

UUSILLE URILLE

Narratiivinen tutkimus alanvaihtajien urapoluista

Henna Pulliainen

Pro gradu -tutkielma

Kasvatustieteiden tiedekunta

Aikuiskasvatustiede

Lapin yliopisto

2019

Lapin yliopisto, kasvatustieteiden tiedekunta

Työn nimi: Narratiivinen tutkimus alanvaihtajien urapoluista

Tekijä: Henna Pulliainen

Koulutusohjelma/oppiaine: Aikuiskasvatustiede

Työn laji: Pro gradu -työ_x_Laudaturtyö__Lisensiaatintyö__

Sivumäärä: 55 + 2 liitettä

Vuosi: 2019

Tiivistelmä:

Työmarkkinatilanne ja muuttuva talouselämä lisäävät tarvetta tiedon ja osaamisen lisäämiselle erilaisilla koulutuksilla ja opiskelumodoilla. Alanvaihtoa harjoitetaan ammatista toiseen ja työura voi koostua useammasta urapolusta. Urapolkuun kuuluvat työkokemukset, työpaikat ja koulutukset, joita henkilö on läpi käynyt. Tutkimuksen tarkoituksena on kuvailla alanvaihtajien urapolkuja ja -valintoja urateorioihin nojaten sekä tarkastella aikuisopiskelijan olemusta opiskelijana ja oppijana.

Urateorioihin liittyen perinteisen uran mallin rinnalle on muodostunut rajaton ura ja monimuotoinen ura -käsitteet. Kun perinteisellä uralla työskennellään koko työura ja edetään askeleittain lineaarisesti ylöspäin, on rajaton ura organisaation ja työpaikan rajojen yli tapahtuvaa toimintaa eli työskentelyä useammassa työpaikassa ja työtehtävässä. Monimuotoisella uralla yksilö itse on vastuussa uran hallinnasta ja uran keskeisiä teemoja ovat yksilön itseohjautuvuus, sopeutuminen ja arvot. Uravalintaan liittyviä teorioita puolestaan ovat piirreteoriat ja sosiaalisen oppimisen teoriat. Lisäksi yksilön uravalintaa ja urakäyttäytymistä ohjaavat ura-ankkurit ja urakompetenssit. Aikuisena opiskelun piirteitä esitellään andragogisen mallin kautta.

Tutkimusotteena on narratiivinen tutkimus ja sen aineisto on kerätty teemahaastattelujen avulla. Aineisto koostui kahdeksasta haastattelusta. Tutkittavat olivat työelämässä vähintään viisi vuotta olleita ja aikuisena uuden ammatin opiskelleita ja uuteen työhön siirtyneitä henkilöitä. Narratiivisen tutkimusotteen piirteitä noudattaen haastatteluaineisto analysoitiin ja luokiteltiin tutkimustavoitteen mukaisiin teemoihin alanvaihtopäätöksen motiiveista aikuisopiskelukokemusten kautta uuteen työhön sopeutumiseen ja tulevaisuudennäkymiin. Metanarratiivien luomisella aineistosta rakennettiin uusia juonellisia tarinoita alanvaihtajan urapoluista. Metanarratiiveiksi muodostuivat etenevä polku, sattuman edistämä polku ja kehittymisen halun polku.

Tutkimuksen johtopäätöksinä ja antina on alanvaihtoon liittyvän vaiheittaisen mallin luonti, jossa alanvaihtoprosessi on jaettu päätöksentekovaiheeseen, opiskeluvaiheeseen ja uuteen työhön siirtymiseen. Tutkimuksen tulokset ovat hyödyllisiä aikuisten alanvaihtajien tukemisessa. Tulokset auttavat pohtimaan monipuolisesti uudelle alalle siirtymiseen liittyviä näkökulmia.

Avainsanat: alanvaihto, aikuisopiskelu, narratiivinen tutkimus, urapolut

SISÄLLYSLUETTELO

1	JOHDANTO.....	5
1.1	Tutkimuksen tausta.....	5
1.2	Tutkimuksen tarkoitus.....	6
2	TEOREETTINEN VIITEKEHYS.....	8
2.1	Urapolut.....	8
2.1.1	Rajattomat urat.....	9
2.1.2	Perinteiset urat.....	10
2.1.3	Monimuotoiset urat.....	11
2.2	Uravalintaan liittyviä teorioita.....	12
2.3	Aikuisena opiskelu.....	16
3	TUTKIMUKSEN TOTEUTUS.....	18
3.1	Tutkimusongelma.....	18
3.2	Narratiivinen tutkimusote.....	18
3.3	Aineiston keruu.....	19
3.4	Aineiston analyysi.....	21
4	TULOKSET.....	22
4.1	Alanvaihto ratkaisuna.....	22
4.1.1	Alanvaihdon motiivit.....	22
4.1.2	Alanvaihtopäätöstä tukeneet tekijät.....	26
4.1.3	Alanvaihtopäätöstä horjuttaneet tekijät.....	28
4.2	Uuden alan opiskelu.....	29
4.2.1	Opiskelun mielekkyys ja motivaatio.....	29
4.2.2	Opiskelun haasteet.....	31
4.2.3	Kokemukset omasta oppimisesta.....	33
4.3	Suuntautuminen uuden alan töihin.....	35
4.3.1	Uudelle alalle sopeutuminen.....	35
4.3.2	Alanvaihdon vaikutus elämään.....	37
4.3.3	Tulevaisuuden odotukset.....	39
5	METANARRATIIVIT.....	41
5.1	Etenevä polku.....	41
5.2	Sattuman edistämä polku.....	43
5.3	Kehittymisen halun polku.....	44

6	POHDINTA JA JOHTOPÄÄTÖKSET	46
6.1	Tulosten koonti.....	46
6.2	Tutkimuksen luotettavuus.....	47
6.3	Johtopäätökset ja jatkotutkimusaiheet.....	49

Lähteet

Liitteet

1 JOHDANTO

1.1 Tutkimuksen tausta

Työuran kulku vaihtelee henkilöittäin. Jokaisella on omat tavoitteensa ja mielenkiinnon kohteensa. Työtehtävät saattavat säilyä samankaltaisina koulutusta vastaavina koko työiän tai päinvastoin tehtävät vaihtelevat laidasta laitaan huolimatta koulutustaustasta. Toiset ihmiset ovat enemmän uraorientoituneita kuin toiset. He tietävät, mitä haluavat tehdä ja toimivat päämäärätietoisesti sitä kohti. Toiset puolestaan etenevät tunteiden ja sattuman mukaan, mitä kiinnostus ja elämä eteen tuo.

Aiheena alanvaihtaminen on kiinnostava omakohtaisen kiinnostuksen johdosta aikuisopiskeluun ja itsensä kehittämiseen. Opiskelu eri muodoissaan läpi elämänkaaren on kiehtovaa ja on mielenkiintoista kuulla tarinoita, joissa pitkänkin vakaan työuran jälkeen rohkaistutaan uusille työ- ja opiskelu-urille. Myös oma henkilökohtainen työkokemusten karttuminen erilaisista työtehtävistä ja liikkuminen työn ja uudelleen koulutautumisen välimaastossa on kimmoke ryhtyä tutkimaan kokemuksia alanvaihtoon liittyen.

Uralla etenemisen ei tarvitse tarkoittaa hierarkkisesti työntekijästä esimiesasemaan kohoamista, vaan se voidaan käsittää siirtymisenä eri työtehtävästä toiseen. Ylipäätään urapolulla tarkoitetaan toimien ketjua tai työhistoriaa, miten henkilö on koulutuksesta ja työpaikasta toiseen edennyt. Alanvaihto on puolestaan liikkumista uuteen ammattiin ja se tuo mukanaan uusia haasteita ja uuden työympäristön. Alanvaihto on näin ollen osa yksilön koko urapolkua. Yksilöllä voi olla monta uraa. (Tuononen, Suominen, Lammintakanen 2018, 384).

