossa aineiston koostamista tiivistämällä.

Alan vaihtamisen syyt voidaan jaotella sisäisiin syihin, jotka kumpuavat ihmisestä itsestään ja ulkoiisiin syihin, joihin hänen tulee reagoida. Ydinkategorioita aineistosta nousi kolme: 1. Uudistuminen, jolloin yksilö haluaa sisäisesti kehittyä ja kasvaa kohti uutta alaa, 2. Työnäky eli yksilön käsitys uuden alan työstä suhteessa menneeseen ja 3. Uusiutuminen, jossa yksilö uusiutuu työelämässä ulkoisen syyn vuoksi, kun siihen tarjoutuu sopiva tilaisuus. Näitä kolmea voidaan tarkastella sisäisinä ja ulkoisina syinä sekä mikro- että makrokontekstista käsin. Alanvaihtajien antamat henkilökohtaiset merkitykset uudelle ammattialalle sekä käsitykset työelämästä vievät kohti alanvaihtoa ja ydinkäsitteet sysäävät kohti uutta alaa. Tutkimustuloksia voi hyödyntää myöhemmissä alan vaihtamista koskevissa tutkimuksissa esimerkiksi ilmiön teoreettisessa jäsennyksissä ja edelleen kehittämisessä.

Ammatillisen identiteetin kehittyminen on eri tahtinen prosessi riippuen siitä, onko taustalla alakoke-musta tai muuta orientoitumista uudelle alalle, vai kiinnitytäänkö täysin erilaiselta ammattialalta korkeakouluopintoihin. Ajatusten suuntautuminen vaatii etsikkovaiheen, jonka etenemiseen vaikuttavat tehdyt opinnot, aikaisempi käsitys alasta sekä työn sisällöistä. Ammatillisen kasvun kautta ymmärretään alan mahdollisuuksia ja liitetään vanhaan tietopohjaan uuden alan osaamista. Opiskelun ja harjoittelujen myötä saadaan laajeneva käsitys ja pätevyys ammattialalle. Prosessoinnin myötä kertyy ja laajenee ymmärrys ammattialasta sekä omasta kyvykkyydestä ja asiantuntijuudesta eri työtehtäviin.

Ammattikorkeakoulu voisi huomioida alanvaihtajat yksilötasolla tarjoamalla tiiviimpää valmennusta opintojen alussa ja tukea etsikkovaiheessa. Alanvaihtoon syyt tulisi ymmärtää, ja tunnistaa aikaisemman osaamisen suhde uuteen alaan ahot -prosessin kautta. Opintojen tasolla tulisi huomioida opiskelijoiden tilanteet yksilöllisesti. Opetuksen tulisi kiinnittyä ammattialan käytäntöihin, ja olla yhdenvertaista. Ryhmätasolla olisi tärkeää mahdollistaa osaamisen reflektointi ja -sanoittaminen, jotta oma potentiaali löytyy. Ryhmien yhteishengen yllä pitämiseen olisi kiinnitettävä huomiota. Ammattialan tasolla olisi syytä kannustaa pohtimaan, mitä alanvaihtaja haluaa osaamisperustassaan vanhasta säilyttää ja mitä pystyy liittämään uuteen alaan. Tulevan alan mahdollisuuksia tulisi avata ja alanvaihtajien tulisi päästä kiinni ammattialalle verkostoitumisen ja alatapahtumien kautta.

Asiasanat: Alanvaihto, Ammatillinen identiteetti, Motivaatio, Jatkuva oppiminen

## Sisällys

|                                                                   |     |
|-------------------------------------------------------------------|-----|
| 1. JOHDANTO .....                                                 | 4-8 |
| 2. ALAN VAIHTAMISEEN LIITTYVÄT KESKEISET NÄKÖKULMAT .....         | 8   |
| 2.1 Muuttuva työ ja ammatillisen osaamisen päivittäminen .....    | 8   |
| 2.2 Elinikäinen ja jatkuva oppiminen .....                        | 14  |
| 2.3 Työmotivaatio ja motivoituminen .....                         | 19  |
| 2.4 Alanvaihto ja siihen johtaneet syyt .....                     | 24  |
| 2.5 Ammatillinen identiteetti ja sen kehittyminen .....           | 28  |
| 3. TUTKIMUKSEN TOTEUTUS .....                                     | 34  |
| 3.1 Tutkimuksen tavoitteet ja tutkimuskysymykset .....            | 34  |
| 3.2 Tutkimusmenetelmien valinta ja toimenpiteiden perustelu ..... | 35  |
| 3.3 Kohdejoukko ja aineiston keruu .....                          | 39  |
| 3.4 Aineiston analyysi .....                                      | 40  |
| 3.5 Luotettavuus ja eettisyys .....                               | 63  |
| 4. ALAN VAIHTAJANA AMMATTIKORKEAKOULUUN .....                     | 66  |
| 4.1 Alan vaihtamisen syyt .....                                   | 66  |
| 4.2 Ammatti-identiteetin kehittyminen .....                       | 72  |
| 4.3 Ammattikorkeakoulun rooli suhteessa alanvaihtajiin .....      | 76  |
| 4.4 Yhteenveto .....                                              | 79  |
| 5. POHDINTA .....                                                 | 85  |
| 5.1 Käsitys ammattialan vaihtamisesta .....                       | 85  |
| 5.2 Jatkotutkimustarpeet .....                                    | 90  |
| 5.3 Ajatuksia tutkimusprosessista .....                           | 91  |
| LÄHTEET .....                                                     | 94  |
| LIITTEET .....                                                    | 1   |

## 1. JOHDANTO

Koulutus on jakautunut Suomessa siten, että toinen aste muodostuu perussivistystä lisäävästä lukiosta ja ammattiin johtavasta koulutuksesta, jotka molemmat ovat 180 opintopisteen laajuisia kolmevuotisia tutkintoja. Yksilön valinnat vaikuttavat siihen, kuinka kouluttautuminen myöhemmin jatkuu. (OKM 2023.) Vuonna 1998 tehtiin ammatillinen uudistus, jolloin toinen aste yhtenäistettiin ja sen jatkoksi yliopistokoulutuksen rinnalle perustettiin työelämän kehittämiseen ja ammatillisen osaamisen syventämiseen tarkoitettuja ammattikorkeakouluja. Korkeakoulukenttä on nykyisin Suomessa jakautunut ammatilliseen ja teoreettiseen koulutukseen, ja se myös ohjaa kouluttautumista jatkossa siten, että ammattikoulusta jatketaan pääasiassa ammattikorkeakouluun. Ammatillisen tutkinnon suorittaneet yliopisto-opiskelijat ovat usein varttuneempia ja reitti opintoihin on voinut olla monivaiheinen. Ammattikorkeakoulujen kautta tullaan päivittämään omaa osaamistaan tai opiskelemaan uutta ammattia. Moni opiskelija on perheellinen ja käy opintojen ohessa töissä. (Haltia, Jauhiainen & Isopahkala-Bouret 2017, 13, 16, 23, 32; Saari 2018, 30.) Ammattikorkeakoulujen ja yliopistojen markkinoinnissa koulutusten erot korostuvat hakijalle työelämälähtöisyyden korostamisena, ja toisaalta globaalien tason haasteiden ratkomisena tutkimuksen keinoin. Moni miettii, millaista koulutusta työmarkkinoiden kilpailussa tarvitaan ja miten siihen osallistutaan? Aikuisopiskelijoiden pohdinta omasta työllistettävyydestään uran eri vaiheissa kertoo paineista osallistua koulutukseen, jotta pysyy työmarkkinakelpoisena. Eurooppalaisessa keskustelussa elinikäisen ja jatkuvan oppimisen taustalla sivistysnäkökulma nousee mahdollisuudeksi vastata globaaleihin haasteisiin. Molempia korkeakouluja tarvitaan alati monimutkaistuvassa maailmassa. (Jetsu & Manninen 2022, 307; Lahtomaa 2023, 52.)

Suomen koulutusjärjestelmän yhdenvertaisuus ja maksuttomuus mahdollistaa opiskelun minkä ikäisenä tahansa (OKM 2023). Aikuisiällä opiskelijoilla on työkokemusta ja ammatillisia koulutuksia voi olla enemmän kuin yksi. Osalla on korkeakouluopintoja mutta ala on saatettu kokea vääräksi. Suomessa on mahdollisuus kouluttautua aikuisena ja saada niin sanottu toinen mahdollisuus kouluttautua uudelle alalle. Aikuisopiskelijalle koulutus voi olla moniulotteista, koska sen avulla voidaan rakentaa uutta identiteettiä, muuttaa suuntaa elämässä ja

löytää uusi ura. (Nori & Vanttaja 2018, 277–278, 288–289.) Ammatillisissa oppilaitoksissa noin puolet opiskelijoista on yli 25-vuotiaita. Ammatillista aikuisopiskelua on uudistettu ja aikuiskoulutuksen tavoitteena on yleisesti tunnustettu tarve jatkuvaan oppimiseen ja osaamisen päivittämiseen. Aikuisille tulisi mahdollistaa urasuunnittelu sekä madaltaa kynnystä aloittaa korkeakouluopinnoissa. Aikuispedagogiikkaa tulisi vahvistaa, jotta ammatilliset opettajat pystyisivät huomioimaan alanvaihtajat ja varttuneemmat opiskelijat ikäsensitiivisesti. Ikäsensitiiviset pedagogiset ratkaisut mahdollistavat aikuisten ja nuorempien opiskelijoiden ammatillista kehittymistä edistävän ryhmädynamiikan. Työssä olevien itsenäisesti opintojaan suorittavien aikuisten pedagoginen tukeminen on erilaista kuin perusasteen jälkeen koulutukseen hakeutuneiden. Se vaatii ottamaan huomioon laajemmin myös edeltävää osaamista ja koulutuspohjaa, ja ymmärtämään elämäntilannetta. Työidentiteetti on muutoksessa, kun edeltävä ala ei enää houkuttele ja tehdään urasuunnitelman muutos kouluttautumalla uudelle alalle. (Isopahkala-Bouret & Vähäsantanen 2023, 133–134.)

Koulutuspolku voi sisältää useita käännoiksi ja pohdintoja alan valintaan sekä työmarkkinakelpoisuuteen ja työssä jaksamiseen liittyen. Laakkonen, Manninen & Kauppila (2017) toteavat opiskelun voivan olla tärkeä osa omaa hyvinvointia. Joustava ammatti-identiteetti ja osaaminen, jota vahvistetaan täydennyskoulutuksella mahdollistaa uusiutuvia yksilöllisiä urapolkuja. Verrattuna aiempiin sukupolviin työtä ja ammattialaa saatetaan muuttaa useita kertoja elämän aikana. Työurat eivät etene suoraviivaisesti, vaan mieluummin halutaan luoda oman näköinen työura, joka saattaa muodostua useista lyhyemmistä työsuhteista ja sisältää eri tasoista kouluttautumista työuran varrella. Perinteistä mallia yhden alan etenevästä urasta rikotaan elämässä tapahtuvilla irtiottoilla ja välillä voidaan olla työelämän ulkopuolella. Kouluttautuminen virkistää mieltä ja avartaa henkistä liikkumatilaa ja sitä pidetään hyödyllisenä osana elämää. (Laakkonen ym. 2017, 6, 9–11.) Suomalaisessa koulutusjärjestelmässä toiselta asteelta voidaan siirtyä korkeakoulutukseen. Ammattikorkeakouluun hakeutuu runsaasti opiskelijoita erilaisten ammattikoulutuskintojen kautta, kun taas yliopistoon suurin osa hakee lukiopohjalta (Haltia, Jauhiainen, Isopahkala- Bouret 2017; Saari 2018).

Olin havainnut, että ammattikorkeakouluun hakeutuu jonkin verran alanvaihtajia ja kiinnostuin siitä, miksi ihmiset päätyvät vaihtamaan alaa. Tein alustavaa pohjakartoitusta yhteisöpedagogien Facebook -yhteisössä, ja vastausten perusteella sain tietoa alanvaihdon syistä, sekä

tutkimuksessa huomioitavista asioista valmistellessani tutkimuslupapyyntöä (liite 1) Humanistiselle ammattikorkeakoululle, ja laatiessani tutkimuskysymyslomaketta alanvaihtajille aineiston keruuta varten (liite 2) sekä edelleen laatiessani haastattelurunkoa opinto-ohjaajille (liite 3). Alanvaihtajien vastausviestien perusteella aihe vahvistui tutkimuksen arvoiseksi ja sen avulla kysymyspatteristo laajeni koskemaan myös ammatillista kasvua sekä ammattikorkeakoulun roolia alanvaihtajien opiskelu- ja urapohdinnoissa.

Alanvaihdosta on tehty aikaisempaa tutkimusta uramuutosten näkökulmasta. Tällöin näkökulmana on ollut organisaatiolähtöisesti halu ymmärtää, mikä pitää ihmisiä kiinni urassaan, ja on etsitty muun muassa syitä, jotka horjuttavat työntekijän sidettä organisaatioon. (Sullivan & Al Ariss 2019; Coder 2007.) Työtyytyväisyyden, uran pituuden ja työstressin on osoitettu kaikkien vaikuttavan voimakkaasti henkilön aikomuksiin vaihtaa työnantajaa (Coder 2007, 65). Motivaation ja identiteettityön näkökulmista on olemassa tutkimusta (mm. Heikkilä 2019; Nori & Vanttaja 2018), mutta tutkimusta alanvaihdon syistä on melko vähän, vaikka maailmanlaajuisesti on arvioitu, että vuoteen 2055 mennessä 60 %:lla maailman työvoimasta on lyhytaikaisia työsuhteita, jotka edistävät urasiirtymiä alalta toiselle (Sullivan & Al Ariss 2019, 12). Mielenkiintoisen näkökulman toivat esiin myös Alifrosti, Andersson, Heikkilä ja Iiskala (2022, 227–228). He tutkivat luokanopettajakoulutuksen jälkeen eri työhön sijoittuneiden tarinoita ja havaitsivat, että nykyisin urat kehittyvät yksilöllisesti, eikä tietty opiskelupaikka enää määritä yksilön tulevaa työuraa vaan samalla koulutuksella voidaan sijoittua hyvinkin erilaisiin tehtäviin. Tutkimuksen teoreettisessa viitekehyksessä keskeisenä on motivaation käsite, ja erityisesti työmotivaatio sisältäen työympäristön ja työn sisällön lisäksi työntekijän elämän vaiheen ja persoonallisuuden (Sinokki 2016, 7). Motivaatio linkittyy kaikkiin aineistoihin ja se on tämän tutkielman laajempi taustateoria.

Ammattikorkeakoulut ovat suurten uudistusten edessä, kun valtakunnallinen Digivisio 2030 etenee. Erilainen ristiin opiskelu on jo nyt arkipäivää Campus Online portaalin kautta, mutta Digivision tavoitteena on mahdollistaa omannäköisen tutkinnon rakentaminen useiden ammattikorkeakoulujen tarjonnan avulla. (Perustietoa Digivisio -hankkeesta.) Mitä tämä tarkoittaa tulevaisuudessa ammatillisten uravalintojen näkökulmasta ja kuinka ammattikorkeakoulut pystyvät vastaamaan sekä ammatillisen identiteetin rakentamiseen että opiskelijan ohjaami-

seen moninaisten valintojen äärellä? Mitä opiskelijat itse ajattelevat alan vaihtamisesta ja miten oppilaitoksen tulisi heitä huomioida? Näihin kysymyksiin lähden etsimään vastausta tässä pro gradu tutkielmassa yhden ammattikorkeakoulun ja -alan koulutukseen hakeutuneilta alanvaihtajilta ja heidän parissaan työskenteleviltä opinto-ohjaajilta.

Tässä pro gradu tutkielmassa on hyödynnetty Päivi Artjosen (2010) rakennemallia. Johdannon jälkeen toisessa pääluvussa esitellään alan vaihtamiseen liittyviä näkökulmia. Luku kolme on varattu tutkimuskysymysten, kohdejoukon, tutkimuksen toteutuksen ja analysoinnin kuvaamiseen sekä etiikan ja perustelujen avaamiseen. Neljännessä luvussa avataan tulokset ja peilataan niitä teoriaan. Pohdinta luvussa tarkastellaan metodologisia ratkaisuja ja prosessia sekä pohditaan jatkotutkimuksen aiheita.

## 2. ALAN VAIHTAMISEEN LIITTYVÄT KESKEISET NÄKÖKULMAT

### 2.1 Muuttuva työ ja ammatillisen osaamisen päivittäminen

Vielä 1980-luvulla ajateltiin, että työ on pysyvää ja työelämään kiinnityttiin koulutuksen jälkeen pitkäksi aikaa, joka loi elämään ennustettavuutta ja vakautta. Nykyinen työvoimatilanne haastaa yksilön joustokykyisyyttä, kun epätyypilliset työsuhteet ja siirtymät sekä muutokset vaativat uudistuvaa osaamista. Työttömyys jaksot, osatyön tekeminen ja pätkätyöt ovat lisääntyneet 1990-luvun lamasta alkaen. Nykyistä aikaa on vaikeaa ennustaa, joten työelämää leimaa urapolkujen moninaistuminen. Enää ei ole selvärajaisia ammatteja, ja myös perinteiset alat ovat muutoksessa. Työelämässä arvostettavat asiat ovat kiinni yhteiskunnan kehityksestä. Muutokset 2000-luvun työelämässä sysäävät ihmiset epävarmaan tilanteeseen, sillä työtehtäviä poistuu ja muuttuu uudennaisiksi osaamistarpeiksi. Uudelleen kouluttautuminen ja projektimainen työote on normaalia ajassamme. Elämään saattaa kuulua useita koulutusjaksoja ja työpaikkoja. Lineaarisesti rakentuvan uran sijaan työmarkkinoille integroidutaan eri mittaisiin tehtäviin ja määräaikaisiin projekteihin. Kun työmarkkinoiden ennustettavuus heikkenee, ei koulutus enää takaa pysyvää ammattia vaan epätyypillisistä työsuhteista on tullut yhä useammalle normaalia arkea. Urat ovat monimuotoisia sisältäen erilaisia jaksoja, käännteitä ja vaiheita ennen eläkeikää. (Koistinen 2014, 157, 344–345; Wrede 2018, 33, 35, 37, 41.)

Tutkimusten mukaan työn epävarmuus ja työelämän muutokset ovat tyypillisiä ajalle, joka toisaalta kuormittaa mutta toisaalta sitouttaa ihmisiä alati muuttuvaan työhön. Nuoremmalle sukupolvelle työhön kiinnittyminen liittyy myös omiin arvoihin ja tavoitteisiin, ei niinkään velvollisuuksiin. (Henttonen & LaPointe 2015, 18, 21.) Vanhat ammatit katoavat ja pysyvistä työpaikoista ja turvatuista ammasteista tulee harvinaisempia. Näiden muutosten tuloksena yksilön elämänkaari ei enää koostu selkeistä vaiheista, joissa koulutuksella ja oppimisella on oma paikkansa. Vaikka elinikäistä oppimista on vaikea hahmottaa yksiselitteisesti, siinä painottuu yksilön elämänlaajuinen mahdollisuus oppimiseen ja uudelleen kouluttautumiseen.

Elinikäisen oppimisen mahdollisuuden katsotaan vaikuttavan työmarkkinakuntoisuuden lisäksi elämänlaatuun. Yhä useammin urat pirstoutuvat eri pituisen työn ja työttömyyden väliin jaksoihin, joiden osana kouluttaudutaan ja suunnataan tavoitteita uudelleen. Siinä liikutaan yli koulutuksen ja työelämän vanhojen rakenteiden. Oppiminen nähdään yhä useammin henkilökohtaisena prosessina, joka tuottaa iloa ja sisäistä tyydytystä. Koskaan ei voida tietää mitä taitoja huomisen yhteiskunnassa tarvitaan, joten on oltava jatkuva valmius oppia uutta. (Riot & Parker 2020, 4, 8–9, 10.)

Koistisen (2014) mukaan työntekijöillä on valta itse havainnoida ja valita keinot, joiden kautta toimivat työmarkkinoiden muuttuessa. Pohdittavaksi jääkin, kuinka kouluttautuminen ja työhön hakeutuminen sekä muutokset yhteiskunnassa vaikuttavat opintojen ja työn yhdistämiseen. (Koistinen 2014, 55, 100.) Työntekijöiden tulee pitää tässä ajassa työllistymiskyvystään ja osaamisestaan huolta itsenäisesti, jotta työmarkkinakelpoisuus säilyy. Työurien ollessa epävakampia työpaikan vaihdoksia tulee työuralla enemmän kuin aikaisemmin. Epätyypilliset työsuhteet ovat alle 30-vuotiaille arkipäivää, joten työelämä muuttuu myös siltä osin millaista uraa tai työsuhteen pituutta toivotaan. 2030-luvun työelämän sukupolvi on tottunut vaihtuviin työsuhteisiin ja muuttuvaan työelämään. Sopeutumiskyky, joustavuus ja uudistumistaidot määrittävät työelämässä pärjäämistä. Jokaisella on vastuu määrittää itsensä kannalta tärkeitä tavoitteita, joiden suuntaan pyrkii vahvistamaan puuttuvaa osaamista. Yksilö kehittyy jatkuvasti myös virallisen koulutuksen ulkopuolella, toimimalla ja oppimalla verkostoissa. Osaamisen ylläpitäminen ja päivittäminen tuo turvaa työmarkkinoiden epävarmuutta vastaan. (Väänänen, Smedlund, Törnroos, Kurki, Soikkanen, Panganniemi & Toppinen-Tanner 2020, 23–24.)

Haltia (2020, 270) avaa poliittisen keskustelun ja päätöksenteon yhteyttä koulutuspolitiikkaan. Aikuiskoulutus voidaan asettaa hänen mukaansa keskustelussa vastakkain muiden koulutusmuotojen ja tarpeiden kanssa. Lapsuuden ja nuoruuden kouluttautumisen jälkeen elämä menee eteenpäin ja aikuisuudessa saattaa tulla vastaan tilanne, jossa on mahdollisuus kouluttautumiseen ja tavoitella sitä kautta uutta paikkaa yhteiskunnassa. Yhteiskunta sääntelee koulutusta ja kulloinkin tavoiteltavaa kansalaisuutta sen kautta. Vaattovaaran ja Ylitapio-Mäntylän mukaan (2023, 307) yksilöiden toimijuudelle on merkittävää, koetaanko tarjolla olevan mahdollisuuksia ja vaihtoehtoja koulutus- ja työelämävalintoihin, ja onko niitä lupa valita.

Koulutusvalintoja tehdään usein sukupuolen mukaan koska työelämä on pitkälti jakautunut. Toimijuus kietoutuu yhteiskuntarakenteeseen, kulttuuriin ja sosiaaliin muutoksiin ajassaan. Sukupuoliin liitetään erilaisia velvollisuuksia ja odotuksia, joiden mukaan on hyväksytty toimia ja tehdä koulutus- ja työvalintoja. Tutkijoiden mukaan normista poikkeavia valintoja joudutaan perustelemaan, joten on helpompi valita sukupuolelle ominainen kouluttautuminen ja toimiala.

Heikkilä (2023, 205) toteaa, että harvemmin uutta alaa kohti lähdetään opiskelemaan koulutuspoliittisten ratkaisuiden kautta. Elämässä tapahtuu asioita, joita ei ole suunnitellut ja työelämässä ura ei etene syystä tai toisesta aina niin kuin itse haluaisi. Työssä ollaan aikuisiässä suurin osa viikosta, joten sillä on vaikutusta elämään, hyvinvointiin ja mielekkyyden kokemukseen. Tutkijan mukaan ei enää nähdä suoraviivaisesti parempaa palkkaa saaviin asemiin etenevinä ja muuttumattomina, vaan monimutkaisina ja alati muuttuvina. Työuralla tapahtuvia katkoksia ei pidetä enää epäonnistumisina, joita ihmiset joutuvat perustelemaan. Työurat voivat muuttua ja sisältää monipuolisia näkökulmia työhön ja valintoihin, joita omalla uralla tehdään. Motiiveja lähteä kohti uutta uraa on Heikkilän mukaan monenlaisia, ja usein sattuma sanelee sen, mikä elämäntilanteessa on mahdollista. Koulutukseen hakeutuu useiden alojen kokeilijoita, alanvaihtajia, uuden suunnan etsijöitä sekä urallaan etenijöitä. Ihmisillä on erilaisia toiveita tai suunnitelmia työuran suhteen, joten kouluttautumismahdollisuuksia tulisi olla tutkimuksen perusteella tarjolla myös aikuisille, ja ammatillisen identiteetin pohdintaan tulisi olla saatavissa ohjausta ja tukea.

Lahtomaa (2023, 51) pitää avoimen korkeakoulun opintoja hyödyllisenä pohdinnassa, tuntuvatko opinnot mahdollisista itselle. Avoimen korkeakoulun kautta on mahdollisuus hakeutua tutkinto-opiskelijaksi. Avoimessa yliopistossa opiskelleiden luottamus itsen opiskelijoina oli vahvistunut ennen tutkinto-opiskelijaksi hakeutumista. Opiskelijoiden käsitys koulutettavuudesta muuttui avoimen opintojen aikana ja opiskelu lisäsi pystyvyysuskoa sekä opiskelutaitoihin että kykyihin korkeakouluopinnoissa. Avoimen opintojen kautta testattiin opiskelutaitoja ja omia ajatuksia korkeakouluopinnoista. Siirtymät luovat tutkimuksen mukaan mahdollisuuden pohtia tulevaisuutta ja asettaa tavoitteita sekä koulutettavuudelle että työllistettävyydelle. Työelämäpääoman pohdintaan kytkeytyy yksilöllisenä prosessina menneisyys, nykyisyys ja tulevaisuus. Väänänen ym. (2020, 30) painottaa, että työelämän kahtia jakautumista

voidaan estää osaamista kehittämällä. Ennakoiva toimijuus ja sopeutumiskyky ovat tärkeitä työmarkkinataitoja. Oman osaamisen uudistamista ja uusia käyttömahdollisuuksia tulee aktiivisesti hahmottaa. Koulutustason nosto ja verkossa oppimisen mahdollisuus luovat pohjaa pärjätä työelämässä ja rakentaa mielekäs ura. Tutkimuksessa ilmeni, että koulutusmyönteisyys ja joustavuus oppimisessa tarjoavat mahdollisuuksia suunnata itselle mielekkäisiin tehtäviin.

Aikuisopiskelijoille on saattanut kertyä monenlaista osaamispääomaa ja työkokemusta. Opiskelu korkeakoulussa saattaa tuoda lisäpääomaa työllistettävyyteen ja suojata ikäsyrrjinnältä. Aikuisena kouluttautujan elämäntilanteen tulee olla suotuisa opiskelulle. Aikuiskoulutukseen hakeutuvat usein hyvässä työmarkkinatilanteessa olevat, joilla on taustallaan jo jokin koulutus. Työmarkkinoiden muutokset edellyttävät yksilöiltä pohdintaa sekä asemasta työmarkkinoilla että uraidentiteetin pohdiskelua. Oma koulutus- ja työuraa tarkasteltaessa saattaa esiin nousta tulevaisuudessa tarpeita uudistua tai päivittää osaamista ympäristön odotusten mukaiseksi. (Lahtomaa 2023, 44.) Työelämä on muutosvoimien kohteena, ja yhteiskuntarakenteen tulevaisuutta on vaikeaa ennustaa. Väestön tulee voida kouluttautua ja hankkia puuttuvaa osaamista säilyäkseen työmarkkinakelpoisina. Ikärakenteen muuttuessa, on tärkeää pitää huolta työkyvystä. Työhyvinvointiin panostamalla työikäisten on mahdollisuus jaksaa työelämässä pidempään. (Kokkinen, Ala-Laurinaho, Alasoini, Varje, Väänänen, & Toppinen-Tanner, 2020, 8.)

Yksilöiden käsitys itsestään osaajina muodostuu positiivisen palautteen kautta sekä vertaisilta että koulutus- ja ammattiyhteisöjen jäseniltä. Keskinäinen välittäminen ja sosiaalinen arvostus luovat hyvinvointia. Itseymmärrys lisääntyy tärkeiksi koettujen ihmisten palautteen avulla. Myönteinen viestintä antaa arvoa ja turvallisen tilan rakentaa käsitystä osaamisestaan. (Paaso & Maunu 2022, 47.) Tutkitusti erilaisissa oppimisympäristöissä tulisi kiinnittää huomiota yksilöiden hyvinvointiin. Olemassa olevaa osaamista tulisi kierrättää ja käyttää uudelleen, ja uusia tietoja ja taitoja päästä soveltamaan käytännön työelämässä. Jatkuvan oppimisen kautta saatava työmarkkinakelpoisuus ei aina pidä paikkaansa, joten uudistumisen vaateen tulisi olla yksilöiden kapasiteetin huomioivaa. Oppimisen haasteet vaativat tukea ja aikaa, jotta uudistumisen vaade ei aiheuta merkityksettömyyden kokemuksia ja turhautumista jatkuvan oppimisen äärellä. (Isopahkala-Bouret 2022, 269.)

Ammattikorkeakoulut on määritelty laissa alueellisiksi kehittäjiksi, jotka edistävät ammattialojensa osaajien kouluttamista ja edistävät kilpailukykyä tutkimalla ja uudistamalla työelämän käytäntöjä. Korkeakoulujen tulee olla mukana työelämä- ja korkeakouluyhteistyössä. Niiden tehtävä on myös tukea opiskelijoiden ammatillista kasvua ja tarjota mahdollisuutta jatkuvaan oppimiseen. (Ammattikorkeakoululaki 2014, 4§ & 6§.) Jatkuva oppiminen on näkynyt ammattikorkeakouluissa lisääntyneenä opiskelijamääränä viimeisten vuosien aikana, ja sitä kautta voi saada niin sanottuja kurkistuskursseja toimialalle. Henttosen ja LaPointen (2015) mukaan yksilö tekee urapäätöksiä sidoksissa kulttuuriin, ajattelutapoihin, ikään, sukupuoleen ja yksilölliseen menneisyyteen sekä yhteiskuntaluokkaan. Oman potentiaalin löytäminen saattaa kestää ja etäisyyden ottaminen vanhaan alaan voi tapahtua arkea muuttamalla tai vaikka opintovapaan kautta, kun omaa osaamista on päivitettävä. Muutos on vaikeaa, sillä alanvaihto on kytköksissä koko elämään. On suuri asia luopua vanhasta ja astua kohti uutta uraa. Uramuutokset vaativat voimia ja pitkäjänteisyyttä. Uudet näkökulmat työelämäään voivat konkretisoitua työnohjauksen, koulutuksen, uravalmennuksen tai neuvonnan avulla. (Henttonen & LaPointe 2015, 48, 65, 72, 96–97, 153.) Ammattikorkeakoulun tehtävä on jo lain mukaan tukea ammatillista kasvua, joten sillä voisi olla entistä suurempi rooli myös urasuunnittelussa, ammatti-identiteetin työstämisprosessissa ja ammattialaan kiinnittämisessä.

Työn merkitys ja suhde itselle on noussut tärkeäksi urasuunnittelussa. Omat valinnat ja hallinnan tunne työuralla vievät eteenpäin kouluttautumaan ja valitsemaan itselle omiin arvoihin sopivia työtehtäviä. (Järvensivu 2022, 144.) Osaaminen ja olemassa olevien tietojen ja taitojen tunnistaminen auttaa arvostamaan omia valintoja elämän käännekohtissa. Tulevaisuuden pohdintaan tulisi rohkaista kunkin oman arvopohjan, kykyjen ja kutsumuksen kautta. Sukupuolen mukaisten valintojen kautta väärälle alalle päätyminen aiheuttaa motivaatiohukkaa ja vetäytymistä. On voimaannuttavaa, kun voi päättää tehdä toisin ja nähdä potentiaalin omissa taidoissa sekä työelämän sosiaalisissa suhteissa. Eritapaiset valinnat voivat ohjata yksilön omien mielenkiinnon kohteiden pohjalta muutokseen, joka suuntaa uudelleen koulutukseen. Muutos tuo mukanaan hyvinvointia ja vahvistaa valintaa kohti uutta työelämää ja toimintakulttuuria, vaikka odotusten rikkoutuminen saattaa luoda ristiriitoja sosiaalisissa suhteissa. (Vaattovaara & Ylitapio-Mäntylä 2023, 315–316.) Osaamiskeskustelussa painotetaan itseohjautuvuutta, persoonallisuutta ja motivaatiota inhimillisen pääoman osatekijöinä, joiden kautta

oppimista rakennetaan ja pidetään yllä. Erilaiset työelämälähtöiset oppimisympäristöt, yhdessä tekeminen ja joustavuus lisäävät motivaatiota ja opintojen kiinnostavuutta. Toisaalta monet vaihtoehdot ja vapaus valita lisäävät tarvetta oppilaitoksen antamalle tuelle ja neuvonnalle itseohjautuvuuden ja osaamisen kehittämiseen. (Paaso & Maunu 2022, 43.)

Vuoren (2017, 168) mukaan yksilön valmistautuessa muutokseen kolmen näkökulman pohdinta hyödyttää. Ensinnäkin onko ongelman ratkaisu omissa käsissä vai vaikuttavatko siihen itsestä riippumattomat asiat? Toiseksi näkeekö mahdollisia vaihtoehtoja, joiden avulla asia ratkeaa, ja kolmanneksi uskooko itseensä ja miten hyvin on valmistautunut muutokseen? Takanen (2005) toteaa, että työmaailman muuttuessa tärkeää on yksilön kyky hallita tilannetta säätelemällä omaa mieltään ja tunteitaan, kehittämällä osaamistaan ja rakentamalla vakautta luottaen omiin kykyihinsä. Henkilökohtaisen voimaantumisen ja hallinnantunteen mittareina ovat mm. kuinka hyvin työhön voidaan vaikuttaa, koetaanko pätevyyttä tehtäviin, nähdäänkö työ merkityksellisenä ja pystytäänkö vaikuttamaan ja tekemään valintoja työtehtävissä. Tavoitteiden uudelleen suuntaaminen vaatii ajattelua ja tietoista toimintaa haluttuun suuntaan yksilöllisen ja sosiaalisen prosessin kautta. (Takanen 2005, 25, 32, 185.) Aikuisuuteen siirtävällä nuorella on paljon valintoja edessään. Ihmisten sitoutuminen urakehitykseen ja osallistuminen muutoksiin koulutus- ja urasiirtymissä määrittävät identiteettiämme. Ammattialan etsintä ja valitseminen, sekä koulutukseen sitoutuminen ovat suuria asioita nuoren aikuisen elämässä, ja jos valintoja joudutaan uudelleen arvioimaan menestyksekkäs siirtyminen eteenpäin elämässä ja uralla vaatii myös identiteettipohdintaa. Elämässä tapahtuvien siirtymien hallinta on keskeisessä roolissa, kun suunta muuttuu. (Marttinen, Dietrich & Salmela-Aro 2018, 311, 314.) Siirtymävaiheessa alanvaihtajan pohdintoja on tärkeää huomioida myös vastaanottavassa oppilaitoksessa kuten jäljempänä tämän tutkimuksen johtopäätöksistä käy ilmi. Alan vaihtaminen on suuri päätös yksilön elämässä, tapahtuipa se mistä syystä tahansa. Sen prosessointiin tulisi saada ohjatusti tukea, etenkin jos uudelle alalle suuntaaminen on tapahtunut luopumisen kautta olosuhteiden muuttuessa.

## 2.2 Elinikäinen ja jatkuva oppiminen

Elinikäisestä oppimisesta on vaikeaa saada otetta, sillä se on käsitteenä vaikeasti määriteltävä ja sen saamat merkitykset riippuvat määrittelijästä. Tieto on kytköksissä valtaan, ja sen avulla määritellään millaisia painopisteitä elinikäiselle oppimiselle halutaan antaa. (Kinnari 2020, 308.) Euroopan unionin tasolla kilpailukyvyn kasvattaminen nousi elinikäisen oppimisen pää-tavoitteeksi 2000-luvun alussa. Inhimillinen pääoma nähdään merkityksellisenä, kun yksilöllisiä kompetensseja kehitetään. Persoonalliset kyvyt sekä sosiaaliset ominaisuudet, luovuus ja itseohjautuvuus tuottavat osaamisen päivittämisen kautta yksilölle osaamispääomaa ja hyvinvointia. Elinikäisen oppimisen osaksi on noussut non formaalissa ympäristössä haltuun otettavat elämän taidot, joihin kuuluvat mielen hyvinvoinnista huolehtiminen, terveellinen ravinto, riittävä uni ja liikunta. Niiden merkityksen nähdään vaikuttavan myös jatkuvaan oppimiseen, sillä ne luovat hyvän pohjan ja edellytykset oppimiselle. Työllistettävyys on yksilön näkökulmasta prosessi, jonka kautta hänen työmarkkinakelpoisuutensa paranee. (Kinnari 2022, 322–323.) Elinikäisen oppimisen avulla yksilö on haluttu pitää kiinni yhteiskunnassa sen muuttuessa. Sisällöllisesti elinikäinen oppiminen on muuttunut paljon, sillä yhteiskuntapolitiikka määrittelee omassa ajassaan, mikä on keskeistä ja mitä tulisi oppia. (Kinnari 2020, 305.)

Elinikäisen- ja jatkuvan oppimisen käsitteitä käytetään tarkoittamaan osin samoja ja osin eri asioita ja niitä käytetään myös toistensa synonyymeinä riippuen lähteistä. Elinikäisen oppimisen käsite on laveampi ja viittaa koko elämän aikana eri lähteistä saavutettavaan tietotaitoon. Jatkuva oppiminen liittyy enemmän työuran aikana tapahtuvaan oppimiseen, vaikka aiheet ja oppimisen mahdollistavat tahot saattavat tulla ainakin osittain samoilta foorumeilta. Antikainen (2018, 235) tuo esille, että elinikäinen oppiminen on tavoitteellista ja jatkuvaa itsensä kehittämistä eri ympäristöissä formaalin tai nonformaalin oppimisen kentällä, ja sitä voimistavat ja pitävät yllä oppimiskokemukset, jotka vaikuttavat yksilöiden elämän kulkuun ja identiteetin muotoutumiseen. Elinikäinen oppiminen on siis yhteiskunnan taholta toivottavaa ja ihmisiä kannustetaan päivittämään osaamispääomaansa. Opetus- ja kulttuuriministeriön tiedotteessa (17.4.2024) todetaan korkeakoulujen ensikertalaispaikkojen ja kerrallaan voimassa olevan yh-

den opiskeluoikeuden säännön vaikuttavan korkeakoulutettujen määrän lisäämiseen Suomessa. Toisaalta myös jatkuvaa oppimista halutaan lisätä ja alan vaihtamista mahdollistaa korkeakoulujen välisiä siirtoja sujuvoittamalla. Saari (2016) toteaa, että viimeisten vuosikymmenten aikana elinikäinen oppiminen on muodostunut keskeiseksi, kun työn sisällöt ja työmarkkinat muuttuvat ennakoimattomasti. Elinikäisellä oppimisella on yhteys elämän laatuun, kun työmarkkinakelpoisuutta on mahdollisuus päivittää joustavasti. Valmius oppimiseen mahdollistaa muutokset urasiirtymissä, kun ihminen kantaa vastuuta osaamisen päivittämisestä työelämää ja yhteiskuntaan vaikuttavien muutosten keskellä. Hänen mukaansa yhteiskunnassa siihen kannustetaan, mutta ihmisen autonomiaa ja päätäntävaltaa kunnioittavalla tavalla. Yksilöiden toivotaan ottavan vastuuta omasta kehittämisestään elinikäisen oppimisen kautta. (Saari 2016, 4–5.)

Elinikäisen oppimisen perustelussa väestörakenteen muutos, teknologian kehittyminen ja globalisaatio ovat olleet suuressa roolissa. Viime aikoina koulutuspolitiikassa sekä korkeakoulukentällä käytettävä jatkuva oppiminen on määritelty valtioneuvoston kärkihankkeeksi. Se eroaa elinikäisestä oppimisesta siinä mielessä, että lähtökohta on työmarkkinakeskeinen ja koulutus nähdään yhteiskunnan kilpailukykyä palvelevana instituutiona. (Kinnari 2022, 322.) Tämä näyttää tarkoittavan sitä, että elinikäisen oppimisen syvempänä tausta-ajatuksena on pitää ihmiset mukana työmarkkinoiden kehityksessä sekä vahvistaa sellaisia taitoja, joilla ei syrjäydy yhteiskunnasta. Saari (2016, 10) painottaa tuen merkitystä muuttuvissa tilanteissa, sillä yhteiskunnan taholta tulevassa työvoimapolitiisessa neuvonnassa tehdään yksilöllisiä polkuja ja autetaan tunnistamaan tavoitteitaan ja motivoitumaan kykyjensä suuntaiseen kehittymiseen. Ohjauksessa tulee korostaa yksilöllisiä ura- ja koulutusvalintoja, joita kohti lähde-tään tuetusti ajattelua suuntaamaan. Saaren mukaan keskeistä elinikäisen oppimisen eetos-sessa on, että muutoksista selviydytään innostumalla ja motivoitumalla kehittämään itseään.

Elinikäisessä oppimisessa on hyväksytty ajatus jatkuvasta uudelleen kouluttautumisesta tarpeesta. Tässä hetkessä ei voida tietää mitä taitoja tulevaisuudessa tarvitaan, joten työmarkkinoiden muutoksessa monenlaiset opitut taidot saattavat olla käyttökelpoisia. Yksilö määrittää osaamistaan ja pyrkii täydentämään kouluttautumalla puutteita, jotta pysyy työmarkkinakelpoisena. Oppimista tapahtuu myös jatkuvasti virallisen koulutuksen ulkopuolella, ja erilaiset

tiedot ja taidot voivat olla hyödyllisiä tulevaisuuden työelämässä. Elinikäisen oppimisen ideologiassa ajatellaan ihmisten voivan oppia vapaasti, omista lähtökohdistaan ja itseään toteuttaen. (Saari 2016, 8, 10.) Oppiminen määrittää osaksi sitä millaisia meidän tulisi olla. Politikassa voidaan esittää toiveita tietynlaisesta osaamispääomasta, jonka kautta jatkuvan oppimisen tuotteita koulutuksessa kehitellään ja sitä kautta saadaan ihmiset pitämään niitä oikeina ja tarpeellisina opiskella. Elinikäisellä oppimisella halutaan ohjata yksilöiden käytöstä kohti hyvänä pidettyjä päämääriä ja toivotaan heidän motivoituvan muokkaamaan itseään oikeanlaisella asenteella. Yksilön vastuuta painotetaan oppimisessa, osaamispääoman päivittämisessä, kehittämisestä huolehtimisessa ja elämän hallinnassa. (Kinnari 2020, 309–310.)

Henkilökohtainen kehittyminen ja työllistettävyyden ovat tärkeitä näkökulmia oppimisessa. Globaali maailma on verkostoitunut, joustava ja alati muuttuva, joten on hankalaa tietää mitä taitoja tulevaisuudessa tarvitaan. Ohjausta taitojen hallintaan ja vahvistamiseen tarvitaan erityisesti syrjäytymisuhan alla oleville. Elinikäisen oppimisen avulla halutaan pitää ihmiset mukana yhteiskunnassa, ja kiinnittää vahvemmin kansalaisuuteen työmarkkinakelpoisuuden kohenemisen myötä. Kuitenkin normaalikansalaisen malli ei sovi kaikille eikä kaikkiin tilanteisiin, joten sen myötä on voitu sulkea ulkopuolelle joitain ryhmiä. Normin mukainen länsimaiseen kulttuuriin kiinnittyvä osaamispohja ei ota huomioon ”normaalin” ulkopuolisia ryhmiä kuten vammaisia. (Kinnari 2020, 311.) Opiskelu kuuluu kaikille ja sillä on merkitys aktiivisen ikääntymisen ylläpitäjänä. Elinikäisessä oppimisessa ei rajoiteta sitä, minkä ikäisenä opinnot aloitetaan. Uuden oppiminen haastaa mieltä ja lisää valmiutta tarttua haastaviin tehtäviin. Lisäksi sillä voidaan poistaa käsitystä siitä, ettei varttuneempana voisi enää opintojen kautta päivittää osaamispääomaansa. (Isopahkala-Bouret 2023, 5.)

Euroopan osaamisen teemavuotta on vietetty Eurooppa-päivästä 9. toukokuuta 2023 alkaen. Teemavuonna on kiinnitetty huomiota työikäisten osaamisen kehittämiseen. Vuoden aikana tavoitteena on ollut sekä investoida koulutukseen että varmistaa työmarkkinoiden tarvitsemaa osaamista. Jatkuvan oppimisen toivotaan olevan osa työikäisten osaamisen päivittämistä niin että lisä- ja täydennyskoulutusta on saatavilla koko työuran ajan. Koulutuksen tulee olla liitoksissa työelämään ja Suomen maataavoitteiksi on kirjattu jatkuvan oppimisen lisäksi osaamisen tunnistaminen sekä osaavan työvoiman saatavuuden varmistaminen. Osaamisidentiteetti

kertyy ja kehittyy koko työuran ajan monen tekijän vaikuttaessa siihen millaista osaamista ihmiset tunnistavat ja tekevät näkyväksi. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2024.) Avaintaitojen eli yhteiskunnallisten kompetenssien katsotaan olevan kilpailukykyä lisääviä. Sen keskeinen ajatus on inhimillisen pääoman valjastaminen yhteiskunnan hyödyksi yrittäjämäisen asenteen, itsestä ja osaamispääomasta huolehtimisen sekä sosiaalisuuden kautta. Joustavuus ja stressin sietokyky ovat muuttuvassa maailmassa tärkeitä ominaisuuksia. Tavoitteena onkin terveellisen elämän ja kykypääoman kasvun kautta saada aikaan suurempaa tuottavuutta yhteiskunnassa. (Kinnari 2020, 312; Kinnari, Laalo & Silvennoinen 2022, 61.)

Itsensä työstäminen tarkoittaa konkreettisia toimia, joilla muokataan omaa osaamista ja persoonallisuutta toivotun mukaiseksi. Ihanteena on itseohjautuva ja ammatillista kehittymistä tavoitteellisesti uudistava ja joustavasti muutoksiin reagoiva oppija, joka toimii yrittäjämäisellä otteella sekä työelämässä että sen ulkopuolella. Kuitenkin ihmisillä on toiveita, pelkoja ja ongelmia, jotka vaikuttavat heidän suoriutumiseensa. Nykyisin on alettu ymmärtää elinikäisen oppimisen ohjaamisessa pehmeiden arvojen merkitys, joten tiedollisen ja taidollisen opetuksen lisäksi on syytä kiinnittää huomiota emotionaaliseen hyvinvointiin. Elinikäisessä oppimisessa tulee pitää keskiössä oppimisen ilo ja hyvinvointia lisäävä merkitys, jotta valinnan näennäinen vapaus ja vastuu työmarkkinakelpoisena kansalaisena pysymisestä ei aiheuta stressiä ja uupumista. Paineista selviytymiseen tarvitaan reflektoinnin mahdollisuutta toisten kanssa työmarkkinoiden tarpeista, motivaatiosta, ammatillisesta kasvamisesta sekä voimavaroista. (Kinnari 2020, 314–315; Ryky 2022, 166, 185.)

Yhteiskunnan muutoksissa ja kilpailussa pärjää päivittämällä jatkuvan oppimisen kautta osaamista, ja reagoimalla muuttuvan työelämän vaatimuksiin. Tulevaisuutta on mahdotonta ennustaa, mutta mielikuvilla osaamisen kautta saavutettavasta turvatusta tulevaisuudesta ohjataan ihmisiä pitämään oppimista tärkeänä ja panostamaan jatkuvaan oppimiseen. Tämä aiheuttaa kuitenkin tilanteen, jossa kukaan ei ole koskaan lopullisesti valmis ja varma paikastaan. (Isopahkala-Bouret 2022, 268.) Oppimisen tärkeyden korostaminen yhteiskunnassa luo paineita oikeiden valintojen tekemiseen ja haasteen ennakoita mitä kulloinkin pidetään tavoiteltavana. Kinnari (2022, 323) nostaa uhkan vapaan sivistystyön tehtävän rapautumisesta, kun jatkuva oppimisen politiikka liittyy oppimisen diskurssiin työmarkkinakelpoisuuden vahvistamisen, joka haastaa vapaan sivistystyön perinteitä elämäntaitojen ja sivistyksellisten ajatusten

lisääjänä. Jatkuvan oppimisen kautta haetaan lisää tietoa, taitoja ja arvopääomaa itselle sekä työelämätaitojen lisääntymistä ja vahvistumista oman inhimillisen pääoman kasvattamisen myötä. Elinikäinen oppiminen voi kestää koko elämän ajan, mutta jatkuvassa oppimisessa painopiste on työuraan vaikuttamisessa. (Siirilä, Mäki & Kinnari 2021, 68–69.)

Mistä koulutusta osataan etsiä ja miten erilaiset mahdollisuudet skaalautuvat toisiinsa? Osaamismerkkeistä on keskusteltu paljon sekä non formaalin että formaalin oppimisen kentillä saatutun osaamisen todentamisessa. Brauer (2020) toteaa, että osaamista lisäävää koulutusta voi hankkia monesta paikasta ja eri toimijoilta. Hänen mukaansa osaamismerkkejä tuottava koulutus täydentää tarjontaa osaamisvajeesiin ja tukee elinikäistä oppimista. Sen tavoitteena on vastata työelämän muuttuneisiin tarpeisiin täsmällisesti ja nopeasti hanketoimijoiden ja eri tahojen panoksella tarjoamalla lyhytkestoista koulutusta. Digitaaliset oppimisen ekosysteemit muuttavat mahdollisuutta päästä opintoihin ja tapoja tarjota koulutusta. Työuralla voidaan tarvita monenlaista osaamista ja sitä voidaan hankkia jatkuvan oppimisen kautta. Työikäisten osaamista tulee vahvistaa jatkuvaa oppimista kehittämällä ja työelämälähtöistä koulutusta tarjoamalla. Digitaalisesti suoritettavat osaamismerkkit sekä oppimiskokonaisuudet ovat yksilöllinen ja joustava tapa päivittää osaamispääomaa. Osaamismerkistö ja suppeat mikrokokonaisuudet ovat EU:n tasolla merkittävässä roolissa ja niiden kriteeristö pohdinnassa. Yhteisrooppalaisten osaamisjärjestelmien tulee pohjautua yhteisiin arviointikriteereihin ja laatuvarmistettuun prosessiin, jotta niitä voidaan tunnustaa osaamiseksi kaikkialla Euroopassa. (Brauer 2020, 351, 357.)

Aikuisena omaa osaamista siis päivitetään jatkuvan oppimisen kautta, ja siten edistetään työmarkkinakelpoisuutta. Työelämä muuttuu ja koulutuksella vastataan tarpeisiin, joita yhteiskunta, kilpailukyky ja tehokkuus vaativat. Kouluttautuminen ja työuralle siirtyminen eivät tapahdu aina nuorella iällä, vaan aikuisena opiskelu sekä urapoikkeamien aiheuttama tarve päivittää osaamista lisääntyvät työelämän muutosten myötä. Siirtymä toiselta asteelta korkeammalle on mahdollinen, mutta toisen asteen ammattikoulutuksen kautta siirrytään myös alalta toiselle. Lukio-opinnoista edetään useammin korkea-asteelle kuin ammatillisesta koulutuksesta, ja myös uudelleen kouluttautumista tapahtuu toisen asteen sisällä, vaikka ammattikoulutuksen käyneet ovat kelpollisia hakemaan korkeakoulutukseen. Ammattikorkeakouluun hakeutuminen ammattitutkinnon jälkeen on yleisempää kuin yliopistokoulutukseen. Osaamisen

kehittäminen ja alanvaihto ovat työttömyyttä yleisempiä syitä hakeutua ammatillisen tutkinnon pariin. (Murto & Jänkälä 2023, 191, 194.) Koulutuksen kentällä on pyritty viimeisten vuosien aikana vahvistamaan jatkuvan oppimisen työelämälähtöisyyttä, osaamisperustaisuutta sekä yksilöllisyyttä. Työelämän ja yhteiskunnan muuttuessa koulutuksen kautta on pyritty vastaamaan tarpeisiin, jotta osaavaa työvoimaa jatkossakin olisi tarjolla. (Paaso & Maunu 2022, 42–43.)

### 2.3 Työmotivaatio ja motivoituminen

Decin ja Ryanin (2000, 74–75) mukaan yksilön psykologisia perustarpeita ovat itsemääräämisoikeus ja omaehtoisuus, kyvykkyys ja pätevyys sekä yhteenkuuluvuuden ja sosiaalisen verkostoitumisen tarve, jotka tulisi huomioida sekä motivoitumiseen että hyvinvointiin vaikuttavina osatekijöinä. Heidän havaintojensa perusteella ne ovat yleismaailmallisia ja kehityksen kannalta pysyviä. Tarpeiden tyydyttämistä helpottavat kulttuurisesti hyväksytyjen arvojen ja toimintatapojen sisäistäminen, sekä ympäristön asettamien vaatimusten, esteiden ja toisaalta myös mahdollisuuksien hahmottaminen ihmisten sosiokulttuurisessa kontekstissa. Motivaatiosta on paljon tietoa saatavilla, ja useimmissa on tavalla tai toisella sivuttu Ryanin ja Decin itseohjautuvuusteoriaa. Richard Ryanin ja Edward Decin 1980–1990-luvuilla kehittämä itseohjautuvuusteoria sisältää ajatuksen siitä, että ihmiset toimivat hyvin erilaisten vaikuttavien tekijöiden seurauksena itsenäisesti omista lähtökohdistaan käsin. He voivat motivoitua, koska arvostavat toimintaa tai siihen voidaan ryhtyä jonkun ulkoisen tekijän motivoimana. Sitoutuminen toimintaan voi tapahtua omasta halusta tai ulkoisen kontrollin kautta. Vertailemalla eri motivaatiopohjaisia ihmisiä toimijoina havaittiin, että sisäisesti motivoituneilla ja omasta tahdostaan tekevillä on enemmän kiinnostusta ja luottamusta tekemiseensä. Se ilmenee tehostettuna suorituskyknä, sinnikkyytenä ja luovuutena. Sisäisesti motivoituneilla on korkea itsetunto ja he kokevat itsensä hyvinvoiviksi. (Deci & Ryan 2000, 69.)

Psykologian professori Steven Reiss on kehittänyt perustarpeisiin linkittyvän 16 kohdan motivaatioteorian 1995. Hänen mukaansa varsinaista ulkoista motivaatiota ei ole vaan ihminen toimii kaikissa ympäristössään sisäisen motivaationsa saattelemana. Sisäinen motivaatio kumpuaa ihmisen halusta toimia perustarpeidensa suuntaisesti. Hänen mukaansa arvot ovat kiinteä

osa sisäisen motivaation liitosta. (Reiss 2013, 46–47.) Jäin pohtimaan sisäisen ja ulkoisen motivoitumisen suhdetta ja esimerkiksi sosiaalisten kontaktien luominen, valta, riippumattomuus tai muiden hyväksyntä ei aina ole itsestä tai omasta motivaatiosta kiinni vaan kulttuurilla sekä ulkopuolisilla asioilla, ihmisillä, sattumuksilla ja tapahtumilla on vaikutusta siihen mikä on mahdollista elämässä. Kaikilla ei ole samanlaista autonomiaa ja valinnan mahdollisuuksia kuin teorian määrittelemässä ideaalitilanteessa.

Deci ja Ryan erottavat itseohjautuvuusteoriassaan, missä määrin motivaatio lähtee itsestä. Kun ihmiset ovat motivoituneita, he ottavat vastuuta tekemisestään sekä tekevät asioita vapaaehtoisesti ja päättäväisesti. Jos asiaa ei pidetä arvossa, siihen ei myöskään motivoiduta. Sisäisessä motivaatioperustassa toiminnan tekeminen palkitsee sen luontaisen tyydytyksen vuoksi. Yksilöt kokevat tyypillisesti ulkoisesti säädellyn käyttäytymisen kontrolloituna ja ulkoinen sääntely on sisäisen motivaation uhka. Kuitenkin on havaittu, että yksilön omaksuessa ulkoiset säännöt ja arvot omikseen, hän suoriutuu tehtävistä motivoituneesti. Yhteisön normit ja säännöt voidaan siis integroida omaan arvopohjaan ja tuntea siten suurempaa autonomiaa sekä sitoutuneisuutta toimintaan. Myös sosiaaliseen ryhmään kuulumisen havaittiin helpottavan sitoutumista toimintaan. Ihmiset omaksuvat todennäköisemmin toimintoja, joita heidän kunnioittamansa yhteiskuntaryhmät arvostavat. (Deci & Ryan 2000, 72–73.)

Vasalampi (2017) erottaa myös sisäisen ja ulkoisen motivaation. Hänen mukaansa ihminen on luonnostaan motivoituva, aktiivinen ja kyvykäs ohjaamaan omaa toimintaansa sekä asettamaan tavoitteita itselleen. Sisäisessä motivaatiossa toiminta kiinnostaa ja se on oman arvo maailman mukaista, miellyttävää sekä energisoivaa. Ulkoisessa motivaatiossa toisten miellyttäminen, tilanteen vaatimalla tavalla toimiminen, palkkion toivominen tai ahdistuksen välttäminen pitää tutkimuksen mukaan liikkeessä, vaikka se ei pidä vastoinkäymisissä motivoituneena. Sosiaalisella ympäristöllä on suuri merkitys mahdollisuuksiin, hyvinvoinnin kokemiseen ja suoriutumiseen sen mukaan miten se tukee yksilön itseohjautuvuutta. Jos henkilö tulkitsee ja kokee ympäristönsä päämääriään tukevana hän yleensä löytää sopivia ratkaisuja omaan tilanteeseensa. (Vasalampi 2017, 54–55, 59, 62.)

Elämänilo ja työnilo liittyvät toisiinsa, sillä innostus, ilo ja inspiraatio tuovat mielihyvää, hyvinvointia ja merkityksen kokemuksen elämään (Sinokki 2016, 14). Motivaatioon vaikuttavat perintötekijät ja ympäristö, joka voi olla joko jaettu kulttuurinen tila tai yksilön kokemus siitä. Tavoitteiden ja motivoitumisen säätelyyn ovat vaikuttaneet kulttuuriset normit sekä perinteet. Nykyisin ihmisillä on vapaus tehdä valintoja, joilla on kuitenkin yhteys ympäristöön. Yksilön ympäristön vaikutus haluttavina pidettyihin tavoitteisiin on keskeinen aikuisuudessa. Kasvu-ympäristö ei tällöin enää vaikuta valintoihin, joita tehdään. (Read 2017, 18–19, 24.) Jos yksilöllä ei ole ollut kasvun tukea lapsuudessa ja nuoruudessa, hänen on vaikeampi nähdä mikä on mahdollista aikuisuudessa. Sinokki (2016, 62) toteaa nuoruudessa opitulla kyvyllä kiinnostua ja motivoitua olevan yhteys aikuisena koettuihin mahdollisuuksiin. Kun ihminen innostuu ja motivoituu sisäisesti se vaikuttaa itsetuntoon ja hyvinvointiin. Kiinnostuminen asioista ja kyky motivoitua kohti tavoitetta nuoruudessa tukee Sinokin mukaan koherentin identiteetin muodostumista sekä vahvistaa henkistä pääomaa aikuisuuteen kasvettaessa.

Keskeinen kysymys motivaation tarkastelussa on vetääkö asia ihmistä puoleensa vai työntääkö jokin liikkeelle kohti päämäärää (Salmela-Aro & Nurmi 2005, 6). Sisäisen motivaation omaavalla tekemisen imu on vailla odotusta ulkoisista palkkioista (Niitamo 2005, 41). Yhteiskunnan vaatimuksiin vastataan ja edetään koulutuspolulla, joten osa normin mukaisista tavoitteista sisäistetään, jotta voidaan kokea itseohjautuvuutta. Jos yksilö pitää koulutusta arvokkaana hän kiinnittyy sitä ympäröiviin tavoitteisiin ja sääntöihin. Tällöin ulkoiset motiivit sisäistyvät osittain omiksi tavoitteiksi ja arvoiksi. Mikäli yksilö integroi ulkopuolelta annettavia tavoitteita, määräaikoja ja tehtäviä osaksi sisäistä motivaatiotaan, hän etenee kohti tavoitetaan sinnikkäästi, vaikka se olisi haastavaa. (Vasalampi 2017, 56–57.) Koulutuksen tarjoajilla on mahdollisuus lisätä opiskelijoiden pystyvyysuskoa kannustamalla ja kiinnittämällä heitä opiskeluun ja opiskelijayhteisöön. Viljarannan (2017) mukaan odotusarvoteoriassa luottamus omaan osaamiseen ja kyvykkyyteen lisää uskoa laajemminkin omaan osaamiseen ja oppimiskykyyn. Odotukset ja arvostukset liittyvät sekä ulkoisiin että sisäisiin tekijöihin, joten aikaisemmat koulukokemukset vaikuttavat siihen, millaisia tunteita ja käsityksiä yksilölle herää opiskelusta. Myös yhteiskunnalliset normit, sukupuoliroolit ja arvostuksen kohteet vaikuttavat ulkoisina tekijöinä siihen, mikä nähdään hyväksyttävänä ja koetaan mahdollisena esimerkiksi opiskeluun liittyen. (Viljaranta 2017, 68, 73.)

Koulutus on mahdollinen valinta myös myöhemmin aikuisiällä. Tällöin henkilö voi tietää ja tunnistaa itsessään paremmin taipumuksia ja kykyjä, joiden suuntaan lähtee uudelleen koulutautumista ja uutta uraa viemään. Jaettu kasvuympäristö ja vertaisryhmän valinnat eivät aikuisuudessa enää vaikuta valintoihin. Ammatin valinnassa ja sitä kohti ohjattaessa nuoren kykyjen tulisi olla keskiössä, sillä kykyjen ja tavoitteiden yhdistyessä yhteiskunnallisiin intresseihin, ja sopivan koulutuspolun löytyessä sekä yksilö että yhteiskunta hyötyvät. (Read 2017, 25, 27.) Motivoituneena käyttäydytään päämäärähakuisesti. Motivaatio ohjaa psyykkistä tilaa aktiivisuuden, vireyden ja ahkeran toiminnan kautta tavoitteen suuntaan. Mitä suurempaa motivoituminen on, sitä sitkeämpää ja sitoutuneempaa toiminta. Motivaatiolla on vaikutus ammatin valintaan, opiskeluun työssä suoriutumiseen sekä harrastuksiin ja muuhun elämään. Se on toiminnan lähde ohjaten ja säädellen käyttäytymistä. Toimimiseen edistäviä voimia kertyy henkilön ympäristöstä ja sosiaalisesta verkostosta. Jos työ ei enää innosta, voidaan tilannetta kompensoida motivoituneella harrastustoiminnalla. Tekemisen mielekkyys ja onnistumiset siinä lisäävät motivaatiota. Oppimisen ilo ja kiinnostus koulutusta kohtaan motivoivat myös työelämään siirtyvää työn tekemiseen. (Sinokki 2016, 60–61, 63.)

Tarpeet ja toiveet saattavat muuttua elämässä. Työmotivaatio sisältää sekä sisäisiä että ulkoisia motivaatiotekijöitä. Ulkoiset tekijät ovat helpommin määriteltävissä, koska sisäisiin liittyy tunteita ja osin sisäiset motiivit voivat olla tiedostamattomia. Sisäisesti motivoituneena työtä tehdään kiinnostavuuden ja sisällön vuoksi. Tekijä kokee osaavansa ja työ tuntuu merkitykselliseltä. Ulkoisessa motivoitumisessa työ koetaan arvokkaaksi ja sen tekeminen yhteisössä merkittäväksi. (Vartiainen & Nurmela 2005, 189–190.) Työntekijöiden kokemukset itsenäisyyden, pätevyyden ja yhteenkuuluvuuden tarpeista työpaikalla ennustavat heidän suorituksiaan ja hyvinvointiaan työssä erityisesti aloilla, jotka ovat keskeisiä yksilöiden elämän kannalta (Deci & Ryan 2000, 75). Sisäisessä motivoitumisessa arvot ja yksilölle tärkeät psykologiset tarpeet ovat keskiössä. Tekemisestä saadaan tyydytystä ja haasteellisuus, mielekkyys, monipuolisuus ja luovuus kytkeytyvät tunteisiin. Sisäisesti motivoituneena halutaan tietää lisää, oppia uutta, kehittyä ja tehdä merkityksellistä työtä. Sisäisesti motivoituneena yksilö haluaa työskennellä ja tehdä asioita omaehtoisesti ilman ulkoista pakkoa. Itseohjautuminen ja itsemotivoituminen tarkoittavat päämäärää kohti suuntaavaa toimintaa, ja taitoa johtaa itseään ajanhallinta-, resurssointi- ja priorisointiosaamisen kautta. Sisäisellä motivaatiolla on yhteys

hyvinvointiin ja työtyytyväisyyteen. Ulkoinen motivaatio tulee organisaatiotason ohjeistuksina, palkkioina tai osallistumisvelvoitteena, mutta siihen sitoutuminen ei ole niin vahvaa kuin sisäisen motivoitumisen tilassa. (Sinokki 2016, 92, 98; Martela & Jarenko 2017, 11.)

Työelämän muutoksessa työtä ja työntekijöitä haastaa aika- ja paikkasidonnaisuuden löystyminen, mikä edellyttää organisaatioilta joustavuutta työntekijöiden suuntaan. Perinteisen sitoutumisen sijaan tulee löytää uusia osallistumisen ja vastuun jakamisen tapoja, jotta työelämän nopeatahtinen muutos ei näyttäytyisi uhkana. (Heiskanen, Leinonen & Otonkorpi-Lehtoranta 2017, 68.) Viimeisten vuosikymmenien aikana on yleistynyt puhe organisaatiokulttuurin tärkeydestä ihmisten motivoitumiselle. Ylhäältä käsin johdettu työkulttuuri, johon ei itse pääse vaikuttamaan, ei sitouta eikä motivoi. Sen sijaan organisaation arvot, symbolit ja normit osana johtamista ja työpaikan jaettua tarinaa koetaan tärkeiksi ja niihin voidaan sitoutua. Työ, jolla on merkitystä ja jonka avulla asiat muuttuvat motivoi työskentelemään yhteisesti jaetun päämäärän eteen. Organisaatiokulttuurista on tulossa yhä tärkeämpi asia ihmisten sitouttamisessa. Enää työntekijöille ei voida vain kertoa, kuinka asioiden tulisi olla, vaan heidän täytyy itse oivaltaa ja kiinnittyä niihin. (Riot & Parker 2020, 98.) Työmotivaatiolla ja työpaikan ilmapiiirillä on suuri vaikutus poissaoloihin. Työ tulisi nähdä osana suurempaa kokonaiskuvaa, sekä tarkoituksenmukaisena suhteessa omaan elämään ja tavoitteisiin. (Sinokki 2016, 88, 90.)

Sinokki (2016) toteaa yksilöiden motivaation kumpuavan eri lähteistä. Työmotivaatioon vaikuttavat persoonan lisäksi tehtävä, aiempi kokemus, sosiaaliset odotukset, normit sekä yksilölliset arvot ja herkkyydet. Ympäristö ja elämäkokemukset vaikuttavat myös työmotivaatioon. Jokaisella on yksilöllinen persoonallisuus sekä henkinen ja fyysinen kapasiteetti. Yksilö kerryttää havaintoja ympäristöstään ja elämäkokemustaan, ja ne vaikuttavat arvoihin, toiminnan motiiveihin sekä asenteisiin ja tarpeisiin, joiden vaikutuksesta työhön tartutaan ja sitä jaksetaan tehdä. Työmotivaation kesto vaihtelee ja useat asiat vaikuttavat sen voimakkuuteen. Työmotivaatio säilyy hyvänä, jos työntekijä kokee olevansa oikealla alalla. Ammatillisten haaveiden ja tavoitteiden muuttuessa hän ei pysy motivoituneena nykyisessä työssään. Osalla saattaa vaihtua ammattiala useamman kerran työuran aikana. Oman työn merkityksellä, pätevyyden tunteella ja mahdollisuudella valintoihin sekä vaikuttamiseen on yhteys työmotivaatioon. Aina ei työssä väsyä sen määrä vaan innostuksen puute. Työpaikkakiusaaminen, tuleh-

tunut ilmapiiri ja epäoikeudenmukainen kohtelu hävittävät motivaatiota tehokkaasti. Työntekijää on erittäin vaikeaa motivoida, jos hän ei ole kiinnostunut työstään. Tällainen henkilö vaikuttaa kielteisesti työyhteisöönsä, josta johtuen hänet pitäisi joko kouluttaa työssään tai kannustaa siirtymään muihin tehtäviin tai jopa vaihtamaan eri alalle. (Sinokki 2016, 13, 101–102, 104.)

## 2.4 Alanvaihto ja siihen johtaneet syyt

Julkunen (2008, 40–41) toteaa, etteivät työ tai terveys ole vain yksilön valintoja, vaan ne linkittyvät yhteisökäytäntöihin ja kulttuuriin. Työuriin vaikuttavat ihmisten valintojen lisäksi monet eritasoiset tekijät. Myös sattuma voi muokata työuraa, joten sitä ei tulisi enää ajatella lineaarisesti etenevänä jatkumona. Wrede (2018) toteaa, että entisaikoina työelämään kiinnittyttiin pitkäksi aikaa, joka loi elämään ennustettavuutta ja vakautta. Nykyistä aikaa on vaikeaa ennustaa, joten työelämää leimaa urapolkujen moninaistuminen. Enää ei ole selvärajaisia ammatteja, ja myös perinteiset alat ovat muutoksessa. Työelämässä arvostettavat asiat ovat kiinni yhteiskunnan kehityksestä. Muutokset 2000-luvun työelämässä sysäävät ihmiset epävarmaan tilanteeseen, sillä työtehtäviä poistuu ja muuttuu uudenlaisiksi osaamistarpeiksi. Uudelleen kouluttautuminen ja projektimainen työote on normaalia ajassamme. Kun työmarkkinoiden ennustettavuus heikkenee, ei koulutus enää takaa pysyvää ammattia vaan epätyypillisistä työsuhteista on tullut yhä useammalle normaalia arkea. (Wrede 2018, 33, 35, 37, 41.)

LaPointe (2014, 20–23) esittää kolme uramuutostarvetta. Murtumistilanteessa tarve kumpuaa terveydellisten syiden ja työelämän vastoinkäymisten kautta kyseenalaistettaessa työn tekemisen mielekkyyttä. Yhteensopimattomuus nousee tarpeeksi, kun oma arvomaailma ei enää kohdata työn arvoja eikä sen koeta enää sopivan itselle. Uudistumistarpeessa ei koeta työtä enää omaksi, ja haetaan sen vuoksi uutta suuntaa omaan työhön osana suurempaa elämänmuutosta ja tarvetta uudistumiseen. Uramuutoksissa jokin muutos joko työssä tai yksityiselämässä tuo etäisyyttä työhön sekä vaikuttaa työn tekemiseen ja työmotivaatioon. Muutosyllykkeenä saatetaan toimia elämäkriisi, kuten parisuhteen päättyminen, muutto uudelle paikkakunnalle, sairastuminen tai työn päättyminen joko yhteistoimintaneuvottelujen tai irtisanoutumisen vuoksi.

Ajattelun uusintamiseen saattaa myös kannustaa uuden harrastuksen tai opiskelun aloittaminen sekä uraohjaukseen osallistuminen. Kun tarve uramuutokseen tunnistetaan, uuteen suuntaan lähtevälle toimijuudelle avautuu tilaa ja samalla työistetään omaa identiteettiä pohtimalla itseään suhteessa ammattialaan ja työtehtäviin. Aikaisemmin hyvältä tuntunut ammatti-identiteetti ei välttämättä enää sovi nykyisiin tehtäviin, joten alanvaihto näyttäytyy vaihtoehtona rakentaa uutta identiteettiä.

Ammattialan vaihtamisesta on tehty jonkin verran tutkimusta Suomessa. Työllisyysrahaston (2023) tutkimuksen mukaan työuralla etenemiseen tarvittava korkeampi tutkinto muodostui keskeiseksi alanvaihtoon johtavaksi syyksi alle 45-vuotiaiden joukossa. Lisäksi tutkimuksesta kävi ilmi, että nykyisen työn kuormittavuus nousi esiin erityisesti vanhempien vastaajien keskuudessa. Tutkimukseen osallistui liki 5000 vastaajaa. Suomen itsenäisyyden juhlarahasto Sitra julkaisi vuonna 2017 tutkimuksen, jonka 4648 vastaajasta yli puolet (53 %) oli vaihtanut alaa ainakin kerran työuransa aikana. Tutkimuksessa selvitettiin ammatinvalinnan taustalla olevia syitä. Nykyisen alan heikot työllisyysnäköymät sekä oman työkyvyn heikentyminen olivat keskeisiä syitä alanvaihtoon. Halu päivittää osaamista, paremman palkan tavoittelu ja nykyisten työtehtävien katoaminen olivat alanvaihdon taustalla olevia syitä tutkimuksen mukaan. Muita syitä olivat nykyisen alan sopimattomuus itselle, terveydelliset tekijät ja toive haasteellisemmasta työstä. (Sitra 2017.) Baronan (2023) tutkimuksessa haastateltiin yli 2000 työssä olevaa 18–67-vuotiasta suomalaista. Heistä kolmasosa ilmoitti harkitsevansa lähitulevaisuudessa uutta työtä kokonaan uudella toimialalla ja 41 % uskoo vaihtavansa alaa jossain vaiheessa työuraansa. Tutkimuksen mukaan työn sisällöllä, omalla motivaatiolla, jaksamisella sekä palkalla on merkitystä siihen, miksi työpaikkaa halutaan vaihtaa. Vastaajista 54 % kokee, että työn kuormittavuus on lisääntynyt. Lisäksi työn merkityksellisenä pitäminen ja omasta hyvinvoinnista huolehtiminen koetaan tärkeänä. Oman osaamisen päivittämisen suurimpana esteenä nähtiin ajan puute. Huomion arvoista on, että uudelle alalle suuntaaminen tapahtuu ensisijaisesti työpaikkoja hakemalla (72 %), ja vain pieni osa koulutuksen ja opintojen kautta (15 %).

Vahtera (2017) haastatteli tutkimuksessaan 20 alanvaihtajaa ja päätyi tutkimuksessaan luokittelemaan alanvaihtamisen syyt kolmeen pääluokkaan: terveys, oma halu ja työttömyys. Jo-

kaista luokkaa yhdisti tulevalle alalle työllistymisen merkitys ja toimeentulon varmuus. Vahteran tutkimustulokset osoittavat, että ihmisillä oli monenlaisia motiiveja ja syitä alanvaihtoon, joten taustalla vaikutti useita asioita kuten harrastuneisuus ja omat kiinnostuksen kohteet. Koulutuksen uskottiin tuovan positiivista tulevaisuutta ja alanvaihto koettiin myönteisenä. Terveydellisten syiden vuoksi ammattialaa vaihtaneet kokivat luopumista edellisestä ja surua terveyden menettämisestä. Heille alanvaihdon prosessi vaati enemmän sopeutumista ja pohdintaa. Kuitenkin ajatus työllistymisestä uudelle alalle kannusti uuteen koulutukseen, josta saattoi löytää sopivan ammatin ja toimeentulon, vaikka ilman terveyden sanelemaa pakkoa, uutta ammattia ei oltaisi opiskeltu. Lisäksi tulokset osoittavat, että omaa halua ammatin vaihtoon edelsi usein ulkopuolelta tuleva muutos, kuten työpaikan YT-neuvottelut tai muut muutokset toimintatavoissa tai esihenkilö tasolla. Joillakin on ollut jo pidempään mielessä muutoksen tarpeellisuus ja oikean hetken koittaessa elämässä he ryhtyvät ajatuksista tekoihin. Mielenkiintoista tutkimustuloksissa oli, että alaa vaihdettiin, jos taloudellinen tilanne oli kunnossa, uusi ammatti houkutellut pitkään mielessä, opintoihin pääsy sujuvaa ja työllistyminen varmallalla pohjalla. Kun työt loppuivat, oma aktiivisuus sekä työ- ja elinkeino palvelujen tuki uuden alan löytymiselle koettiin tärkeäksi. Aikaisemmat ammattihaaveet, oma kiinnostuneisuus ja kokemukset ohjasivat pohdinnoissa, joihin toivottiin ulkopuolista tukea. Työllistyminen oli tärkein motiivi ja syy kouluttautumiseen. (Vahtera 2017.)

Kansainvälisesti katsottuna työelämä näyttää olevan murroksessa. Sullivan ja Al Ariss (2019, 9–12) toteavat teknologiakehityksen kautta tapahtuvan työnjaon lisäävän urasiirtymiä. Usein väitetään, että uralta toiselle siirtyminen tapahtuu vapaaehtoisesti, vaikka lähtijän voivat olla pakotettuja siihen esimerkiksi syrjivän ilmapiirin vuoksi. Siltoja ei haluta polttaa takana, joten todelliset syyt saattavat jäädä näkymättömiksi. Tutkijat tuovat myös esille, että mikro- ja makrotekijät otetaan huomioon harvoin, vaikka ne voivat vaikuttaa uralta toiselle siirtymiseen. Yksilöt tekevät entistä enemmän siirtymiä rajojen yli ammasteista, toimialoista, organisaatioista, toiminta-alueista ja jopa maista riippumatta. Tutkijat tarkastelivat uran siirtymiä ajallisesti, ja havaitsivat nuorempien sukupolvien tekevän enemmän vaihtoja ja siirtyvän alalta toiselle työuransa aikana. He nostavat esille tutkimushaasteina, kuinka uraan vaikuttavat ylennyksen tai palkkioiden epääminen, sosiaalisen kanssakäymisen muuttunut tapa uuden teknologian myötä, sekä sairauksien tai yksityiselämän haasteet. Työmarkkinoiden epävarmuus ja epätyypilliset työsuhteet pakottavat Sullivanin ja Al Arissin mukaan yksilöitä vaihtamaan uraa jopa useita kertoja.