Työ tuo mukaan erilaisia tunteita ja asenteita. Kaikessa työkokemuksessa on aina sekä hyvät että haasteelliset hetkensä. Työ ei voi olla jatkuvasti kaikilla tasoilla vakaata, joten negatiivisten tunteiden olemassaolo on välttämätöntä. Epärealistiset odotukset työstä ja työkokemuksesta saattavat harhauttaa, mutta tunteiden kanssa on elettävä ja negatiivisiakin asioita oppii hyväksymään halutessaan. Urapolkua, työtehtäviä ja koulutuksia on kuvailtu muun muassa eräänlaisena virtana (Niles, Amundsen & Neault 2011, 2-5), jossa on positiivisia onnistumisia ja työn riittävää haasteellisuutta sekä negatiivisia tylsyyden tunteita ja epäonnistumisia.

Uravirtaan kuuluvat työhön liittyvät erilaiset tunteet ja toiminnat. Metaforana Niles ym. (2011, 2-3) kuvaavat uravirtaa jokena, jossa on vuolaita koskia, pyörteitä, vakaata virtausta, tyyniä kohtia sekä mutkaisuutta. Suunnistaminen joen eri virtauksissa voi olla helppoa, haastavaa, ylivoimaista tai tylsää tilanteesta riippuen. Tätä voi osuvasti verrata työelämän ja työuran hetkiin, kun työtehtävät tuntuvat tylsiltä, haastavilta tai tasapaksuilta. Kaikkia uran vaiheita ei voi ennustaa, mutta jokainen työkokemuksen ulottuvuus vaatii jonkinlaista reagointia, jotta uraa voi hallita tehokkaasti.

Mielestäni uravirta -metafora sopii hyvin myös aikuisen alanvaihtosuunnitelmiin. Alanvaihto ja uudelleen kouluttautuminen voi soljua tasaiseen tahtiin eteenpäin tai toisaalta uuden alan valinta tai alanvaihtopäätöksen tekeminen voi olla vaikeaa ja haastavaa. Matkalla kohti uutta työtä voi kokea erilaisia onnistumisen elämyksiä tai turhautuneisuuden tunteita. Toisinaan voi tehdä myös vääriä valintoja ja huomata, ettei uusi ala ollutkaan sitä mitä halusi. Tällöin tulee toimintaa muuttua haluttuun suuntaan.

1.2 Tutkimuksen tarkoitus

Samassa työpaikassa työskennellään koko työuran ajan harvenemassa määrin. Määräaikaiset ja osa-aikaiset työsuhteet ovat yleisiä ja vakituista työpaikkaa voi olla hankala saada. Osaamista odotetaan monelta alalta ja taitoja pitää jatkuvasti kehittää ja kouluttautua, jotta pärjää kilpailussa työpaikoista. Monipuolisten tietojen ja taitojen hankinta ja muutoinkin ihmisten halu edetä ja vaihtaa työpaikkaa ajaa hakeutumaan koulutuspaikkoihin ja opiskelemaan aikuisena uuden ammatin tai syventämään jo olemassa olevaa tietoa. Toki vallitseva työmarkkinatilanne sekä määräaikaiset työ sopimukset vaikuttavat osaltaan opiskeluihin hakeutumiseen, mutta myös yleinen tunne ja tarve kehittää itseään ja halu oppia uutta ohjaavat opiskelemaan.

Aina alanvaihtoon ei tarvita tutkintoja ja opiskeluja riippuen alasta. Työpaikkoja voi vaihtaa ja uralla voi edetä myös ilman tutkintotavoitteista opiskelua. On olemassa työpaikkoja, joihin ei tiettyä tutkintoa välttämättä tarvita etenemiseen, vaan riittävä työkokemuksen karttuminen riittää näytöksi edetä erilaisiin tehtäviin. Itseäni kuitenkin kiinnostaa aikuisopiskelu tutkintotavoitteisesti ja sitä kautta myös tutkinnon myötä hankittu uusi ammattiala. Lisäksi on kiinnostavaa tutkia, minkälainen

prosessi alanvaihto on. Aiheen ajankohtaisuus ilmenee aikuisopiskelun yleisyydessä ja lisääntyneessä suunnassa saavuttaa useampi kuin yksi tutkinto.

Tutkielman keskeisimpiä käsitteitä ovat aikuisopiskelu, aikuinen oppijana ja urapolut. Aikuisopiskelu voidaan ymmärtää aikuisiällä harjoitettuna opiskeluna, jossa työelämässä oleva henkilö ryhtyy opiskelemaan tavoitteenaan hankkia uusi koulutus tai syventää ammattitaitoaan ja tietämystään jo olemassa olevasta alasta. Erilaiset kurssit työhön tai harrastuksiin liittyen myöskin voivat olla aikuisopiskelua, mutta tässä tutkimuksessa määrittelen aikuisopiskelun aikuiskoulutuksen näkökulmasta niin, että opiskelu on tutkintotavoitteista.

Aikuisille suunnatussa opiskelussa koulutus on järjestetty aikuisen elämää ajatellen eli huomioitu opetuksen ajankohta ja opetustavat. Tässä tulee kyseeseen esimerkiksi monimuoto-opetus, jossa lähiopetuksen ja verkko-opetuksen eri muotoja hyödynnetään. Näin opiskeluun saadaan joustavuutta ja työssäkäyntikin mahdollistuu opiskelujen kanssa samanaikaisesti. Urapolulla puolestaan tarkoitetaan henkilön toimien ketjua tai työhistoriaa. Tässä tutkimuksessa urapolkuja tarkastellaan alanvaihdon näkökulmasta. Ei siis olla kiinnostuttu koko työhistoriasta, vaan pelkästään alanvaihtoon liittyvästä uran etenemisestä.

Työuran muutoksia ja alanvaihdoksien syitä voi olla monia ja urapolkutarinat ovat erilaisia. Siksi onkin mielenkiintoista selvittää, millaisia tarinoita uran kehityksessä ihmisillä on. Tutkimuksen tarkoituksena on siis kuvailla alanvaihtajien urapolkuja ja -valintoja urapolkuteorioihin nojaten sekä tarkastella aikuisopiskelijan olemusta opiskelijana ja oppijana.

2 TEOREETTINEN VIITEKEHYS

2.1 Urapolut

Urapoluilla tarkoitetaan yksilön työelämässä toteutuneita toimien ketjuja. Urapolku sisältää kaiken kouluttautumisen sekä työtehtävät ja työpaikat, jotka henkilö on suorittanut nykyhetkeen asti. Myös toiveet ja tulevaisuuden päämäärät sekä valinnat ja päätöksentekotilanteet on ehdotettu sisällytettävän urapolkuun (Tuononen, Suominen, Lammintakanen 2018, 384). Ura-ankkureiksi sanotaan urapolkuun vaikuttavia yksilön valintaa ohjaavia tekijöitä. Ne muodostuvat yksilön ja ympäristön vuorovaikutuksessa ja ura-ankkureiden avulla yksilö peilaa itseään suhteessa työhön ja omaan kompetenssiin, motiiveihin ja arvoihin.

Ura -käsite heijastaa ihmisten välisiä suhteita, instituutioiden ja organisaatioiden välisiä suhteita sekä näiden vaihtelua yli ajan. Näin nähtynä ura on sekä yksilön ja organisaation muutosta että yhteiskunnallista muutosta. (Rodrigues, Guest & Budjanovcanin 2013, 142). Uralla tarkoitetaan henkilön työkokemusten sarjaa (Arthur, Hall & Lawrence 1989, 8) ja henkilöllä voi olla monta uraa. Urakehitys ei välttämättä etene palkan, ylennyksen tai menestyksen polkua, vaan tarpeet, arvot ja tavoitteet nousevat vaikuttamaan uravalintoihin ja käyttäytymiseen (Rodrigues, Guest & Budjanovcanin 2013, 142). Alanvaihto on liikettä uuteen työhön, jossa henkilö kohtaa uudet haasteet ja työympäristön.

Urapolut ja urakehitykset ovat muuttaneet muotoaan aikojen saatossa. Liikemaailman kehittyminen dynaamisemmaksi sekä ammattialojen ja työn luonteen muuttuminen yhteiskunnallisesti ja kulttuurisesti vaikuttavat urakäsityksiin. Nykypäivän uraluokittelua on muovannut taloudellisen ja sosiaalisen ympäristön sekä yksilön identiteetin muutokset. Globaalius avaa globaaleja uria muodostaen epävakaata markkinaympäristöä samalla kun pienemmässä mittakaavassa normien, arvojen ja asenteiden kehitys muuttaa yksilöiden käyttäytymistä ja asenteita työtä ja elämää kohtaan. Perinteisen urakäsityksen ohelle ja osittain myös korvaavaksi uramuodoksi on tullut rajaton ura ja monimuotoinen ura -käsitteet (Baruch 2006, 126, 128). Tutkimuksia on tehty myös toisen tai useamman uran konsepteista (mm. Baruch & Quick 2007). Tässä luvussa esitellään rajattoman uran, perinteisen uran ja monimuotoisen uran pääpiirteet.

2.1.1 Rajattomat urat

Rajattomalla urakäsityksellä (*boundaryless career*) tarkoitetaan rajoja ylittävää urakäyttäytymistä. Rajattoman uran määritelmään kuuluu seuraavia teemoja, joissa kaikissa keskeisenä tekijänä on eräänlainen liikkumisen vapaus ja sitoutumattomuus yhteen tehtävään. Ensinnäkin rajaton ura voi käsittää ammatillista liikkumista organisaatioiden rajojen yli ja työskentelyä eri työnantajilla samanaikaisesti. Toisekseen rajaton ura -määritelmään kuuluu työntekijän omien kompetenssien vahvistaminen nykyisen työnantajan ulkopuolella eli henkilö kerää tietoa ja ammattitaitoa oman organisaation ulkopuolelta. Henkilökohtainen tieto ja taito lisääntyvät erilaisissa tehtävissä ja koulutuksissa ja sitä tietotaitoa henkilö käyttää hyödyksi urakehityksessään ja markkina-arvonsa ylläpitämisessä ja kehittämisessä. Lisäksi työpaikan ulkopuolella tapahtuvalla verkostoitumisella ja suhteiden luomisella sekä niiden hyödyntämisellä on myös merkittävä rooli urakehityksessä. Vertaissuhteilla ja työssä oppimisella on oma merkityksensä verkostojen ja suhteiden luomisen ohella. (Sullivan 1999, 458, 464-465; Sullivan & Arthur 2006, 20).

Kaiken kaikkiaan rajaton ura rikkoo perinteisiä käsityksiä organisaatiosta ja sen hierarkkisesta urakehityksestä, koska liikkuminen on vapaampaa ja uramahdollisuuksista kieltäytyminenään ei ole tavatonta. Rajattomaan uraan liittyy myös työidentiteettien ja -roolien välillä tapahtuva rajojen ylitys. Liikkuvuutta voi olla myös yli ammatillisten ja kulttuuristen rajojen. (Sullivan 1999, 464-465; Sullivan & Arthur 2006, 20).

Tätä rajoja ylittävää toimintaa voi tapahtua sekä fyysisesti että psyykkisesti. Fyysistä liikkuvuutta organisaatioiden välillä on työskentely eri työnantajille sekä perinteisten organisatoristen odotusten rikkominen hierarkiasta ja urakehityksestä toimimalla vastoin perinteistä uraa. Psykologista rajojen ylittämistä on tiedon ja osaamisen ammentaminen oman työnantajan ulkopuolelta, toiminnan ylläpitäminen ulkoisella tietoverkostolla sekä uramahdollisuuksista kieltäytyminen henkilökohtaisista syistä. (Sullivan & Arthur 2006, 19-21).

Rajattoman uran henkilöllä uraidentiteetti on sidoksissa ammattiin organisaation sijasta. Henkilöllä on tarve ja halu kehittyä sekä lisätä omaa osaamistaan ja ammattitaitoaan. Rajattomien urien

käsitteeseen liittyvät aiemman osaamisen hyödyntäminen ja rajoittamattomien mahdollisuuksien olemassaolo. Menestyksen saavuttaminen ja eteneminen vaativat mahdollisuuksien tunnistamista ja hyödyntämisen taitoa. (DeFillippi & Arthur 1996, 123-124). Joustavuus sekä taitojen ja osaamisen siirrettävyys edesauttavat rajattoman uran kulkua. Yksilö vastaa omasta uranhallinnastaan ja urakehityksestään ja menestystä mitataan psykologisesti merkityksekkään työn kautta. Työntekijällä voi olla siteitä useampaan työpaikkaan. Oppimista tapahtuu työtä tehdessä ja uran merkkipaalu määritetään suhteessa oppimiseen. Taitojen ja tietojen siirtäminen ja kyky toimia useassa yrityksessä vaativat henkilökohtaista panostusta ja samaistumista merkitykselliseen työhön. (Sullivan 1999, 458).

Työskenteleminen eri sektoreilla ja eri organisaatioissa voi olla hyödyksi työntekijälle, sillä se luo mahdollisuuksia ammatilliseen kasvuun ja antaa suuremman työtyytytyksen (Tuononen ym. 2018, 385). Toisaalta myös organisaatio voi hyötyä tietotaidosta, mitä eri tehtävät voivat antaa. Ylipäättään liikkumalla rajojen yli työntekijä pyrkii turvaamaan työllistymisensä (Hess, Jepsen & Dries 2012, 280).

Rajattoman urapolun henkilöiden urakäyttäytymisessä motivaatio on tärkeä voimavara saada asioita tapahtumaan, mutta sen lisäksi tarvitaan runsaasti itsearviointikykyä. Rajattoman uran luonteeseen kuuluva työskentely useammassa työpaikassa samalla alalla tai toisaalta myös ammatillisten rajojen ulkopuolella vaatii henkilöltä myös erityisen paljon joustavuutta ja mahdollisuuksia tehdä muutoksia. Sitoutuminen työhön tunnetasolla, normatiivisella "pitäisi olla tietyllä tavalla" -tasolla ja työn jatkuvuuden tasolla nousevat osavaikuttajiksi työn ja uran muutoksen polulla. (Hess ym. 2012, 280). Rajattoman polun teemaan kuuluvat myös erilaisten urakompetenssien määräämät mahdollisuudet. Suurempien urakompetenssien omaavalla henkilöllä on usein myös enemmän työkokemusta ja sitä kautta enemmän mahdollisuuksia liikkuvuuteen fyysisesti ja henkisesti työpaikkojen välillä. (Sullivan & Arthur 2006, 25).

2.1.2 Perinteiset urat

Perinteinen ura (*traditional career*) nähdään lineaarisena ja organisatorisena urana. Urakehitys tapahtuu eräänlaisina peräkkäisinä askeleina organisaation tai ammatinharjoittamisen sisällä. Perinteisen uran piirteitä ovat ennakoitavuus, jatkuvuus ja kestävyys. Lisäksi ylöspäin tapahtuva

uralla eteneminen ja palkkatason nousu liittyvät perinteisen uran kulkuun. (Korsakiene & Smaliukiene 2013, 423). Perinteisellä uralla ura kehittyy yhden tai kahden yrityksen kontekstissa ja etenee lineaarisissa askelmissa. Työntekijä on lojaali työpaikkaansa ja työntekijän uran kehittymisestä vastaa organisaatio. Uran merkkipaaluut ovat työkään sidottuja. Oppiminen on sidoksissa muodollisesti määrättyihin ohjelmiin. (Sullivan 1999, 457-458).