Heikkoina aikoina Suomen koulutusjärjestelmä on mahdollistanut uudelleen kouluttautumisen. Aikuiskoulutus on tarjonnut mahdollisuuden turvautua alanvaihtoon, jolla on voinut kohentaa mahdollisuuksiaan työllistyä. (Koistinen 2014, 45.) Ihmisten urapolut ovat tulleet joustavammiksi, kun vaihtoehtoja kouluttautumiseen on enemmän. Nykyään on mahdollisuus vaihtaa suuntaa kohti oman näköistä työelämää, joka saattaa määräytyä muista kuin ulkoisista menestystekijöistä. (Baruch 2003, 61.) Työuran vaihto vaatii ihmiseltä ponnisteluja ja resursseja. Siihen tarvitaan sekä kulttuurista että inhimillistä pääomaa. (Wrede 2018, 43.) Jatkuva tehostaminen ei lisää mielekkyyden tai merkityksellisyyden tunnetta työssä. Työn ja uran mielekkyyden pohdinta lisääntyy, kun työsuhteiden katkonaisuus sekä työn tehokkuusvaatimukset lisääntyvät. Työurat ovat rajattomia, joten uraa rakennetaan omaehtoisesti esimerkiksi jatkuvan kouluttautumisen kautta. (LaPointe 2014, 17.) Työmotivaatio rakentuu tunnepohjaisesta sitoutumisesta työhön. Jos työilmapiiri on huono tai henkilökohtaiset tarpeet eivät täyty esimerkiksi haasteiden tai palkkioiden suhteen, motivaatio laskee ja tilalle haetaan omien lähtökohtien mukaisin kriteerein uutta. (Sinokki 2016, 81.)

Koistisen (2014) mukaan 1980-luvulla ajateltiin vielä, että työ on pysyvää, kun koulun jälkeen siihen kiinni päästään. Nykyinen työvoimatilanne haastaa yksilön joustokykyisyyttä, koska epätyypilliset työsuhteet ja siirtymät sekä muutokset vaativat uudistuvaa osaamista. Työttömyysjaksot, osatyön tekeminen ja pätkätyöt ovat lisääntyneet 1990-luvun lamasta alkaen. Elämään saattaa kuulua useita koulutuksia ja työpaikkoja. Lineaarisesti rakentuvan uran sijaan työmarkkinoille integroidutaan määräaikaisiin tehtäviin ja eri mittaisiin projekteihin. Urat ovat monimuotoisia sisältäen erilaisia jaksoja, käännteitä ja vaihteita ennen eläkeikää. (Koistinen 2014, 157, 344–345.) Heikkilä (2019) painottaa, että ammattialan vaihtaminen on vaativa prosessi. Ihmisen identiteetti vaatii henkilökohtaista työstämistä vanhan ammatin jälkeen kohti uutta uraa. Kokonaisuutena alan vaihtaminen kytkeytyy elämään, tunteisiin ja persoonaan, jolloin luovutaan vanhasta ja se muovautuu osaksi uutta järjestystä. Omaa paikkaa etsitään ja halutaan tehdä työtä sen löytämiseksi ja voittaa vastoinkäymiset matkalla. Oma-aloitteisessa alanvaihtamisessa saattaa taustalla olla henkistä pahoinvointia, jonka vuoksi irrottaudutaan vanhasta ammatista ja suunnataan kohti uutta alaa. Prosessi vaatii luopumista ja siinä saatetaan kokea ristiriitaisia tunteita sekä epävarmuutta. Kuitenkin lopulta löydetään uudelta alalta itselle sopiva ammatti-identiteetti ja alanvaihto näyttäytyy myönteisenä kokemuksena.

(Heikkilä 2019, 21–22, 24–25, 27.) Työelämä muuttuu yhä nopeammin, ja se vaikuttaa sekä työn tekijöihin että organisaatioihin. Henkilöstö on sidottu kontekstiinsa ja osana dynaamista muutosprosessia, joka voi johtaa muutoksiin työuralla. (Mäki, Vanhanen-Nuutinen, Mielityinen & Hakamäki 2019, 15.)

## 2.5 Ammatillinen identiteetti ja sen kehittyminen

Tutkimusten mukaan osaamisidentiteetti määrittää yksilön potentiaalin tunnistamisesta ja merkityksestä sekä toimijuuden kehittymisestä tulevaisuudessa. Se sisältää ajatuksen oman osaamisen hallinnasta sekä aktiivisesta kehittymisen määrittelystä. Osaamisidentiteetti ei ole sidoksissa yhteen ammattialaan vaan sen avulla voidaan hahmottaa joustavammin ja laajemmin kaikenlaista osaamista. Siinä on mukana käsitys itsestä osaajana, tietoja ja taitoja sekä arvopohjaisia asenteita. Osaamisidentiteetti rakentuu sekä koulutuksessa että vapaa-ajan toiminoissa ja sisältää ammattialan tai ammattialojen osaamisen lisäksi vuorovaikutus- ja tiimityötaitoja ja tunnistettuja kehittymismahdollisuuksia, jotka vievät eteenpäin. Mielekkäiden tavoitteiden kautta on mahdollista valita ja saavuttaa päämääriä työuralla. Tulevaisuustietoisuus ja toiveikkuus sekä minäpystyvyyden kokemus vievät eteenpäin ja auttavat näkemään oman osaamisen arvon työelämässä ja yhteiskunnassa. Aikuisten oppimisprosessissa aikaisemmat käsitykset muokkautuvat sosiaalisessa vuorovaikutuksessa laajenevan ymmärryksen kautta. Yksilön näkökulmat omasta ammatillisuudesta ja oppimisesta yhdistyvät identiteettityöskentelyssä omaan olemiseen ja tietämisen tapaan, jossa aikaisemmat käsitykset ja näkökulmat korjaantuvat. (Leppänen 2018, 24; Paaso & Maunu 2022, 45.)

Positiivinen suhde itseen osaajana muodostuu, kun toiset antavat palautetta, arvostusta ja osoittavat välittämistä. Osaamisidentiteetti liittyy siihen, mitä ihminen osaa ja missä kokee olevansa hyvä. Työmarkkinoiden muutoksessa tarvitaan uudenlaista ymmärrystä ihmisten osaamisesta. Ammatti-identiteetti muodostuu tietyn ammattiosaamisen kautta, kun taas osaamisidentiteetti on laajemmin asiaa tarkasteleva, ja rakentuu eri ympäristöissä koko elämän ajan. Kaikella osaamisella on merkitystä ja osaamisidentiteetissä käsitys itsestä kiinnittyy laajempaan osaamiseen. Osaamisidentiteetti kehittyy koko elämän ajan sosiaalisessa kanssakäymisessä ja toiminnassa vaikuttaen yksilön persoonan kehitykseen kasvun ja kasvatuksen

kautta. Erityisesti nuorena tapahtuneet elämän valinnat ja siirtymät ovat merkityksellisiä koko elämän kannalta, sillä ne kehittävät yksilön käsitystä itsestään. (Paaso & Maunu 2022, 45–47.) Identiteetin muodostumiseen vaikuttavat menneet kohtaamiset ja elämän historia. Ihminen pyrkii sopeuttamaan ympäristön ja elämänpiirin sopivaksi itselleen, ja tekee sen mukaisia valintoja, mikäli siihen on mahdollisuus. (Pölönen 2020, 198.)

Lahtomaa (2023, 45) tuo esiin uraidentiteetin käsitteen, joka ymmärryksen mukaan rinnastuu ammatilliseen identiteettiin. Hänen mukaansa työurien muuttuessa epävarmemmiksi uraidentiteetin merkitys korostuu, vaikka koulutus ei jäisi yhteen ammattialaan ja työuria olisi useita sisältäen muutoksia ja katkoksia. Yhteiskunnan ja yhden työuran ajattelun moninaistuessa opiskelusta jatkuvana kehittämisprosessina on tullut työn ohessa tavallista. Koulutus ja työllistettävyys edellyttävät kykyä opiskella ja oppia sekä päästä niiden avulla halutulle alalle ja asemaan työmarkkinoilla. Sopivan koulutuksen etsiminen ja päätös opiskelusta vaativat uraidentiteetin uudistamista, ja omaan opiskelukykyyneen ja suoriutumiseen liittyvä pohdinta kumpuaa menneistä koulutuskokemuksista. Tiuraniemen (2002) mukaan kohti ammatillaisuutta edetään vaiheittain. Noviisi harjoittelee perusasioiden haltuun ottamista. Seuraavissa vaiheissa edetään ohjeistetusta ja muihin tukeutuvasta tekemisestä kohti riippumattomuutta. Epävarmuus ja osaamisen vaihtelu eri tilanteissa kuuluu ammatillisen kasvun prosessiin. Prosessointi kohti sisäisiä oivalluksia lisää itseluottamusta omaan osaamiseen ja sitä on hyvä reflektoida kollektiivisesti. Taitavassa ammatin osaamisessa hahmotetaan kokonaisvaltaisesti ammatin työprosessit sekä niiden suhde toisiinsa. Autonomian ja itsemääräämisen tunne syntyy, kun on hallinnan tunne työstä ja varmuus sekä sisäinen tietoisuus siitä mitä tekee. Asiantuntijuus kehittyy moniulotteisessa reflektiossa sekä sisäisenä että ulkoisena prosessina. (Tiuraniemi 2002, 188–189.)

Yksilöt joutuvat pohtimaan uudelleen ammatillista identiteettiään sekä suhdettaan työelämään ammattialojen osaamisvaatimusten muuttuessa. Tutkimuksen mukaan jatkuva oppiminen mahdollistaa mutta myös velvoittaa kehittämään itseään. Opiskeltavilta tutkinnoilta halutaan lisäarvoa sekä vahvistusta omalle työllistettävyydelle ja omaan uraan liittyviä valinnan mahdollisuuksia. Avoimen väylän kautta korkeakouluopintoihin voidaan kiinnittyä myös varttuneempana, ja voidaan opiskella tutkinto, joka lisää toisen asteen varassa olevien muodollista

pätevyyttä sekä työllistettävyyttä. (Lahtomaa 2023, 42.) Usean koulutuksen kautta on mahdollista siirtyä sekä eteenpäin että harkitusti palata entisiin tehtäviin, jotka saattavat tuntua tauon jälkeen mielekkäiltä ja joita tarkastellaan hieman eri näkökulmasta. Työntekijä kiinnittyy työhön ja työ tekijään, koska yhä harvemmillä aloilla on enää mekaanisia työtehtäviä. Persoonaan kiinnittyvän työn tulee olla henkisesti palkitsevaa sekä hyvinvointia lisäävää, sillä etenkin asiantuntijatyötä tehdään joustavasti ja aikatauluihin sitomattomasti. Työhön halutaan ottaa etäisyyttä, jos työssä olemista ei koeta mielekkääksi ja työ kuormittaa liikaa. Kouluttautuminen voi tarjota tauon ja sopivan tilaisuuden pohtia tulevaa työelämää ja uraa, vaikka se ei alanvaihtoon johtaisikaan. (Heikkilä 2023, 206.)

Työn ja uran mielekkyyteen liittyvien haasteiden pohdinta lisääntyy, kun työsuhteiden katkonaisuus sekä työn tehokkuusvaatimukset lisääntyvät. Jatkuva tehostaminen ei lisää mielekkyyden tai merkityksellisyyden tunnetta työssä. Työurat ovat rajattomia, joten uraa rakennetaan omaehtoisesti esimerkiksi jatkuvan kouluttautumisen kautta. (LaPointe 2014, 17.) Tietotyön ja etätyön vaikutus työn tekemisen muutokseen on vahva. Tutkijat pohtivat myös sitä, millaisissa verkostoissa tai yhteenliittymissä työtä tulevaisuudessa tehdään. Työelämän verkostot ja sosiaaliset ryhmät ovat merkittäviä yksilölle. Työn muuttuessa projektimaisemmaksi vanhojen organisaatioyhteisöjen sijalle muodostuu uudenlaisia työn tekemisen verkostoja. Taustaorganisaation rooli pienenee työntekijöiden elämässä, kun sosiaaliset sidokset tulevat ulkopuolisista viiteryhmistä. Sillä on vaikutusta työidentiteettiin, työssä jaksamiseen ja viihtymiseen. Muutoksen myötä tiedot, taidot ja työn tekemisen arvopohja kehittyvät organisaation ohella yhä enemmän yksilöllisten sosiaalisten sidosten sisällä. Digitaalisessa ajassa virtuaalinen verkottuminen tapahtuu samanhenkisten ryhmien välillä, joille kehittyy ajan myötä luottamusta sekä sosiaalista yhteenkuuluvuutta. Tällä on vaikutus yksilölliseen identiteettiin ja ajatteluun. (Väänänen, Smedlund, Törnroos, Kurki, Soikkanen, Panganniemi & Toppinen-Tanner 2020, 20, 22.)

Ammatillinen identiteetti muokkautuu tutkimusten perusteella koko uran ajan ja se vaatii kykyä identiteettityöskentelyyn. Työuran muutoksessa on kyse uusien käytäntöjen ja ammatti-identiteetin omaksumisesta. Onnistuminen edellyttää itsetuntemusta ja kykyä ymmärtää ja tarkastella omaa toimintaa sekä arvoja sen taustalla. Elämäkokemuksen kautta muotoutunut identiteetti rakentuu jatkuvasti vuorovaikutuksessa, joten ympäristö määrittää osaltaan, miten

toimitaan ja millaisia valintoja tehdään omalla urapolulla. Identiteettityöskentelyn kautta on mahdollista oppia ja kehittyä, sekä määrittää omaa asemaa työelämässä, sekä tarvittaessa uudelleen muokata sitä siirtymävaiheissa. (LaPointe, 2014, 19.) Yksilöillä on erilaisia syitä siihen, miksi kohti uutta alaa lähdetään kouluttautumaan ja millaisia vaihteita erkaantumiseen edeltävältä alalta liittyy. Pölönen (2020) toteaa työn olevan suuri osa ihmiselämää, joten se vaikuttaa ja sillä on roolinsa identiteetin muodostumisessa. Jos haluaa vaihtaa työtä tai ammattialaa, tulee hänen mukaansa pohtia, mikä merkitys työelämällä on itselle ja mitä työltään haluaa. Milleniaalien sukupolvi ajattelee työstä eri tavalla kuin menneet sukupolvet, sillä sitä ei ajatella enää pakkona vaan ennemminkin osana kehittymistä ja minuuden ilmaisua. Mikäli oma identiteetti muuttuu tai persoona ei enää syystä tai toisesta sovi työhön, jota on tehnyt, ei siitä saa enää iloa eikä siihen halua sitoutua. (Pölönen 2020, 111–112.)

LaPointen (2014, 22) mukaan uramuutoksissa jokin muutos joko työssä tai yksityiselämässä tuo etäisyyttä työhön sekä vaikuttaa työn tekemiseen ja työmotivaatioon. Muutosyllykkeenä saattaa toimia elämänkriisi, kuten parisuhteen päättymisen, muutto uudelle paikkakunnalle, sairastuminen tai työn päättymisen joko yhteistoimintaneuvottelujen tai irtisanoutumisen vuoksi. Ajattelun uusintamiseen saattaa myös kannustaa uuden harrastuksen tai opiskelun aloittaminen sekä uraohjaukseen osallistuminen. Kun tarve uramuutokseen tunnistetaan, uuteen suuntaan lähtevälle toimijuudelle avautuu tilaa ja samalla työestetään omaa identiteettiä pohtimalla omaa suhdetta ammattialaan ja työtehtäviin. LaPointe tuo esiin, että aikaisemmin hyvältä tuntunut ammatti-identiteetti ei välttämättä enää sovi nykyisiin tehtäviin, joten alanvaihto näyttäytyy vaihtoehtona rakentaa uutta identiteettiä. Ohjatulle identiteettityöskentelylle on muutostilanteissa tarvetta. Hänninen (2008, 192) kuvaa identiteettityöskentelyssä voimaantumisen kehitysohjelmää, jonka keskeisiä ammatilliseen identiteettiin vaikuttavia seikkoja ovat persoonallisen identiteettityöskentelyn tukeminen, narratiivisen työstämisen kautta rakennetut uudelle alalle näkemystä suuntaavat tarinat, ryhmän tuki ja reflektio sekä toiminnalliset menetelmät identiteettityöskentelyn eteenpäin viemisessä.

Erilaiset vuorovaikutustilanteet muokkaavat identiteettiä, joten työuran kohtaamiset vaikuttavat meihin. Ammatillista identiteettiä pitää koossa työyhteisö yhdenmukaisilla käytännöillään ja toimintatavoillaan, jotka kiinnittävät työkulttuuriin ja ankuroivat alaan. Jos ammatillisessa

urassa tapahtuu muutoksia, katkoja tai jopa työn uudelleen määrittelyä, on ammatillinen identiteetti muutoksessa. (Mäki ym. 2019, 22.) Työntekijä saattaa vieraantua työstä, jos siihen ei saa riittävää perehdytystä ja tukea. Jos työntekijällä ei ole ollut mahdollisuutta rakentaa vahvaa ammatti-identiteettiä työuran katkoksista tai pätkätöistä johtuen ja hänen on täytynyt joustaa ja mukautua työn tarpeisiin, sillä on vaikutusta sekä työhön sitoutumiseen että työmotivaatioon. (Eteläpelto & Vähäsantanen 2008, 28.)

Malin (2018, 239) määrittelee, että työkyky muodostuu vahvaksi, kun oma terveys, osaaminen ja kyvyt vastaavat työn vaatimuksia. Jos työkyky heikentyy vakavasti, se aiheuttaa sairauksia ja työurien loppupäästä aikaisempaa eläköitymistä. Eteläpelto ja Vähäsantanen (2008, 44) tuovat esille ammatilliseen identiteettiin kuuluvan persoonallisen ja sosiaalisen puolen. Aluksi työntekijä sosiaalistuu työyhteisöön ja pikkuhiljaa omaksuu työpaikan toimintakulttuurin. Ajan kuluessa persoona ja oma osaaminen liittyvät yksilöllisen ammatillisen identiteetin osaksi. Kun useita uria ja muutoksia työelämässä tulee eteen, työntekijältä odotetaan kykyä rakentaa joustava ja omiin vahvuuksiin pohjautuva ammatti-identiteetti. Järnefeltin (2018, 295) mukaan työurat alkavat yhä useammin jo ennen ammattiin valmistumista, sillä opintojen aikainen työssäkäynti on yleistä. Mikäli työuralla ei terveyssyistä pystytä jatkamaan eläkeikään saakka, on työkyvyttömyyseläkkeen vaihtoehtona kuntoutustuki, jonka tavoitteena on työelämään palaaminen.

Uudelleen kouluttautuminen terveydellisistä syistä on usein joko Kelan kustantamaa tai vakuutusyhtiöiden sekä työ- ja elinkeinokeskuksen tukemaa aikuiskoulutusta. Tällöin taustalla on altistuminen tai vamma, joka estää alkuperäisen ammatin harjoittamisen. Mirva Heikkilä on tutkinut ammatti-identiteetin muodostumista ja hänen aineistonsa pohjalta aikuisten alanvaihtajien identiteettityö on usein yksinäistä ja siihen liittyy pitkälinen prosessointi. Ihminen pohtii mihin itsensä uudessa ammatillisessa tilanteessa asemoisi. Vanha ura jää taakse ja ihminen tulee joksikin muuksi, kehittää uutta identiteettiä ja ammatillista koodistoa uudesta lähtökohdasta käsin. (Heikkilä 2019, 27–30.) Opiskelijat saattavat pohtia opiskeltavaa alaa, ja tarvittaessa ajatteluprosessin eri vaiheissa luodakseen ammatillisen identiteettinsä uudelleen. Luopuminen vanhasta ammatista ei aina suju kivuttomasti ja voi vaatia pitkän prosessoinnin. On-

nismaa (2008, 13) toteaa jatkuvuuden olevan tärkeä elementti ammatillisen identiteetin syntymisessä. Hänen mukaansa menneisyys yhdistyy ennakoituun tulevaisuuteen luoden turvaa ja selviämisen kokemuksen yhteiskunnan ja työelämän muutoksissa.

### 3. TUTKIMUKSEN TOTEUTUS

#### 3.1 Tutkimuksen tavoitteet ja tutkimuskysymykset

Tämän tutkimuksen kohderyhmäksi valikoituivat Humanistisen ammattikorkeakoulun järjestö- ja nuorisotyön koulutusohjelman valinneet alanvaihtajat moninaisten opiskelutaustojensa vuoksi. Järjestö- ja nuorisotyön koulutusohjelma kuuluu Humanistisessa ammattikorkeakoulussa Yhteisöjen kehittämisen vahvuusosalalle. Yhteisöpedagogin tutkinnossa on neljä valittavaa osaamiskärkeä: Järjestötyö, Nuorisotyö, Seikkailukasvatus ja Työyhteisöjen kehittäminen. (Humak 2023.) Järjestö- ja nuorisotyön koulutusohjelmassa opiskelevat tai sieltä valmistuneet valikoituivat kohdejoukoksi, koska osaamiskärjen opintoja on järjestetty ammattikorkeakoulun alkuajoista (1998) lähtien useassa toimipisteessä ympäri Suomea (Heinola 2023, 24).

Alan vaihtamisen syyt olivat vähiten tutkittu aihepiiri, joten tutkimusmenetelmäksi ensimmäisiin kysymyksiin valikoitui Grounded Theory. Sen avulla on mahdollista rakentaa uutta teoriaa vertailemalla aineistosta tehtäviä havaintoja toisiinsa. Glaser ja Strauss (1967) kehittivät kokonaisvaltaisen mallin suunnittelusta raporttoimiseen. Tutkimuksessa voidaan käsitellä erilaisia aineistoja vertailevasti koodaten ja saada aikaan uutta teoriaa tai malleja aineiston saturation kautta. Teoria kehittyy aineiston täydentymisen myötä. Tämän tutkimuksen tavoitteena on aineistolähtöisen tutkimuksen keinoin selvittää alanvaihdon taustalla olevia syitä ja ymmärtää näin alanvaihtoa ilmiönä. Tutkimuksen ensimmäinen vaihe vastaa seuraaviin tutkimuskysymyksiin:

1. Millaisia syitä on yhteisöpedagogeiksi opiskelevien ammattikorkeakouluopiskelijoiden alanvaihdon taustalla?
2. Kuinka alan vaihtamista ja siihen liittyviä syitä voi jäsentää teoreettisesti?

Tutkimuksen toisessa vaiheessa selvitetään ammatilliseen kasvuun ja identiteettityöskentelyyn liittyviä seikkoja. Tutkimusmenetelminä olen hyödyntänyt kyselyn kautta ilmenneiden asioiden teemoittelua ja teema-analyysia sekä taustatyyppittelyä haastatteluaineiston tuottamasta materiaalista.

Tutkimuksen toinen vaihe vastaa tutkimuskysymykseen:

3. Minkälaisia merkityksiä ammatilliselle identiteettityöskentelylle annetaan?

Tutkimuksen kolmannessa vaiheessa hyödynnetään aineiston käsittelyssä teemojen ympärille koottuja käsitekarttoja, joista on yhdistämällä pelkistetty tiivistyksiä. Moilasen ja Räihän (2015) mukaan aineistoa voidaan pelkistää olennaiset asiat huomioiden, ja löytää ytimet, kun tekstistä haetaan merkityksiä asiaan ja kootaan kunkin teeman ympärille käsitekartta, jonne avataan merkityksiä sanallisesti. Jos eri teemoihin liittyen löytyy useita merkityksiä, voidaan sisältöä tulkita yhdistämällä käsitekarttoja. Aiheesta tulee rakentaa johdonmukainen merkitysten verkosto pääteemojen alle, vaikka tulkintoihin liittyisi ristiriitaisuuksia. (Moilanen & Räihä 2015, 60–62.)

Tutkimuksen kolmas vaihe vastaa tutkimuskysymykseen:

4. Kuinka ammattikorkeakoulussa voidaan tukea alanvaihtajia opiskelussa, identiteettityöskentelyssä ja urasuunnittelussa?

### 3.2 Tutkimusmenetelmien valinta ja toimenpiteiden perustelu

Laadullisessa tutkimuksessa halutaan yleisesti löytää ja paljastaa asioita ja niiden välisten suhteiden merkityksiä toiminnalle. Kasvatustieteissä tutkimus on usein laadullista ja luonteeltaan kokonaisvaltaista tiedon- ja aineiston hankintaa, jossa on mahdollisuus kerätä suuriakin aineistoja. Tutkija luottaa enemmän itse hankkimaansa materiaaliin kuin tilastoihin, ja valikoi kohdejoukon tarkoituksenmukaisesti. Suuremman joukon käsittelyssä kaaviot, pylvää, suhteisiin sidotut kuvaajat ja muuttujat ovat hyödyllisiä. Kuitenkin tulee huomioda, että laadullisessa tutkimuksessa sisältö ei tyhjene kategorioihin vaan ideana on löytää aineistosta jotakin

ennen havaitsematonta ja uutta. Aineistoa tarkastellaan siis yksityiskohtaisesti ja monitahoisesti. Tutkimuksen toteutus muuttuu olosuhteiden mukaan. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2000, 152, 155; Salo 2015, 170.) Varauduin suureen vastaajajoukkoon, sillä kenelläkään ei tuntunut olevan käsitystä alanvaihtajien määrästä ammattikorkeakouluopinnoissa, ja ajattelin Webropol-kyselyn avaavan mahdollisuuden paremmin käsitellä myös suuria aineistoja tarvittaessa. Lisäksi halusin mahdollisimman monipuolisen vastaajajoukon, joten haastattelujen kautta saman tietomäärän saaminen olisi ollut työlästä.

Tieteellisen tutkimuksen ongelman ratkaisemisessa tulee viedä tutkimusongelma käsitellessä, eli kääntää käytännön havainnot teorian kielelle ja nähdä aihe käsitteellisesti abstraktimpana, osana laajempaa teoreettista kontekstia (Hirsjärvi & Huttunen 1991, 137). Tutkimus on prosessi. Laadullisen tutkimuksen edetessä tutkija ymmärtää aiheestaan ja tavoittaa tutkittavien maailmaa sekä täsmentää tutkimusmenetelmällisiä ratkaisujaan. Laadullisen tutkimuksen ongelma tarkentuu prosessin aikana aineiston ja teorian vaikuttaessa toisiinsa ja tutkimusasetelmaan. (Kiviniemi 2015, 74–75, 79.) Tutkimuksen aikana ymmärryksen aiheesta on kasvanut ja erityisesti alanvaihtoon liittyvien syiden analysointi sekä teorian muodostus on avannut näkemään alanvaihtoon johtavan ilmiön laajempaan osaan yhteiskuntaa. Teoriapohjaa kirjoittaessani käsitys ilmiöstä on vahvistunut. Eskola (2015, 191) määrittelee, että aineiston analysoinnissa tavoitteena on eri osioiden keskustelu, jota teoria ohjaa. Aikaisemmat tutkimukset ja teoreettinen tieto siis keskustelevat oman aineiston kanssa.

Haastattelussa pyritään keräämään aineisto, jonka kautta saadaan esille haastateltavan tietoista ajattelua, ja voidaan tehdä päätelmiä tutkittavasta ilmiöstä. Aiheet tai kysymykset voidaan toimittaa haastateltaville ennakkoon pohdittavaksi, jotta saadaan mahdollisimman paljon irti halutusta ilmiöstä. Teemahaastatteluissa edetään ennakkoon mietittyjen teemojen sekä niitä tarkentavien kysymysten mukaan joustavasti. (Puusa 2020, 99, 102, 107.) Olen toimittanut informanteille kysymysrungon (liite 3) etukäteen ja se oli näkyvissä ruudulla koko Teams-haastattelujen ajan. Haastatteluissa aineisto syntyy tutkijan ja tutkittavan vuorovaikutuksessa, jossa tuotetaan tietoa ja merkityksiä asioille (Kokkonen & Pyykkönen, 2015, 95). Haastattelussa laaditaan ensin kysymyspohja, ja etukäteen tulee miettiä, miten vastaukset kirjataan ja tiedot tallennetaan. Kysymysten selkeys ja huolellinen valmistelu on tärkeää. Tulee myös pohtia

millaisia kysymyksiä sekä mahdollisia asteikkoja ja merkintätapoja aineiston keruussa ja käsittelyssä käytetään. Kyselyt vaativat huolellisuutta ja niitä kannattaa testata kohderyhmällä etukäteen. Tutkimus tulee myöskin kuvata niin hyvin, että se olisi toistettavissa toisen tutkijan tarkastellessa ja hyväksyessä siinä tehtyjä valintoja. Tiedon tavoite on tunnistaa valta ja sen seuraukset, tukea ja tulkita yksilöiden ja ryhmien reflektiota, valinnan mahdollisuuksia ja vapautta. Kriittisyys on tutkimuksen tekemisen lähtökohta. (Ronkainen ym. 2011, 13, 15, 24, 107, 113–114.)

Webropolilla toteutettua sähköistä kyselyä testasi neljä alanvaihtajaa, ja heidän arvokkaiden havaintojensa pohjalta verkossa toteutettu kysely sai lopullisen muotonsa. Olen hyödyntänyt sähköisen lomakekyselyn lisäksi Teams-verkkoalustalla toteutettuja haastatteluja, joiden kysymysrungon muotoutumiseen alanvaihtajille laadittu verkkokysely vaikutti. Lähestyn tutkitavaa ilmiötä kokonaisvaltaisesti, jotta voin aineiston ja teoriaan tutustumisen kautta viedä aiheita osaksi laajempaa yhteiskunnallista ja teoreettista viitekehystä. Aineiston tulee kuvata hyvin ilmiötä ja olla niin laaja, ettei kuvaa vain yksittäisiä kokemuksia. Aineisto on tutkimuksessa uuden tiedon tuottamisen väline. (Ronkainen ym. 2011, 117, 122.) Tutkimukseni tavoitteena on tuottaa uutta tietoa, joka on hyödynnettävissä laajemminkin alan vaihtamiseen johtavien syiden prosessin kuvaamisessa. Tutkimus tuottaa myös lisätietoa ammatillisen identiteettityön ymmärtämiseen osana alanvaihtaja ammatillista kasvua ja kohderyhmään kuuluvien opiskelijoiden huomioimista ammattikorkeakoulukentällä. En lähtenyt tarkastelemaan yksittäisen vastaajan tuottamia merkityksiä aihepiiristä, vaan hyödynsin kysymysten koontiraportteja tulosteina. On huomioitava, että kaikki eivät vastanneet jokaiseen kysymykseen sillä esimerkiksi kohtaan muu syy alan vaihtamiselle kertyi 18 vastausta. Muissa kysymyksissä kirjallisten vastausten määrä vaihteli 36–49 välillä. Tällä tavoin myös vastaajat sekoittuivat, eli en voinut eritellä yksilöille vastausten mukaisia koodinumeroita, vaan tarkastelen vastauksia sisällöllisinä kokonaisuuksina, joista poimitut lainaukset selittävät vastaajien antamia merkityksiä aiheista ilmiötasolla.

Tutkimuksen ensimmäisessä vaiheessa alan vaihtamisen syiden selvittelyyn käytin kokonaisvaltaisena tutkimusmetodina Grounded Theory-menetelmää. Alan vaihtamisen syistä minulla ei ollut pohjatietoa. Aiheesta oli myös hankalaa löytää tutkimustietoa erityisesti ammattikor-

keakouluun hakeutuneisiin opiskelijoihin liittyen. Grounded Theory-menetelmässä aineistolähtöisen analyysin kautta tuotetaan paikallista teoriaa ja jokainen aineisto ja sen analysoiminen johdattavat uusiin näkökulmiin kohti yleistettävää teoriaa (Luomanen 2010, 353–354). Se soveltuu hyvin tilanteisiin, joissa vakiintunutta teoriaa ei ole olemassa ja auttaa ilmiön perustan kokonaiskuvan hahmottamisessa. Siinä tuotetaan malleja tai uutta teoriaa tutkimalla aineistoa. Aineiston vertaileva analysointi on tutkimusprosessin ydin. Vaikka tutkimussuuntaus on ajan saatossa kehittynyt useiden tutkijoiden viedessä sitä hieman eri suuntiin, yhteistä kuitenkin kaikelle tutkimukselle on teorian muodostaminen vertailevan aineiston analyysin kautta. (Airaksinen; Glaser & Strauss 2017; Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006.)

Alan vaihtamisen syiden selvittelyyn käytin kokonaisvaltaisesti Grounded Theory-menetelmää ja koodasin aineistosta kategorioita. Alanvaihdon syiden osalta molemmat aineistot tukivat toisiaan ja niistä nousi samantyyppisiä havaintoja. Menetelmässä aineiston keräämisen voi lopettaa, kun uusia piirteitä ei enää nouse esille (Koskela 2007, 95). Koodaaminen on keskeisessä roolissa Grounded Theory menetelmässä. Sovellan tutkimuksessani Kathy Charmazin (2006) kuvaamaa tapaa aineistolähtöiseen koodaukseen ammattialan syiden hahmottamisessa. Hänen mukaansa koodaaminen on vaiheittainen tapahtuma, jossa ensimmäiseksi määritellään mistä tiedoista aineistossa on kysymys. Sen jälkeen lajitellaan esiin nousevat aiheet ja nimeetään näin kertyneet avoimet luokat lyhyellä tunnisteella, joka samaan aikaan vetää luokkiin kertynyttä tietoa yhteen ja ottaa huomioon kaikki aineiston osat. Seuraavassa vaiheessa lähdeään pohtimaan tarkennettuja ydinkategorioita, jotka ovat aineistosta nousevia keskeisiä havaintoja. Eteneminen vaiheesta toiseen tapahtuu joustavasti tutkijan liikkuesssa edes takaisin ja jäsennessä pienistä osista ja havainnoista aineistoa kohti teoreettista jäsennystä ilmiöstä. Keskeistä on vertailla eri havaintoja ja pohtia liittyykö uusi tieto jo löydettyihin luokkiin vai onko tarpeen perustaa uusia. (Airaksinen; Charmaz 2006, 42–43; Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006.)

Alanvaihdon syihin paneutuvan tutkimusvaiheen jälkeen hyödynsin ammatti-identiteetin kehittymiseen sekä ammattikorkeakoulun rooliin liittyvissä vaiheissa aineiston jäsentelyä, tiivistämistä, teemoittelua ja tyypittelyä (mm. Hirsjärvi & Hurme 2022; Moilanen & Räihä 2015). Lisäksi hyödynsin miellekarttoja ja linkitin aineistoani aiempaan teoriaan identiteettityöskentelystä, (työ)motivaatiosta ja ammatillisesta kasvusta, sekä yritin löytää niistä ytimiä, joita

voisi kehitellä ja viedä eteenpäin ammattikorkeakoulukentällä. Avaan tarkemmin metodologisia valintojani aineiston analyysiä kuvaavassa luvussa 3.4.

### 3.3 Kohdejoukko ja aineiston keruu

Keräsin aineiston opiskelijoilta anonymilla Webropol-kyselyllä Humanistisen ammattikorkeakoulun opiskelijakanavien sekä yhteisöpedagogien Facebook-yhteisön kautta huhti-toukuussa 2023. Kyselyyn vastasi 49 alanvaihtajaa, joista osa oli alalle valmistuneita ja osa edelleen alalle opiskelevia. Kirjoitin kyselyn avoimet vastaukset puhtaaksi word-tiedostoon ja tekstiä kertyi yhteensä 23 sivua, pistekoko 11, riviväli 1. Pääosa vastaajista oli naisia. Alanvaihtajista 30 vastaajalla oli taustallaan yksi tutkinto ja 14 oli suorittanut aiemmin kaksi tutkintoa. Viidellä vastaajalla oli taustanaan 3 suoritettua tutkintoa. Vastaajista 37 ilmoitti koulutustaustakseen toisen asteen tutkinnon, kun taas ammattikorkeatutkinto oli 8 ja maisterintutkinto 4 vastaajalla. Alanvaihtajista 30 vastaajalla oli taustallaan yksi tutkinto ja 14 oli suorittanut aiemmin kaksi tutkintoa. Viidellä vastaajalla oli taustanaan 3 suoritettua tutkintoa. Yhteensä vastaajilla oli taustallaan 45 eri tutkintonimikettä. Iältään vastaajat olivat 19–56-vuotiaita opintojen alkaessa. Ikäjakaumasta voi päätellä, että eniten ammattikorkeakoulututkintoon siirryttiin toisen asteen tutkinnon ja muutaman työvuoden jälkeen, tai selkeästi pidempikestoisen koulutus- ja työuran jälkeen 40 ikävuoden molemmin puolin.

Taulukko 1. Vastaajien taustatiedot.

| Aineisto N=49          |                | Nainen 47        |                | Mies 1             |                | Muu 1                  |                |                |
|------------------------|----------------|------------------|----------------|--------------------|----------------|------------------------|----------------|----------------|
| Koulutus               |                | Toinen aste 37   |                | Amk 8              |                | Yliopisto (maisteri) 4 |                |                |
| Tutkintoja taustalla   |                | Yksi tutkinto 30 |                | Kaksi tutkintoa 14 |                | Kolme tutkintoa 5      |                |                |
| Ikä opintojen alkaessa | 19–23<br>6 hlö | 24–28<br>12 hlö  | 29–33<br>4 hlö | 34–38<br>12 hlö    | 39–43<br>8 hlö | 44–48<br>4 hlö         | 49–53<br>1 hlö | 54–58<br>2 hlö |

Lokakuussa 2023 täydensin aineistoa vielä samoista teemoista haastattelemalla kaikki Humanistisessa ammattikorkeakoulussa järjestö- ja nuorisotyön koulutusohjelmassa työskentelevät opinto-ohjaajat (6 haastateltavaa). He kaikki toimivat myös yhteisöpedagogikoulutuksessa lehtoreina ja heillä oli lisäksi eri vuosikurssin opiskelijoista koostuvia valmennusryhmiä.

Opinto-ohjaajien haastattelut kestivät yhteensä 2 tuntia 33 minuuttia ja yhdelle haastattelulle tuli siis mittaa noin 25 minuuttia. Puhtaaksi kirjoitettua litteraatiota kertyi haastattelujen vastauksista 16 sivua, pistekoko 11, riviväli 1. Jokainen haastateltava oli haastatteluhetkellä hoi-  
 tanut vähintään kaksi vuotta opinto-ohjaajan tehtäviä erillisellä resurssoinnilla lehtorin työn  
 rinnalla. Suurimmalla opiskelijaryhmällä on kaksi nimettyä opinto-ohjaajaa ja heidän haastat-  
 telunsa tehtiin parihaastatteluna, ja se kesti 46 minuuttia, muut neljä olivat yksilöhaastatteluja.  
 Haastattelut tehtiin verkossa Teams-sovelluksen kautta, joka litteroi puheen automaattisesti.  
 Tämän jälkeen tarkistin vielä nauhoitteilta puheen korjaten ohjelman tekemät ymmärrysvir-  
 heet ja poistin ylimääräisiä täytesanoja sekä vastaajalle ominaisia murre- ja maneerisanoja  
 anonymiteetin varmistamiseksi. Käytän haastatteluista vain numeroa ja olen jakanut parihaas-  
 tattelun myös vastaajan mukaan, joten haastatteluaineiston sitaatit kulkevat vain nimikkeellä  
 H 1–6. Puusan (2020) menetelmäohjeita seuraten pyrin haastattelussa keräämään aineiston,  
 jonka kautta haastateltavien tietoinen ajattelu alan vaihtamiseen ja ammattikorkeakoulun roo-  
 liin liittyen tulee esille, ja pystyn tekemään päätelmiä tutkittavasta ilmiöstä. Aiheet ja kysy-  
 mykset toimitin sähköpostitse haastateltaville ennakoon pohdittavaksi (liite 3), jotta sain  
 haastattelutilanteessa irti mahdollisimman paljon ajatuksia alan vaihtamiseen liittyvistä sei-  
 koista. Teemahaastatteluissa edetään ennakoon mietittyjen teemojen sekä niitä tarkentavien  
 kysymysten mukaan joustavasti. (Puusa 2020, 99, 102, 107.)