Vaikka urakehitykset ovat muuttuneet työnantajapainotteisesta lineaarisesta polusta kohti rajattomia uria ja yksilön oman uran hallintamallia, jää organisaatiolle ja työnantajalle paljon johdettavaa. Sisäisiin tunteisiin perustuva ura voidaan nähdä menestyksekkäänä, mutta liikkuminen työtehtävissä hierarkkisesti ylöspäin, palkkakehityksen nousujohteisuus sekä saavutettu status ja valta ovat kuitenkin osaltaan ihmisen menestystä määrittäviä tekijöitä. (Baruch 2006, 125).

Uusien uramuotojen kehittyessä maailmanmenon muuttuessa perinteinen ura -käsitys koetaan jäykkänä ja ahdasrajaisena. Mutta vaikka urakäyttäytyminen ja urapolut muuttuvat monipuolisemmiksi, perinteisen uran piirteitä kuitenkin on useimmissa yrityksissä. Perinteisellä uralla työympäristö ja hallinto koetaan suhteellisen vakaana, mikä tuo työhön varmuutta ja turvallisuutta (Baruch 2006, 125). Uralle ei etsitä muutosta, vaan ura etenee vakaana ja ennakoitavana (Tuominen ym. 2018, 385).

Ihmisillä on paljon uravaihtoehtoja ja he suunnistavat urallaan mieluummin itse kuin antavat organisaation päättää etenemisen heidän puolestaan. Monipuolisen osaamisen tarve, moninainen työn merkityksellisyys sekä vähenevä turvallisuus voivat lisätä levottomuutta ja stressiä. Osa uramenestyksen saavuttamista on taistella uraperäistä stressiä vastaan ja tällöin työn ja elämän välisen tasapainon löytäminen nousee entistä merkityksellisemmäksi. (Barusch 2006, 128).

2.1.3 Monimuotoiset urat

Monimuotoinen urakäsitys (*protean career*) keskittyy yksilön itseohjautuvaan ammattimaiseen käyttäytymiseen (Korsakiene & Smaliukiene 2013, 422). Monimuotoinen ura on dynaamisen liikemaailman tarpeisiin kehittynyt ura, jossa henkilö ohjaa itse uraansa ja kehittää omat päämääränsä sekä sopeutuu muuttuvaan ympäristöön nopeasti tarpeen vaatiessa. Henkilö ohjautuu

psykologisen menestyksen kautta sekä on arvoperustainen. Hänen henkilökohtaiset arvot toimivat uraohjaajina ja menestyksen mittareina. Henkilö on itseohjautuva uran hallinnassa ja hänellä on kyky mukautua suoritusten vaateisiin. Monimuotoiseen uraan liittyvät joustavuus, varautuminen tuleviin trendeihin sekä taitojen ja asenteiden sopeuttaminen muutoksia vastaan. Urakäsitys on joustava ja monipuolinen nousuineen ja laskuineen. (Inkson 2006, 51-53; Barusch 2006, 129).

Monimuotoisella uralla henkilö on itse vastuussa urastaan ja keskeisiä teemoja uran muodostuksessa ovat vapaus, itsetietoisuus sekä kasvu ja jatkuva oppiminen. Henkilön tulee olla henkilökohtaisesti joustava ja kyettävä vastaamaan ja mukautumaan muutoksiin. Monimuotoinen ura -käsitettä kuvaavat termit itseohjautuva ura ja autonominen ura. (Korsakiene & Smaliukiene 2014, 424). Yksilön näkökulma antaa urakehitykselle erilaisia merkityksiä, kuten taloudellisten tarpeiden tyydyttyminen, sosiaalisen aseman tavoittelu ja unelmatyö. Yksilö on vastuussa uran suunnittelusta ja hallinnasta läpi elämän. (Korsakiene & Smaliukiene 2013, 423).

Verrattuna rajattomaan uraan monimuotoinen ura on yksilönäkökulmainen ja yksilöstä lähtevä, kun taas rajaton ura -käsitteys lähtee organisaation näkökulmasta (Sullivan 1999, 477). Monimuotoinen ura pitää sisällään psykologisia piirteitä, kuten itseohjautuvuuden, sopeutumisen, identiteetin ja arvot. Rajattoman uran merkitys puolestaan viittaa havaittavissa olevaan käyttäytymiseen ja ennustettavuuteen. (Korsakiene & Smaliukiene 2014, 424).

2.2 Uravalintaan liittyviä teorioita

Työuran aikana tehdyt valinnat ja ylipäätään urakäyttäytyminen ovat yksilöllisiä tilanteita. Jokainen tekee oman elämänsä valinnat, mutta yhteisön ja yhteiskunnan asettamat normit ja arvoasetelmat osaltaan edesauttavat valintoja. Uravalintaan liittyvät teoriat liittyvät pääpiirteissään yksilön omien tarpeiden, asenteiden ja motivaation näkökulmiin sekä luonteenpiirteiden vaikuttavuuteen. Ammatilliseen päätöksentekoon liittyen on kehitetty sosiaaliseen oppimiseen ja sosiaalisiin muuttujiin perustuvia teorioita. Lisäksi uratutkimuksissa paljon käytetyt käsitteet urakompetenssi ja ura-ankkuri osaltaan toimivat uravalintaa ohjaavina tekijöinä.

Superin teoria (Sullivan 1999, 459) uran eri asteista käyttää elämänkaarilähestymistä kuvailemaan yksilön itse -käsityksen toteutumista ja toteuttamista ammatillisilla valinnoilla. Superin mukaan ammatinvalintaprosessi voidaan jakaa neljään ajanjaksoon, joista ensimmäinen on itsen, koulutuksen ja uravaihtoehtojen tutkiminen, toinen on työpaikan saamisesta seuraava vakiintunut tila, kolmas on aseman ylläpito ja taitojen päivitys sekä neljäntenä eläkkeelle valmistautumiseen liittyvä irrotusvaihe. (Sullivan 1999, 459). Näihin perustuvat tutkimukset tukevat ajatusta itse -käsityksen kehittymisestä läpi uran ja erilaisten asenteiden ja käyttäytymisen olemassaolon muodostumisen uran eri asteilla. Kritiikkinä Superin teorialle sen ei sanota selittävän uravalintaa, vaan ennemminkin kuvailevan prosessia tai valinnan kehitystä (Brown 1990a, 395).

Levinson (Sullivan 1999, 459) ehdottaa jaksottaisesti etenevää elämän kehityksen tasapainomallia, joka perustuu kronologiseen ikään. Hänen mukaansa ihmisen elämän rakenteet kuvaillaan vuoroittain vaihtelevilla vakailla ajanjaksoilla, joissa yksilöt pyrkivät tavoitteisiinsa. Ajanjaksoilla toiminnot liittyvät arvoihin ja siirtymäajanjaksoihin, joissa päämäärät ja edellisen periodin toiminnot uudelleen arvioidaan. Tyypillinen siirtymävaihe on 5 vuotta ja vakaa vaihe 5-7 vuotta. Vakaalla ajanjaksolla yksilöt keskittyvät kehittämään taitojaan ja ajatustasolla valmistautuvat seuraavaan siirtymäajanjaksoon.

Eräs tunnettu uravalintoihin liittyvä teoria on Hollandin persoonallisuusteoria, *trait and factor theory*, jonka mukaan yksilö toimii suhteessa ympäristöönsä eli ihmiset etsivät työtä, jossa hakuvaatimukset ja työympäristö vastaavat heidän luonteenpiirteitään. Urapäätöksiä tehdessään henkilö tarvitsee riittävästi tietoa ja ymmärrystä omista piirteistään sekä soveltuvuutta, mielenkiintoa ja kyvykkyyttä suorittaa työtehtävänsä (Brown 1990b, 29).

Hollandin persoonallisuusteorian mukaan kaikki yksilöt kuuluvat johonkin persoonallisuustyyppiin. Hakiessaan työtä henkilö valikoi itselleen sopivimman ammatillisen ympäristön piirteistä. Kuusi Hollandin määrittelemää persoonallisuustyyppiä ovat realistinen (tekninen), tutkija (analyttinen ja tiede), luova (itseään ilmaiseva), sosiaalinen (ihmisten kanssa toimiminen), yritteliäs (tavoitteellinen, johtajamainen) ja sovinainen (yksityiskohtainen, tiedonkäsittelijä). (Weinrach & Srebalus 1990, 42; Betz, Fitzgerald & Hill 1989, 33).

Ammatilliseen päätöksentekoon liittyen Krumboltz on kehittänyt sosiaaliseen oppimiseen perustuvan uravalintateorian. Hän pyrkii selittämään, miten sellaiset tekijät, kuten sukupuoli, etnisuus ja sosioekonominen status vaikuttavat urapäätöksentekoon. (Brown & Brooks 1990, 6-7). Krumboltzin uravalinnan sosiaalisen oppimisen teoria kohdistuu tekijöihin, jotka muokkaavat uravalintoja sekä vaikuttavat uravalintapäätöksen syntyyn. Se pyrkii etsimään vastauksia, miksi ihmiset hakeutuvat tiettyihin koulutusohjelmiin tai ammatteihin ja miksi he jossain vaiheessa vaihtavat alaa. (Mitchell & Krumboltz 1990, 147-148).

Krumboltzin sosiaalisen oppimisen teoriassa tutkitaan sellaisten tekijöiden vaikutusta uravalintapäätösprosessiin, kuten geneettiset kyvyt ja taipumus, ympäristön tila, oppimiskokemukset sekä kognitiiviset ja emotionaaliset taidot. Geneettiset kyvyt pitävät sisällään rodun, sukupuolen, luonteenpiirteet tai jotkut muut erityispiirteet, jotka vaikuttavat tai antavat rajoitteita ammatillisiin taitoihin. Ympäristön tilaan liittyvät sosiaalinen, kulttuurinen, poliittinen ja taloudellinen elinympäristö, jotka määrittävät uravalintaa työllisyystilanteen, koulutusmahdollisuuksien, teknologisen kehityksen, työvoimapoliittisten teemojen ja työntekijöiden valintaperusteiden kautta. Oppimiskokemukset, joita kertyy eri työtehtävissä ja koulutuksissa, johtaa valitulle urapolulle. (Mitchell & Krumboltz 1990, 145-151).

Kun yksilö valitsee ammattiaan, hänellä voi olla erilaisia odotuksia työnkuvaan ja työn mukanaan tuomiin toimijoihin liittyen. Vroomin odotusmallin (Brown 1990a, 398-399) mukaan motivaatio ja odotukset ovat keskeisiä urapäätöksen tekemisessä. Motivaation aste määrää henkilön halun tehdä muutoksia. Orientoituminen ja motivoituminen tiettyyn ammattialaan ovat suoraan suhteessa yksilön asettamiin tavoitteisiin, joita hän tietyn ammatin tai työn kautta voi saavuttaa. Tällaisia tavoitteita voivat olla esimerkiksi status, tulot ja turvallisuus.

Janisin ja Mannin ristiriitamalli (Brown 1990a, 401) perustuu ajatukseen, että jokainen yksilön päätös syntyy ristiriitatilanteessa. Päätöksentekoprosessi alkaa, kun henkilö kokee jonkinlaista uhkaa ja hän kokee painostuksen toimia tilanteessa mahdollisuutena kehittyä kohti tavoitteitaan. Valintaa tehdessään henkilö miettii riskien olemassaolon, niiden suuruudet ja niiden vaikutukset.

Edellä esitetyt teoriat ovat malleja uravalinnan tai alavalintapäätöksen tekemisestä. Työuran kehitykseen ja uravalintapäätöksiin liittyviä käsitteitä ovat myös ura-ankkurit ja urakompetenssit. Ura-ankkurit ohjaavat yksilön urakehitystä ja uralla tapahtuvia valintoja. Scheinin (Dalton 1989, 93; Brown 1990a; 441; Rodrigues ym. 2013, 143) mukaan ura-ankkurit tarkoittavat arvoja, itsetuntemusta, asenteita ja omien kykyjen tiedostamista. Ura-ankkureita tarvitaan uran kehittämisen ohjauksessa, rajoittamisessa, tasapainottamisessa ja yhdistämisessä. Scheinin määritelmän mukaan ura-ankkureita ovat ammatillinen toiminta, johtajuus sekä yritteliäs luovuus, jotka perustuvat yksilön kykyihin ja taitoihin. Turvallisuuden, vakauden ja elämäntyylin ura-ankkurit heijastavat puolestaan yksilön psykologisia tarpeita. Lisäksi yksilön arvoihin sisältyvät autonomisuuden, haasteellisuuden ja omistautumisen ura-ankkurit. Scheinin mukaan ammatillinen identiteetti syntyy 5-7 vuoden aikana, jonka jälkeen henkilö tulee tietoiseksi syvemmistä uramotivaatioistaan. Scheinin mukaan eräänlainen kutsumus johdattaa uravalintoihin ja selittää, miksi henkilö valitsee tietyn ammattialan. (Rodrigues ym. 2013, 144).

Urakompetenssit ovat ihmisen osaamista ja tietotaitoa. Enemmän urakompetensseja omaavat henkilöt ovat todennäköisesti kokeneempia ja heillä on enemmän mahdollisuuksia psykologiseen ja fyysiseen liikkuvuuteen verrattuna vähäisen urakompetenssin omaaviin henkilöihin. Urakompetenssi on kuvailtu heijastamaan kolmea erilaista tietämisen tapaa, joita voidaan soveltaa ja sopeuttaa alanvaihtolanteisiin. Kolme tietämisen tapaa sisältää miksi-tietämyksen (*knowing-why*) eli yksilön motivaation ja identiteetin, miten-tietämyksen (*knowing-how*) eli taidot ja asiantuntijuuden sekä kuka-tietämyksen (*knowing-whom*) eli suhteet ja maineen. (Sullivan & Arthur 2006, 25).

Miksi-tietämyksen kompetenssi sisältää energian ja motivaation, joita henkilö tarvitsee henkilökohtaisten tavoitteiden saavuttamiseksi. Se vaikuttaa mahdollisuuksien etsintään ja ympäristöön sopeutumiseen. Uran muodostumisen kannalta omien vahvuuksien ja heikkouksien tunnistaminen on tärkeää. Miten-tietämyksen kompetenssi liittyy tietoihin ja taitoihin, joita tehtävässä tai työssä tarvitaan. Myös hiljainen tieto, osaamiset ja kokemukset kuuluvat miten-tietämyksen kompetenssiin. Kuka-tietämyksen kompetenssi viittaa vuorovaikutussuhteisiin työkavereiden, ammattijärjestöjen ja ystävien kanssa. Sitä tarvitaan näkyvyyteen, pääsynä uusiin mahdollisuuksiin ja tiedon lähteenä. Kuka-tietämys liittyy verkostoihin ja kontakteihin, joiden

avulla voi luoda työ- ja uramahdollisuuksia. (Sullivan & Arthur 2006, 25; Korsakiene & Smaliukiene 2014, 424).