### 3.4 Aineiston analyysi

Aineiston analysoinnin avulla luodaan mielekäs kokonaisuus, jonka kautta voidaan tehdä tul-  
 kintoja aiheesta ja yksittäiset asiat saadaan sopimaan yleisempään tulkintakehykseen. Aineis-  
 tolähtöisen analyysin alussa tutustutaan huolellisesti kerättyyn aineistoon ja edetään useiden  
 lukukertojen kautta alustavaan tulkintaan. Tämän jälkeen eri osia tarkastellaan yksityiskohtai-  
 semmin ja pelkistetään aineiston ilmaisuja sekä koodataan niitä helpommin tulkittaviin osiin.  
 Erittelyn kautta aineistosta nousevat erot tai samankaltaisuudet kertyvät omiksi luokikseen,  
 joita voi yhdistää tarvittaessa suurempien kattokäsitteiden alle. Laadullisessa tutkimuksessa  
 pyritään luomaan aineistokokonaisuutta selittävä looginen temaattinen rakenne. (Kiviniemi  
 2015, 83; Puusa 2020, 143, 148, 150.)

Ensimmäinen tutkimusvaihe Alanvaihtamisen syyt ja sen tulosluku 4.1 pohjautuu kokonaisvaltaisesti Grounded Theoryn hyödyntämiseen ja seuraavissa vaiheissa on hyödynnetty teemoittelua, sisällön erittelyä, miellekarttatyöskentelyä, tyypittelyä ja löytyneiden asioiden tiivistämistä sekä vertailua teoriaan. Laadullisessa tutkimuksessa tutkija on tutkimuksensa keskeinen työväline, joten analyysivaiheen kautta löytyy uusia näkökulmia aiheeseen. Käytännössä erilaiset analyysitavat usein kietoutuvat toisiinsa. (Eskola & Suoranta 2000, 160–161, 210, 222.)

Grounded Theory antoi minulle vapauden luoda uusia käsitteitä ja selittää ilmiöitä uudella tavalla tulosluvussa 4.1. Vertailevan analyysin kautta tuotetut teoreettiset mallit ovat hyödynnettävissä eri kokoisissa aineistoissa. Tiedon keruuprosessi täydentyy tutkijan kerätessä ja analysoidessa tietoa tutkimuksen ensivaiheista alkaen ja päättäen, mitä seuraavaksi tarvitaan löytyneiden luokkien kehittämiseen ja testaamiseen. (Glaser & Strauss 2017.) Menetelmässä siis analysoidaan aineistoa ja vertaillaan eri käsitteitä ja niiden välisiä suhteita siten, että aineiston analyysi ja keruu tapahtuvat osin päällekkäin ja analysoitujen näytteiden kautta päätehtään seuraavista. Lopullinen malli tai teoria saa muotonsa aineistosta tehtyjen tulkintojen kautta. (Ronkainen, Pehkonen, Lindblom-Ylänne & Paavilainen 2011, 99–100.) Tutkijoiden valintojen osuus aineiston syntyyn vaihtelee. Tässä tutkimuksessa on käytetty sekä anonyymiä kyselyä, johon vastataan vapaasti kirjoittamalla sekä tallennettua verkossa tehtyä haastattelua, jossa haastateltavilla on ollut näkyvillään ennakkoon toimitetut teemat ja niiden alakysymykset. Haastatteluista kertyneet tunnistustiedot on häivytetty aineiston käsittelyssä.

Ammatillisen identiteetin kehittymiseen keskittyvässä tulosluvussa 4.2 hyödynsin teema-analyysia. Huomioin, että en saa antaa haastattelun tai kyselyn aihepiirin teemojen johdatella analyysin teemoittelua (Hirsjärvi & Hurme 2022). Teema-analyysin tulkinnot kumpuavat tutkimuskysymysten pohjalta rakennettaviksi, kun epäselvään asiaan haetaan mieltä, vaikka tutkijan kokemuksen pohjalta muotoutuvat kysymykset liittyvätkin osittain oletuksiin vastauksista. Merkitysten löytämisen tulee kuitenkin pohjautua aineistoon. (Moilanen & Räihä 2015, 56–58.) Teema-analyysi keskittyy löytyneiden teemojen tunnistamiseen ja niiden sisäisiin merkityksiin. Merkitysten löytämisen ja kuvaamisen tulee pohjautua aineistoon, jotta siitä on mahdollisuus tehdä eri tulkintoja. Teemoittelun kautta tutkimuksessa päästään pelkistämään ja

huomioimaan aineistosta nousevat olennaiset asiat sekä löytämään ytimet analysoinnin pohjaksi. Tutkimusaineistosta haetaan merkityksiä johonkin ilmiöön ja mahdollisesti hyödynnetään käsitekarttoja, joita avataan sanallisesti. Jos eri teemoihin liittyy useita merkityksiä, voidaan sisältöä tulkita yhdistellen. Aiheesta tulee rakentaa johdonmukainen merkitysten verkosto pääteemojen alle ja teemojen tulkintaan voi liittyä myös ristiriitaisuuksia. (Moilanen & Räihä 2015, 58, 60–62; Eskola & Suoranta 2014, 175–180.)

Aineistot valmistelin analysoitavaksi purkamalla haastattelut tekstimuotoon sekä kirjoittamalla myös kyselyn kautta saadut vastaukset word-dokumenteiksi ja ryhmittelemällä samankaltaiset vastaukset yhteen kolmen otsikon alle. Minulle muodostui hyvä yleiskuva vastauksista prosessin aikana, mutta koin haasteena yhdistellä tietoa, sillä saman vastauksen sisällä oli useita pienempiä koodeja, joiden purkamisessa ja tiivistämisessä meni aikaa. Olen työstänyt kyselyn aineistoa pilkkomalla ja teemoittelemalla, ja haastattelumateriaalia tyypittelmällä aineistoa samankaltaisuuksien perusteella. Haastattelun kautta piirtyi esille taustalla vaikuttavia seikkoja, joista etsin tyypillisiä piirteitä ja kokosin niistä konkreettiset taustatyypit, jotta ohjauksen ja kohtaamisen tarpeita alanvaihtajien ammatti-identiteetin työstämiseen olisi helpompi pohtia. Avaan myös niiden kautta syntyneitä tulkintoja tulosluvussa 4.2.

Aineistolähtöisessä tutkimuksessa analysointivaiheessa pyritään tiivistämään sekä selkeyttämään moninaisesta aineistosta mielekäs kokonaisuus, ja analyysiä rakennetaan aineistosta käsin liittäen tulkintavaiheessa aineistosta kertyneet havainnot teoriapohjaan (Eskola & Suoranta 2008, 19, 137). Tutkimuksen kolmas vaihe käsittelee ammattikorkeakoulun roolia. Se on toteutettu miellekarttoja hyödyntäen, sillä sekä kyselyn että haastattelun kautta niihin ilmeni paljon huomioon otettavia seikkoja. Tein erilliset miellekartat kyselyn kautta tulleista aihepiireistä ja tiivistin ne kuvioiksi, joissa esiintyy samankaltaisia havaintoja. Sekä kyselyn vastauksissa että opinto-ohjaajien haastatteluissa piirtyi yhteneviä pääteemoja ja tasoja, joita vastaajat toivat esille toisistaan tietämättä ja käyn myös niitä läpi analyysi- ja tulosluvussa 4.3. Kun teoria on onnistuneesti rajattu, se tuo esiin tutkimuksen avainkäsitteet ja niiden kytkökset aineistoon ja tuloksiin. Tutkimuskysymystä kohti edetessä tutkimus syvenee, eikä rön-syile sivupoluille. (Helenius, Salonen-Hakomäki, Vilkkä, Saaranen-Kauppinen & Eskola 2015, 211.)

Tutkimuksen ensimmäisessä vaiheessa Webropol-kyselyyn oli varattu mahdollisuus valita alanvaihtajataustaisten testivastaajien tuottamista 15 vaihtoehdosta yksi tai useampia syitä alan vaihtamiseen. Lisäksi lomakkeessa oli tilaa avoimelle vastaukselle, jossa oli mahdollista tarkentaa vastauksiaan tai tuoda esille muita alanvaihtamiseen syitä. Lomakkeessa tarjottujen vaihtoehtoisten syiden lisäksi 18 vastaajaa tuotti muita alanvaihtamiseen liittyviä syitä ja 37 vastaajaa perusteli valintojaan vastaamalla avoimiin kohtiin. Avoimet vastaukset tuottivat yhteensä kuusi sivua tekstiä (pistekoko 11, riviväli 1). Kyselyn lisäksi täydensin tutkimusaineistoa toteuttamalla puolistrukturoidut teemahaastattelut opinto-ohjaajalle. He kohtaavat enemmän opiskelijoita kuin yksittäiset lehtorit, joten siksi sain heiltä laajempaa näkemystä ammatikorkeakouluopintoihin tuleviin alanvaihtajiin liittyen. Haastateltavilta kysyttiin muun muassa, tuleeko heidän ohjauskeskusteluissaan esille opiskelijoiden alanvaihtoon liittyviä kysymyksiä ja mikäli tulee, millaisia nämä keskustelut ovat. Lisäksi selvitin haastateltavien näkemyksiä syistä, joiden vuoksi opiskelijat ovat vaihtaneet alaa. Tavoitteena oli saada kuvattua riittävän laajasti alan vaihdon syitä tullessa järjestö- ja nuorisotyön koulutusohjelmaan ja löytää lisää ilmiön kannalta tärkeitä asiayhteyksiä. Puolistrukturoidut haastattelut olivat vapaamuotoisia ja täydensivät hyvin kyselyn tuloksia. (Ronkainen ym. 2011, 116–117; Ruusu-vuori ym. 16.) Aineiston kautta piirtyi esiin samanlaisia syitä, joita kysely oli tuottanut, joten tutkittavan ryhmän osalta koin aineiston riittäväksi. Haastattelulitteraatit alanvaihdon syihin liittyen olivat yhteensä viisi sivua tekstiä (pistekoko 11, riviväli 1).

Tutkimusaineiston lukemisen ja analyysin alanvaihdon syistä aloitin ensimmäisessä tutkimusvaiheessa samanaikaisesti aineiston keruun ohella. Kevään aikana tulleiden kyselyvastausten antamat merkitykset alanvaihdon syiksi käsittelin kesällä 2023. Pilkoin aineistosta löytyvät asiat 133 havainnoksi, yhdistin ne aiheen mukaisiin kokonaisuuksiin ja jaottelin ne vertailevan koodauksen kautta avoimiksi luokiksi. Niitä muodostui 27 ja ne jakautuivat kehittämäni tulkintamallin kautta kuudeksi alakategoriaksi sekä tiivistyivät kolmeen alanvaihtamisen ydinkategoriaan kuten taulukko 2 osoittaa. Tulkintamallista muodostui tärkeä työkalu aineiston hahmottamiseen ja jatkotyöstämiseen, sillä pilkotut vastaukset kuuluivat sen kautta joko sisäisiin tai ulkoisiin syihin tai joissain tapauksissa molempiin.

Monissa vastauksissa sivuttiin useita teemoja, jotka vaikuttivat yksilön päätökseen lähteä opiskelemaan uudelle alalle. Esimerkiksi saatettiin pohtia sekä oman arvopohjan muutosta iän

karttuessa (sisäinen syy) ja toisaalta edeltävän alan haasteita laajemmin (ulkoinen syy). Lisäksi sama vastaus saattoi sisältää toiveen mielekkäistä työtehtävistä sekä mahdollisuudesta edetä uudella alalla (sisäinen ja ulkoinen syy). Kun pilkoin aineiston yksittäisiksi havainnoiksi, ja vertasin niitä toisiinsa, syyt näyttäytyivät joko sisäisinä tai ulkoisina. Tämä mahdollisti sen, että ne saattoi pelkistää ja tulkita eri kategorioihin, vaikka perusteluissa ne esiintyivät moninaisina pääsyyn ympärillä. Esimerkkinä seuraava lainaus kuvaa ajatuskokonaisuuden monitulkintaisuutta:

”Pääasiallinen syy oli terveydellinen, mutta myös kyllästyminen edelliseen työhön, joka oli fyysisesti kuormittavaa. Halusin myös tehdä merkityksellistä työtä ihmisten parissa. Aiempi kokemus vapaaehtoisena nuorisojärjestössä oli osasyynä alan valintaan.”

Haastattelujen kautta piirtyi kuva syistä, joihin opinto-ohjaajat ovat urallaan törmänneet alan vaihtamisen taustalla keskusteluissaan opiskelijoiden kanssa. Haastatteluissa tuotiin esiin hie-  
man yllättävää tilannetta, jossa yliopistotaustaiset maisterit tai jopa tohtorit eivät ole työllistyneet pohjakoulutuksellaan, ja ovat sen vuoksi hakeutuneet yhteisöpedagogikoulutukseen. Lisäksi tuotiin esiin yrittäjien ja ravintolatyöntekijöiden tilannetta etenkin pandemiavuosina, sekä esimerkiksi apurahojen varassa työskentelevien kulttuurialan työläisten kiinnittymistä opintoihin, jotta oma toimeentulo saadaan koulutuksen myötä vakaammalle pohjalle. Haastatteluaineisto täydensi kyselyaineistoa ja tuotti 62 havaintoa alanvaihdon syiksi. Haastatteluaineiston koodaus ja analyysi toi mukaan yhden uuden avoimen luokan alanvaihdon syyksi. Nimesin sen alakokeiluksi. (ks. Taulukko 2). Seuraava lainaus opinto-ohjaajien haastatteluaineistosta tuo esiin uuden avoimen luokan alakokeilut:

”Etsinnässä voi olla usein tällaisia uudelleen kouluttautumisprosesseja, että voi olla myös joku koulutuskokeilu tai joku sen tyyppinen juttu siellä, että on lähdetty etsimään sitä uutta alaa.” H4

Taulukko 2. Aineiston käsittely luokiksi ja tiivistys kategorioiksi tulkintamallin kautta.

| Avoimet luokat (28)       | Tulkintamalli                                                                    | Alakategoriat (6) | Ydinkategoriat (3)                                                                                              |
|---------------------------|----------------------------------------------------------------------------------|-------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Arvot                     | Sisäiset syyt, omien arvojen pohtiminen                                          | Henkinen kasvu    | Uudistuminen                                                                                                    |
| Kehittyminen              | Sisäinen halu kasvaa ja kehittyä                                                 |                   |                                                                                                                 |
| Alasuuntautuneisuus       | Sisäinen halu alalle                                                             | Uudistuminen      | ihminen haluaa kehittyä ja kasvaa kohti uutta alaa                                                              |
| Uteliaisuus               | Sisäinen, halu nähdä mitä uusi ala antaa itselle                                 |                   |                                                                                                                 |
| Uudistuminen              | Sisäinen halu uudistua                                                           |                   |                                                                                                                 |
| Persoona                  | Sisäinen halu työskennellä omana itsenään                                        | Työn merkitys     | Työnäky                                                                                                         |
| Toimeentulo               | Ulkoinen syy, vakaat tulot ja riittävä elanto                                    |                   |                                                                                                                 |
| Harrastus                 | Ulkoinen asia, josta haluaa tehdä työn                                           |                   |                                                                                                                 |
| Merkitys                  | Sisäinen halu tehdä työtä, jolla on merkitys                                     |                   |                                                                                                                 |
| Mielekkyyys               | Sisäinen syy saada itselle sopiva ja mielekäs työ                                |                   |                                                                                                                 |
| Ihmisläheisyys            | Sisäinen halu ihmisläheiselle alalle                                             |                   |                                                                                                                 |
| Eteneminen                | Ulkoinen syy, amk tutkinto avaa uusia mahdollisuuksia työelämässä                |                   |                                                                                                                 |
| Auttaminen                | Sisäinen syy, haluaa auttaa ihmisiä                                              |                   |                                                                                                                 |
| Ehkäiseminen              | Sisäinen halu ehkäistä ongelmia                                                  |                   |                                                                                                                 |
| Ohjaaminen                | Sisäinen halu päästä ohjaamaan muita                                             |                   |                                                                                                                 |
| Vaikuttaminen             | Sisäinen halu vaikuttaa asioihin ja epäkohtiin                                   |                   |                                                                                                                 |
| Työtehtävät               | Sisäinen ja ulkoinen syy, työtehtävien mielekkyyys                               |                   |                                                                                                                 |
| Kyllästyminen             | Sisäinen ja ulkoinen syy, kyllästyminen edelliseen alaan, joka ei täytä toiveita |                   |                                                                                                                 |
| Terveys                   | Ulkoiset syyt pakottavat alan vaihtoon                                           | Uusiutuminen      | Uusiutuminen<br><br>ihminen uusiutuu työelämässä ulkoisen syyn vuoksi, kun siihen tarjoutuu sopiva mahdollisuus |
| Työllisyys                | Ulkoinen syy, halutaan alalle, joka työllistää                                   |                   |                                                                                                                 |
| Työttömyys                | Ulkoinen syy, entinen ala ei työllistä                                           |                   |                                                                                                                 |
| Väärä pohjakoulutus       | Ulkoinen syy, on menty alalle, jolle ei ole ollut sisäistä halua                 |                   |                                                                                                                 |
| Edellisen alan haasteet   | Ulkoinen syy, laajemmat ongelmat eri aloilla                                     |                   |                                                                                                                 |
| Epävarma maailman tilanne | Ulkoinen syy, sysää kohti uutta alaa, jossa vakautta                             |                   |                                                                                                                 |
| Pätevöityminen            | Ulkoinen syy, hankitaan amk-tutkinto turvaamaan työpaikka                        | Tilaisuus         |                                                                                                                 |
| Alakokeilut               | Ulkoinen syy, tutustuminen toimialaan                                            |                   |                                                                                                                 |
| Korona pandemia           | Ulkoinen syy, vaikutus työn tekemisen tapaan ja mahdollisuuteen                  |                   |                                                                                                                 |
| Ajoitus                   | Ulkoinen syy, ajankohta opiskeluun elämäntilanteeseen sopiva                     |                   |                                                                                                                 |

Avoimet luokat taulukoituani tiivistin ne kuudeksi alakategoriaksi sisäisen ja ulkoisen syyn tulkintamallia apuna käyttäen. Ne olivat Henkinen kasvu, Uudistuminen, Työn merkitys, Toiveiden työ, Uusiutuminen ja Tilaisuus. Henkinen kasvu ja Uudistuminen tiivistyivät ydinkategoriaksi **Uudistuminen**, jossa sisäinen kasvu ja halu kehittyä toimivat muutoksen moottoreina. Työn merkitys ja Toiveiden työ tiivistyivät ydinkategoriaksi **Työnäky**, johon vaikuttavat syyt voivat olla sekä sisäisiä että ulkoisia liittyen edeltävän alan kokemuspohjaan ja ajatuksiin uudesta alasta. Uusiutuminen ja Tilaisuus tiivistyivät ydinkategoriaksi **Uusiutuminen**, jolloin sopivan hetken koittaessa elämässä uusiudutaan ulkoisten syiden vaikutuksesta.

Taulukkoa 2 ja vastauksia apuna käyttäen asetin merkitykset sekä opiskeltavaan alaan että laajempaan viitekehykseen huomioiden myös edeltävän alan haasteet alanvaihtoon vaikuttavina tekijöinä. Vertailin vastauksia toisiinsa ja pyrin tulkitsemaan ja löytämään niistä ytimiä ulkoisten ja sisäisten syiden tulkintamallia hyödyntäen, koska avoimiin luokkiin kertyi hyvin eritasoisia asioita. **Mikrotasolla** ne olivat henkilökohtaisia merkityksiä, arvoja, oman osaamisen pohdintaa ja toiveissa olevan työn sisältöjä. **Makrotasolla** nousi esiin edeltävän alan haasteita, työttömyyttä, halua vaikuttaa yhteiskunnassa tai puuttua havaittuihin epäkohtiin. Tällä tavoin hahmottelin vähitellen vastausta ensimmäiseen tutkimuskysymykseeni siitä, miksi ihmiset vaihtavat ammattialaa. Kävin läpi aineiston viittauksia mikro- ja makrokontekstin vaikutuksiin alan vaihtamiseen. Havaitsin niiden vaikuttavan toisiinsa sen mukaan, millaisia merkityksiä niille henkilökohtaisessa prosessissa annetaan. Tämän jälkeen minulla oli koossa taulukon 2 kautta saadut ydinkategoriat ja tulkintamalli sisäisiin tai ulkoisiin syihin sekä tulokuviossa 1 esitelty jaottelu mikro- ja makrokontekstiin. Näitä hyödyntäen pystyin vastaamaan myös toiseen tutkimuskysymykseen siitä, kuinka alan vaihtamista ja siihen liittyviä syitä voi jäsentää teoreettisesti yleisenä laajempänä ilmiönä, ja esittelen tulokset molempiin kysymyksiin luvussa 4.1.

Tutkimuksen toisessa vaiheessa anonyymiin kyselyyn oli varattu mahdollisuus vastata millä tavoin omaa ajattelua oli lähdetty kohdentamaan uudelle alalle ja kuvailemaan ammatti-identiteetin rakentumista vanhan alan jälkeen. Avoimet vastaukset tuottivat aiheisiin yhteensä kahdeksan sivua tekstiä (pistekoko 11, riviväli 1). Opinto-ohjaajien haastatteluista kertyi tähän aihepiiriin liittyen puolistrukturoidulla teemahaastatteluilla litteroitua tekstiä kuusi sivua

(pistekoko 11, riviväli 1). Ammatti-identiteettiä koskeviin avoimiin kysymyksiin tuli vastauksia kahteen eri osioon. Niistä ensimmäinen: Ajatusten suuntaaminen yhteisöpedagogin ammattialalle ja uudelle uralle tuotti vastauksia 48/49. Koodasin yhtenäiset asiat ja tiivistin ne 26 koodiin ja ryhmittelin ne viiteen alateemaan ja edelleen kolmeen pääteemaan. (Taulukko 3.) Pääteemoiksi nousivat: **Aikaisempi käsitys** koulutuksesta, joka alkoi suuntaamaan ajattelua ammattialalle, **Tehdyt opinnot** suuntasivat ajattelua uudelle ammattialalle sekä **Arvopohja ja etiikka** alalle kiinnittävinä arvoina, tunteina sekä toimintatapoina.

Alan vaihtamisesta huolimatta oli useammalla vastaajalla joko harrastus- tai työkokemusta alalta ja muutamassa vastauksessa tuli esiin edunvalvonta- ja vaikuttamistehtäviä, josta johdettua heillä oli jo muodostunut jonkinlainen ennakkokäsitys ammattialasta.

”Koin omaavani alalta jo paljon kokemusta vapaaehtoistyön myötä. Nuoret ja järjestöt oli tuttuja, joten aivan uuteen en joutunut sukeltamaan.”

”Työskenneltyäni useita vuosia erilaisissa hankkeissa ajattelin, että yhteisöpedagogin koulutus antaisi minulle lisäosaamista.”

”Erityisesti työskentely yhteisöpedagogin parina vaikutti siihen, että löysin tämän tutkinnon ja ymmärsin sen olevan jotain, jota itsekin haluan.”

Monella vastaajalla oli tuttavuuksia, jotka kertoivat yhteisöpedagogin tutkinnosta tai siitä oli saatettu kuulla ammatin valinnan ohjaustilanteessa eli heille keskustelu oli avainasemassa ammatillisen ajatteluprosessin käynnistäjänä.

”Ajattelin, että haluaisin tehdä ihmisläheistä työtä. Kuulin ystävältäni yhteisöpedagogin opinnoista, joka sitten alkoi kiinnostamaan.”

”Ammatillisen valmentajan kautta.”

”Sain apua ammatinvalintapsykologilta. Olin miettinyt alanvaihtoa jo vuosikymmenen, mutta vasta lasten kasvettua sain tähän motivaation.”

Opiskelu nousi vastauksissa esille vahvasti ja jakautui joko aikaisempiin opintoihin avoimen kautta ja toisaalta tutkinto-opiskeluvaiheessa tehdyt projektit tai harjoittelut auttoivat suuntaamaan ajattelua.

”Tutkimalla eri koulutuksia ja hakemalla koulutukseen avoimen opintojen kautta. Humanistiset opinnot ovat itselleni läheisiä ja minunlaista sisältöä.”

”Kiinnostuin tutkinnosta vasta kun hoksasin todella, missä vahvuuteni ja kiinnostuksen kohteeni kohtaavat parhaiten ja kun ymmärsin, että ammattikorkeakoulututkinnosta on mahdollisuus muotoilla itseni näköinen.”

”Opinnot sisälsivät alusta saakka paljon erilaisia projekteja ja harjoitteluja, mikä helpotti myös omalta osaltaan todella paljon omien ajatusten siirtämistä uudelle alalle.”

Arvopohjaan ja etiikkaan liittyvissä vastauksissa nousi esille seikkoja, joita oli itsessä tunnistettu, ja joilla on merkitystä joko yksilön arvoihin tai tunteisiin osana ammatillisen ajattelun viriämistä.

”Varhaisen tuen ja matalan kynnyksen apua saaneena, koen että tämä voisi olla väylä jakaa tietoa ja apua, tehdä yhteistyötä monitahoisesti lasten ja nuorten parissa, vanhempia unohtamatta.”

”Ihmisten auttaminen, hyvän mielen jakaminen ja innostaminen inspiroi.”

”Arvojen muuttuminen, vanhan alan epäoikeudenmukaisuus työpaikoilla. Ajattelun luonteeni sopivan hyvin ihmisläheiseen työhön.”

Useassa vastauksessa oli kerrottu pidemmin aiheesta ja niihin saattoi sisältyä useita näkökulmia ajatusten suuntaajina, kuten seuraava esimerkki ilmentää:

”Halusin työn, joka ei olisi fyysisesti kuormittava, jotta sitä jaksaisi tehdä pitkään. Lisäksi suurempi palkka mahdollistaisi vakaamman elämän ja tulevaisuuden suunnittelun. Halusin tehdä ihmisläheistä työtä, jossa koen olevani parhaimmillani. Löysin tutkinnon, kun avoimessa opiskelu oli työttömälle ilmaista, ja aloin innolla paneutua kursseihin huomaten, että tämä on juuri sitä ydintä, jossa olen hyvä ja jota haluan tehdä. Lopulta pääsin tutkinto-opiskelijaksi. Omat voimavarani, osallisuuteni, toimijuuteni ja uskoni itseeni sekä elämänlaatuni ovat kasvaneet huomattavasti paremmaksi opintojen myötä.”

Taulukkoon 3 kertyneiden teemojen kautta jäin pohtimaan miten tärkeää ja jopa voimauttavaa oikealle ammattialalle päätyminen on, ja kuinka laajasti vastaajat sanoittivat ajattelunsa suuntaamista kohti uutta alaa.

Taulukko 3. Ajatusten suuntaaminen yhteisöpedagogin ammattialalle ja uudelle uralle.

| <b>Ajatusten suuntaaminen yhteisöpedagogin ammattialalle ja uudelle uralle</b> |                                                            |                                                                                                                                                          |
|--------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Pääteemat                                                                      | Alateemat                                                  | Koodit                                                                                                                                                   |
| <b>Aikaisempi käsitys alasta</b>                                               | alakokemus työn, harrastuksen, vapaaehtoistoiminnan kautta | työkokemus<br>vapaaehtoistyö alalla<br>edunvalvontatyö<br>vaikuttamistehtävät                                                                            |
|                                                                                | vuorovaikutuksen kautta saatu tieto                        | tuttava kertoi alasta<br>ammatin valinnan ohjaus<br>urasuunnittelu                                                                                       |
| <b>Tehdyt opinnot</b>                                                          | ymmärrys ammattialasta                                     | avoimen amk:n opinnot<br>opintoprojektit<br>2. asteen vastaava tutkinto<br>pohjakoulutus lähialalta                                                      |
|                                                                                | mahdollisuuksien ja sisällön ymmärrys                      | yhteisöllinen työote<br>alan tarjoamat mahdollisuudet<br>laaja toimintakenttä<br>edeltävän alan yhdistäminen<br>asioiden kehittäminen<br>asiantuntijatyö |
| <b><u>Arvopohja</u> ja etiikka</b>                                             | arvot, tunteet, työn merkitys ja menneisyys                | arvot<br>ihmisläheisyys<br>merkityksellinen työ<br>oma tausta apua saaneena<br>häpeä vain 2. asteen tutkinnosta                                          |
|                                                                                | halu auttaa ja ohjata                                      | auttamishalu<br>ohjaustyö                                                                                                                                |

Toinen alanvaihtajien aineisto tämän teeman alla koski ammatti-identiteetin rakentumista vanhan alan jälkeen tai sen päälle ja siihen tuli vastauksia 46/49. Aineistosta nousi esiin 18 koodia ja ne sijoituivat viiden alateeman ja edelleen kahden pääteeman alle taulukossa 4.

**Pätevyyden** kokemus syntyi pätevyyden tunteen tai ammattilaisuuden kokemuksen kautta ja **Ammatillinen kasvu** vaati etsimistä, kasvamista ja vanhan tuunausta uudeksi tai yhdistettäväksi opiskeltavaan ammattialaan. Pätevyyden kokemus oli mielenkiintoinen, sillä osa opiskelijoista kuvasi olleensa aina sisäinen yhteisöpedagogi ja löytäneensä koulutuksesta määränpään ammatilliselle etsinnälle.

”Ala tuntui heti sopivalle, tunsin että minulla oli jo arvoja, osaamista, omaa kiinnostusta, jota ammattiin opiskelu tuki vielä lisää.”

”Tuntuu siltä, että yhteisöpedagogin identiteetti on minussa hyvinkin luontaisena ominaisuutena ja kävin edellisen koulutuksen ja työpaikan vähän niin kuin harha-askeleena etsiessäni sitä oikeaa.”

Monenlainen voimaantuminen ja ammattilaisuuden kokemus näkyi aineistossa johtaen pätevyyden tunteeseen. Joillekin koulutus ja sen myötä saatu tietotaito on ollut koko persoonaa muokkaava kasvutarina.

”Minulle oli jo tärkeää ihmisten auttaminen asiakaspalvelutehtävissä, joten otin sen luontaiseksi lähtökohdaksi uudelle ammatti-identiteetille.”

”Koulutus on vahvistanut ja syventänyt omaa osaamistani ja omaa itseäni ja kokemustani ammattilaisena olemisesta.”

”Näkymättömästä tullut sanavalmiiksi ja näkyväksi. Rohkeus lisääntynyt.”

”Tunsin etten ole mitään, ja nyt amk-tutkinnon jälkeen ihmisarvoni on suurempi.”

Ammatilliseen kasvuun liittyi etsimistä ja kasvamista. Vanhaa alaa tuunattiin uudeksi ja useassa vastauksessa pohdittiin, että ammatti-identiteetistä saattaa tulla yksilöllinen ja arvokas kun menneet alat yhdistyvät uudeksi kokonaisuosaamiseksi. Kasvaminen ei ole aina helppoa ja ammatillisen identiteetin etsiminen saattaa olla pitkä prosessi.

”Ennen olin suhteellisen itsevarma ammatissani, mutta nyt kaikki on uutta ja oma itsevarmuus on hakusessa.”

”Yksi elämäni vaikeimmista asioista ja koko opiskeluaika meni ammatti-identiteettkriisissä. Tätä ei auttanut, että jatkoin edellisen alan töitä opintojen ajan.”

”Iso muutos ollut kokonaisuudessaan ja on aika haasteellista sopeutua toisinaan. Ennen tein töitä yksin, nyt on työkavereita. Toki tämä on hieno muutos, mutta joskus unohdan, että saan toisilta tukea.”

”Koen ammatti-identiteettini rakentuneen hybriditaiteilijuuden suuntaan eli minulla on mahdollisuus työtoiminnassa luoda uusi työn ja ammatin yhdistelmä.”

Joissakin vastauksissa ilmeni kamppailua eri alalta tulleen sekä ammatti-identiteetin että yli-päättään alanvaihdon suhteen, kuten seuraavasta pohdinnasta ilmenee:

”Uuden ammatti-identiteetin etsiminen oli paikoittain todella hämmentävää. Oli riskitonta, että samaan aikaan oli epävarma siitä, että onko tehnyt oikean ratkaisun, kun on luopunut paikasta, missä on työskennellyt melkein puolet senhetkisestä elämästään. Samaan aikaan olo kuitenkin varmempi kuin ikinä siitä, että juuri näin tämän pitikin mennä. Pelotti myös ihan hulluna, että huoliiko minua kukaan ikinä mihinkään töihin valmistumisen jälkeen. Jouduin todella pitkään hakemaan sitä, että kuka oikeasti olen ihmisenä.”

Taulukko 4. Ammatti-identiteetin rakentuminen vanhan identiteetin jälkeen tai sen päälle.

| Ammatti-identiteetin rakentuminen vanhan identiteetin jälkeen tai sen päälle |                          |                                                                                                                           |
|------------------------------------------------------------------------------|--------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Pääteemat                                                                    | Alateemat                | Koodit                                                                                                                    |
| Pätevyyden kokemus                                                           | sisäinen yhteisöpedagogi | luontainen prosessi<br>kiinnostuksen kohteet                                                                              |
|                                                                              | <u>voimautuminen</u>     | itsevarmuus<br>kyvykkyyden tunne<br>asiantuntijarooli<br>rohkeus<br>sanavalmius<br>tiedän mitä haluan<br>pätevyyden tunne |
| Ammatillinen kasvu                                                           | etsiminen                | identiteettikriisi opintojen<br>loppupuolelle saakka<br>hybridiosaajaksi tuleminen                                        |
|                                                                              | kasvaminen               | näkymättömästä näkyväksi<br>suurempi arvo ihmisenä                                                                        |
|                                                                              | vanhan tuunaus uudeksi   | aikaisemman alan pohja<br>vanhat tiedot<br>maisterista amk<br>amk:n arvo työmarkkinoilla<br>työn tekemisen pohja          |

Opinto-ohjaajilta kysyin ammatillisen identiteetin rakentumisen näkymisestä heidän työssään. Haastatteluissa nousi erilaisia opiskelijaprofiileita esille, ja kiinnitin huomiota vastauspohdinnoissa erityisesti identiteettityöskentelyn lähtökohtiin, joka tuntui olevan keskeinen sekä työskentelyn laajuuden että mahdollisen tuen tarpeen suhteen. Ryhmittelin samankaltaiset taustaan liittyvät asiat ja tyypittelin niitä sen mukaisesti. Etsin haastatteluaineistosta esiintyviä samankaltaisuuksia ammatillisen identiteetin kehittymiseen liittyen ja tiivistin tyypillisiä asioita

havainnollistaen niitä kuvaavien tyyppien avulla (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006). Haastatteluista nousi **ammatti-identiteetin työstämiseen** kuusi erilaisilla taustoilla olevaa kuvausta, jotka nimesin heille tyypillisen toiminnan mukaan:

**Vahvataustaiset:** Täysin eri alalta tai vahvan profession ammateista tulevat, joilla on edessään todennäköisesti suuri ammatillisen identiteetin uudelleen työstäminen.

”Jos on hitsari tai puutarhuri niin sen työkaverit ei ole ollut välttämättä siinä ihmisiä vaan ne on niitä koneita ja kasveja niin kyllä sinne lähdetään ihan toisesta kohtaa rakentamaan sitä ammatillista identiteettiä sinne uudelle uralle ja siinä pitäisi olla kyllä jollain tavalla se lähtökohtainen tuki sitten olemassa.” H3

”Vaatii uudelleenmäärittelyä, että jos on pitkäänkin ollut joku tietty ammatti-identiteetti niin sitten, jos vaihdat alaa ja jos tulet varsinkin jostain ihan eri alalta niin jotenkin sitä tarvitsee tehdä ehkä tietoisemmin, ja pitää määritellä se oma ammatti identiteetti edelleen ja se on varmaan usein myös se syy miksi on tarve siihen ja haluaa löytää uuden ammatillisen identiteetin itselleen.” H4

**Tukijalkaiset:** Joku hyödyllinen tuki, esim. aiempaa korkeakoulutusta, on tehnyt eri työssä uudelle alalle soveltuvia tehtäviä, omaa avoimen amk:n kautta näkemystä alalle tai kokee itsellään olevan parempi motivaatio työstää ammatillista identiteettiä vanhemmalla iällä.

”Ehkä karkeasti voisi sanoa, että jos siellä on korkeakouluopintoja taustalla, niin on ehkä paremmat valmiudet pohtia sitä omaa ammatillista identiteettiä ja sen uudelleen määrittelyä.” H4

”En tiedä liittyykö halu uudistua elämäntilanteeseen vai semmoiseen tiettyyn kyllästymiseen tai ajatukseen, että vielähan tässä ehtii tehdä toisenkin uran tai jotakin, että tämmöisiä opiskelijoita kyllä tunnistan.” H1

**Taustaetuiset:** Työn tai menneen kokemuksen kautta suuntautujat, jotka kokevat edeltävän alan vahvuutena tavoitteenaan alat yhdistävä hybridiosaaminen.

”Toki siinäkin vaikuttaa sitten taas se, että jos sitä työkokemusta on kertynyt ja on esimerkiksi toiminut sitten sen työpaikalla aiemmissa rooleissa, vaikka jon-

kunlaisena tiiminvetäjänä tai on ollut jotain perehdytysvastuuta tai muuta tällaista mikä voidaan jollain tavalla katsoa, että liittyy myös meidän alaan tämmöiseen ohjauksellisiin otteen kautta niin niin silloin se taas on helpompaa.” H3

”Niin ehkä ne tulevat enempi tavallaan hakemaan jotain tiettyä ja siksi ovat meillä, koska heillä on jo esimerkiksi niitä pätevyyskiä tuohon, että mitä he kenties tekevät. Heillä on tarve sitten jollakin tavalla sitä omaa ammatti-identiteettiä johonkin suuntaan kasvattaa ja he kokee, että meillä on se annettavissa.” H2

**Pohdiskelijat:** Suuntautumisvalinnat ja harjoittelut mietityttävät heitä, ja prosessointi vie aikaa. Heille kompetenssi- ja urapohdintamahdollisuus on ammatillisen identiteetin työstämisessä tärkeää kuten seuraavasta esimerkistä ilmenee:

”Opiskelijoille on tärkeätä tarjota heti alusta asti semmoisia näkyjä jotka yleensä tulee parhaiten meiltä valmistuneiden alumnien tarinoissa esimerkeissä konkreettisesti, että missä kaikkialla voi työskennellä, että se auttaa jotenkin opiskelijaa heti aluksi ankkuroimaan sitä omaa suuntautumista, että se ei jää jotenkin abstraktisti leijumaan, että samaan aikaan kun opiskellaan näitä työotteita ja käyttöteorioita ja toiminnallisia menetelmiä ja kaikkea muuta mitä alaan liittyy, niin saa konkreettisia näkyjä. Niiden tarjoaminen on jotenkin tosi tärkeätä, että samalla se auttaa jotakin ehkä saamaan mielenkiintoa, että tuollaista voisi tehdä ja tuo kuulostaa mielenkiintoiselta tai sitten rajamaan niin päin, että ok, no tuo ei ole ainakaan mun juttu.” H5

**Haastehuijarit:** Perhetausta ei ole korkeakouluopintoihin tukenut ja usko omiin kykyihin opiskelussa sekä asiantuntijaksi kasvamisessa tarvitsee vahvistusta. Edeltävistä opinnoista on kulunut aikaa, joten korkeakouluopinnot haastavat osaamista.