2.3 Aikuisena opiskelu

Aikuiseksi henkilö voidaan määritellä biologisesti tietyn ikäinen henkilö tai laillisesti henkilö, joka saa ajokortin tai äänestää. Sosiaalisesti henkilö voidaan määritellä aikuiseksi, kun hän ottaa aikuisen roolin esimerkiksi työntekijänä, puolisona ja vanhempana tai psykologisesti, kun henkilö saavuttaa itseohjautuvuuden ja vastuunottamisen omasta elämästään. (Knowles, Holton III & Swanson 2005, 64).

Aikuisena opiskelemisen ja oppimisen lähtökohdat poikkeavat nuoren opiskelijan lähtökohdista monin tavoin. Aikuisen oppimiseen perustuvaa teoriaa sanotaan andragogiikaksi. Malcolm S. Knowlesin (2005, 64-68) esittelemään andragogiseen malliin kuuluu useita oletuksia aikuisen oppimisesta. Näitä periaatteita ovat muun muassa itseohjautuvuus, aiempien kokemusten vaikutus, valmius oppimiseen, suuntautuminen oppimiseen ja ongelmanratkaisuun sekä motivaatio oppia. Näitä kaikkia piirteitä ei voi kattavasti soveltaa sopimaan kaikkiin oppimistilanteisiin (Knowles ym. 2005, 186), mutta periaatteet antavat mallinnusta aikuisen oppimisen piirteistä.

Aikuisopiskelija on autonominen ja hänen itseohjautuvuus ja itsenäisyys ilmenevät kykynä hallita omia oppimisen tavoitteita ja päämääriä (Knowles ym. 2005, 185). Hän kykenee omatoimiseen työskentelyyn sekä itsearviointiin ja kriittiseen tarkasteluun. Aikuisopiskelijan aiemmat kokemukset tekevät opiskelijaryhmään enemmän yksilöllisiä eroja. Kokemukset antavat runsaasti perustietoja ja resursseja oppimiseen. Toisaalta aiemmat kokemukset tuovat opiskeluun myös ennakoasenteita, jotka saattavat myös rajoittaa tai muovata uuden oppimista. (Knowles ym. 2005, 189-190).

Elämäntilanne vaikuttaa valmiuteen oppia ja aikuinen oppija voi käyttäytyä eri tavoin eri oppimistilanteissa. Joissakin tilanteissa aikuisoppija voi olla luottavainen ja itseohjautuva, kun taas toisissa tilanteissa riippuvainen ja epävarma. Jokaisessa oppimistilanteessa aikuinen liikkuu ohjaustarpeen ja tuen tarpeen välillä. Toiset tarvitsevat enemmän muiden ohjaavaa apua oppimiseen, kun taas toiset tarvitsevat enemmän muilta rohkaisua ja henkistä tukea oppimiseen.

Valmiuteen oppia liittyy myös oppijan sitoutuminen oppimisprosessiin sekä oppijan luottavaisuus omiin oppimiskykyihin. (Knowles ym. 2005, 194-195). Aikuinen oppija on elämäkeskeinen, tehtäväkeskeinen tai ongelmakeskeinen (Harris 2003, 38).

Aikuinen on oppijana motivoitunut. Motivaatio syntyy halusta oppia ja sisäisistä palkkioista, joita oppiminen tuottaa. Aikuisen oppimismotivaatioon on sanottu liittyvän halu menestyä, tunne valinnanvapaudesta oppia sekä oppimisen kokeminen mielekkäänä. Toisaalta motivaatioon liittyy opiskelusta ja oppimisesta seuraava odotettavissa oleva palkkio, joka voi olla esimerkiksi tuleva työpaikka, rahallinen ansio tai sisäinen arvo ja kunnia. (Knowles ym. 2005, 199-200). Itsensä toteuttaminen, parempi elämänlaatu, tunnustus ja itsetunnon kohoaminen ovat myös aikuisoppijan motivaation lähteitä (Harris 2003, 38).

3 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS

3.1 Tutkimusongelma

Tutkimuksen tavoitteena on tutkia, millaisia tarinoita alanvaihtoon ja urakehitykseen liittyy. Lisäksi tutkimus tarkastelee aikuisopiskelijan olemusta opiskelijana ja oppijana. Asetin tutkimukselleni seuraavat tutkimuskysymykset:

1. Miten alanvaihtoon päädytään?
2. Millaisia kokemuksia alanvaihtoon ja aikuisopiskeluun liittyy?
3. Mitä alanvaihtajat kertovat tulevaisuuden näkymistä?

3.2 Narratiivinen tutkimusote

Narratiivinen lähestymistapa tutkimuksenteossa perustuu kertomuksien kautta tuotettuun tietoon. Tieto syntyy kertomusten kautta kuulemisen ja tarinoiden kerronnan kautta. Kokemukset maailmasta ja ymmärrys itsestä osana kulttuuri- ja sosiaalista ympäristöä välittyvät kertomuksissa. (Heikkinen 2001, 116, 118). Narratiivisessa lähestymistavassa tutkijan positio, tutkittavan positio ja tutkimuksen tarkoitus yhdistettynä ontologiseen, epistemologiseen ja metodologiseen ulottuvuuteen muodostavat ymmärryksen sosiaalisen todellisuuden luonteesta ja yksilöiden suhteesta siihen. Narratiivisessa tutkimuksessa ontologinen olemuksen tutkinta ja tietäminen liittyy identiteetin ja jatkuvuuden tunteen saavuttamiseen tarinoiden kautta. Kaiken kaikkiaan metodologinen painopiste on tarinoissa ja tarinoiden kautta muodostuu myös epistemologinen todellisuuden tulkinta ja muokkaaminen. (Spector-Mersel 2010, 211-213).

Narratiivinen -termiä käytetään eri oppiaineissa vaihtelevilla tavoilla. Esimerkiksi Kathleen Casey (1995, 211-212) luettelee narratiivisen tutkimuksen alan pitävän sisällään muun muassa elämäkerrat, henkilökohtaiset selonteot ja selostukset, elämäntarinat sekä suulliset ja kirjoitetut tarinat. Narratiivinen -termiä käytetään usein synonyymina tarinalle tai kertomukselle (Riessman 2008, 3; Heikkinen 2001, 116) ja niin myös tässä tutkimuksessa.

Narratiivisuuden käsitteellä voidaan viitata tiedonprosessiin, tietämisen tapaan ja tiedon luonteeseen. Tähän liittyy tiedon rakentuminen konstruktivismiin periaatteiden mukaisesti. Aikaisemmat tiedot ja kokemukset hyödynnetään tietovarantona, johon uutta tietoa rakennetaan. Tarinat nivoutuvat kertomuskeskustelujen kautta tiedontuottajiksi. (Heikkinen 2001, 119-120).

Toisekseen narratiivisuuden käsitteellä voidaan kuvata tutkimusaineiston luonnetta. Kerrontaan perustuvaa aineistoa voidaan tuottaa haastatteluilla tai kirjallisilla kysymyksillä, joissa haastateltavalle annetaan mahdollisuus vapaaseen kerrontaan. (Heikkinen 2001, 121). Kertomukset voivat olla elämäntarinoita, päiväkirjoja, kirjeitä tai muistiinpanoja. Oleellista on, että tarinoissa on alku, loppu ja juoni. (Syrjälä 2010, 257). Tässä tutkimuksessa narratiivisena tutkimusaineistona on käytetty suullisesti esitettyä kerrontaa.