”Esimerkiksi jos on ollut kauan aikaa edellisistä opinnoista, niin voi olla, että korkeakouluopiskelun tai on toisen asteen tutkinto siellä taustalla niin voi olla, että opiskelun vaativuus yllättää, ja korkeakouluopintojen vaativuus, niin sitten, jos on haasteet siinä jaksamisessa tai opintojen etenemisessä niin silloin myös sitten opolle ja muut tukipalvelut voi olla sitten [apuna] myöskin.” H4

”Itsekin tuumailin nämä tän tyyppiset opiskelijat, että on tehty se toinen aste silloin joskus, ja nyt sitten miettii, että voisinko sittenkin olla korkeakouluopiskelija ja tehdä korkeakoulututkinnon. Liittyköhän se siihen, ettei välttämättä ole ajateltu, että ollaan korkeakouluopiskeluun kyvykkäitä, että se ei ole kuulunutkaan siihen omaan keinovalikoimaan, että lähtisi korkeakouluun ennen kuin sitten vasta paljon myöhemmin.” H2

**Soveltujat:** Oman persoonan piirteiden koetaan soveltuvan alalle ja koetaan elämäkokemuksesta olevan annettavaa muille, joten ammatillisen identiteetin kasvun koetaan olevan jo pitkällä opintoihin tultaessa.

”Sellaista keskustelua käytiin, että haluaa täysin erilaista ammattia, oli ikään kuin todennut itsessään, että olisi hyvä tällaiseen ohjaus ja ihmistyöhön, että haluaisi ikään kuin käyttää omaa elämäkokemusta myös siihen, että antaisi itsensä toisenlaisia asioita, kun aikaisemmin.” H6

”Opiskelija on tehnyt jo ennen meille tulemistaan sitä identiteettityötä aika paljon, että varsinkin jos on pidempään ollut jollakin alalla ja sitten tekee sen alan vaihdon niin kyllä sitä on pohdittu jo pitkään, ja se on tehty se jonkinlainen päätös ja varmuus on tullut jo ennen kuin meille on tullut, että semmoista mitään kipuilua siihen identiteettiin liittyen ei näy.” H5

Alanvaihtajien vastauksista painottui vanhasta urasta irrottautuminen, joka vauhditti uuteen alaan kiinnittymistä, joka ilmenee hyvin seuraavasta esimerkistä:

”Opintojen aikana uusi ammatti-identiteettini rakentui ja vahvistui, siihen nivoutui osasia myös edellisestä ammatista. Tärkein ammatti-identiteetin rakentaja oli harjoittelut sekä niistä saatu palaute ja kokemus, että olen hyvä työssäni, vaikka minulla onkin aivan toisen alan pohja taustalla.”

Taulukoiden 3 ja 4 sekä taustatyyppittelyjen kautta minun oli mahdollista vastata kolmanteen tutkimuskysymykseen ammatilliselle identiteettityöskentelylle annettavista merkityksistä tulosluvussa 4.2.

Tutkimuksen kolmannessa vaiheessa anonyymiin kyselyyn oli varattu mahdollisuus pohtia ammattikorkeakoulun roolia suhteessa alanvaihtajien opiskeluun, ohjaukseen, urasuunnitteluun ja ammatillisen identiteetin tukemisen. Avoimet vastaukset tuottivat aiheisiin yhteensä yhdeksän sivua tekstiä (pistekoko 11, riviväli 1). Opinto-ohjaajille tehdyn puolistrukturoidun teemahaastattelun kautta kertyi litteroitua tekstiä tähän aihepiiriin viisi sivua (pistekoko 11, riviväli 1). Opiskelijoiden ja opinto-ohjaajien aineistoista löytyi pohdintaa liittyen kyvykkyyteen ja oikeuteen opiskella ammattikorkeakoulussa. Joissakin vastauksissa nousi esiin, että kynnys siirtyä korkeakouluun koettiin korkeana ja usko omiin mahdollisuuksiin ja kykyihin pärjätä oli koetuksella. Avoimen ammattikorkeakoulun opinnot madalsivat monen kynnystä lähteä korkeakouluopintoihin ja auttoivat hahmottamaan, millaisia opiskelukykyjä osaamisen päivittämiseen korkeakoulussa tarvitaan. Halusin tietää kuinka alanvaihtajia tulisi huomioida ammattikorkeakoulussa ja tulosluvussa 4.3 avaan tuloksia kolmannesta aihepiiristä.

Alanvaihtajien huomioimista opinnoissa, opiskelijaryhmissä, opetuksessa sekä valmennuksessa käsittelevään kohtaan vastasi 46/49 alanvaihtajaa. Opinnoissa koettiin tärkeäksi reflektoinnin mahdollisuus. Alanvaihtajat eivät halunneet erityiskohtelua, mutta useissa vastauksissa toistui toive mahdollisuudesta jakaa kokemuksia muiden alanvaihtajien kanssa. Aikuisopinnoissa painottui toive siitä, että kohdellaan aikuisina ja autetaan näkemään kuinka voisi hyödyntää aikaisempaa osaamista. Vastauksista kävi myös ilmi, että alan vaihtaminen vie energiaa ja on itsestä kiinni, miten niistä saa parhaan hyödyn irti. Sekä kyselyn että haastattelujen kautta todettiin, että aikaisempaa osaamista tulee huomioida opiskelua suunniteltaessa.

”Keskustelu niin opetustilanteessa kuin henkilökohtaisesti voi saada padon auki mahdollisesti nopeammin kuin itselläni. Tämä helpottaa uuden oppimista ja itsensä uudelleen rakentamista. Omalla kohdallani edellisestä ammatista pois jääminen oli pakotus muiden puolelta, ja hyppy tuntemattomaan ei ollut ajatuksissa helppo.”

”Nyt on jo hyvin huomioitu. Koulutuksessa on sekaisin uusia ja alanvaihtajia ja kokemuksia jaetaan reippaasti.”

”Huomioida mitä on jo taustalla opiskeltu, ja mitkä ovat tämänhetkiset opiskelutavoitteet ja voimavarat.”

”Opinnot vaikuttavat mielestäni selkeiltä, paljon riippuu itsestäni mitä saan irti. Huomaan jo peilaavani asioita, vaikka en vielä tee alan töitä.”

”[Aikuisten oppimisessa] tulisi osata arvostaa ja nostaa esiin sitä aikaisempaa kokemusta mihin kuitenkin väistämättä se alanvaihtaja, ja työkokemusta ja muuta koulutuskokemusta, mihin sitä omaa uutta tietoa peilataan, ja sitä pitäisi pystyä jotenkin meidän opetuksessakin hyödyntämään ja vaalimaan, että miten näkisikin oppilaitoksena myös vahvuutena sen edeltävän tosi erilaisen tai jonkun pintakäsittelyalan tutkinnon tai artesaanin, että vaikka et voi ahotoida, niin se ei silti tarkoita, etteikö sulla olisi semmoista pääomaa mitä kannattaa vaalia ja hyödyntää.” H5

Opiskelijaryhmissä painotettiin yhteisöllisyyttä ja yhdenvertaista kohtelua. Ryhmien muodostamisesta oli useita erilaisia mielipiteitä, osa painotti vertaisuutta, osa elämäntilanteiden samankaltaisuutta ja osan mielestä oli hyvä olla samassa ryhmässä erilaisten opiskelijoiden kanssa. Ryhmävalintaan toivottiin eri tilanteissa vaihtoehtoisia tapoja ja mahdollisuutta valita itse ryhmänsä. Lisäksi toivottiin mahdollisuutta tuoda esille edeltävän alan asiantuntijuutta.

”Moninaisuus on opiskelijaryhmissä rikkaus, myös kokemukseen ja asiantuntemukseen perustuva. Kokisin, että sillä on merkitystä, kuinka paljon opiskelijoilla on kokemusta työelämästä ja millaisista tehtävistä ja millaista kokemusta opiskelijalla on aiemmista opinnoista.”

”Opiskelijaryhmissä alanvaihtajista voisi tehdä oman erillisen ryhmän. Nykyisessä on paljon uuden alan työtä tehneitä. Tunnen jääväni paitsioon ja altavastajaksi heidän kanssaan asioista keskusteltaessa. Vertaistuki on vähäistä, kun oma ymmärrys vasta kasvaa.”

”Alan vaihtajia palvelee sekin, että he saavat olla siinä normaalissa ryhmässä mukana ja just nimenomaan ujuttautua ja soluttautua sinne ja oppia myöskin niiltä opiskelija kollegoilta. Lehtorin vastuuna ajattelen vaikka opetus ja opintojaksotasolla, että se tarkoittaa myöskin kaikkien kannalta oikeastaan sitä että tarvitaan näihin alaan liittyviin asioihin konkreettista puhetta ja konkreettisia esimerkkejä mistä saa sitten oikeasti kiinni.” H3

”Mietin myös, että olisiko siitä hyötyä opiskelijaryhmässä muille opiskelijoille tietää ihmisten aikaisemmista koulutuksista ja osaamisesta.” H4

Opetustilanteissa toivottiin ymmärrystä myös varttuneempia opiskelijoita kohtaan. Vastauksissa ilmeni myös toivetta käytännön läheisestä otteesta ja alanvaihtajien taustojen huomioimisesta. Ylipäänsä toivottiin selkeyttä, joustavuutta ja keskustelevuutta. Lisäksi haastattelujen kautta nostettiin esille erilaisten taitojen ja osaamisen hyöty projekteissa ja verkostoissa.

”Annetaan tilaa erilaisista taustoista tuleville opiskelijoille, edelliseltä alalta työkokemus voi olla arvokasta myös uutta alaa opiskeltaessa.”

”Joskus koen ikäsyrrjintää, en tiedä miksi. Nuoremmat eivät aina ymmärrä, että joku opiskelee vanhemmalla iällä, mutta kaikilla ei ole kokemusta elämän käänteistä ja mihin se vie ja heittää.”

”Ammattisanastoa voisi listata jonnekin niin ymmärtäisi paremmin mitä milläkin tarkoitetaan.”

”Aiheesta riippuen annettava alanvaihtajille mahdollisuus kertoa kokemuksiaan ja näkemyksiään asioista.”

”Jos joku tulee jostain ihan eri maailmasta, niin siellä voi olla vaikka semmoisia verkostoja mitkä voikin sitten hyödyntää jotain projektin tekemistä tai semmoista osaamista mitä se voi tuoda siihen ryhmään, jotenkin semmoista voisi tuoda esiin, että mikä merkitys erilaisella osaamisella ja niillä verkostoilla on, että koskaan ei voi tietää minkä alan ammattilaisen apua tai tukea tarvitsee jossain omassa työtehtävässä.” H4

Henkilökohtaisessa opintojen ohjauksessa (Hops) oman valmentajan kanssa tuotiin esiin erityisesti aikaisemmin hankitun osaamisen tunnistamis- ja tunnustamisprosessi (Ahot), sekä dialogisen keskustelun merkitys alanvaihtajien pohtiessa tulevia opintoja, harjoitteluja ja urasuuntaa. Henkilökemiat koettiin tärkeäksi, ja toivottiin omalta valmentajalta kiinnostusta opiskelijaa kohtaan.

”Keskustelutetaan ensimmäistä ja uutta alaa opiskelevia opiskelijoita keskenään, hiljainen tieto edelliseltä alalta voi antaa paljon myös ensimmäistä ammattiaan opiskeleville.”

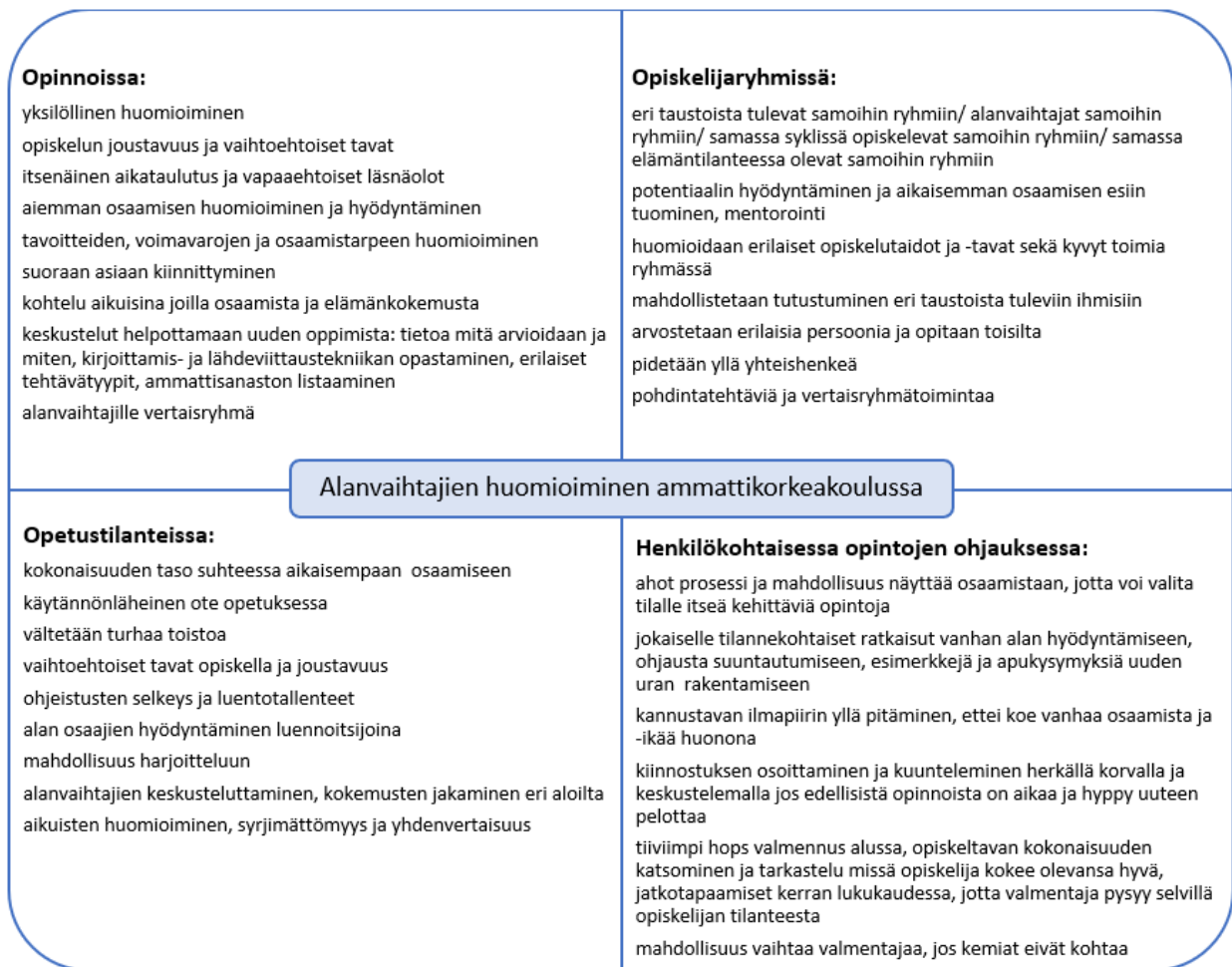
”Kuunneltava alanvaihtajan tarpeita ja mahdollisia huolia opintoihin liittyen.”

”Hops-valmennuksessa olisin ehkä kokenut hyödylliseksi pohtia sekä sitä, millaisia taitoja olen omaksunut edellisen ammattini kautta ja kuinka hyödyntää niitä uudella alalla, että sitä, millaisia ominaisuuksia olen kehittänyt edellisessä ammatissani ja kuinka hyödyntää niitä.”

”Katsoa kokonaisrakennetta niin, että se on eduksi opiskelijalle opiskelun jatkon kannalta. Antaa vastuuta opiskelijalle itselleen tehdä valintoja.”

”Nämä on yksilöasioita, ja sillä tavalla tarvitsee sitä yksilöllistä pohdintaa ja ohjausta. Kyllä mä koen, että oppilaitoksen näkökulmasta se pitäisi löytyä ja sitä pitäisi pystyä tarjoamaan sitä peilauspintaa ja pohdintaa ja sitä sellaista vinkkausta, jotta on niitä vaihtoehtoja mihin sitä omaa opintopolkua ja sitä kautta sitä ammatillista identiteettiäkin rakentaa, koska sieltä kun tullaan kovin vierailta aloilta niin ei hahmoteta niitä asioita ja silloin niiden ratkaisujen tekeminen yksin on aika vaikeaa.” H3

Kokosin ensin neljään kysytyyn teemaan liittyen kaikki havainnot paperille miellekartoiksi ja tiivistin niistä omiin lohkoihinsa keskeiset esille tulleet kokonaisuudet kuvioon 3. Se esittelee, kuinka alanvaihtajia tulisi huomioida ammattikorkeakoulun toiminnoissa opintojen, opiskeluryhmien, opetuksen ja henkilökohtaisen opintojen ohjauksen tasolla. Tiivistyksessä on havaittavissa, että useisiin kohtiin tuli samankaltaisia asioita, mutta päätin pitää ne siellä, jotta niiden saama painoarvo nousee paremmin esille. Usein toistuvia asioita olivat vertaistukeen liittyvät pohdinnat, yksilölliset mahdollisuudet ja joustavuus, ahot-prosessi, aikaisemman osaamisen arvostaminen, yhdenvertaisuus ja erilaisuuden huomioiminen opiskelussa.



Kuvio 3. Alanvaihtajien huomioiminen ammattikorkeakoulun toiminnoissa.

Kysyin seuraavaksi, kuinka oppilaitos voisi tukea ammatti-identiteetin rakentamista ja uudeen suuntaamista? Vastauksia tähän teemaan tuli 36/49 alanvaihtajalta. Ammatillisen identiteetin rakentamiseen nähtiin useita mahdollisuuksia ammattikorkeakoulun toiminnoissa sekä kyselyjen että haastattelujen kautta. Osa pohti omaa rooliaan identiteettityöskentelyssä ja iän tuomaa varmuutta. Esiin piirtyi myös itsetuntemuksen kautta saavutettu kyky suhteuttaa voimavarat käsillä oleviin tavoitteisiin. Alan esittelyä ja verkostoitumismahdollisuuksia kaivattiin. Verkossa tapahtuvien opintojen yksinäisyys sekä tarve vahvempaan opiskelijaryhmiin kiinnittämiseen nousi aineiston analyysissä kehitettäviksi asioiksi. Haastatteluaineistosta ilmeni, että harjoittelupaikkapohdinnat sekä tutkinnon kompetenssien kautta keskusteleminen ainakin liitetään ammatillisen identiteetin työstämiseen. Edeltävän alan liitos tulevaan ammattiin koettiin tarpeelliseksi ja jos edeltävä ammatillinen identiteetti on ollut vahva, sen uudeen suuntaamisen koettiin olevan haastava prosessi. Myös vertaistukea ja opintojen ohjausta kaivattiin.

”Autetaan ymmärtämään kuinka voi hyödyntää aiempaa osaamista, vaikka se olisikin aivan eri alalta.”

”Valmennuksella, jossa ohjataan ja pohditaan mitä tai mikä on se mitä ei vielä osaa ja mitä vahvistetaan.”

”Henkilökohtaisia keskusteluja säännöllisesti. Vahvuusperustainen kannustus auttoi itselläni ainakin huomasti näkemään omaa osaamista.”

”Hopseissa tätä voisi yksilöllisesti kysyä ja huomioida. Hoitajan identiteetistä kesti ainakin pitkään päästä eroon.”

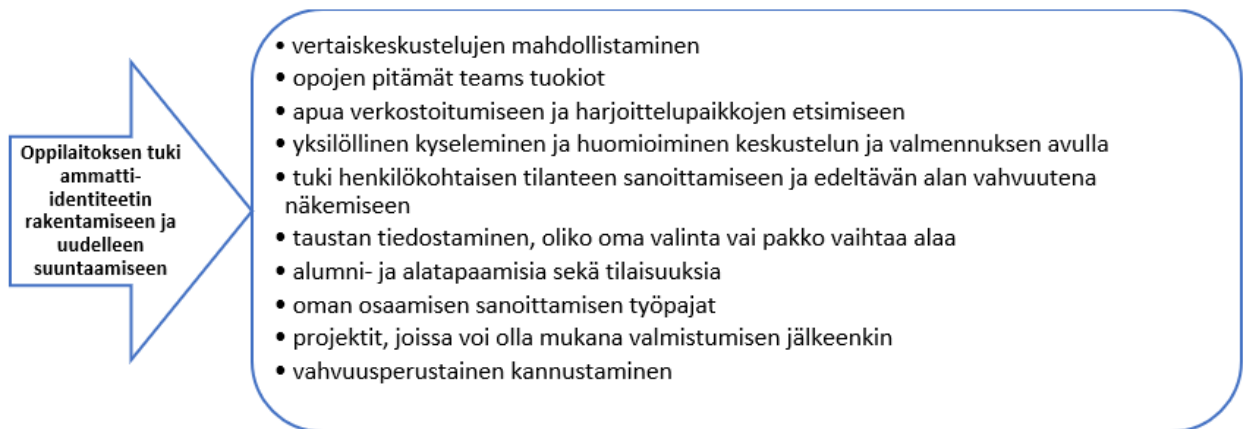
”Kertoa ja tiedottaa suuntautumisista ja auttaa verkostoitumaan.”

”Monipuoliset esimerkkitaupaukset ja tarinat alalta ovat toimivia.”

”Ammatillisen identiteetin työstö näkyy suhteessa harjoitteluihin niin sitten tulee enemmän niitä kysymyksiä, että mihin sitä nyt sitten ja mikä olisi järkevää työn kannalta ja sitten tulevan työelämään sijoittumisen kannalta tällöisiä pohdintoja.” H1

”No kyllähän osaamista voi peilata esimerkiksi niiden kompetenssien kautta. Sitten ihan tietysti toi opetussuunnitelma tavallaan, että mitä se on syönyt, että sen läpikäyminen opiskelijan kanssa, se hahmottuu varmaan aika hyvin senkin kautta tämä yhteisöpedagogikoulutus.” H6

Kuvioon 4 on koottu keskeiset seikat, joita aineistosta tiivistyi oppilaitokselta toivottavasta tuesta ammatillisen identiteetin työstämiseen ja uudelleen suuntaamiseen liittyen. Myös tämän aineiston kautta vertaisuus ja mahdollisuus keskusteluihin sekä opiskelijoiden huomioiminen yksilöinä nousi esille. Lisäksi ilmeni tuen tarvetta ammatillisen identiteetin ja oman osaamisen sanoittamiseen sekä vahvempaan ammattialalle kiinnittämiseen.



Kuvio 4. Oppilaitoksen tuki ammatillisen identiteetin rakentamisessa ja uudelleen suuntaamisessa.

Lopuksi kysyin alanvaihtajilta, miten urasuunnitteluun tulisi panostaa oppilaitoksessa, ja siihen sain vastauksia 43/49. Aineistosta kertyi paljon mainintoja työelämäkontaktien sekä harjoittelujen tärkeydestä. Edellisen alan työn tekemisen ei katsottu edistävän uudelle uralle suuntautumista, mutta edeltävien taitojen liittämistä uuteen osaamiseen ja sitä kautta saavutettavan persoonallisen osaamisen sanoittamiseen kaivattiin tukea. Myös alan vaihtamisen syillä koettiin olevan merkitystä uratyöskentelyyn. Urasuunnitteluun kaivattiin ohjausta ja tukea edeltävä ala mahdollisuuksien mukaan huomioiden. Toisaalta koettiin myös, että alanvaihtajat ovat jo joutuneet pohtimaan urasiirtymää eikä työstäminen ala nollasta. Vertaistuki nousi myös esille sekä kyselyn että haastattelujen kautta.

”Perusopintojaksojen teoretieto jää kovin pintaraapaisuksi kun teen vielä edellisen ammatin työtä. Odotankin jo kovin, että ammatillinen harjoittelu alkaa, jotta sisäistän oppimani teorian myös käytännön kautta.”

”Valmentaa enemmän etsintävaiheessa. Ala saattaa olla todella uusi ja aika lailla jää omaan varaan etsintä. Olen aktiivinen ja kysyn matalalla kynnyksellä, mutta silti koen olevani reunalla. Työelämään uudestaan hakeutuminen tässä iässä voi olla raskasta.”

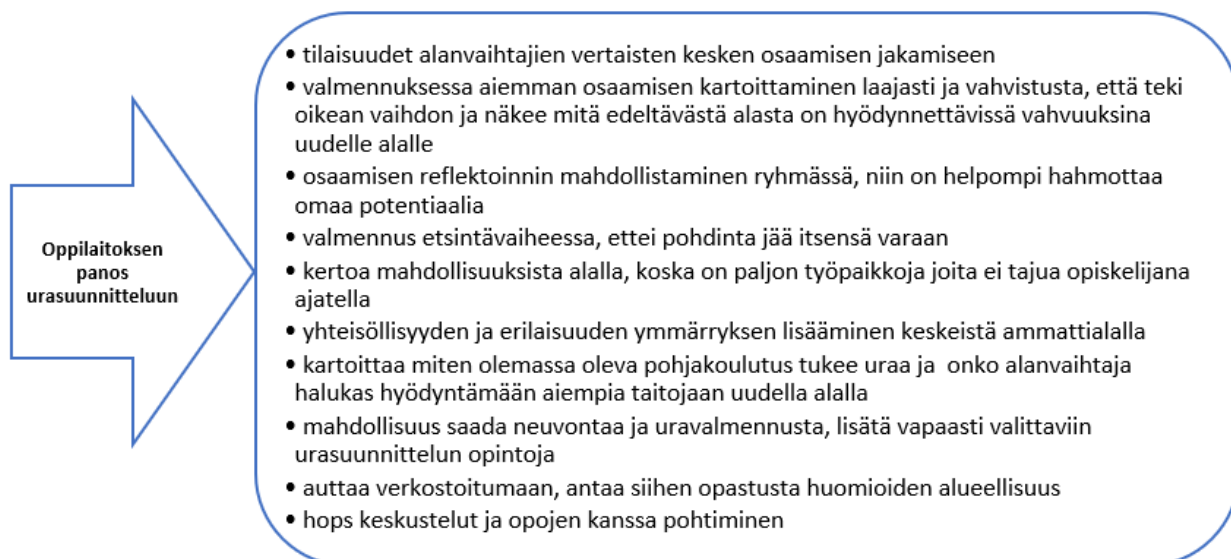
”Tiedostaminen taustasta. Toiselle tilanne voi olla helpompi kuin toiselle, oma valinta vs. pakollinen tilanne. Haastattele ja kaivele, henkilökohtaisten tunteiden ja tilanteen sanoittaminen oli aluksi hankalaa.”

”Ajattelen, että alanvaihtajat ovat sellaisia ihmisiä, jotka ovat jo itse pohtineet uraansa. Hakeutuminen uudelle alalle on ehkä tietoisempaa kuin ensimmäiselle alalle päätyminen.”

”Kerrotaan mahdollisuuksista, joita uusi ala tarjoaa. Mietitään yhdessä, miten vanhaa ja uutta voi parhaiten yhdistää toimivaksi kokonaisuudeksi.”

”Kyllähän semmoinen vertaistuki varmasti tässä alan vaihtaja kuviossa olisi kulan arvoista ihan jo siksi, ettei koe olevansa tilanteensa tai asiansa kanssa yksin, että siinä tulisi varmaan hyvääkin semmoista keskinäistä sparrausta ja vertaistukea siihen alan vaihtamiseen ja siihen liittyviin näihin pohdintoihin mitä kukaan on käynyt. Omat mahdollisuudet tavata muita alanvaihtajia olisi tosi hyvä juttu ja sitä pitäisi jotenkin tukea myös meidän oppilaitoksen puolelta.”H5

Konkretisoin tarvetta urasuunnitteluun Kuviossa 5, jonka kautta ilmenee tiivistetysti oppilaitoksen toivottu panostus urasuunnitteluun ja persoonalliseen pohdinnan tukemiseen. Vertaistuki osaamisen jakamiselle koettiin edelleen tärkeänä. Valmennuksesta haluttiin vahvistusta omaan urasuunnitteluun, ja tukea ammatilliseen pohdintaan etenkin etsikkovaiheessa. Mahdollisuuksia tulisi aktiivisesti avata ja auttaa verkostoitumaan ammattialalle.



Kuvio 5. Oppilaitoksen panos urasuunnitteluun.

Vastaan tulosluvussa 4.3 kuvioden 3-5 pohjalta kuinka oppilaitos voisi tukea alanvaihtajia opiskelussa, ammatti-identiteetin työstämisessä ja urasuunnittelussa eri tasoilla ammattikorkeakoulun toiminnoissa.

### 3.5 Luotettavuus ja eettisyys

Laadullisessa tutkimuksessa lähtökohtana on ajatus merkityksellisyyden keskeisyydestä eli ihmisten toiminnalla on kulttuurinen ja sosiaalinen merkitysvälitteisyys. Ihminen on kokija, havainnoija ja toimija elämysmaailmassaan omaan aikaansa ja paikkaansa kiinnittyneenä. Tutkimus on prosessi ja analyysivaiheessa aineisosta voi saada joustavalla tutkimuskäytännöllä esiin merkityksiä, jotka nojaavat edeltävään tutkimusperinteeseen ja ovat tulkittavissa kokonaisvaltaisten merkitysten kentässä. Tulokset ovat usein monitulkintaisia ja ihminen osana aikaansa ja todellisuuttaan osana laajempaa asiayhteyttä. Tutkijan tehtävänä on siirtää ymmärrys käsitteelliselle tasolle. (Ronkainen, Pehkonen, Lindblom-Ylänne & Paavilainen 2011, 81–83.) Aineiston tulkinta on sidoksissa tutkijan merkitysmaailmaan, joten tulkinta voi myös mennä pieleen, koska tutkittavien itseymmärryksen viestit voidaan tulkita väärin. Tulkinnat kumpuavat tutkimuskysymysten kautta rakennettaviksi, kun jokin ilmiö on epäselvä ja siihen halutaan mieltä. Tutkijan kokemusten pohjalta nousevat tulkintakysymykset liittyvät oletuksiin, joita tutkijalla on vastauksista. Tutkimusongelmat täsmentyvät vasta kun ymmärrys tutkittavasta aiheesta laajenee ja syvenee. (Kiviniemi 2015, 79; Moilanen & Räihä 2015, 53, 56–57.)

Minulla ei ollut juurikaan käsitystä mitkä moninaiset syyt johdattavat ihmisiä vaihtamaan ammattialaa. Sen vuoksi tutkimusmenetelmäksi soveltui hyvin Grounded Theory, jossa aineisto johdattaa eteenpäin ilmiön ymmärryksessä. Sen sijaan tutkimustietoa ammatti-identiteetin kehittymiseen ja ammattikorkeakoulun rooliin liittyen minulle oli kertynyt, joten ajatuksien ja pohjatiedon päälle kerätyn aineiston käsittelytapa määrittyi enemmän teorialähtöiseksi ja aineistosta nouseviin teemoihin reflektoivaksi. Stenlund (2020) painottaa Grounded Theory menetelmässä aineiston käsittelyssä ennakkoluulottomuutta. Hän kuvaa prosessia aineiston empiirisen analyysin kautta lähestyttäväksi ja korostaa myös aiheen tärkeyttä taustoittavan teo-

reettisen analyysin liitosta aiheeseen. Paikallista teoriaa voidaan testata ja jalostaa yleistettäväksi aiempaan teoriaan testaamalla, vertaamalla ja yhdistämällä. (Stenlund 2020, 44–46.) Grounded Theoryn uskottavuushaaste kietoutuu tutkimusaineiston analysoinnin ja jatkuvan vertailun kautta kehiteltyyn perusteltuun teoriaan (Glaser & Strauss 2017). Tutkijana olen pyrkinyt huolellisuuteen tutkimuksen eri vaiheissa ja huomioimaan kaikki aineistosta löytyneet seikat ennen paikallisen ja yleistettävän teorian hahmottelemista. Tutkimus koskee yhden ammattikorkeakoulun ja yhden ammattialan tutkinnon tuottamaa aineistoa, joten aineiston kautta ei voi vetää varmuudella yleispäteviä linjoja. Aineiston keruuta olisi voinut jatkaa ja teoriaa kehitellä edelleen uusien aineistojen tuottamaa tietoa vertaillen, mutta tutkimuksen ajallisen kaaren sekä rajaamisen vuoksi se ei ollut mahdollista.

Etiikka ja hyvä tutkimuskäytäntö on yksi tutkimuksen luotettavuuden mittareista. Olen valmistellut tutkimuksen huolellisesti ja hakenut tutkimussuunnitelmaan pohjautuvan luvan kerätä aineistoa Humanistiselta ammattikorkeakoululta (liite 1). Tutkittavat on informoitu kyselyyn liittyen, ja osallistuminen on tapahtunut vapaaehtoisesti. Tutkittavien anonymiteetti ja yksityisyyden suoja on huomioitu, eli haastateltavien nimet on poistettu aineiston tunnistustiedoista muokkausvaiheessa ja olen häivyttänyt lainauksista murre sanat ja yksilölliset puheen piirteet, joista henkilön voisi tunnistaa. Tutkijana olen ollut taka-alalla ja pyrkinyt tuomaan tutkittavien äänen esiin. Kaikki aineisto on säilytetty huolella ja käsitelty vain omassa käytössäni olevalla koneella. Haastattelunauhoitukset, litteraatit ja alkuperäiset kysymyslomakkeet on säilytetty huolellisesti eikä niitä käytetä muuhun tarkoitukseen. Tietooni tulleet henkilökohtaiseen terveyteen liittyvät asiat tai mahdolliset tunnistettavuuteen liittyvät tiedot on häivytetty kyselyn vastauksista. Toimin sensitiivisesti vaitiolovelvollisuutta noudattaen ihmisten henkilökohtaisista asioista molempien aineistojen vastausten käsittelyssä. (Ronkainen ym. 2011, 126.) Tutkimusprosessi ja päätelmiin johtavat ajatusketjut on pyritty avaamaan ja kuvaamaan huolellisesti. Tutkimuksessa on noudatettu hyvää tieteellistä käytäntöä (TENK 2023). Informanttien anonymiteetti on huomioitu ja he ovat olleet tietoisia sekä aineiston pohjalta kirjoitettavasta tieteellisestä artikkelista että mahdollisesta pro gradu tutkielmasta. Tutkimuksen tulokset rajoittuvat yhden koulutusohjelman kontekstiin, eikä niistä voi näin ollen suoraan tehdä yleistettäviä johtopäätöksiä muihin ympäristöihin. Silti tuloksia ja teoreettista mallia/jäsennystä voi mahdollisesti hyödyntää ja myös koetella seuraavissa alanvaihtoon liittyvissä tutkimuksissa. Lisäksi tuloksia voi hyödyntää esimerkiksi opinto-ohjauksessa ja opiskelijoiden valmennuksessa.

Tutkija on vastuussa tutkimuksestaan, koska hän ottaa asian haltuunsa, vastaa kysymyksiin ja puolustaa ratkaisujaan. Perusteluina jokaiselle valinnalle tulee olla järkevä selitys sidottuna aineistoon, tutkimuskysymykseen ja tutkijan tapaan olla järkiperäinen. (Varto 2011, 15, 24.)

Pyrin noudattamaan työssäni hyvää tutkimuskäytäntöä. Pyrin selkeään ja seurattavaan työskentelyyn, vaikka tutkimukseni on pitkä vaiherikas prosessi ja koostuu useammasta vaiheesta. Ymmärrän myös oman asemani tutkijana ja Humanistisen ammattikorkeakoulun lehtorina. Tästä syystä en alun perin tulostanut kyselyn vastauksia yksittäisen vastaajan mukaan vaan laajempina vastauskoosteina, jotta vastaajien anonymiteetti säilyisi mahdollisimman hyvin. Tunnistushaaste toi mukanaan tilanteen, että vastauksia oli mahdoton liittää vastauksen tunnustuskoodi (V1–49). Tämän vuoksi kyselystä tehdyissä lainauksissa ei koodeja ole näkyvissä. Työskentelen tutkittavan ryhmän parissa ja olen haastateltavien työtoveri. Olen siis ollut osa tutkittavaa maailmaa ja minulle on herännyt paljon ajatuksia prosessin aikana. Tunnistan oman roolini, mutta olen pyrkinyt parhaani mukaan pysyttelemään tutkijan positiossa. Olen sovittanut tutkimuksen osat yhteen pyrkien tekemään kokonaisuudesta jouhevasti etenevän ja lukijaystävällisen. Olen kirjoittanut tutkimuksen lähtökohdat auki ja sitonut sitä edeltävään tutkimukseen mahdollisuuksien mukaan. Pyrin vastaamaan asettamiini tutkimuskysymyksiin, tuottamaan uutta tietoa ja levittämään tuloksista tietoa vähintäänkin ammattikorkeakoulun blogien kautta. (Aaltonen & Högbäck 2015, 10–11; Lindh 2015, 45; Ronkainen ym. 2011, 140–141.)

## 4. ALAN VAIHTAJANA AMMATTIKORKEAKOULUUN

### 4.1 Alan vaihtamisen syyt

Halusin selvittää, millaisia syitä on yhteisöpedagogeiksi opiskelevien ammattikorkeakouluopiskelijoiden alanvaihdon taustalla. Tutkimustulokset osoittavat, että alanvaihdon syyt voidaan jaotella kolmeen ydinkategoriaan. Ensimmäinen on **Uudistuminen**, joka viittaa siihen, että alanvaihdon myötä yksiö haluaa kehittyä ja kasvaa kohti uutta alaa. Kategoriassa sisäiset syyt nousevat vahvoina esiin alanvaihdon syinä.

”Itselle oma kehittyminen on tärkeää ja haave siitä, että pääsee elämässä eteenpäin.”

”Edellinen ala ei vastannut arvojeni ja koin että joku muutos on tehtävä.”

”Humanistisen alan opinnot tuovat mielekkyyttä, ihmisyyden kasvua ja itsetuntemusta, henkistä tilaa. Haluan tehdä ihmisenä ihmisille työtä ja antaa itsestäni yhteiskuntaan.”

Toinen ydinkategoria on **Työnäky**. Tämä voi sisältää sekä sisäisiä että ulkoisia syitä, mutta olennaista on työn merkityksen pohdinta sekä ajatukset uuden alan työstä suhteessa menneeseen työ- ja koulutushistoriaan. Seuraavat lainaukset havainnollistavat Työnäkyä yhtenä alanvaihdon perusteena.

”Edellisellä alalla tehtävän työn vaativuus suhteessa sen yhteiskunnalliseen merkittävyyteen ei vastannut toiveitani.”

”Yhteisöpedagogin tutkinto antaa laajoja mahdollisuuksia monipuolisesti valita työpaikkoja ja erikoistua tiettyyn asiaan.”

”Kyllästyin edellisiin ammatteihin. Haluan auttaa ja tehdä itselle jotain merkityksellisempää.”

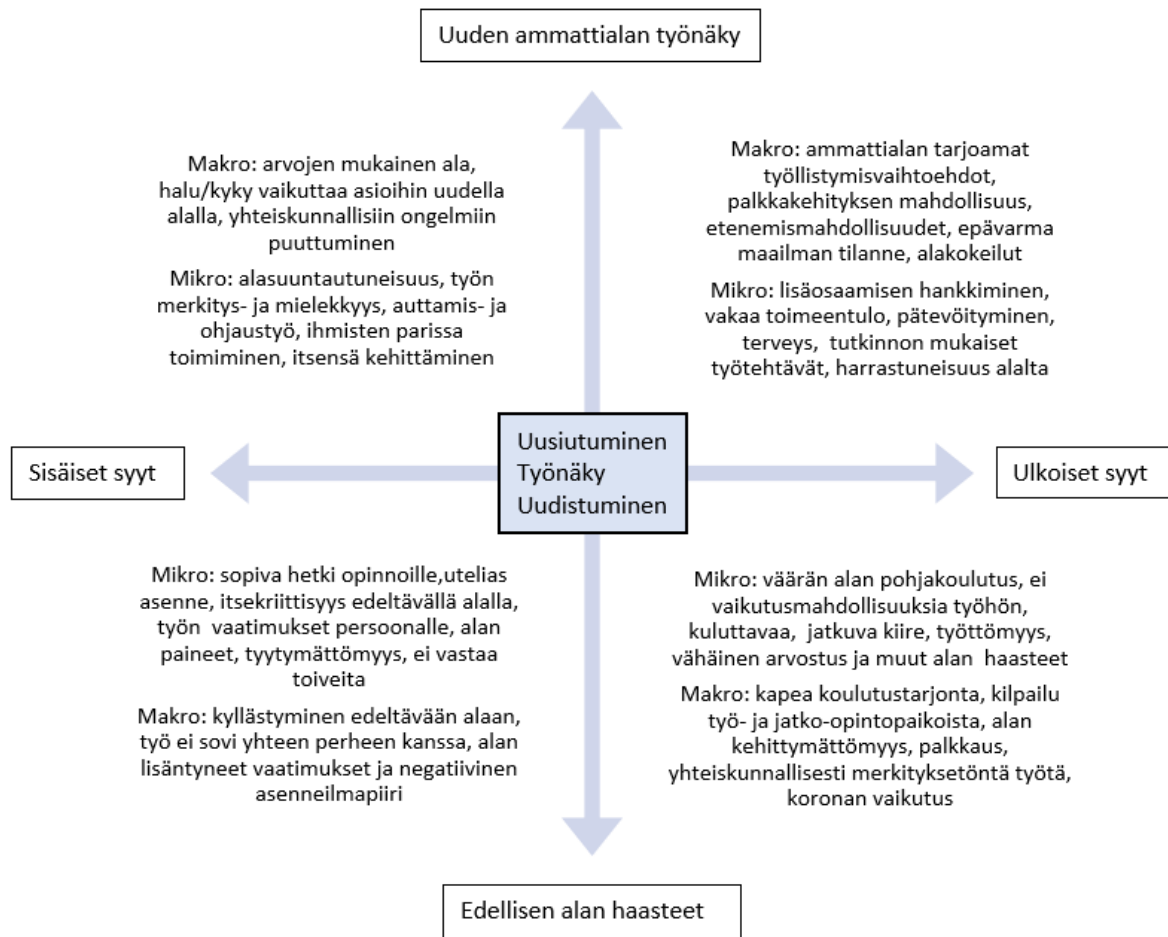
Kolmas alanvaihdon syihin liittyvä ydinkategoria on **Uusiutuminen**. Tämä viittaa ajatukseen siitä, että yksilöllä on tarve uusiutua työelämässä jonkin ulkoisen syyn vuoksi, kun siihen koittaa mahdollisuus.

”Peruskoulussa tiesin, että haluan kouluttautua auttamaan ihmisiä. Pienellä paikakunnalla kasvaneena ei kuitenkaan ollut sellaisia koulutusmahdollisuuksia tarjolla. Kouluttauduin alalle, joka ei ollut omani.”

”Oli turhauttavaa huomata, että vaikka minulla on osaamista ja korkeakoulutus, en silti löytänyt osaamistani vastaavaa työtä.”

”Pääsääntöisesti [alan] vaihtaminen terveydellisistä syistä. Etenkin opiskelun alkaessa ja jatkuessa esiin nousi auttamisen halua ja kokemus omasta osaamisesta uudella alalla.”

Kuvioon 1 on koottu yhteisöpedagogin koulutuksen valinneilta alan vaihtamisen syitä sekä mikro- että makrotasolla. Nelikentän muuttujina vasemmalla ovat sisäiset ja oikealla ulkoiset syyt ja pystyjanan yläpäässä uuden ammattialan työnäky ja alhaalla edellisen alan haasteet. Alanvaihtajilla on taustalla jokin edeltävä ala eli heillä on työnäky sekä menneeseen että haluttuun tulevaisuuteen. Tämä seikka erottaa heidät ensimmäistä alaa opiskelevista ja nimesin sen edellisen alan haasteiksi, sillä taustalla oli mikro- ja makrotasoisia työelämään liittyviä syitä. Kuvion keskelle olen sijoittanut taulukossa 2 esittelemäni aineiston tulkintamallin pohjalta nousseet ydinkategoriat Uudistuminen, Työnäky ja Uusiutuminen alanvaihtoon vaikuttavina kokonaisuuksina. Sisäisten ja ulkoisten syiden huomioiminen mikro- ja makrokontekstissa suhteessa menneeseen ja tulevaan on tärkeää, jotta vastausten kautta piirtyneitä syitä voidaan tarkastella osana laajempaa kokonaisuutta.



Kuvio 1. Sisäisten ja ulkoisten syiden suhde edellisen alan haasteisiin ja uuden alan työnäkyyn mikro- ja makrotasolla yhteisöpedagogikoulutuksessa.

Kuvio 1 havainnollistaa sitä, ettei alanvaihtoon liittyviä syitä voida luokitella tulkintamallina pelkästään vain sisäisten tai ulkoisten syiden kautta vaan on otettava huomioon myös mikro- ja makrokonteksti ihmisen elämään ja valintoihin vaikuttavana tilana, jossa ajatukset edeltävältä alalta ja uuteen alaan suuntautuminen sisältävät sekä uudistumisen että uusiutumisen tarpeen ja työnäky johdattelee pois vanhalta alalta uutta kohti. Syyt saattavat olla kytköksissä henkilökohtaiseen tilaan ja arvopohdintaan elämän tärkeysjärjestyksestä ja mielekkyydestä tai kytköksissä yhteiskunnallisiin ilmiöihin ja työelämän muutoksiin. Sisäiset ja ulkoiset syyt vaikuttavat siihen, millaisia merkityksiä uudelle alalle kouluttautumiseen annetaan. Onko esimerkiksi lähdetty uteliaisuuden ja innostuksen siivittämänä kohti omien arvojen mukaista alaa vai ovatko terveystulmat tai edellisen alan haasteet pakottaneet etsimään uutta suuntaa työ-

uralle? Useassa vastauksessa pohdittiin laajemmin työelämää yhteiskunnallisena ilmiönä yksilöllisen näkökulman lisäksi, mikä oli vaikuttamassa siihen, millaista työnäkyä kohti jatkossa haluttiin mennä.

”Kaipasin merkityksellisempää työtä ja halu auttaa muita oli isompi kuin aiemmin. Halusin ns. parantaa maailmaa. Edellinen ala alkoi tuntua merkityksettömältä ja ajattelin, että sillä alalla en voi edistää arvojeni mukaista elämää.”

”Oman itsen kehittäminen ja mahdollisuus vaikuttaa omaan työhön. Työtehtävien ja -paikkojen monipuolisuus ja palkkakehityksen mahdollisuus, eli ne syyt, jotka eivät toteudu entisessä työssä.”

”Halusin vaihtaa alaa, koska kyllästyin yrittäjänä toimimisen haasteisiin ja siihen että käsityöalaa ei arvosteta.”

Joissakin vastauksissa oltiin havahduttu vanhemmalla iällä pohtimaan jäljellä olevaa uraa ja sitä, kuinka jäljellä olevat työvuodet haluttiin käyttää.

”Työskentelin vuosia vaihtelevalla menestyksellä kaupallisen alan myynti- ja asiakaspalvelutehtävissä. Tunsin etenkin asiakaspalvelun, ihmisten auttamisen ja kasvokkain tapahtuvan vuorovaikutuksen omikseni. En tuntenut olevani tyytyväinen myyntialalla ja päätin kouluttautua uudelle alalle, jossa voin tuntea todella auttavani ihmisiä ja vaikuttavani asioihin.”

”Hoitoalalla töitä takana noin 20 vuotta. Siitä 15 vuotta olin toivonut alan vaihdosta. Hoitola on kuluttava ja vaatimukset lisääntyvät jatkuvasti.”

”Maalarina oli talvisin vaikeampi saada töitä. Mielenkiintoni oli kasvanut nuorisotyöhön. Olen hyvä tutkimaan asioita ja neuvon mielelläni ihmisiä.”

Kokosin alan vaihtamisesta kuvion, joka huomioi syyt ja ympäristön vaikutuksen. Kuvio 2 jäsentää alanvaihdon syitä teoreettisesti ilmiötasolla. Kuten aineiston analyysin kautta on käynyt ilmi, syyt voidaan jakaa sisäisiin ja ulkoisiin ja niiden lisäksi tulee huomioida mikro- ja makrokontekstin vaikutus alanvaihtamiselle annettaviin merkityksiin huomioiden työnäky menneestä tulevaan sekä uudistumisen tarve tai uusiutumisen välttämättömyys tilanteen niin

vaatiessa. Alan vaihtamista voidaan kuvata teoreettisesti aineiston näkökulmat huomioivana kokonaisuutena kuvion 2 osoittamalla tavalla.



Kuvio 2. Ammattialan vaihtaminen ilmiönä.

Kuviossa 2 sisäisillä syillä tarkoitetaan persoonasta itsestään kumpuavia asioita, joilla on vaikutusta alanvaihtoon ja ulkoisilla syillä persoonasta riippumattomia asioita, joihin tulee reagoida. Näiden lisäksi tulee ottaa huomioon mikrokonteksti, jolla tarkoitetaan ajatuksia toimenkuvasta uudella alalla tai kokemuksia edelliseltä alalta sekä makrokonteksti sisältäen laajemmat pohdinnat vaikuttavuudesta, yhteiskunnallisesta- tai työelämän tilasta. Nämä seikat huomioiden ihminen antaa merkityksiä ja painoarvoja asioille. Pohdinnan kautta hän joko haluaa **Uudistua** eli kasvaa ja kehittyä kohti uutta alaa, **Uusiutua** ulkoisen syyn vuoksi sopivan hetken koittaessa, tai suunnata menneestä kohti uutta **Työnäkyä** elämässään. Nämä kolme ydintä sysäävät ihmisen kohti ammattialan vaihtamista ja ne voivat toimia joko yhtenä sysäyksen antavana prosessin ytimenä, tai yhdistyä kohti uutta alaa vieväksi syiden joukoksi, kuten seuraavassa lainauksessa ilmenee:

”Kun putoaa tyhjän päälle aivan eri alalta, niin oma tunteeni oli, etten osaa muuta kuin vanhaa työtäni, mikä osoittautui vääräksi. Työn tekemisen pohja oli vahva riippumatta alasta. Sysäyksen se tarvitsi, jotta uutta pystyin kasvattamaan ja lisäämään vanhan päälle.”

Kuten mm. Koistinen 2014, Laakkonen ym. 2017 ja Wrede 2018 toteavat työurat ovat muuttuneet ja alanvaihto näyttäytyy mahdollisuutena vanhemmallakin iällä. Tämän tutkimuksen vanhimmat vastaajat olivat 56-vuotiaita aloittaessaan ammattikorkeakouluopinnot, joten koulutuksessa tulisi huomioida iäkkäämmätkin opiskelijat. Suomen yhdenvertainen ja maksuton koulutusjärjestelmä mahdollistaa opinnot, vaikkakaan koulutuspoliittisten ratkaisujen kautta ei voida juurikaan vaikuttaa alanvaihtoon kuten Heikkiläkin (2023) tuo esille. Ihmiselämää on vaikeaa ennustaa, ja myös tämän tutkimuksen kautta ilmeni, että syitä lähteä opiskelemaan on monenlaisia. Elämäntilanne vaikuttaa Lahtomaan (2023) mukaan siihen, milloin opinnot ovat mahdollisia.

Tutkimukseen vastanneista 19 oli tehnyt joko kaksi tai useampia tutkintoja ennen yhteisöpedagogikoulutukseen hakeutumistaan. Tulevaisuudessa suoraviivaiset ja yhteen alaan kiinnittyvät työurat tulevat vähenemään ja omaa osaamista ja työuria tullaan päivittämään useampaan kertaan työvuosien aikana (Järvensivu & Pulkki 2019, 52). Mielekkyyys ja merkityksellisyyden kokemus on tärkeää, kun uutta suuntaa työuralla hahmotellaan ja haetaan koulutuksen kautta siihen pätevyys. Järvensivu (2022) toteaa, että mikrotasolla voidaan tarkastella yksilöä, uraa sekä työn tekemistä, ja makrotasolla muuttuvaa työelämää, joka on monimutkainen ja ennakoimaton. Tämä näkyi myös tässä tutkimuksessa kuviossa 1 olevana jaotteluna sekä sisäisten- että ulkoisten syiden kentistä nousevina seikkoina joko menneeseen työhön tai tulevaan alaan liittyen.

Järvensivu (2022) tuo esille, että työuriin vaikuttavat yksilön lisäksi yhteisöt, yhteiskunta ja vallitsevan todellisuuden tulkinnat sekä niiden kytkökset toisiinsa. Työuran tapahtumia voidaan käsitellä kohdalle osuneina tilaisuuksina, sattumina tai ennakoimattomina muutoksina. Tässä tutkimuksessa nousi esiin sama ilmiö, sillä alanvaihtajat pyrkivät täydentämään ammat-tiosaamista rakentaessaan itselleen merkityksellistä uutta työuraa ja selviytyessään ammat-tialan vaihtoon liittyvistä muutoksista. LaPointe (2014) linjasi omassa tutkimuksessaan terveyden vaikutuksen työn mielekkäänä kokemiseen ja toi esille myös sisäisen uudistumisen tarpeen sekä arvojen yhteensopimattomuuden nykyiseen työhön uramuutoksiin johtavina syinä. Arvot ja niiden mukaan toimiminen nousi vahvasti esille myös omasta aineistostani.

Kuten edeltävistä tutkimuksista on ilmennyt, alanvaihto on yksilön elämässä suuri asia. Aikaisempaan tutkimustietoon verraten esimerkiksi terveys ja työttömyys voitaisiin nähdä alanvaihdon syiden ydinkategorioissa yksilön tarpeena uusiutua. Oma halu kouluttautua viittaisi sisäisenä syynä uudistumiseen. Työnäkyyn tulkitsen esim. alan vaihdon myönteisenä pitämisen, ajatuksen sopivammasta ammatista ja toimeentulosta sekä uuden alan houkuttelevuuden ja työelämässä etenemisen. (mm. Sitra 2017; Vahtera 2017.) Urapoluista tulee yhä moninaisempia ja työelämässä pärjätäkseen ihmisen on varauduttava muutoksiin ja rakennettava uutta osaamista edessä oleviin urasiirtymiin. Uuden työn kuvaamisessa korostuivat myös tässä tutkimuksessa positiiviset tunteet ja yksilölliset valinnanmahdollisuudet koettiin hyvänä strategiana kohti uutta työtä suunnattaessa. Työelämän rakenteet ovat harvoin yksilön hallittavissa, joten yhä enemmän työuralla käydään neuvottelua omien arvojen ja työelämän vaatimusten välillä. (Järvensivu & Pulkki 2019, 52; Ylöstalo, Anttila, Berg & Härmä 2018, 121, 123.)

#### 4.2 Ammatti-identiteetin kehittyminen

Halusin selvittää, millaisia merkityksiä identiteettityölle annetaan ajattelun suuntaamisena sekä ammatillisen identiteetin vahvistumisena. Vastaan siihen taulukon 5 avulla, joka tuo esille, että alanvaihtajilla on eritasoisia valmiuksia lähteä suuntaamaan ammatillista ajatteluun ja työstämään ammatillista identiteettiään. Jos ollaan tultu täysin erilaiselta alalta tai vahvan ammatillisen identiteetin omaavana saattaa työskentely olla pidempi prosessi. Korkeakouluopintojen ja identiteettityöskentelyn aloittaminen saatetaan kokea haasteellisena, jos perhe- ja taustassa ei ole korkeakoulutettuja ja usko omaan kykyihinkin on matala. Myös pitkä aika edellisistä opinnoista saattaa aiheuttaa tunteen, että on huijannut itsensä korkeakouluopintoihin ja joutuu haastamaan itsensä opintojen tason hahmottamisen lisäksi ammatillisen identiteetin työstämiseen. Jos opiskelijalla ei ole selkeää käsitystä opiskeltavasta alasta ja mihin sen avulla haluaa sijoittua työmarkkinoilla, hän tarvitsee tukea ja apua pohdintoihin ja ammatin hahmottamiseen pitääkseen opiskelumotivaation yllä. Edellä mainituissa tapauksissa identiteetin työskentelyn määrä on suurempi kuin opiskelijoilla, joilla on joko käsitys opiskeltavasta alasta tai jokin tuki identiteettityöskentelyn taustalla. Identiteettityöskentelyyn saattaa olla paremmat valmiudet, jos on taustalla korkeakouluopintoja, on tehnyt edeltävässä työssään

jollakin tavoin alalle suuntautuvia tehtäviä, tai on tehnyt avoimen korkeakoulun kautta perusopintoja alalle. Saattaa olla myös helpompaa lähteä identiteetin työstämiseen elämäntilanteessa, jossa on motivoitunut ja kokee sen mielekkäänä. Koostin tuloksista seuraavan taulukon, joka selkeyttää ja tiivistää identiteettityöhön mahdollisesti käytettävän ajallisen määrän huomioiden opinto-ohjaajien haastatteluissa ilmenneet opiskelijoiden kuusi taustatyyppiä (ks. 52–54) ammatti-identiteetin työstämiseen:

Taulukko 5. Identiteettityön määrä ajattelun suuntaamiseen ja ammatillisen identiteetin kasvuun.

| identiteettityön määrä                                                           | ajatusten suuntaaminen                                                                                             | ammatti-identiteetin kasvu                                                                                                                                                                          |
|----------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Vahvataustaiset, Haastehuijarit ja Pohdiskelijat tarvitsevat aikaa työstämiseen. | Käsitys alasta ja/tai kyvyistä epäselvä. Opinnot apuna sisältöjen kautta, hyötyvät reflektoinnista.                | Prosessin myötä kertyvä ja laajeneva ymmärrys ammatialasta. Oman ammatillisen identiteetin etsikkovaihe, ja muokkaus. Työn tekemisen pohjan ymmärrys. Voimaantumisen tunne ja pätevytyminen alalle. |
| Tukijalkaiset, valmius identiteettityöskentelyyn hyvä.                           | Ei välttämättä tietoa alasta, mutta valmiuksia ymmärtää ja työstää identiteettiä opintojen kautta hyvällä tasolla. |                                                                                                                                                                                                     |
| Soveltajat ja Taustaetuiset, mahdollisesti nopeampi ja kevyempi prosessi.        | Käsitys alasta hyvä, jonkinlainen valmius ja ymmärrys arvopohjasta ja alan etiikasta, jota opinnot syventävät.     |                                                                                                                                                                                                     |

Alanvaihtajat ovat opiskelijoina erilaisia sekä taustojensa että valmiuksiensa suhteen. Identiteettityöskentelyyn tulisi tarjota tukea ja mahdollisuus ohjatusti. Aineistosta ilmeni selkeästi, ettei identiteettityöskentely ole vain ensimmäisen opiskeluvuoden asia, vaan prosessit ovat yksilöllisiä ja saattavat kestää jopa valmistumiseen ja alalle siirtymiseen saakka. Ajatusten suuntaaminen tapahtuu pitkälti opintojen kautta, mutta osa opiskelijoista hyötyisi tuesta ammatillisen identiteetin prosessoinnissa. Ammatillisen identiteetin kasvu tapahtuu prosessissa, olipa tausta millainen tahansa. Siihen vaikuttavat etsikkovaihe ja uuden alan syvällisempi ymmärtäminen sekä opintojen että harjoittelujen kautta.

Ammatilliseen kasvuun vaikuttavat useat taustatekijät, mutta prosessin myötä ymmärrys ammatialasta selkeytyy ja oma ammatillinen identiteetti muokkautuu itselle sopivaksi. Siihen

saattaa yhdistyä edeltävää alaa, mutta vaikka näin ei kävisi, alat kuitenkin hahmotetaan mahdollisuuksina toisilleen ja osana omaa ammatti-identiteettiä ja osaamista kuten seuraavan esimerkin kautta selviää:

”Alat eivät ole lähelläkään toisiaan, mutta ne voisi halutessaan myös yhdistää. Eli halutessaan voi toimia vaikka ohjaajana, ja hyödyntää ohjaustyössä kädentaitoja. Alat tukevat toisiaan ja uskon että uusi ammatti-identiteetti tarvittaessa kasvaa aiemman päälle.”

Tulosten pohjalta ajatusten suuntaamisessa tulisi huomioida lähtötilanne, josta opiskelija tulee, sillä käsitys uudesta alasta saattaa vaihdella. Aluksi oppilaitoksen kannattaisi tuoda esiin ura- ja suuntautumismahdollisuuksia, jotta opiskelijat pääsevät kiinni siihen mistä tulevalla ammattialalla on kysymys, ja minkälaisia syötteitä identiteetin työstämiseen on saatavissa. Opinnot hahmottavat työn merkitystä ja lisäävät ymmärrystä alasta, jonne ammatillista identiteettiä ollaan rakentamassa. Ammatti-identiteetin rakentumisessa pätevyyden kokemus on tärkeää ja sitä voivat edistää harjoittelut ja kokemukset alasta. Ammatillinen kasvu vaatii etsimistä ja kasvamista sekä vanhan alan tuunaamista uudeksi ja itselle sopivaksi ammatilliseksi osaamiseksi. Ammatilliseen kasvuun liittyy arvopohjaisia käsityksiä ja työelämäkokemusta sekä edeltävältä että uudelta alalta, jotka nivoutuvat yksilön uudeksi osaamisperustaksi.

Tässä tutkimuksessa kertyi tietoa ammatillisen identiteetin työstämiseen ja ilmeni, että sen määrä ja syvyys voi vaihdella paljonkin. On tutkittu, että ammatillinen identiteetti on osa ihmisen kokonaiskäsitystä itsestään. Identiteetti muuttuu jatkuvassa prosessissa, johon kuuluvat arvopohdinnat, ajatukset, tunteet sekä kokemukset elämässä ja työuralla. Käsitykset työmoraalista ja itsestä työntekijänä ovat kytköksissä tavoitteisiin ja uranäkymiin. (Mäki ym. 2019, 15, 22.) Aineiston kautta esille tulneiden asioiden ja näkökulmien kautta jäin pohtimaan, miten tärkeää iästä riippumatta olisi työstää ammatillista identiteettiä myös nuoruudessa tapahtuneen ensimmäisen ammatin valinnan jälkeen erityisesti elämän kriisikohdissa. Siltalan (2018) mukaan oman työpaikan menettämisen uhka kuluttaa voimia ja lisää stressiä. Epävarmuus lisää riskiä mielen hyvinvoinnin haasteille. Ihmiset pyrkivät vaikuttamaan tilanteeseensa, sietämään ja sopeutumaan jos tulevaisuudessa on toivoa. Se edellyttää tutkijan mukaan kykyä hahmottaa tulevaisuuden mahdollisuuksia sekä henkistä joustavuutta. Myös tämän tutkimuksen

aineistosta nousi esille epävarmuutta ja pohdintaa eri alojen yhdistettävyydestä. Oman ammatti-identiteetin työstämiseen näyttää liittyvän erilaisia vaiheita ja prosessimaista työstämistä. Kun pystyy vaihtamaan perspektiiviä ja näkee tilanteessa toivoa, epävarmuus ja turvatomuuden tunne vähenevät ja maailma tuntuu hallittavammalta, toteaa Siltala. Optimistinen elämänhallinta ja tilannesilmä auttavat näkemään mahdollisuuksia, ja pääsemään takaisin työelämään. Hallitsemattomuuden tunne ja arvostuksen puute työelämässä puolestaan lisäävät epäreiluuden kokemusta, joka vaikuttaa tulevaisuuskatoon sekä omien mahdollisuuksien näkemiseen. (Siltala 2018, 94–95.)

Tiuraniemi (2002, 179) toteaa, että taidon perustana on tieto, mutta ammattialalla asiantuntijuus perustuu kykyyn ymmärtää ja arvioida alan toimintaa. Kuten edellä olen tuonut esille, sekä harjoittelut että muut työelämäkohtaamiset on koettu merkittävinä ammatilliseen kasvuun johtavina seikkoina. Osaamisen kehittyessä päästään tutkijan mukaan yleisestä tiedosta eteenpäin refleктоimaan alan käytäntöjä, ja liittämään niitä tietopohjaan sekä arvioimaan kertynyttä tietoa vuorovaikutuksessa toisten kanssa. Useissa vastauksissa mainittiin harjoittelujen merkitys uuden identiteetin muokkaajana ja esimerkkinä seuraavassa lainauksessa tulee ilmi identiteetin työstämisen tarve ja kokemuksen prosessointi:

”Etenkin harjoitteluiden jälkeen sitä tuntui itse olevan jotenkin herkillä. Jos lehtoreilla ei ole aikaa niin tutorit voisi vetää erilaisia ryhmäkeskusteluja esim. siitä minkälaisia huomioita jokainen on tahollaan itsestään tehnyt sen myötä, kun tämän uuden uran aloitti. Säännöllisesti siis näitä, koska fiilikset muuttuu ja elää joka harjoittelun jälkeen. Reflektointi muiden vastaavaa läpi käyneiden kanssa auttaa usein kehittämään myös itseään ja opettaa myös uutta. Samalla tajuaa, että ei ole yksin kaiken sen epävarmuuden kanssa.”

Tämän tutkimuksen aineiston kautta piirtyi kuva moninaisista opiskelijoista, joilla on erilaisia kykyjä metakognitiivisiin prosesseihin. Alalle orientoituminen voi kestää joillakin pidempään kuin toisilla, ja kuitenkin etsikkovaiheen jälkeen yleensä ymmärretään työn tekemisen pohjan arvot ja etiikka, voimaannutaan sekä saavutetaan ammattipätevyys. Opiskelijoiden kyvyt vaihtelevat ja alanvaihtajien taustat vaikuttavat siihen, miten ja millaista tukea identiteetin työstämiseen tarvitaan. Hännisen (2008) toteaa myös persoonallisen ja ammatillisen identitee-

tin kasvavan ja muuttuvat koko elämän ajan. Hänen mukaansa voimaantuminen vaatii lisääntynyttä itseluottamusta ja sosiaalista vuorovaikutusta sekä näkemystä siitä kuka on ja minne kuuluu. Ammatillinen ja inhimillinen osa kietoutuvat tutkijan mukaan yhteen persoonan kehittyessä. Identiteettityöskentelyssä ryhmän tuki ja vuorovaikutus ovat avainasemassa. (Hänninen 2008, 192, 213.) Ammatillisen ajattelun suuntaamiseen ja ammatillisen identiteetin pohtimiseen tulisi saada ohjatusti tukea myös korkeakouluopintojen aikana, joka nousee myös tutkimusaineiston kautta esiin.

LaPointe (2014) painottaa ettei muutokselle ja identiteettityöskentelylle ole tilaa, jos ollaan edelleen kiinnittyneenä edeltävälle uralle. Vanhaan pitää saada etäisyyttä, jotta kykenee näkemään uramuutoksen mahdollisuuden. Arkisesta toiminnasta ja vanhasta ammatti-identiteetistä on hankalaa irrottautua pohdiskelun tai toivepuheen avulla. Kaivataan konkreettista kytköstä ammattialalle, joka myös tämän tutkimuksen aineistosta ilmeni. LaPointen (2014) mukaan uraohjauskeskustelussa tulisi käydä läpi uramuutospyrkimyksiä ja tehdä konkreettisia tavoitteita muutoksen tueksi keskittymällä yksilön taipumusten ja uravaihtoehtojen lisäksi identiteetin työstämiseen. Toiminta, joka mahdollistaa itsereflektion käytäntöön osallistumisessa on merkityksellistä. Tämä nousi esille myös kyselykoosteissa, joissa koettiin tärkeäksi joko vertaisryhmässä tai ohjatusti päästä pohtimaan ja keskustelemaan alanvaihtamiseen liittyvistä ajatuksista. Koulutus tarjoaa mahdollisuuden ammatillisen identiteetin työstämiseen, ja sille tulisi tarjota tilaa sekä vahvistaa hyvinvointia ja toimijuuden kokemusta omaa uraa jäsentävissä pohdinnoissa. (mm. LaPointe 2014; Paaso & Maunu 2022). Jäin pohtimaan ammattikorkeakoulun tarjoamia mahdollisuuksia urapohdintoihin, ja ammatillisen identiteetin työstämiseen. Ammatillinen kasvu on henkilökohtainen prosessi, johon tulisi olla mahdollisuus saada tukea omat lähtökohdat sekä tarpeet huomioiden joko ryhmässä tai yksilöllisesti.

#### 4.3 Ammattikorkeakoulun rooli suhteessa alanvaihtajiin

Halusin selvittää, kuinka ammattikorkeakoulussa voidaan tukea alanvaihtajia opiskelussa, identiteettityöskentelyssä ja urasuunnittelussa. Kuvioden 3–5 pohjalta ammattikorkeakoulussa tulisi huomioida alanvaihtajat usealla eri tasolla.

**Yksilötasolla** opiskelijoilla on tarve tiiviimpään valmennukseen opintojen alkuvaiheessa. Tukea etsintävaiheessa tulisi olla saatavilla ja ymmärrys myös alanvaihdon syistä. Yksilön voimavarojen ja opiskelutaitojen kartoitus ja aikaisemman osaamisen suhde uuteen alaan tulisi selvittää mahdollisuuksien mukaan. Henkilökohtaisessa opintojen ohjauksessa (hops-valmennus) tulisi huomioida aiemmin hankitun osaamisen tunnustamisen kautta opiskelijan osaaminen ja rakentaa yksilöllinen opintosuunnitelma. Myös alalle sopimaton kokemus on arvokasta, vaikka sitä ei voi ahotoida. Tämän sanoittaminen ja esiin tuominen on tärkeää. Oman tilanteen sanoittamiseen tulisi saada tukea ja kannustaa näkemään omat vahvuudet sekä huomioida kunkin tilanne yksilöllisesti. Osaamisen vahvistamisessa olisi tärkeää auttaa hahmottamaan aikaisemman osaamisen suhde opiskeltavaan alaan ja kuinka sitä voisi mahdollisesti hyödyntää tulevaisuudessa.

**Opintojen tasolla** tulisi mahdollistaa itsenäiset aikataulut ja vaihtoehtoiset opiskelutavat. Ohjeiden tulisi olla selkeitä ja kiinnittää opinnot suoraan ammattialaan ja käsiteltävään asiaan. Luentotallenteet mahdollistavat joustavan osallistumisen, ja niiden saatavuuteen olisi kiinnitettävä huomiota erityisesti verkko-opinnoissa. Opetuksen tulisi kiinnittyä ammattialan käytäntöihin, ja olla yhdenvertaista sekä syrjimätöntä. Opiskelijoiden tavoitteet, voimavarat sekä osaamistarpeet tulisi huomioida ja helpottaa uuden oppimista mahdollistamalla tilaa keskustelulle.

**Ryhmätasolla** olisi tärkeää mahdollistaa osaamisen reflektointi ja -sanoittaminen, jotta oma potentiaali löytyy. Ryhmien yhteishengen yllä pitämiseen olisi kiinnitettävä huomiota ja ymmärrettävä, että yksilöiden ryhmätyöskentelykyvyt vaihtelevat. Vertaisuus mahdollistaisi alanvaihtajien osaamisen ja kokemusten jakamista sekä vertaiskeskusteluja. Alanvaihtajien potentiaalia voisi hyödyntää ryhmissä aikaisempaa osaamista esiin nostamalla. Lisäksi olisi hyvä tuoda esiin, että opiskelijaryhmissä on opiskelijoita monenlaisilla taustoilla ja painottaa monipuolisen kokemuksen tuomia näkökulmia vahvuutena ryhmäkeskusteluissa.

**Ammattialan tasolla** olisi syytä kannustaa pohtimaan mitä hyötyä edeltävästä alasta voisi olla ja mitä alanvaihtaja haluaa osaamisperustassaan säilyttää, olipa edeltävä kokemus miltä alalta tahansa. Tulevaa alaa tulisi avata ja tuoda esiin millaisia mahdollisuuksia se tarjoaa. Alanvaihtajien tulisi päästä kiinni alueellisiin verkostoihin ja alatapahtumiin, sekä saada näkymää uudelle ammattialalle alumnivierailijoiden ja asiantuntijoiden näkemysten kautta sekä päästä tutustumaan työskentelyyn harjoitteluissa. Osaamista voisi tukea pohdintatehtävillä ja

lisäämällä ymmärrystä ammattialan kompetenssiperustaisesta osaamisesta avaamalla niitä käytännön esimerkkien ja keskustelun kautta.

Tässä tutkimuksessa selvisi, että alanvaihtajat eivät tule nk. ”tyhjinä tauluina” ammattikorkeakouluopintoihin vaan heillä on jo vakiintuneet henkilökohtaiset arvo- ja uskomusjärjestelmänsä, jotka taustasta ja tilanteesta riippuen saattavat olla vahvoja ja vaatia paljon työstämistä ammattialan muuttuessa uuteen työkulttuuriin sekä siellä vallitsevaan arvojärjestykseen. Aaltonen ym. (2003) tutkimuksesta ilmenee, että yksilöiden suhde yhteisöihin määrittyy arvojen avulla ja ne näkyvät yksityiselämässä arjen valintoina. Arvot puolestaan liittyvät sekä tunteisiin että rationaaliseen ajatteluun, ja jotkut niistä ovat piilossa mutta vaikuttavat silti tehtyihin valintoihin. Arvot muodostavat sisäisen maailman perustan, turvallisen uskomusjärjestelmän, jonka avulla muutoksista ja epävarmasta maailmasta tulee hallittavampi. Yksilön arvot ja maailmankuva kehittyvät prosessissa ja pohjautuvat elämänhistorian aikana muodostuneisiin kokemuksiin ja käsityksiin asioista. (Aaltonen, Heiskanen & Innanen 2003, 13, 19, 29.) Arvopohdinta nousi tuloksissa esille yhtenä syynä alan vaihtamiseen. Arvojen vaikutus toimintaan ja valintoihin työelämässä näyttää olevan vahva, joten opiskelijoiden arvopohdintaan ammatillisessa urasuunnittelussa tulisi olla tarjolla työkaluja ja tukea ammattikorkeakouluyhteisössä.

Alanvaihtajien moninaiset taustat tulisi huomioida ammattikorkeakoulussa eri tasoilla. Yksilöiden-, ryhmien-, ammattialan- ja opintojen tasolla tarkasteltavat käytännöt ja toimintatavat voivat joko edistää tai estää alanvaihtajien kiinnittymistä opintoihin ja uuteen ammattialaan. Decin ja Ryanin (2000, 76) mukaan vaihtelut pätevyyden, yhteenkuuluvuuden ja autonomian tarpeiden täyttymisessä ennustavat jokainen vaihtelua päivittäisessä hyvinvoinnissa. Sisäinen motivaatio koostuu luontaisesta aktiivisuudesta ja uteliaisuudesta. Itsemääräämisoikeutta ja osaamista tukevat olosuhteet helpottavat sisäistä motivoitumista. Motivaatio on tutkijoiden mukaan kriittinen muuttuja kestävän muutoksen aikaansaamisessa. Alan vaihtaminen on suuri muutos yksilön elämässä, tapahtuipa se omasta halusta tai olosuhteiden vaatimuksesta. Prosessi käynnistyy eri tavoin ja sen syvyys voi vaihdella. Yhteisöllisyys on keskeinen opiskeluyhteisöä ylläpitävä voima, ja tasapainottelu sekä itsenäisten valintojen ja yksilöllisesti rakentuvien opintopolkujen, että ryhmässä tapahtuvan ammatillisen kasvun välillä vaikuttaa yksilön motivoitumiseen, kiinnittymiseen ja pätevyyden tunteeseen. Decin ja Ryanin (2000) mukaan

ihmisten tuntiessa itsensä yhteisöissään päteväksi ja itsenäiseksi, heillä on itsemääräämisoikeus suhteessa yleisiin arvoihin ja tapoihin toimia. Heidän mukaansa syvällistä pohdintaa oman toiminnan suunnasta helpottaa valinnan tunne, tahto ja vapaus ulkoisesta paineesta käyttäytyä tai ajatella tietyllä tavalla. Tässä tutkimuksessa ilmeni tarve alanvaihtajien autonomian tukemiseen, joka antaa yksilöille mahdollisuuden sisäistää uuden alan arvoja omikseen. Tutkijoiden mukaan mielekäs perustelu epämiellyttävälle tilanteelle ja valinnoille edistää sisäistämistä ja integroitumista. Kun näin tapahtuu, ihmiset tuntevat itsensä sekä päteviksi että itsenäisiksi harjoittaessaan kulttuurisesti arvostettua toimintaa. Alanvaihdon syyt ovat moninaisia ja uuden alan kiinnittäminen osaksi ammatillista kokonaisidentiteettiä näyttää tämän tutkimuksen perusteella vaativan tukea ja aikaa prosessoimiseen. Identiteettityöskentelyn kautta voidaan voimautua ja saavuttaa pätevyyden tunne ammattilaisena. Decin ja Ryanin mukaan autonomia ja mahdollisuus päättää ei tarkoita riippumattomuutta, irrallisuutta tai itsekkyyttä, vaan pikemminkin tahdon tunnetta, joka voi liittyä mihin tahansa tekemiseen. Tavoitteena on tämentää tekijöitä, jotka edistävät kasvua, integroitumista ja hyvinvointia luontaisissa prosesseissa, joissa ihmiset elämäänsä elävät ja tulevaisuuttaan suunnittelevat. (Deci & Ryan 2000, 74.)

#### 4.4 Yhteenveto

Tutkimuksen aineistosta piirtyi kuva alan vaihtamisesta sekä ammatillisen ajattelun suuntaamisesta ja ammatillisen identiteetin työstämisestä moninaisena prosessina, joka on jokaiselle alanvaihtajalle omanlaisensa riippuen sekä taustoista että syistä, joiden kautta on päädytty opintoihin. Jotkut ovat työstäneet ja uudelleen suunnanneet ammatillista identiteettiään jonkin ennen opiskelujen alkua ja toisille identiteettityöskentely alkaa vasta koulutuksen myötä. Onnismaa (2008, 13) toteaa jatkuvuuden olevan tärkeä elementti ammatillisen identiteetin syntymisessä. Menneisyys yhdistyy ennakoituun tulevaisuuteen luoden turvaa ja selviämisen kokemuksen yhteiskunnan ja työelämän muutoksissa. Eteläpelto ja Vähäsantanen (2008, 26–27) painottavat, että ammatillista identiteettiä tarvitaan, vaikka yhä vahvemmin toimitaan moniammatillisissa ja monialaisissa työympäristöissä. Jatkuva oppiminen ja työelämän vaatimat joustot tuovat ammatillisen pohdinnan yksilötasolle, kun työntekijän käsitykset itsestään suhteessa työhön, osaamiseen ja ammattiin edellyttävät yksilöllisen ammatti-identiteetin rakentamista. Tutkijoiden mukaan pysyvyys ei ole enää taattua työelämässä, joten jos

ammattillista identiteettiä ja osaamista ei tunnista, on vaikeaa tehdä näkyväksi ja markkinoida omaa osaamistaan. Identiteettityöskentelystä on tullut koko työuran mittainen prosessi, kun tehtävät ja työpaikat vaihtuvat, työurat muuttuvat ja ammattialakin saattaa vaihtua. Myös tämän tutkimuksen perusteella ammatillinen identiteetti näyttää koostuvan yksilön käsityksistä ja kokemuksesta suhteessa omaan ammatillisuuteen, sekä pohjautuvan elämäkokemuksiin sekä menneisyyteen, arvoihin ja tavoitteisiin ammatillisena. Ammatillinen identiteetti uudistuu tilanteisiin, kokemuksiin ja sosiaalisiin verkostoihin kiinnittymisen kautta niiden muuttuessa ja vaatii tilaa, aikaa ja voimavaroja.