Kolmantena tapana narratiivisuuden käsitteellä voidaan viitata aineiston analyysitapoihin. Aineiston analyysitapoina voidaan käyttää narratiivien analyysia ja narratiivista analyysia. Narratiivien analyysissa kertomuksia luokitellaan kategorioiden avulla. Narratiivisessa analyysissa puolestaan aineiston kertomuksen perusteella tuotetaan uusi, juonellinen, ajassa etenevä kertomus. (Heikkinen 2001, 122-123) Neljänneksi narratiivisuuden käsite voidaan liittää narratiivien käytännölliseen merkitykseen eli sitä voidaan käyttää ammatillisena työvälineenä. (Heikkinen 2001, 118).

Narratiivinen tutkimus on valittu tutkimustavaksi sen juonellisen piirteen vuoksi. Tutkimuksessa ollaan kiinnostuttu haastateltavan vapaasti kertomista asioista omasta elämästä ja omista kokemuksista. Lisäksi tarinoissa henkilökohtaiset kokemukset nivoutuvat työuran ja -elämän tarpeisiin. Alanvaihtaminen nähdään tässä tutkimuksessa muutoksena, jossa on löydettävissä alkutilanne eli aiempi työtehtävä, tapahtumatilanne eli opiskelu uuteen ammattiin ja lopputilanne eli uuden ammatin harjoittaminen ja tulevaisuuden näkymät.

3.3 Aineiston keruu

Tutkimukseni on narratiivinen tutkimus alanvaihtajien kokemuksista uudelleen kouluttautumisesta. Haastateltavat kartoitin ensin tuttavapiiristäni. Tämä haastateltavien valinta mukavuusotannalla (*convenience sampling*) tuntui käyttökelpoiselta ratkaisulta, koska tuttavapiiristä helposti löytyi

työelämässä olevia aikuisopiskelijoina toimineita alanvaihtajia ja jotka olivat kiinnostuneita haastateltaviksi. Lisäksi aineiston hankinnassa on käytetty lumipallo-otantaa (*snowball sampling*), koska haastattelut poikivat vinkkejä potentiaalisista haastateltavista. Osa vinkatuista haastattelin, mutta muutama tarvittaessa lähestyttävä henkilö jäi vielä haastattelematta, koska kahdeksan teemahaastattelun toteuttaminen tuntui riittävältä ratkaisulta. Yhteydenotot haastateltaviin toteutin lähettämällä saatekirjeen kuvana whatsapp:ia käyttäen ja sovittuamme ajankohdan teemahaastattelut toteutettiin puhelimitse.

Kaikki aineiston henkilöt ovat olleet työelämässä edellisessä työpaikassa vähintään viisi vuotta ja opiskelleet työn ohessa tai kokopäiväisesti aikuisiällä itselleen uuden ammatin. Aineiston rajauksena oli, että haastateltava on toiminut työelämässä, opiskellut uuden ammatin sekä on harjoittanut uutta alaa osa-aikaisena, keikkatyöläisenä, harjoittelun myötä tai täysipäiväisenä. Haastattelu oli teemoitettu: alanvaihdon suunnittelu, entinen ala, opiskelu ja uusi ala. Näin saatiin aineistosta kerronnallinen kuvailu ajassa alkupisteestä loppupisteeseen. Narratiivisen otteen mukaisesti teemat olivat väljiä antaen mahdollisuuden saada tutkimushenkilöiden oma ääni ja kokemukset keskiöön.

Teemahaastattelun teemat olivat alanvaihdon suunnittelu, entinen ala, opiskelu ja uusi ala. Tällainen teemoitus antoi haastateltavalle mahdollisuuden kerronnalliseen kuvailuun urapolun vaiheista ja kokemusten esiintuomisen koko alanvaihtoprosessissa unohtamatta aikuisena oppimisen olemuksen kuvailua. Haastatteluissa pitäydyttiin selkeästi edellisessä ammatissa ja uudessa ammatissa, joten urapolkujen alkuvaiheista ei niinkään olla tässä tutkimuksessa kiinnostuneita vaan pääpaino on alanvaihto- ja uudelleen kouluttautumisen prosesseissa, jolloin mahdollisista vielä aiemmista toimista tai työtehtävistä ei keskusteltu.

Haastateltavina oli kuusi naista ja kaksi miestä. Naiset olivat iältään 33-47 -vuotiaita ja miehet 49-50 -vuotiaita. Kaikki toimivat edellisessä työssä vähintään viisi vuotta. Matkailualalla aiemmin työskennelleitä oli viisi kappaletta, joista suurin osa vaihtoi sosiaali- ja terveysalan eri tyyppisiin tehtäviin. Mukana oli myös yrittäjyyteen palkkatyön vaihtanut. Muita aloja, joista alaa vaihdettiin, olivat kauneudenhoitoala, ATK-ala sekä puuala. Näistä siirryttiin sosiaali- ja terveysalalle,

sähkötekniikan alalle sekä kone- ja metallialalle. Haastatteluhetkellä tilanne oli sellainen, että kaikki työskentelivät opiskelemallaan alalla lukuun ottamatta äitiyslomalla olevia.

3.4 Aineiston analyysi

Narratiivien analyysiin kuuluu kertomusten luokittelu kategorioiden, metaforien tai tapaustyyppien avulla (Heikkinen 2001, 122; Heikkinen 2000, 52). Näin ollen haastatteluilla kerätty aineisto on käsitelty etsimällä yhteneväisiä piirteitä haastattelujen eri osioista ja luokittelemalla teemat vastaamaan tutkimuskysymyksiä. Yhteneväisillä piirteillä tarkoitan samojen aihepiirien kokoamista omiin luokkiinsa. Luokitteluiksi muotoutui tutkimuskysymyksiä vastaavat teemat liittyen alanvaihdon syihin, opiskelukokemuksiin sekä uuteen työhön ja tulevaisuudennäkymiin.

Narratiivisessa analyysissä puolestaan aineiston kertomuksen perusteella tuotetaan uusi kertomus. Narratiivisen tutkimuksen ei tarvitse liittyä pelkästään ennalta määrättyihin luokituksiin tai kategorioihin, vaan analyysi voi keskittyä teemoihin, jotka kehittyvät narratiivien luomisen aikana. Narratiivisen tutkimuksen luonteeseen kuuluu teemallisesti ja loogisesti etenevä tarina yksittäisistä tapahtumista, mutta myös metodien käyttö aineistoissa tavalla, joka vastaa järkeenkäyvällä tavalla tutkimuskysymyksiin. (Salmela & Uusiautti 2017, 51).

Narratiivinen analyysi tuottaa juonellisen ajassa etenevän tarinan (Heikkinen 2001, 122-123). Tässä tutkimuksessa haastateltujen alanvaihtajien kertomuksista kootun aineistoanalyysin jälkeen perehdyin kertomuksiin uudelleen tutkien mahdollisia alanvaihtoon liittyviä yhteneväisiä polkuja. Haastattelut luin useaan kertaan saadakseni kokonaiskuvaa aineistosta. Ryhmittelyä ja jaottelua on tehty monta kertaa, kunnes lopullinen luokittelu sai muotonsa. Tutkittuani eri näkökulmia uran vaihdon kehittymiseen liittyen ja löydettyäni samankaltaisuuksia tietyyppisiksi poluiksi, syntyivät metanarratiiveiksi sujuva polku, sattuman edesauttama polku ja kehittymisen halun polku.

4 TULOKSET

Esittelen tuloksina 1. miten alanvaihtoon päädytään, 2. millaisia kokemuksia alanvaihtoon ja aikuisopiskeluun liittyy sekä 3. mitä alanvaihtajat kertovat tulevaisuuden näkymistä. Alanvaihtoon päättymistä kuvailen motiivien sekä alanvaihtopäätöstä tukeneiden ja horjuttaneiden tekijöiden avulla. Opiskeluun ja alanvaihtoon liittyviä tekijöitä tulee ilmi aikuisiällä koetun opiskelun mielekkyyden ja haasteiden sekä haastateltavien omien opiskelu- ja oppimiskokemusten kautta. Tulevaisuuden näkymät ja odotukset puolestaan esittelen uuteen alaan suuntautumisen, sopeutumisen ja vaikutusten kontekstissa.