Suomessa on ollut hyvät mahdollisuudet kouluttautua aikuisena, ja tästä tulisi huolehtia jatkossakin aikuispedagogiikkaa vahvistamalla huomioiden yksilöiden ura ja elämäntilanne sekä madaltamalla kynnystä lähteä korkeakouluopintoihin. (mm. Nori & Vanttaja 2018; Isopahkala-Bouret & Vähäsantanen 2023.) Alanvaihtajat näkyvät ammattikorkeakouluissa. Tarkkoja lukuja on vaikeaa arvioida, koska niitä ei kartoiteta opiskelijaksi valinnan yhteydessä. Opinto-ohjaajien haastatteluissa ilmeni, että orientoituminen opintoihin ja opiskelijan rooliin saattaa hämmentää aluksi, kun tullaan täysin eri alalta. Opiskelijoiden taustalla saattaa olla suuri kirjo erilaisia toisen asteen ammattinimikkeitä, ja valmennuskeskusteluissa alanvaihtajat nousevat esiin, kun kertovat omasta taustastaan. Osalla saattaa olla eri alan tutkinto, mutta paljonkin kokemusta toimialalta harrastustoiminnan kautta. Toisilla taas on alalle sopivaa täydennyskoulutusta tehtynä ja ovat sitä kautta kiinnostuneet hakeutumaan amk-opintoihin, vaikka pohjakoulutus olisi täysin eri alalta. Myös terveydellisten syiden vuoksi alalle hakeudutaan. Alanvaihtajat pohtivat omaa paikkaansa ja edeltävän alan hyödynnettävyyttä. Joillekin saattaa olla helpottavaa päästä vanhasta eroon ja arvopohjan muuttumisen vuoksi edetään opintojen kautta kohti uutta uraa ja elämänvaihetta kuten seuraavista esimerkeistä käy ilmi:

”Mielestäni on ollut hyvä, että on päässyt vanhasta ammatista eroon tässä koulutuksessa. Joitain hyviä asioita voi ottaa vanhasta ammatista mukaansa, mutta on erittäin vapauttavaa, ettei tarvitse laahata perässään vanhan ammatin tuomia asioita. Niistä voi myös päästää irti.”

Alanvaihdon syihin pohjautuvan tutkimusosuuden kautta mallinsin alanvaihtoa teoreettisesti kuviossa 2, jossa yksilöllisten merkitysten prosessoinnin kautta lähdetään kohti uutta alaa joko sisäisen uudistumisen tarpeen motivoimana, tai ulkoisten syiden vuoksi, kun tilaisuus

uusiutumiselle elämässä tarjoutuu. Myös työnäky joko menneen alan haasteisiin tai vaihtoehtoisesti uuden alan toivottuun työelämään saattaa sysätä vaihtamaan alaa. Alanvaihdon syihin liittyvien tulosten ja edeltävän tutkimustiedon pohjalta kyseessä on monisyinen ja -tasoinen yksilöllinen prosessi. Mikro- ja makrotekijöillä ihmiselämässä on vaikutusta valintoihin (mm. Sullivan & Al Ariss 2019; Järvensivu 2022). Vahtera (2017) luokittelee alanvaihdon syyt terveydellisiin, omaan haluun sekä työttömyyteen ja LaPointe (2014) määrittelee murtumistilanteen, jossa terveys tai muu vastoinkäyminen kyseenalaistaa työn mielekkyyttä. Uramuutokseen työssä saattaa vaikuttaa paikkakunnan vaihdos tai jokin yksityiselämän kriisi. Yhteensopimattomuus omien arvojen kanssa luo tarpeen uudistua ja pohtia arvojen merkitystä työuraan liittyvissä valinnoissa (mm. LaPointe 2014; Järvensivu 2022). Muissa tutkimuksissa (mm. Sitra ja Työllisyysrahasto) tuodaan esiin osaamisen päivittäminen ja tarve korkeakoulututkinnoille, työn kuormittavuus, työkyvyn heikkeneminen sekä heikot työllisyysnäkökulmat. Tapoja määritellä on useita, mutta selkeää ja yhtenäistä mallia asiasta ei löytynyt.

Tulosten perusteella yksilön tausta ja alanvaihtoon johtaneet syyt vaikuttavat siihen, kuinka identiteettityötä lähdetään tekemään ja uudelle alalle suuntautumaan. Jokaisella on opintojen aluksi etsikkovaihe ennen ammatillisen identiteetin kehittymistä opiskeltavalle alalle. Jatkuvan oppimisen kautta on saatettu tehdä pohjalle jo paljonkin alan opintoja tai muusta syystä valmiudet ja orientoituminen identiteettityöskentelyyn ovat hyvällä tasolla. Tällöin työskentely sujuu helpommin ja nopeammin kuin täysin erilaiselta alalta tai vahvan profession ammatista tulevilla. Hellä saattaa olla edessään pidempi prosessointi alatuntemuksen ja pätevyyden tunteen saavuttamiseksi ammatillisen identiteetin työstämisen kautta. Alanvaihtajien pohdinnat tulee huomioida ja mahdollistaa ohjatusti oman uran kokonaisvaltainen prosessointi. Opiskelu kuuluu kaikille, myös ikääntyneille. Muutoksiin uralla tulisi saada ohjausta ja tukea. (mm. Saari 2016; Isopahkala-Bouret 2023.)

Ammattikorkeakoulujen jatkuvan oppimisen tarjonta lisääntyy edelleen (Kansallinen korkeakoulujen jatkuvan oppimisen strategia 2030). Jatkuvan oppimisen eetos yhteiskunnassa luo paineita pärjätä kilpailussa ja osaamisen päivittämisellä yksilö saavuttaa monipuolista kykypääomaa (mm. Kinnari 2020; Isopahkala-Bouret 2022). Koulutuspolitiikka ei kuitenkaan kohtaa yksilön elämää ja siinä mahdollisesti tapahtuvia suunnittelemattomia käännteitä. Tämän vuoksi jatkuva oppiminen tarjoaa mahdollisuuden tarkastella uuden alan perustaa ja päättää

orientoituuko sinne. (mm. Heikkilä 2023.) Tulosten perusteella useat alanvaihtajat olivat hyödyntäneet jatkuvan oppimisen mahdollisuutta suunnatessaan uudelle alalle ja se on hyvä tapa saada hyödyllistä pohjatietoa päätöksenteon tueksi. (Väänänen ym. 2020, 27) listaa keskeisinä tulevaisuustaitoina työuran hallinnan ja tietoisuuden itsestä, omasta osaamisesta ja työmarkkinakelpoisuudesta. Tiedon äärelle pääsy mahdollistaa, että tietoa ja taitoja uuden alan mahdollisuuksista voidaan hankkia myös ilman virallista koulutusta. Yksilöille tulisi pystyä tarjoamaan tukea työelämän mahdollisuuksien tunnistamiseen sekä välineitä omien vahvuuksien hahmottamiseen ja kannustusta päämäärien asettamiseen ja tarjolla olevien tiedonlähteiden hyödyntämiseen. Mahdollisuus kehittyä vaatii kykyä ja taitoja. Identiteetin työstäminen ei ole helppo tehtävä. Se vaatii paneutumista ja kykyä tarkastella omaa toimijuuttaan työmarkkinoilla sekä tavoitteita, joiden suuntaan haluaa elämässään edetä.

Ammattikorkeakoulu voisi monella eri tasolla huomioida alanvaihtajia. Isopahkala-Bouret (2022) toteaa, että yksilöiden hyvinvointi ja olemassa oleva osaaminen tulee huomioida. Hänen (2008) korostaa ryhmän tukea ammatillisen identiteetin työstössä. Leskelän (2008, 174) mukaan Mentoroinnista voisi olla hyötyä erityisesti aikuisopiskelijoille, kun olisi joku henkilö tulevalla alalla, jonka kanssa reflektoida omaa ammatillista kasvua ja työstää ammatillista identiteettiä. Tulosten pohjalta alanvaihtajia voisi korkeakouluopinnoissa huomioida sekä yksilöinä että ryhmissä. Yksilötasolla tiiviimpää valmennusta tulee saada pohdintaan alussa, sekä tukea opintojen valintaan ja ajattelun suuntaamiseen. Ohjaajalla tulee olla ymmärrystä alanvaihdon taustasyistä, opiskelijan voimavaroista ja opiskelutaidoista. Tarkasteluun tulee ottaa aikaisemman osaamisen hyödyntäminen ja tarjota tukea oman tilanteen hahmottamiseen, sanoittamiseen sekä mahdollisuuksiin nähdä oma osaaminen vanhan ja uuden yhdistävänä ammattitaitona.

Tulosten perusteella ryhmätoiminnan tarpeesta oli vaikeaa vetää johtopäätöksiä, sillä siinä ilmeni eniten ristiriitaisuuksia ensinnäkin siinä, kuinka ryhmien tulisi muodostua ja toisaalta kuinka merkityksellisinä ne koetaan. Jäin pohtimaan ohjaajan merkitystä ryhmäprosesseissa. Esimerkiksi Tiuraniemi (2002, 174) painottaa, että ryhmässä oppimiseen tulee kouluttajan toimesta sisällyttää reflektio ja arviointi, jolloin jaettu kognitio sisältää monipuolista tietoa oppimisen pohjaksi. Hänen mukaansa sosiaalisessa prosessissa mukana oleminen vaikuttaa yksilön ajatteluun. Näkemykseni pohjalta aikuisten oppiminen on usein yksinäistä puurtamista, ja

digitaalisuus mahdollistaa entistä itsenäisemmän opiskelun. Toisaalta siitä pidetään, mutta ryhmätoiminta voisi tuoda lisäarvoa ammatilliseen kasvuun. Leppäsen (2018, 12) mukaan aikuinen on oppijana usein yksin vaikka ryhmän, tai vertaisten opiskelijoiden merkitys on suuri. Ryhmävalmennuksesta voi olla hyötyä urasiirtymissä, kun osallistujat jakavat kokemuksia ja osaamista toisilleen (Vuori 2017, 169). Vertaistapaamisten tarve ilmeni tulosten kautta selkeästi, joten ryhmätasolla alanvaihtajille tulisi mahdollistaa vertaisten kanssa keskustelu, kuten haastatteluesimerkissäkin ilmenee:

”Mietin, että miten me sitten saataisiin koottua tällaisia alanvaihtajia, vaikka omaksi pienryhmäkseen, ja siis heillä on toki varmasti paljon annettavaa myös muille, mutta itse siis mietin sitä, että pitäisikö olla jonkinlaisia avoimia tilaisuuksia alan vaihtajille, jossa he voisi tulla pohtimaan näitä asioita jottenkin ohjatusti.” H4.

Ryhmätasolla osaamisen reflektointi ja sanoittaminen on tärkeä mahdollistaa alanvaihtajille. Vertaistapaamiset tai mahdollisuus ryhmämuotoiseen valmennukseen muiden alanvaihtajien kanssa saattaa antaa työkalua identiteettityöskentelyyn sekä motivoida edelleen kiinnittymään uudelle alalle ja liittämään menneen kokemuksen osaksi uutta ammatillista identiteettiä. Vasalammen ja Vuoren mukaan muutokset uralla vievät voimia ja niihin liittyy suuria koko tulevaisuutta koskevia päätöksiä. Sosiaalinen ympäristö vaikuttaa motivoitumiseen. Yksilöllä on pyrkimys muokata elämäänsä parempaan suuntaan vuorovaikutuksessa ympäristön kanssa. Uuden oppijan minäkuvaan liitetään luontainen halu oppia ja kokeilla asioita. (Vasalampi 2017, 54–55; Vuori 2017, 166.) Tulosten perusteella alanvaihtajille tulee mahdollistaa ohjatusti vertaiskeskustelu alanvaihtamiseen liittyvistä asioista ja tuntemuksista. Yhteishenki pitää kiinni opinnoissa ja vertaisuuden kautta saa vahvistusta, ettei ole yksin pohdintojensa kanssa:

”Kenties voisi olla joku alanvaihtajien oma webinaari, jossa vois keskustella tulevaisuudesta ja uudesta ammatti-identiteetistä.”

Ammattialan tasolla edeltävän ammatin ja työkokemuspohjan hyödyt uudelle alalle tulee tunnistaa, ja hahmottaa mitä vanhasta pohjasta haluaa säilyttää ja liittää osaksi uutta osaamis pohjaa. Kuten teorian kautta on ilmennyt, osaamisidentiteetti on laajempi kuin ammatti-identiteetti ja sitä voidaan kerryttää hyvinkin erilaisista lähteistä (mm. Leppänen 2018, Paaso &

Maunu 2022, Onnismaa 2008). Opiskeltavaan ammattialaan tulee antaa näkymiä alan tarjoamien mahdollisuuksien esiin tuomisella sekä tapahtumien, esimerkkien ja verkostojen avulla. Opintojen tasolla tulee huomioida itsenäiset mahdollisuudet edistää opintoja sekä vaihtoehtoiset tavat hankkia osaamista. Selkeys ja opintojen vahva kiinnittäminen ammattialaan tukevat opiskelua ja ajattelun suuntaamista uudelle alalle. Alanvaihtajien identiteettityöskentelyn huomiointi ja yhdenvertaisuus opinnoissa motivoi edistämään opintoja.

Heikki Kinnari on ollut kirjoittajana useissa elinikäiseen tai jatkuvaan oppimiseen liittyvässä julkaisussa. Ymmärrän alanvaihtamisen liittyvät ensisijaisesti elinikäiseen oppimiseen, koska siinä on kyse koko elämään vaikuttavasta muutoksesta. Jatkuva oppiminen viittaa enemmän työuran aikaiseen itsensä päivittämiseen ja työmarkkinakelpoisuuden lisäämiseen kuten mm. Siirilä, Mäki & Kinnari (2021) tuovat ilmi. Tutkimuksen alanvaihtajat ovat tuoneet esille kokonaisvaltaisen muutoksen, josta on kyse, olipa syy siihen mikä tahansa. Uuden aloittamisella koulutuksen ja ammattialaan kiinnittymisen kautta on vaikutus koko elämään. Järvensivu (2022) painottaa työn merkitystä itselle ja siitä on useasti kyse, kun uudelle alalle lähdetään kouluttautumaan. Alanvaihtamisen äärelle tulisi olla aikaa pysähtyä opiskelijoiden kanssa, sillä kuten mm. Vasalampi & Viljaranta (2017) tuovat ilmi, uskon valaminen lisää kyvykkyyden tunnetta ja kyvykkyyden kokemus puolestaan linkittyy Decin ja Ryanin (2000) itseohjautuvuusteoriaan ja motivoitumiseen, jolla on mm. Sinokin (2016) mukaan keskeinen vaikutus kiinnittymiseen ja sitoutumiseen.

## 5. POHDINTA

### 5.1 Käsitys ammattialan vaihtamisesta

Heikkoina aikoina Suomen koulutusjärjestelmä on mahdollistanut uudelleen kouluttautumisen. Aikuiskoulutus on tarjonnut mahdollisuuden turvautua alanvaihtoon, jolla on voinut kohentaa mahdollisuuksiaan työllistyä. (Koistinen 2014, 45.) Orpon hallituksen leikkaukset aikuiskoulutustukeen vaikuttavat ihmisten toimeentuloon ja sitä kautta haaveisiin uuden alan opiskelusta. Aikuiskasvatuksen Tutkimusseura tutkija liikkeessä haastattelussa tutkijat Kristiina Ojala ja Anne Laiho pohtivat aikuiskasvatusta tieteen alana, joka pyrkii vastaamaan erilaisiin kasvatuksen kysymyksiin koulutuksen ja käytäntöjen saralla työelämän muutospainneissa. Uudelleen kouluttautuminen, vapaa sivistystyö ja jatkuvan oppimisen foorumit kuuluvat aikuiskasvatuksen tutkimuksen maastoon ja tutkijoilla on omista intresseistään mahdollisuus toimia kriittisenä äänenä suhteessa koulutuksen leikkauksiin, arvoihin ja alalla vallitsevaan markkina- ja hallintalogiikkaan. Tampereen yliopistosta Antti Saari toteaa aikuiskasvatustieteen pitävän esillä sivistyskäsitettä laaja-alaisesti ja kehottaa tarkastelemaan kriittisesti esimerkiksi sitä, että koulutus ymmärrettäisiin vain talouden tai työmarkkinoiden ehdolla toimivana instituutiona. (Aikuiskoulutustuki 2024; Heikkilä 2022, 92–93; Tutkija liikkeessä 2016, 319.) Aikuiskasvatuksen tulisi vahvemmin ottaa kantaa aikuisten koulutukseen ja myös pohtia koulutuksen merkitystä elämässä kiinni pitävänä ja eteenpäin vievänä voimana. Kuten tämänkin tutkimuksen kautta on käynyt ilmi, ammattialan vaihtaminen on kokonaisvaltainen asia yksilön elämässä, ja siksi siihen tulisi kohdistaa huomiota yhteiskunnan tasolla.

Suomalaisen työ- ja koulutusjärjestelmän ansiosta useimmat työllistyvät hyvin ja työttömäksi jääneillä on mahdollisuus uudelleen kouluttautumiseen. Oma työn epävarmasta jatkuvuudesta ja työttömäksi jäämisen pelosta huolimatta seurantatutkimuksissa on havaittu, että neljä viidestä pääsee takaisin vakaalle urapolulle. Erityisesti monenlaisia taitoja ja osaamista omaavat

työntekijät ovat vahvoilla, koska he eivät ole riippuvaisia vain kapean alan töistä. (Ojala, Pyöriä & Nätti 2018, 78–79.) Toisen asteen tutkinnon opiskelleilla on mahdollisuus ja kelpoisuus hakea joko ammattikorkeakoulu- tai yliopistotutkintoa suorittamaan (OKM 2023). Ammatillisesta koulutuksesta korkeakouluopintoihin siirryttäessä on edessä vanhasta ammatti-identiteetistä irrottautuminen ja omien käsitysten uudelleen suuntaaminen. Joillekin ammatillinen kouluttautuminen on ollut väärä valinta, jolloin ihminen ei ole alun alkaenkaan nähnyt itseään työllistymässä ammattialalle. Tällöin on saatettu kokea, että koulutuspolulla on vaikeaa päästä eteenpäin opintoihin, jotka kiinnostavat. (Isopahkala-Bouret & Haltia 2023.) Digitaaliset palvelut tulevat koulutuskentälläkin lisääntymään ja osaamisen kehittäminen mahdollistetaan kaikille erityisesti avoimen korkeakoulun oppimiskokonaisuuksilla (Campusonline -opinnot). Alanvaihtajille joustavuus ja mahdollisuus valita avoimen ammattikorkeakoulun kautta opin- toja auttaa hahmottamaan uutta suuntaa työelämässä. Joustavuus on hyvä asia, mutta toisaalta kaivataan tukea valintoihin, kun tarjolla on yhä enemmän vaihtoehtoja ja erilaisia mahdolli- suuksia laajasti valtakunnallisen amk-verkoston kautta verkko-opintoina.

On käynyt ilmi, että ympäristöllä sekä sen tarjoamilla mahdollisuuksilla kouluttautumiseen on merkitystä yksilön valintoihin (mm. Read 2017; Vasalampi 2017). Yksilöllä on periaatteessa vapaus valita mutta vapaus ei ole sattumanvaraista. Kulttuuriset mallit määrittävät mitä oppi- misesta ajatellaan ja miten mahdollisena erilaisia vaihtoehtoja pidetään. Valta ei vaadi toimi- maan tietyllä tavalla ja jos yksilö tunnistaa rakenteet hän voi toimia ja tehdä valintoja omista lähtökohdistaan käsin. (Kinnari 2020, 306.) Alanvaihtajilla on taustallaan monia erilaisia ja eri tasoisia syitä miksi he ovat kouluttautumassa uudelle alalle. Nuorena voidaan tehdä koulu- tusvalintoja joko alueellisen tarjonnan määrittämissä raameissa, tai sen mukaan mikä katso- taan itselle mahdolliseksi. Yksilön toimijuuden tila määrittää mahdollisuuden tehdä valintoja, jotka muuttavat elämää ja työtä (LaPointe 2014, 18). Alan valintaan voi vaikuttaa lapsuuden mahdollisuudet kasvuympäristössä maalla tai kaupungissa. Liikkasen mukaan (2018, 344) perheen kiinnostukset ja arvot vaikuttavat valintoihin, joita nuoruudessa tehdään. Sosiaalinen tausta luo näkymän tulevaisuudesta ja vaikuttaa merkityksiin sekä tulevaisuuden jäsentämi- seen. Valitsemme ja suljemme pois asioita nojaten tunteiden ja tiedon lisäksi perinteeseen. Tämä tuli esille myös tässä tutkimuksessa, sillä useammassa vastauksessa ilmeni väärälle alalle kouluttautumista ns. olosuhteiden pakosta. Koulutuskentällä tulisi tunnistaa tämä ilmiö paremmin ja antaa keskustelutukea sekä uraneuvontaa.

Jokisaaren (2005) mukaan työ on suuressa roolissa, kun aikuiset pohtivat elämäänsä. Työn mielekkyys nousee esiin useissa tutkimuksissa (mm. Baruch 2003; LaPointe 2014; Sinokki 2016). Työllä on vaikutus sekä hyvinvointiin että identiteetin muotoutumiseen, ja tämä ilmeni myös tämän tutkimuksen tuloksista. Useilla nuorilla aikuisilla työsuhteet ovat määräaika- ja projektiluonteisia, joten työ on yhä enemmän vaihtuvaa ja tilapäistä. Osalle työ ei tarjoa vakaata toimeentulon perustaa, vaan voi tulla useita siirtymiä ja uusia aloja, jolle kouluttaudutaan. (Jokisaari 2005, 68–69.) Jos mietitään tulevaisuutta, niin vaikuttaa siltä, ettei alanvaihto ainakaan vähene, joten aikuiskasvatuksessa siihen tulisi panostaa. Alan vaihtamisesta saattaa tulla normin mukaista toimintaa työurien pidentyessä loppupäästä ja itselle sopiva ala ja työ saatetaan löytää useammin kuin kerran tai kaksi, joten myös osaamisidentiteetti on sen myötä jatkuvassa muutoksessa. Koistinen (2014, 50) toteaa työn olevan hyvinvointia lisäävä tekijä. Työ voi olla joillekin keskeinen, koko identiteettiä määrittävä asia, ja toisille pikemminkin mahdollistava elementti muiden asioiden saavuttamiseen (Eteläpelto & Vähäsantanen 2008, 32).

Nykyaikana teknologian kehittyessä pysyvyys ja pitkät työurat käyvät harvinaisiksi. On oltava valmis kouluttautumaan uudelleen ja aloittamaan alusta eri alalla. Ammatteja ja urasiirtymiä voi olla useampia ennen eläkeikää. (Vuori 2017, 164.) Tutkimusten mukaan työelämä muuttuu yhä nopeammin, ja se vaikuttaa sekä työn tekijöihin että organisaatioihin kun epävarmuus lisääntyy. Muutoksissa sekä työyhteisön että yksilön on kyettävä selviytymään tilanteesta parhaalla mahdollisella tavalla. Yllättävät ja ennakoimattomat muutokset vaativat yksilöiltä sopeutumista ja joustokykyisyyttä. (Mäki, Vanhanen-Nuutinen, Mielityinen & Hakmaki 2019, 15, 84; Melin 2022, 18.) Tämän tutkimuksen aineiston tuloksista esimerkiksi kuviossa 1 edeltävän alan haasteissa tuodaan ilmi muutoksia, ja koettujen vaatimusten lisääntymistä työssä. Myös Liikkanen (2018, 342) tuo esiin, että epävarmuus työelämässä vaikuttaa henkiseen ilmapiiriin, kun pätkätöiden ja epätyypillisten työsuhteiden lisääntyminen on muuttanut työmarkkinoita. Muutokset työelämässä vaikuttavat sitoutumiseen ja työn tekemisen motivaatioon. Työn mielekkyyden mureneminen voi johtaa motivaatiohukkaan, uupumiseen ja sysätä kohti uutta alaa. Myös Henttonen ja LaPointe (2015) nostavat esiin muutoksen negatiiviset vaikutukset. Työelämässä turhaudutaan ja uuvutaan kun välittäminen tuotteistetaan ja pilkotaan suoritteiksi, jolloin joudutaan työskentelemään oman moraalin vastaisesti. On uu-

vuttavaa tehdä työtä omien arvojen vastaisesti, kun tuntee, että jokin on vialla. Epämielekkyyden kasvaessa saatetaan jäädä sairauslomalle, vuorotteluvapaalle tai muulla tavoin jäädä pois keinona selviytyä kuormittavasta tilanteesta. (Henttonen & LaPointe 2015, 30, 32, 74, 96.)

Ympäristö odottaa aikuiselta työn tekemistä. Kokemus työelämästä vaikuttaa yksilön käsityksiin mahdollisuuksistaan, joten omien resurssien suuntaaminen työn tai alan vaihtamiseen vaatii usein sosiaalisen verkoston tukea ja ympäristön hyväksyntää. Tavoitteellista toimintaa haastavat omien kiinnostuksen kohteiden ja ympäristön tarpeiden kohtaaminen, eli tulee päästä tasapainoon sen suhteen, millaisia toiveita yksilöllä on, ja kuinka niitä on mahdollista toteuttaa. (Jokisaari 2005, 72, 75, 77.) Yksilön pohtiessa työuupumuksen jälkeen työn merkitystä elämässään, saattaa esiin nousta uusia valintoja kuten työn tai ammattialan vaihtaminen. Mielen hyvinvointi kytkeytyy henkiseen kokonaiskapasiteettiin ja kykyyn ratkoa ongelmia, sopeutua, kehittyä ja uudistua elämän eri kehitysvaiheissa ja kriiseissä. (Lönnqvist 2018, 365, 373.) Ammattialan vaihtaminen vaatii ihmiseltä ponnisteluja ja resursseja. Wreden (2018, 43) mukaan siihen tarvitaan sekä kulttuurista että inhimillistä pääomaa. Ammattikorkeakoulun tulisi mahdollistaa alanvaihtajille tukea identiteettityöskentelyyn. Kaikki eivät sitä varmasti hyödynnä, mutta mikäli taustalla on uupuminen tai on jouduttu uusiutumaan ulkoisten syiden takia, niin sitä olisi hyvä olla tarjolla matalalla kynnyksellä.

Jos ollaan edeltävän alan kautta kasvettu vahvaan ammatilliseen identiteettiin, vaatii uudeleen suuntautuminen prosessointia. Uudelle alalle ei kiinnitytä hetkessä, ja se tulisi huomioida identiteettityöskentelyssä. Sinokin (2016, 82) mukaan työntekijän urahaaveet, asenteet ja arvot vaikuttavat työmotivaatioon ja mielenkiinnon kohteet määrittävät tarkkaavaisuuden suuntaamista. Jos ihminen asettaa ammatillisia haasteita itselleen, hän jaksaa ponnistella sinnikkäästi kehittyäkseen kohti tavoiteltavaa päämäärää. Tiuraniemen (2002, 173) mukaan henkilön historia ja toimintatapa vaikuttavat työtilanteissa sekä laajemmin ammattialalla toimittaessa. Työyhteisöllä on puitteet, jotka vaikuttavat toimintakulttuuriin, yhteisön jäsenyyteen, työtoveruuteen ja ajatteluun ammattilaisena. Yhteisön normit, arvot, työtapo ja kieli sitouttavat työntekijän ammattiin. Ammatti-identiteetti saattaa olla todella vahva, kuten tässä tutkimuksessa tuli ilmi, ja jos edellä mainitut normit, arvot ja kieli ovat joltain toiselta alalta, onkin edessä suuri prosessi ammatillisen identiteetin päivittämisessä. Asiantuntijaksi kasvetaan ja se vie aikaa.

Kuten on todettu, muutokset ovat työelämässä normaaleja, ja niiden monikerroksellisuus tuo työntekijän eteen pohdinnan siitä missä työtä tehdään, miten työn tekemisen areenat ja sisällöt muuttuvat, ja kuinka omat kyvyt ja osaaminen kohtaavat muuttuneet työn rajat sekä yhteisöt (Sinokki 2016, 19, 21; Paaso & Maunu 2022, 63). Työn merkitys motivaatiolle ja hyvinvoinnille on suuri, sillä työ on arvokasta ja osa itsensä toteuttamista. Merkitykset työn taustalla tulisi huomioida, koska työssä viihtyminen ja mielekkyys lisäävät motivaatiota, sitoutumista ja työtyytyväisyyttä. (Pessi & Spännäri 2023, 99–100, 102.) Työmotivaatio on kytköksissä elämän hallintaan. Sinokin (2016) mukaan koherenssissa keskeistä on nähdä sekä oman elämän eteen tuomat tilanteet ja ympäristö hallittavana kokonaisuutena, jossa ihminen luottaa kykyihinsä ja voimavaroihin pystyen ottamaan muutokset vastaan mielekkäinä ja myönteisinä haasteina. Tässä tutkimuksessa ilmeni selkeä toive alanvaihtajilta ammattikorkeakoulun suuntaan etenkin ammatillisen identiteetin etsikkovaiheessa, ettei pohdinta jäisi opiskelijan itsensä varaan. Elämän hallinnan tunteeseen vahvistamiseen tulisi olla saatavissa tukea.

Osaamisidentiteetti ei kytkeydy elinikäisen oppimisen kautta vain yhteen alaan, vaan siitä kertyy sekä formaalin että non formaalin ja työssä oppimisen kautta. Aikuisten oppimisessa aikaisemmat käsitykset ovat aina läsnä. (mm. Leppänen 2018; Paaso & Maunu 2022; Onnismaa 2008.) Ryanin ja Decin (2000) itsemääräämisteoriassa lähdetään yksilön omista lähtökohdista motivoitumaan joko sisäisesti tai ulkoisesti eri tekijöiden vaikutuksesta. Sisäisen motivaation kautta toimitaan omasta tahdosta ja luotetaan tekemiseen, pysyen sinnikkäinä ja hyvinvoivina. Arvot ovat tärkeitä sisäisen motivoitumisen lähteitä. Mikäli yksilö liittyy ulkoisen motivaatiotekijän sisäiseen merkityspohjaan, se voi muuttua sisäiseksi motivoitumiseksi. Tutkijat korostavat yhteenkuuluvuuden ja sosiaalisen verkostoitumisen tarvetta hyvinvointiin johtavina tekijöinä, joka tulisi huomioida myös korkeakoulukentällä opiskelijayhteisöissä niiden verkostoitumista sekä dialogisuutta edistävinä toimina.

Jos organisaation toimintatavoissa näkyy yhteisinä arvoina oikeudenmukaisuus, tasa-arvoisuus ja reiluus, Riotin ja Parkerin (2020) mukaan työpaikan kulttuuri kutsuu ja siihen halutaan kiinnittyä. Historiaa ja kulttuurin painoarvoa tulisi kunnioittaa, kun pohditaan kuinka työtä tulisi organisoida ja sanoittaa sekä mikä motivoi sitoutumaan siihen ja lisää luottamuksen tunnetta. Jokaisessa yhteisössä on ristiriitoja ja erilaisia vaiheita, mutta jos niistä tehdään yhteisiä

kokemuksia, niistä myös opitaan yhdessä. Vapaasta tahdostaan ammattialalle ja työhön kiinnittyneestä ihmisestä tulee osa työpaikan kollektiivisia muistoja, eli työn merkitys on suuri henkilökohtaisten merkitysten ja identiteetin osana. Työnteon kulttuurissa tulisi huomioida työn merkitys ihmiselle, osana laajempaa elämäntarinaa. Samalla tavalla alanvaihtajien kanssa toimittaessa tulisi huomioida heidän elämäntarinansa osana alanvaihtoa ja uuteen uraan valmistautumista.

## 5.2 Jatkotutkimustarpeet

Oppilaitosten rooli suhteessa alanvaihtajiin on vielä kartoittamatonta kenttää, ja sitä olisi syytä tutkia tarkemmin. Uramuutosten lisääntyessä muuttuvassa työelämässä, alanvaihto on ajankohtaista yhä useammalle. Ammattikorkeakouluissa ei kerätä dataa siitä millä tutkinnoilla on tultu sisään opintoihin, joten alanvaihdosta oppilaitoksen näkökulmasta tiedetään varsin vähän. Aikuisten oppijoiden oman äänen kuuluminen jää ohjaajan näkökulman varjoon tutkimuksissa. Tätä oppijoiden ääntä ja näkökulmaa olisi syytä lähteä syventämään, jotta aikuiskoulutusta pystyttäisiin kehittämään sekä opiskelijoita että opiskelijaryhmiä parhaalla tavalla hyödyttäväksi aikuiskasvatuksellisen tutkimuksen kautta.

Ryhmätoiminnan saamat maininnat jakautuivat aineistossani puolesta ja vastaan, ja siksi jäin miettimään ryhmän merkitystä ammattikorkeakoulun aikuisopiskelijoille. Leppäsen (2018, 12) mukaan aikuinen on oppijana usein yksin vaikka ryhmän, tai vertaisten opiskelijoiden merkitys on suuri. Ryhmän merkitys jää hänen mukaansa analysoimatta aikuiskoulutuksessa. Tulisi siis tutkia, millaisilla keinoilla aikuisten oppijoiden ryhmätoimintaa voitaisiin vahvistaa sellaiseksi, että he kokisivat hyötyvänsä siitä parhaalla mahdollisella tavalla erilaisista yksilöllisistä lähtökohdistaan huolimatta.

Ihmisten urapolut ovat tulleet joustavammiksi, kun vaihtoehtoja kouluttautumiseen on enemmän. Nykyään on mahdollisuus vaihtaa suuntaa kohti oman näköistä työelämää, joka saattaa määräytyä muista kuin ulkoisista menestystekijöistä. (Baruch 2003,61.) Mikä liikuttaa kohti

uudistumista, uusiutumista tai työnäkyä, jonka johtamana lähdetään vaihtamaan suuntaa aikuisena? Edelleen mielenkiintoinen kysymys ja tutkimusaihe selvittää eri ammattialoille hakeutuneiden taustasyitä alan vaihdolle. Tulosten pohjalta on selvää, etteivät ammattialan vaihtamisen syyt ole yksiselitteisiä, ja niiden jaottelu selkeärajaisina kokonaisuuksina on mahdollonta. Aihepiiri on mielenkiintoinen ja tutkimusta alanvaihdon syistä liittyen elämän laajempaan kontekstiin olisi syytä jatkaa, jotta ilmiö tulisi ymmärrettävämmäksi. Tutkimusta alan vaihtamisen syistä tulisi täydentää ja jatkaa edelleen, sillä eri aloille kohdistuva lisäaineiston hankinta veisi kehittämääni yleistä teoriaa varmasti eteenpäin.

### 5.3 Ajatuksia tutkimusprosessista

Tutkielman tekeminen vei aikaa noin kaksi vuotta. Tulin Lapin yliopistoon opiskelijaksi syksyllä 2022 ja keräsin heti aiheeseen virittävän pohja-aineiston. Onneksi pääsin heti kiinni sekä menetelmäopintoihin että graduprosessiin, sillä tarvitsin tämän ajan. Tutkimuksen aikana on tärkeää voida palata asioihin, tarkastella ja käyttää aikaa niihin eri vaiheissa. Myös metodologisen pohdinnan seurauksena aineistoon saattaa tulla lisäystä tai muutoksia, jotka vievät aikaa. (Aaltonen & Högbäck 2015, 28.) Alanvaihto valikoitui tutkimusaiheeksi siitä syystä, että olen itse pysytellyt samalla alalla 32 vuotta, enkä osaa ajatella minne muualle vaihtaisin. Halusin tietää miksi ihmiset vaihtavat alaa. Ennakkokäsityksinä olivat terveydelliset syyt ja arvojen muutoksiin tai etenemismahdollisuuksiin liittyvät syyt hakeutua ammattikorkeakouluun. Testasin aihetta kysymällä kommentteja aiheeseen yhteisöpedagogien Facebook -yhteisössä elo-syyskuussa 2022. Alustavan aineiston tutkimukselle tuotti 24 yhteisöpedagogikoulutuksen valinnutta alanvaihtajaa. Heidän vastauksensa innoitti minut tarttumaan aiheeseen ja selvittämään lisää. Ammattikorkeakoulun opiskelijaryhmissä saattaa olla lukion tai toisen asteen ammatilliset opinnot päättäneitä 20-vuotiaita ja toisaalta koulutus- ja työkokemusta keriyttäneitä iäkkäämpiä alanvaihtajia. Tutkimuksessa kartoitin Humanistiseen ammattikorkeakoulun järjestö- ja nuorisotyön koulutusohjelman (yhteisöpedagogi amk) valinneilta 1) syitä uuden alan valitsemiseen 2) tietoa ajattelun suuntaamisesta uudelle alalle ja ammatillisen identiteetin kehittymisestä sekä 3) ammattikorkeakoulun roolista suhteessa alanvaihtajiin.

Sullivan & Al Ariss (2019) toteavat, että ammatinvaihdosten vaikutuksista yksilöiden liikkumiseen alalta toiselle tiedetään vain vähän. Tutkimus alan vaihtamiseen johtavista syistä paikantuu melko vähän tutkittuun kenttään. Olen pyrkinyt tutkimustulosten kautta kehittämään uutta näkökulmaa alanvaihtoon, jonka prosessia voidaan pohtia ihmisen elämään ja työuraan vaikuttavana laajempana mekanismina. Grounded Theory on ollut menetelmänä toimiva tapa jäsentää alanvaihdon syistä kerättyä aineistoa ja saada aikaan uutta teoriaa. Tutkimusprosessia voidaan Airaksisen mukaan arvioida seuraavilla kriteereillä: Onko lopputulos syntynyt huolellisesti kuvatus aineiston analysoinnin kautta? Onko voitu rakentaa eheä malli tai teoria, jonka avulla ilmiötä on mahdollista tulkita ja ymmärtää? Olen luonut kerätyn aineiston pohjalta selitysmallin, jota voi lähteä kokeilemaan ja kehittämään eteenpäin alanvaihdon syiden jatkotutkimuksessa.

Tein tietoisin valinnan, että menen aineisto edellä työstämään teoriaa ja liitän asiat vasta myöhemmin teoreettiseen viitekehykseen. Jos olisin tehnyt tutkimusta perinteisesti, olisi tulos todennäköisesti ollut erilainen. Jäin miettimään olisinko teorian perusteella päätenyt samaan käsitykseen aiheesta. LaPointe (2014) tuo tutkimuksessaan esille alanvaihdon syynä uudistumisen tarpeen, joka löytyy myös kehittämisestäni mallista. Sen lisäksi maininnat eri tutkimuksista löytyneistä muista syistä (mm. Heikkilä, Järvensivu, Vahtera, Sitra & Työllisyysrahoitus) voidaan kytkeä joko ulkoisten syiden vuoksi uusiutumisen tarpeeseen tai työnäkyyn joko edeltävän alan haasteista tai uuden alan näkymistä. Tutkijana olen pyrkinyt huolelliseen aineiston käsittelyyn ja tulkintaan. Prosessi on ollut haastava mutta mielenkiintoinen, koska alussa on ollut mahdotonta tietää mitä se tuottaa, minne tutkimus etenee ja voidaanko sen avulla ylipäättään luoda mallia alanvaihtoon johtaneista syistä.

Prosessi eteni vaiheittain ja palasin moneen otteeseen ennakkoaineistoon, jonka pohjalta sain tehtyä tutkimuskysymykset ja esioletukset tutkimuskyselyyn. Aineiston keruuta olisi voinut jatkaa ja laajentaa eri aloille ja näin koetella yhden alan tuloksista esille nousseita asioita. Aineisto on käsitelty ensimmäisessä vaiheessa kokonaisvaltaista Grounded Theory-menetelmää hyödyntäen ja seuraavissa vaiheissa muilla laadulliseen tutkimukseen sopivilla menetelmillä. Jäin miettimään olisiko työ hyötynyt, jos olisin pitäytynyt vain Grounded Theory-menetelmässä, koska nyt tutkielman eri teemat ovat samalla tavalla koottuja aineiston keruun suhteen, mutta aineiston käsittely ja analyysi ovat kaikissa vaiheissa erilaiset.

Tutkimus oli laaja ja rikas sekä aineistoltaan että ajallisesti. Sen kanssa olisi voinut lähteä erilaisin menetelmin eri suuntiin. Narratiivinen lähestymistapa olisi hyvin ollut mahdollinen monimerkityksellisen aineiston äänen esiin tuojana. Jos vastauksia kyselyyn olisi tarkastellut ja ottelemalla esimerkiksi vastaajan iän mukaan annettaviin merkityksiin alan vaihdon syille, identiteetin työstämiselle sekä ammattikorkeakoulun roolille, olisi aineistosta todennäköisesti noussut esiin erilaisia piirteitä ja painotuksia. Mitä pidemmälle olen tutkimuksen teossa edennyt, sitä enemmän olen alkanut pohtimaan valintojani. Aluksi ajattelin pysytteleväni vain Grounded Theory-menetelmässä, mutta ensimmäisen vaiheen jälkeen aineiston menetelmät muuttuivat minulle tutumpiin. Olen kiitollinen rikkaasta aineistosta, mutta sen käsittely ja saaminen yksien kansien väliin oli haastava tehtävä.

Ensimmäinen vaihe keskittyi ammattialan vaihdon syihin. Tämä vaihe tuli ensimmäisenä valmiiksi ja johdatti pohtimaan ja analysoimaan toisessa vaiheessa kerättyä tietoa opiskelijoiden orientoitumisesta kohti uutta ammattia ja ammatti-identiteetin muotoutumista. Kolmas vaihe käsittää havainnot ja pohdinnan siitä, kuinka alanvaihtajia tulisi huomioda ammattikorkeakoulussa. Kaikki tutkimusaineistot on eri vaiheissa analysoitu erikseen, joka vei kaiken liikenevän ajan oman työni ohella. Teorian lukeminen ja kartoittaminen on ollut opettavainen prosessi ja luotan nyt kykyihini tutkijana huomattavasti enemmän kuin tätä ennen, vaikka minulla oli jo opintoihin tullessa vanha ylempi korkeakoulututkinto taustalla. Päätän työni tutkimuksen aineistositaattiin, jonka tuntemuksia jaan prosessin loppumetreillä itsekin.

”Olen itsevarmempi, tiedän mitä haluan ja olen saanut vahvistuksen siitä, että osaan tämän alan asioita, olen hyvä siinä mitä teen, olen lahjakas monella eri osa-alueella ja kykenen haastamaan itseäni uusilla haasteilla. Luulin myös, että olen huono koulussa, tämä ei myöskään pidä paikkaansa, olen oikein tunnollinen, pysyn aikatauluissa, pystyn johtamaan ihmisiä ja digitaitoni ovat muita edistyneempiä. Olen myös saanut opinnoista tärkeää tietoa, joka tukee työtä ja nykyistä ammatti-minääni.”

## LÄHTEET

Aaltonen, S. & Högbacka, R. 2015. Tekijöiden johdanto, teoksessa Aaltonen, S. & Högbacka, R. (toim.) Umpikujasta oivallukseen. Refleksiivisyys empiirisessä tutkimuksessa. Tampere 2015. Tampereen yliopistopaino. Nuorisotutkimusverkosto/ Nuorisotutkimusseura. Julkaisuja 164.

Aaltonen, T., Heiskanen, E. & Innanen, P. 2003. Arvot työyhteisön kehittäjänä. WSOY: Helsinki.

Aikuiskoulutustuki.fi 2024 <https://www.aikuiskoulutustuki.fi/ajankohtaista-aikuiskoulutuksesta/>, (luettu 12.5.2024).

Airaksinen, J. Grounded Theory. Laadullisen tutkimuksen verkkokäsikirja, Tampereen yliopisto. (Tietoarkisto) [Grounded theory - Tietoarkisto \(tuni.fi\)](https://tietoarkisto.tuni.fi/grounded-theory) (luettu 12.2.2023).

Alifrosti, B., Andersson, E., Heikkilä, M. & Iiskala, T. 2022. Kokeilijoita, alanvaihtajia, etsijöitä ja etenijöitä – Ura siirtymät luokanopettajan työstä muille aloille. Työelämän tutkimus 20 (2) <https://doi.org/10.37455/tt.103030>, 211–235.

Ammattikorkeakoululaki 2014. <https://www.finlex.fi/fi/laki/smur/2014/20140932>, (luettu 17.4.2024).

Antikainen, A. 2018. Koulutuksen tehtävät, oppiminen ja koulutuspolitiikan haasteet. Teoksessa Michelsen, T., Reijula, K., Ala-Mursula, L., Räsänen, K. & Uitti, J. (toim.) Työelämän perustietoa. Duodecim. 229–239.

Artjonen, P. 2010. Akateemisen tutkielman raportointiopas. Itä-Suomen yliopisto. Filosofinen tiedekunta.

Barona 2023. Työelämä tutkimus. Toimialojen ja alueiden tulokset 19.1.2023. [Barona Työelämä tutkimus 2023 Toimialat ja alueet.pdf \(hubspotusercontent-na1.net\)](https://hubspotusercontent-na1.net/hubspotusercontent-na1.net/Barona_Työelämä_tutkimus_2023_Toimialat_ja_alueet.pdf) (luettu 20.10.2023).

Baruch, Y. 2003. Transforming careers: from linear to multidirectional career paths Organizational and individual perspectives. University of East Anglia, Norwich, UK. Career Development International, Vol. 9 No. 1, 2004. Emerald Group Publishing Limited 1362-0436 DOI 10.1108/13620430410518147. 58–73.

Brauer, S. 2020. Jatkuva oppimista osaamismerkkein tutkinto- ja oppilaitosrajat ylittäen. Aikuiskasvatus, 40(4) <https://doi.org/10.33336/aik.100546>, 351–358.

Campusonline -opinnot, [Etusivu - CampusOnline](https://etusivu-campusonline.fi) (luettu 20.9.2022).

Charmaz, K. 2006. Constructing Grounded Theory: A Practical Guide through Qualitative Analysis. SAGE Publications Ltd.

Coder, L. 2007. Understanding voluntary turnover: Comparing factors of employer change and career change in a sample of professional workers. University of Kansas ProQuest Dissertations Publishing, UMI Microform 3255079.

Eskola, J. 2015. Laadullisen tutkimuksen juhannustaiat. Laadullinen analyysi vaihe vaiheelta. Teoksessa Valli, R. & Aaltola, J. (toim.) Ikkunoita tutkimusmetodeihin 2. PS-Kustannus, 4. uudistettu painos. 184–206.

Eskola, J. & Suoranta, J. 2000. Johdatus laadulliseen tutkimukseen (6. painos). Tampere: Vastapaino.

Eskola, J. & Suoranta, J. 2008. Johdatus laadulliseen tutkimukseen (8. painos). Tampere: Vastapaino.

Eskola, J. & Suoranta, J. 2014. Johdatus laadulliseen tutkimukseen. (10. painos.) Tampere: Vastapaino.

Eteläpelto, A. & Vähäsantanen, K. 2008. Ammatillinen identiteetti persoonallisena ja sosiaalisena konstruktiona. Teoksessa Eteläpelto, A. & Onnismäa, J. (toim.) Ammatillisuus ja ammatillinen kasvu. Aikuiskasvatuksen 46. vuosikirja. Kansanvalistusseura ja Aikuiskasvatuksen Tutkimusseura. 26–49.

Glaser, B. & Strauss, A. 1999. The Discovery Of Grounded Theory: Strategies For Qualitative Research. E-kirja 2017. <https://doi.org/10.4324/9780203793206>, (luvut 2,3,9 ja 11, luettu selaimessa 12.2.2023).

Hallitusohjelma, jatkuva oppiminen, [Jatkuva oppiminen - OKM - Opetus- ja kulttuuriministeriö](#) (luettu 20.9.2022).

Haltia, N. 2020. Emme pääse politiikkaa pakoon. Aikuiskasvatus, 40(4) <https://doi.org/10.33336/aik.100530>, 270–271.

Haltia, N. Jauhiainen, A. & Isopahkala-Bouret, U. 2017. Ei-ylioppilastaustaiset korkeakouluopiskelijat. Eurostudent VI -tutkimuksen artikkelisarja Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisuja 2017:28.

Heikkilä, M. 2019. Alanvaihto ja ammatillisen identiteetin muutos ruumiillisina tiloina ja tuntemuksina. Aikuiskasvatus 1/2019. <https://doi.org/10.33336/aik.80228>, 19–33.

Heikkilä, M. 2022. Tutkija liikkeessä haastattelussa Antti Saari. ”[Täysin eri aiheita koskevat tutkimuspolut saattavat ruokkia toisiaan yllättävillä tavoilla](https://journal.fi/tutkimuspolut)” - pdf (journal.fi), (luettu 21.11.2022).

Heikkilä, M. 2023. Aikuisopiskelijat olennaisen äärellä. *Aikuiskasvatus*, 43(3) <https://doi.org/10.33336/aik.136342>, 205–207.

Heinola, T. 2023. Humanistisen ammattikorkeakoulun synnyn perustelu. *Humanistinen ammattikorkeakoulu julkaisuja*, 162. ISSN 2343-0672 (verkko).

Henttonen, E. & LaPointe, K. 2015. *Työelämän toisin ajattelijat*. Gaudeamus: Helsinki University Press.

Heiskanen, T., Leinonen, M. & Otonkorpi-Lehtoranta, K. 2017. Sitoutumistutkimuksen suunnat muuttuvassa työelämässä. *Työelämän tutkimus* 15 (1) – 2017, 66–80.

Helenius, J., Salonen-Hakomäki, S-M., Vilkkä, H., Saaranen-Kauppinen, A. & Eskola, J. 2015. Teorian ja empirian vuoropuhelu tutkimuksessa. Artikkeliteoksessa Aaltonen, S. & Hirsjärvi, S. & Hurme, H. 2022. *Tutkimushaastattelu. Teemahaastattelun teoria ja käytäntö*. Gaudeamus. Kappale 7. Haastatteluaineiston analyysi ja tulkinta. e-kirja, (luettu selainversiossa).

Hirsjärvi, S. & Huttunen, J. 1991. *Johdatus kasvatustieteeseen*. WSOY.

Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2000. *Tutki ja kirjoita* (6. Uudistettu laitos). Helsinki: Tammi.

Humak 2023. <https://www.humak.fi/koulutus/> (luettu 10.10.2023).

Hänninen, S. 2008. Voimaantumisen kehitysohjelma persoonallisen ja ammatillisen identiteetin tukijana. Teoksessa Eteläpelto, A. & Onnismäa, J. (toim.) *Ammatillisuus ja ammatillinen kasvu*. Aikuiskasvatuksen 46. vuosikirja. Kansanvalistusseura ja Aikuiskasvatuksen Tutkimusseura. 191–217.

Högbacka, R. (toim.) *Umpikujasta oivallukseen. Refleksiivisyys empiirisessä tutkimuksessa*. Tampere 2015. Tampereen yliopistopaino. Nuorisotutkimusverkosto/ Nuorisotutkimusseura. Julkaisuja 164, 191–217.

Isopahkala-Bouret, U. 2022. Jatkuva oppiminen on lupaus paremmasta tulevaisuudesta. *Aikuiskasvatus*, 42(4) <https://doi.org/10.33336/aik.125282>, 268–269.

Isopahkala-Bouret, U. 2023. Iällä on väliä myös koulutusta koskevassa päätöksenteossa. Aikuiskasvatus, 43(1–2) <https://doi.org/10.33336/aik.130712>, 5–7.

Isopahkala-Bouret, U. & Haltia, N. 2023. Ammatillisen koulutuksen merkitykset ammattikoulutustaisten yliopisto-opiskelijoiden näkökulmasta. Aikuiskasvatus 3/2023. <https://doi.org/10.33336/aik.130392>, 148–160.

Isopahkala-Bouret, U., & Vähäsantanen, K. 2023. Ammatillisessa aikuiskoulutuksessa riittää tutkimatonta sarkaa. Aikuiskasvatus, 43(3) <https://doi.org/10.33336/aik.137834>, 133–135.

Jetsu, A. & Manninen, J. 2022. Korkeakoulujen hakijamarkkinoinnin pääviestit ja oletetut hakijatyytit. Aikuiskasvatus 4/2022. <https://doi.org/10.33336/aik.124829>, 301–315.

Julkunen, R. 2008. Uuden työn paradoksit: Keskusteluja 2000-luvun työprosessista. Tampere: Vastapaino.

Jokisaari, M. 2005. Työelämään siirtyminen. Teoksessa Salmela-Aro, K. & Nurmi, J-E. (toim.) Mikä meitä liikuttaa? Motivaatiopsykologian perusteet. 2. painos. PS-kustannus. 67–83.

Järnefelt, N. 2018. Työurat. Teoksessa Michelsen, T., Reijula, K., Ala-Mursula, L., Räsänen, K. & Uitti, J. (toim.) Työelämän perustietoa. Duodecim. 285–296.

Järvensivu, A. 2022. Kaaosteoreettinen kuva usean työn tekemisestä. Teoksessa Järvensivu, A. & Haapakorpi, A. (toim.) Monimuotoinen ansiotyö. Näkökulmia monista lähteistä ansaintaan. Tampere University Press. 117–149.

Järvensivu, A. & Pulkki, J. 2019. Työura: yksilön valintoja vai monimutkaista kehkeytymistä? Janus 27 (1). <https://doi.org/10.30668/janus.64170>, 38–54.

Kansallinen korkeakoulujen jatkuvan oppimisen strategia 2030. Maailman osaavimman ja sivistyneimmän kansan kotimaaksi. [https://okm.fi/documents/1410845/4392480/Kansallinen+korkeakoulujen+jatkuvan+oppimisen+strategia\\_1.0.pdf/22fd6ebf-1a3a-cdf3-b14d-4aa32bf2aaf0/Kansallinen+korkeakoulujen+jatkuvan+oppimisen+strategia\\_1.0.pdf?t=1670567296866](https://okm.fi/documents/1410845/4392480/Kansallinen+korkeakoulujen+jatkuvan+oppimisen+strategia_1.0.pdf/22fd6ebf-1a3a-cdf3-b14d-4aa32bf2aaf0/Kansallinen+korkeakoulujen+jatkuvan+oppimisen+strategia_1.0.pdf?t=1670567296866), (luettu 12.5.2024).

Keskinen, E. 2002. Tietojen oppiminen ja opettaminen. Teoksessa Nieminen, P. & Keskinen, E. (toim.) Taitavan toiminnan psykologia. Turun yliopiston psykologian laitos. Oppimateriaaleja 2/2002. Hakapaino oy: Helsinki. 41–115.

Kinnari, H. 2020. Elinikäisestä kasvajasta kykypääomakoneeksi: Elinikäinen oppiminen yrittäjämäisen talouden aikakaudella. Aikuiskasvatus, 40(4) <https://doi.org/10.33336/aik.100535>, 305–319.

Kinnari, H. 2022. Elinikäisen oppimisen sisällöstä kamppailevat monet merkitykset. Aikuiskasvatus, 42(4) <https://doi.org/10.33336/aik.125311>, 322–324.

Kinnari, H, Laalo, H. & Silvennoinen, H. 2022. ”Kohti merkityksellistä elämää” – Jatkuva oppiminen tulevaisuuden hallintana. Artikkeliteoksessa Lemmetty, S., & Collin, K. (toim.), Jatkuva oppiminen ja aikuispedagogiikka työssä. Jyväskylän yliopisto. Sophi, 150. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-951-39-9443-3>, 56–87.

Kiviniemi, K. 2015. Laadullinen tutkimus prosessina. Teoksessa Valli, R., & Aaltola, J. Ikku-noita tutkimusmetodeihin 2. PS-kustannus. (4. uudistettu painos), 74–88.

Koistinen, P. 2014. Työ, työvoima & politiikka. Vastapaino: Tampere.

Kokkinen, L., Ala-Laurinaho, A., Alasoini, T., Varje P., Väänänen, A. & Toppinen-Tanner, S. 2020. Työelämässä vaikuttaa neljä keskeistä muutosvoimaa. Teoksessa Kokkinen, L. (toim.) Hyvinvointia työstä 2030-luvulla. Skenaarioita suomalaisen työelämän kehityksestä. Työterveyslaitos: Helsinki. 6–10.

Kokkonen, L. & Pyykkönen, M. 2015. Tutkija, tukija vai ystävä? Neuvotteluja vallasta ja luottamuksesta maahanmuuttajien haastattelututkimuksessa. Artikkeliteoksessa Aaltonen, S. & Högbacka, R. (toim.) Umpikujasta oivallukseen. Refleksiivisyys empiirisessä tutkimuksessa. Tampere 2015. Tampereen yliopistopaino. Nuorisotutkimusverkosto/ Nuorisotutkimusseura. Julkaisuja 164, 89–114.

Koskela, H. 2007. Grounded Theory. Teoksessa Syrjäläinen, E., Eronen, A. & Värri, V-M. (toim.) Avauksia laadullisen tutkimuksen analyysiin. Tampereen yliopistopaino. 91–110.

Laakkonen, E. Manninen, J. & Kauppila J. 2017. Nuoret aikuiset naiset elinikäisinä oppijoina. Notkeaa toimijuutta työn, perheen ja opiskelun rajapinnoilla? Aikuiskasvatus 1/2017. <https://doi.org/10.33336/aik.88393>, 4–18.

Lahtomaa, M. 2023. ”Sithän mul on mahdollisuus pätevänä hakea mihinkä tahansa”: Avoimen väylän kautta valittujen aikuisopiskelijoiden neuvottelua koulutettavuudestaan ja työllistettävyydestään. Aikuiskasvatus, 43(1-2) <https://doi.org/10.33336/aik.127922>, 42–54.

LaPointe, K. 2014. Tilaa mielekkäälle työlle. Aikuiskasvatus, 34(1) <https://doi.org/10.33336/aik.94071>, 17–28.

Leppänen, T. 2018. Yhteisövoimainen oppimisprosessi: substantiivinen teoria aikuisten ryhmässä oppimisen kokemuksista. Väitöskirja. Jyväskylän yliopisto. Kasvatustieteiden ja psykologian tiedekunta.

Leskelä, J. 2008. Mentorointi ja ammatillinen kasvu. Teoksessa Eteläpelto, A. & Onnismaa, J. (toim.) Ammatillisuus ja ammatillinen kasvu. Aikuiskasvatuksen 46. vuosikirja. Kansanvalistusseura ja Aikuiskasvatuksen Tutkimusseura. 164–190.

Liikkanen, M. 2018. Mikä työtä, mikä vapaata? Teoksessa Michelsen, T., Reijula, K., Ala-Mursula, L., Räsänen, K. & Uitti, J. (toim.) Työelämän perustietoa. Duodecim. 335–344.

Lindth, J. 2015. Antropologian refleksiivisyys tutkijan oppimisena. Artikkeliteoksessa Aaltonen, S. & Högbäck, R. (toim.) Umpikujasta oivallukseen. Refleksiivisyys empiirisessä tutkimuksessa. Tampere 2015. Tampereen yliopistopaino. Nuorisotutkimusverkosto/ Nuorisotutkimusseura. Julkaisuja 164, 35–60.

Luomanen, J. 2010. Grounded theory menetelmä. Artikkeliteoksessa Ruusuvuori, J., Nikander, M. & Hyvärinen, M. (toim.) Haastattelun analyysi; Vastapaino: Tampere, 351–371.

Lönnqvist, J. 2018. Työuupumus. Teoksessa Michelsen, T., Reijula, K., Ala-Mursula, L., Räsänen, K. & Uitti, J. (toim.) Työelämän perustietoa. Duodecim. 365–375.

Malin, M. 2018. Monikulttuurisuus työelämässä. Teoksessa Michelsen, T., Reijula, K., Ala-Mursula, L., Räsänen, K. & Uitti, J. (toim.) Työelämän perustietoa. Duodecim. 314–334.

Martela, F. & Jarenko, K. (toim.) 2017. Tekijöiden johdanto teoksessa: Itseohjautuvuus. Miten organisoitua tulevaisuudessa? Alma Talent: Helsinki. e-kirja. 9–30.

Marttinen, E., Dietrich, J. & Salmela-Aro, K. 2018. Intentional Engagement in the Transition to Adulthood: An Integrative Perspective on Identity, Career, and Goal Developmental Regulation. *European Psychologist* 23(4). DOI:[10.1027/1016-9040/a000337](https://doi.org/10.1027/1016-9040/a000337). 311–323.

Melin, H. 2022. Työn muuttuvat maailmat. Teoksessa Järvensivu, A. & Haapakorpi, A. (toim.) Monimuotoinen ansiotyö. Näkökulmia monista lähteistä ansaintaan. Tampere University Press. 18–40.

Moilanen, P., & Räihä, P. 2015. Merkitykset tutkimuskohteena. Teoksessa Valli, R., & Aaltola, J. 2015. Ikkunoita tutkimusmetodeihin 2. PS-kustannus. (4. uudistettu painos), 52–73.

Murto, V., & Jänkälä, J.-P. 2023. Amisbarometri toisen asteen ammatillisten aikuisopiskelijoiden kuvaajana. *Aikuiskasvatus*, 43(3) <https://doi.org/10.33336/aik.130395>, 191–197.

Mäki, K., Vanhanen-Nuutinen, L., Mielityinen, S. & Hakamäki S-P. 2019. Kiviä ja keitaita 2. Ammattikorkeakoulutyö muutoksessa. Haaga-Helion julkaisut 3/2019: Helsinki.

Niitamo, P. 2005. Tunneperäinen ja tietoperäinen motivaatio. Teoksessa Salmela-Aro, K. & Nurmi, J-E. (toim.) Mikä meitä liikuttaa? Motivaatiopsykologian perusteet. 2. painos. PS-kustannus. 40–52.

Nori, H. & Vanttaja, M. 2018. Pitkä tie yliopistoon. Toisen mahdollisuuden käyttäjät. Aikuis-  
kasvatus 4/2018. <https://doi.org/10.33336/aik.88373>, 276–290.

Ojala, S., Pyöriä, P. & Nätti, J. 2018. Palkkatyön laatu 1980-luvulta 2010 luvulle. Teoksessa Michelsen, T., Reijula, K., Ala-Mursula, L., Räsänen, K. & Uitti, J. (toim.) Työelämän perustietoa. Duodecim. 73–86.

OKM 2023. Opetus- ja kulttuuriministeriö. Suomalainen koulutusjärjestelmä. <https://okm.fi/koulutusjarjestelma>, (luettu 1.2.2023).

Onnismaa, J. 2008. Johdanto teoksessa Eteläpelto, A. & Onnismaa, J. (toim.) Ammatillisuus ja ammatillinen kasvu. Aikuiskasvatuksen 46. vuosikirja. Kansanvalistusseura ja Aikuiskasvatuksen Tutkimusseura. 11–23.

Opetus- ja kulttuuriministeriön tiedote (17.4.2024) Hallitus käynnistää toimenpideohjelman koulutustason nostamiseksi ja korkeakoulutuksen kasautumisen vähentämiseksi. <https://valtioneuvosto.fi/-/1410845/hallitus-kaynnistaa-toimenpideohjelman-koulutustason-nostamiseksi-ja-korkeakoulutuksen-kasautumisen-vahentamiseksi>, (luettu 27.4.2024).

Paaso, L., & Maunu, A. 2022. Osaamisidentiteetin rakennusaineiksi: Ammattiin opiskelevien nuorten tulevaisuuskuvia tutkimassa. Artikkelit lehdessä Sosiaalipedagogiikka, 23(1). <https://doi.org/10.30675/sa.103014>, 41–70.

Pessi, A. B. & Spännäri, J. 2023. Merkityksellisyys – Mitä ja Miksi? Teoksessa Uusitalo, L. (toim.) Positiivisen psykologian voima. PS-kustannus: Jyväskylä (3. uudistettu painos), 84–109.

Perustietoa Digivisio 2030 –hankkeesta, [Perustietoa Digivisio 2030 -hankkeesta - Digivisio2030](#) (luettu 4.10.2022).

Puusa, A. 2020. Näkökulmia laadullisen aineiston analyysiin. Teoksessa Puusa, A. & Juuti, P. (toim.) Laadullisen tutkimuksen näkökulmat ja menetelmät. Gaudeamus: e-kirja. 141–152.

Puusa, A. 2020. Haastattelutyypit ja niiden metodiset ominaisuudet. Teoksessa Puusa, A. & Juuti, P. (toim.) Laadullisen tutkimuksen näkökulmat ja menetelmät. Gaudeamus: e-kirja. 99–112.

Pölönen, P. 2020. Tulevaisuuden identiteetit. Otava.

Read, S. 2017. Henkilökohtaisten tavoitteiden geneettinen perusta. Teoksessa Salmela-Aro, K. & Nurmi, J.E. (toim.) Mikä meitä liikuttaa? Motivaatiopsykologian perusteet. 3. täysin uudistettu painos. PS-kustannus. 18–31.

Reiss, S. 2013. PH.D. Reiss Motivation Profile® Mikä sinua motivoi? Suomentanut Riitta Pulkkinen. Suomen motivaatiotalo oy. Luettu 15.4.2024 myös <https://www.reissmotivation-profile.com/>

Riot, E. & Parker, M. 2020. Organizational Culture. Teoksessa Parker, M. & Stoborad, K. (toim.) Anarchism, Organization and Management. e-kirja. 98–110.

Ronkainen, S. Pehkonen, L. Lindblom-Ylänne S. & Paavilainen, E. 2011. Tutkimuksen voimasanat. 1. painos. WSOY Pro Oy: Helsinki.

Ruusuvuori, J., Nikander, M. & Hyvärinen, M. 2010. Haastattelun vaiheet, tekijöiden ensimmäinen kappale teoksessa Haastattelun analyysi; Vastapaino: Tampere, 9–36.

Ryan, R.M. & Deci E.L. 2000. Self-Determination Theory and the Facilitation of Intrinsic Motivation, Social Development, and Well-Being. University of Rochester. American Psychological Association, Vol. 55, No. 1, 2000. DOI: 10.1037/110003-066X.55.1.68. 68-78.

Ryky, P. 2022. Elinikäisen oppimisen kokeminen työuralla tarvittavan osaamisen uudistamiseen pyrkivässä ryhmäinterventiossa. Artikkeliteoksessa Lemmetty, S., & Collin, K. (toim.), Jatkuva oppiminen ja aikuispedagogiikka työssä. Jyväskylän yliopisto. Sophia, 150. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-951-39-9443-3>, 157–192.

Saaranen-Kauppinen, A. & Puusniekka, A. 2006. Menetelmäopetuksen tietovaranto. Verkkojulkaisu. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto. <https://www.fsd.tuni.fi/menetelma-opetus/>, luettu 27.4.2024.

Saari, A. 2016. Elinikäinen oppiminen ja yksilöivä valta. Aikuiskasvatus, 36(1) <https://doi.org/10.33336/aik.88470>, 4–13.

Saari, J. 2018. Opiskelijoiden elämäntilanteet ja niiden esiintyvyys eri koulutusaloilla. Eurostudent VI -tutkimuksen artikkelisarja. Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisuja 2018:17.

Salmela-Aro, K. & Nurmi, J-E. 2005. Tekijöiden johdanto teoksessa Salmela-Aro, K. & Nurmi, J-E. (toim.) Mikä meitä liikuttaa? Motivaatiopsykologian perusteet. 2. painos. PS-kustannus.

Salo, U-M. 2015. Simsalabim, sisällön analyysi ja koodaamisen haasteet. Artikkeliteoksessa Aaltonen, S. & Höglbacka, R. (toim.) Umpikujasta oivallukseen. Refleksiivisyys empiirisessä tutkimuksessa. Tampere 2015. Tampereen yliopistopaino. Nuorisotutkimusverkosto/ Nuorisotutkimusseura. Julkaisuja 164, 166–190.

Siirilä, J., Mäki, K. & Kinnari H. 2021. Jatkuva oppiminen oppilaitosten ulkopuolella – yhteisiä tulkintoja ja merkityksiä rakentamassa. *Ammattikasvatuksen aikakauskirja*, 23 (2) 65–82.

Siltala, J. 2018. Työelämän muutokset. Teoksessa Michelsen, T., Reijula, K., Ala-Mursula, L., Räsänen, K. & Uitti, J. (toim.) Työelämän perustietoa. Duodecim. 87-99.

Sinokki, M. 2016. Työmotivaatio. Innostusta, laatua ja tuottavuutta. Tietosanoma: Helsinki.

Sitra 2017. Verkkomateriaali Työelämän tutkimus Suomen itsenäisyyden juhlarahasto.

Sullivan, S. & Al Ariss, A. 2019. Making sense of different perspectives on career transitions: A review and agenda for future research. *Human Resource Management Review*.  
<https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2019.100727>

Stenlund, A. 2020. Grounded theory. Matka teoriaan. BoD-Books on Demand; Helsinki.

Takanen, T. 2005. Voimaantuva työyhteisö, miten luomme tulevaisuutta? Sun Innovations.

TENK 2023. <https://tenk.fi/fi/tiedetilppi/hyva-tieteellinen-kaytanto-htk>

Tiuraniemi, J. 2002. Reflektiivisyys asiantuntijan työssä. Teoksessa Nieminen, P. & Keskinen, E. (toim.) Taitavan toiminnan psykologia. Turun yliopiston psykologian laitos. Oppimateriaaleja 2/2002. Hakapaino oy: Helsinki. 165–195.

Tutkija liikkeessä, 2016. Kristiina Ojalan ja Anne Laihon haastattelu. [Tutkija liikkeessä: Kristiina Ojala, Anne Laiho - pdf \(journal.fi\)](#), (luettu 21.11.2022).

Työ- ja elinkeinoministeriö 2024. [Osaamisen teemavuosi - Työ- ja elinkeinoministeriön verkkopalvelu \(tem.fi\)](#), (luettu 21.4.2014.)

Työllisyysrahasto, Aikuiskoulutustuen koettu vaikutus, Asiakkaan ääni Tutkimusmateriaali 15.6.2023.

Vaattovaara, V., & Ylitapio-Mäntylä, O. 2021. Eritapainen toimijuus koulutusvalinnoissa ja työelämässä. *Aikuiskasvatus*, 41(4) <https://doi.org/10.33336/aik.112752>, 306–318.

Vahtera, S. 2017. Tutkimusraportti ”Ennen ja jälkeen” uuden ammatin ja uran. Sitra 05/2017.

Vartiainen, M. & Nurmela, K. 2005. Tavoitteet ja tulkinat – motivaatio ja palkitseminen työelämässä. Teoksessa Salmela-Aro, K. & Nurmi, J-E. (toim.) Mikä meitä liikuttaa? Motivaatiopsykologian perusteet. 2. painos. PS-kustannus. 188–212.

Varto, J. 2011. Miksi miettiä metodologioita? Teoksessa K. Holma, & K. Mälkki (toim.), Tutkimusmatkalla. Metodologia, teoria ja filosofia kasvatustutkimuksessa, Gaudeamus, 13–24.

Vasalampi, K. 2017. Itsemääräämisteoria. Teoksessa Salmela-Aro, K. & Nurmi, J-E. (toim.) Mikä meitä liikuttaa? Motivaatiopsykologian perusteet. 3. täysin uudistettu painos. PS-kustannus. 54–65.

Viljaranta, J. 2017. Odotusarvoteoria – odotusten ja arvostusten vaikutus oppimismotivaatioon. Teoksessa Salmela-Aro, K. & Nurmi, J-E. (toim.) Mikä meitä liikuttaa? Motivaatiopsykologian perusteet. 3. täysin uudistettu painos. PS-kustannus. 66–79.

Vuori, J. 2017. Tavoitteellisuuden ja hyvinvoinnin vahvistaminen työuralla – muutokseen valmistautuminen. Teoksessa Salmela-Aro, K. & Nurmi, J-E. (toim.) Mikä meitä liikuttaa? Motivaatiopsykologian perusteet. 3. täysin uudistettu painos. PS-kustannus. 164–176.

Väänänen, A., Smedlund, A., Törnroos, K., Kurki, A-L., Soikkanen, A., Panganniemi N. & Toppinen-Tanner, S. 2020. Ajattelu- ja toimintatapojen muutos. Teoksessa Kokkinen, L. (toim.) Hyvinvointia työstä 2030-luvulla. Skenaarioita suomalaisen työelämän kehityksestä. Työterveyslaitos: Helsinki. 11–32.

Wrede, S. 2018. Ammatit ja toimeentulo globaalissa ajassa. Teoksessa Michelsen, T., Reijula, K., Ala-Mursula, L., Räsänen, K. & Uitti, J. (toim.) Työelämän perustietoa. Duodecim. 33–45.

Ylöstalo, H., Anttila, A.-H., Berg, P. & Härmä, V. 2018. Uuden työn joustavat ruumiit. Työelämän tutkimus 16 (2), 113–125.

## LIITTEET

liite 1



### **Kulttuurituotanto ja tulkkaus ja kielellinen saavutettavuus - tulosityksikön koulutusjohtajapäätös § 3/2023**

- Asia:** Tutkimuslupa / Tutkimus alan vaihtajista, jotka hakeutuvat yhteisöpedagogi järjestö- ja nuorisotyön tutkinto-opiskelijoiksi
- Esittelijä:** Emilia Gieda
- Esitys:** Sirpa Ali-Melkkilälle myönnetään tutkimuslupa koskien tutkimusta alan vaihtajista, jotka hakeutuvat yhteisöpedagogi järjestö- ja nuorisotyön tutkinto-opiskelijoiksi 10.3.2023 kirjaamoon saapuneen tutkimuslupahakemuksen mukaisesti. Kirjaamoon toimitetut tutkimuslupahakemus ja tutkimussuunnitelma ovat tämän päätöksen liitteinä.
- Päätös:** Päätettiin esityksen mukaisesti.

Päätös on asianhallintajärjestelmässä allekirjoitettu 13.03.2023

**Timo Parkkola**

Kulttuurituotanto ja tulkkaus ja kielellinen saavutettavuus -tulosityksikön koulutusjohtaja

#### **Liitteet:**

Tutkimuslupahakemus-Humak.Ali-Melkkilä  
Pro Gradu tutkielma alan vaihtamisesta Ali-Melkkilä

#### **Tiedoksi:**

Sirpa Ali-Melkkilä

## Liite 2

### Webropol kysymykset alanvaihtajille huhti-toukokuussa 2023

Alanvaihtajana yhteisöpedagogi (amk) järjestö- ja nuorisotyön koulutusohjelmaan Humakissa, kysely alanvaihtajina yhteisöpedagogikoulutukseen hakeutuneille Webropol lomakkeella

1. Opintoja edeltävä ammatillinen tutkintonimike ja koulutustaso (tekstilaatikko)
2. Vastaajan sukupuoli (nainen – mies – muu)
3. Minkä ikäinen olit yhteisöpedagogiopintojen alkaessa? (alasvetovalikko)
4. Mahdolliset alan vaihtamiseen liittyvät syyt (lista vaihtoehtoista koottu 24 yhteisöpedagogin vastausten perusteella ns. nolla aineiston avulla, voi valita useita listalta: terveydelliset syyt, halu kasvaa ja kehittyä, korona pandemian vaikutus, kyllästyminen edelliseen alaan, arvot/arvojen muutos, väärän alan pohjakoulutus, halu auttaa, halu vaikuttaa asioihin, päteväytyminen nykyisiin työtehtäviin, halu tehdä työtä omalla persoonalla, etenemismahdollisuudet työelämässä, harrastuspohjaa alalta, halu saada uusia haasteita, ihmisten ohjaaminen, haasteet edellisellä alalla)  
Tässä kohdassa vielä tekstilaatikot: muu syy ammattialan vaihtamiselle ja Avaa ja tarkenna edellisiä valintojasi sanallisesti.
5. Millä tavoin aloit suuntaamaan ajatteluasi yhteisöpedagogin ammattialalle ja uudelle uralle edellisen ammattitutkinnon jälkeen? (tekstilaatikko)
6. Kuvaile yhteisöpedagogin ammatti-identiteetin rakentumista vanhan ammatti-identiteettisi jälkeen tai sen päälle? (tekstilaatikko)
7. Kerro kuinka alanvaihtajia tulisi huomioida (yksi suuri tekstilaatikko)
  - a) Opinnoissa
  - b) Opiskelijaryhmissä
  - c) Opetustilanteissa
  - d) Hops-valmennuksessa
8. Miten alanvaihtajien urasuunnitteluun tulisi panostaa oppilaitoksessa? (tekstilaatikko)
9. Miten oppilaitos voisi tukea ammatti-identiteetin rakentamista ja uudelleen suuntaamista? (tekstilaatikko)
10. Mitä muuta haluat aiheesta kertoa (vapaa sana)? (tekstilaatikko)

Alanvaihtajana yhteisöpedagogikoulutukseen: Tutkimuskysymykset opinto-ohjaajille

- Kuinka kauan olet toiminut opona yhteisöpedagogikoulutuksessa?

### **1. Alan vaihdon syyt**

- Tuleeko alan vaihtaminen esille opona käymissäsi keskusteluissa? / jos niin miten?
- Jos edeltävä koulutus/työskentely eri alalla tulee puheeksi, niin onko opiskelijalla havaintojesi pohjalta yksi vai useampi edeltävä ala taustalla?
- Tuleeko edeltävä opintojen aste (2. aste, amk, yamk/yliopisto) esille, ja onko sillä vaikutusta alan vaihtamiseen?
- Onko sinulla näkemystä opon/ lehtorin työn kautta syistä, joiden vuoksi on tultu eri alalta yp-opintoihin? Mitä ne havaintojesi pohjalta ovat?

### **2. Ammatillisen identiteetin rakentuminen**

- Näkyykö opiskelijoiden kanssa käytävissä keskusteluissa ammatillisen identiteetin työstäminen/ rakentaminen edeltävän alan jälkeen?
- Tuleeko opintojen aste (2. aste, amk, yamk/yliopisto) esille, ja onko sillä vaikutusta ammatillisen identiteetin uudelleen suuntaamiseen?
- Korostuuko identiteettipohdintoissa joku/useampi pohjakoulutus/työskentelyala erityisesti? / Mikä/ Mitkä?
- Millaisia pohdintoja identiteettityöskentelyyn opiskelijan kanssa liittyy?

### **3. Ammattikorkeakoulun rooli uuden ammatillisen identiteetin rakentamisessa**

- Kuinka ajattelun suuntaaminen uudelle alalle tapahtuu?
- Onko pohja-alalla vaikutusta ammatillisen identiteetin rakentumiseen?
- Miten ammattikorkeakoulun tulisi huomioida alan vaihtajia
  - opinnoissa
  - opiskelijaryhmissä
  - opetustilanteissa
  - hops-valmennuksessa
  - muussa yhteydessä