4.1 Alanvaihto ratkaisuna

4.1.1 Alanvaihdon motiivit

Alanvaihtopäätöksen tekeminen oli monelle haastattelemalleni alanvaihtajalle monen tekijän summa ja vaati jonkinlaisen sysäyksen ja motivaattorin toteutuakseen. Mielessä saattoi olla pitkäänkin pohdintoja, suunnitelmia ja toiveita toisenlaisista työtehtävistä, mutta alan vaihtaminen vaati usein sopivan elämäntilanteellisen ajankohdan, opiskelun rahoituksen toteutumisen ja riittävän kiinnostuksen uutta alaa kohtaan. Näin siis tilanteissa, joissa alanvaihtaminen oli omasta halusta ja vapaaehtoisesta valinnasta kiinni. Huonosta työllisyystilanteesta johtuva työttömyys omalla alalla, työn aiheuttamat terveydelliset haitat, työn rasittavuus tai muut alanvaihtoon johtavat pakottavat seikat olivat ulkopuolelta tulevia alanvaihtoa määrääviä tekijöitä, mutta kuitenkin myös omalla tavallaan motivaattoreita uudelleen koulutukseen ja alanvaihtoon.

Haastatteluista nousi esille alanvaihtoon liittyviksi lähtökohdiksi halu tehdä mielekkäitä asioita ja epätyytyttävän tilanteen korjaaminen tyydyttäväksi. Tyytymättömyys työhön tai toimenkuvaan liittyviin tekijöihin toimi siis motivoivana tekijänä ja edesauttoi alanvaihtopäätöksen tekemistä. Haastatteluissa kannustettiin alanvaihtoon ja todettiin, että jos työn kokee epämukavaksi ja aina tuntuu olevan työssä tai työympäristössä jotain pielessä, alanvaihtaminen voi olla oman henkisen ja fyysisen hyvinvoinninkin kannalta paras ratkaisu. Ylipäättään, jos työssä on huonoja puolia enemmän kuin hyviä, kannustettiin miettimään uusia uria. Eräs haastateltava kommentoi alanvaihtoon liittyviä ajatuksiaan näin:

"Mun mielestä niinku kannattaa tehdä asioita mistä tykkää... jos pystyy tekemään alanvaihdolla sen että pääsee johonkin sellaseen työhön mistä tykkää ite tosi paljon, missä on hyvä olla ja tota näin.. ni suosittelen.. jos on jotakin intohimoja mitä haluaa elämässään tehdä niin kannattaa vaihtaa alaa silloin, jos ei ole nykyisessä työssä tyytyväinen." H1

Eräs toinen haastateltava puolestaan toi alanvaihtopohdintaan näkökulman mahdollisesta tekemättä jättämisen katumisesta. Lisäksi hänen kertomuksestaan tuli esille aikuisena opiskeluun ryhtymisen helppous ja kehoitus miettiä tarkkaan, mitä pyrkii opiskelemaan. Hän kommentoi alanvaihtoa näin:

"No siis kylhän sitä alaa kannattaa vaihtaa aikuisena jos niinku yhtään miettii tai ei oo tyytyväinen enää siihen vanhaan. Ja se on mun mielestä tehty sillee helpoks tai siis aikuisena on vielä helppoo opiskella. Ja on se koulutusraha, joka mahdollistaa tän ja sit muutenkin Kela kanssa, jos sitä kautta ei saa rahaa sen koulutusrahaston. Ja kyllä kannattaa lähteä opiskelemaan ylipäätään jos sitä epäilee mut pitää harkita mitä lähtee ettei lähe ihan mitään semmosta et tietää jo ettei oo töitä. ...pitää vaihtaa tai kehittää sitä samaa vanhaa alaa, lisäkoulutautuu vaikka ja ylempää amk:ta on tarjolla kans eri aloille jos ei ihan yliopistoon halua lähteä. Pitää lähteä, ei jäädä märehtimään sinne, katumaan, jos ei lähteny." H5

Uudelleen koulutautuminen ja opiskelun aloittaminen aikuisena vaati myös rohkeutta etenkin, jos aiemmista opinnoista oli kulunut jo aikaa. Kunnollinen perehtyminen uuteen alaan, sen sisältöön ja työllistymismahdollisuuksiin sekä opintojen suunnittelu ja pyrkimys tehokkaan opiskelun toteuttamiseen edesauttoivat alanvaihtoprosessia ja vähensivät mahdollisuutta "väärin" valintoihin. Alanvaihdon suunnittelua pohdittiin myös opiskelun rahoittamisen kannalta sekä muuhun elämään sovitettavuuden kannalta. Koulutuspaikan löytyminen ja opiskelujen aloittaminen koettiin kertomusten perusteella helpoksi. Tiedonsaanti opinnoista ja opintopaikoista oli helppoa ja erilaisia tukimahdollisuuksia oli saatavilla.

Kaiken kaikkiaan haastatteluaineiston pohjalta alanvaihtoon johtaneita syitä ilmeni sekä käytännöllisistä työelämään liittyvistä seikoista (palkkaus, työsuhteen muoto, työtehtävä) että

henkiseen kasvuun liittyvistä seikoista (kehittyminen ja uuden oppiminen). Henkiseen kasvuun liittyi sisäinen tarve tehdä jotain muuta tai etsiä jotain sisällöllisempää ja merkitsevämpää työtehtävää. Eräs haastateltava pohti alanvaihtoaan näin:

"Mä halusin tehdä jotain, jolla enempi jotain merkitystä." H4

Merkityksellisyyden hakeminen uudelta alalta ilmeni sisäisenä tarpeena johonkin muuhun. Alavalinta ei aina ilmennyt täysin selkeänä, vaan oli olemassa vain vahva tunne, että opiskella pitää ja jotain muuta tehdä. Tällöin oli päädytty syventämään jo olemassa olevaa koulutusta samalta alalta. Eräs haastateltava kertoi alanvaihdostaan ja -valinnastaan seuraavasti:

"...oli tarve tehdä jotain muuta, mutta se oli sellasta hapuilevaa että mikä se jokin muu on. Ni sen takia se ehkä tuntu luontevalta se opiskeluitten jatkaminen, koska siihen oli jo sitä pohjaa ettei ollu silloin ihan selkeänä mikä se ammatti on mihin haluaa." H1

Haastatteluissa mainittuja alanvaihtoon motivoivia työelämään liittyviä käytännön tekijöitä olivat tyytymättömyys palkkaukseen, työttömyys ja toistuvat määräaikaiset työsuhteet. Sopiva palkkaus oli osaltaan merkittävä motivoija työntekoon ja se haastatteluissa liitettiin usein odotuksiin uudesta alasta sekä uralla etenemiseen ja etenemismahdollisuuksiin.

Lisäksi alanvaihtamiseen vaikuttivat henkilökemioiden puutteet, työhön kyllästyminen ja motivaation heikentyminen. Esimerkiksi kaksi haastatteleistani alanvaihtajista pohti työn muuttumista tylsäksi seuraavin tavoin:

"Tykkäsin mutta vanhemmiten alkoi vähän kyllästyttämään ku sitä samaahan se oli sillee." H6

"On ollu mielekkäitä ne edellisetkin työt.. ..mut siinä on vaan se että kyllähän se oli vähän kyllästymistä että pitää tehdä jotain muuta että oli niinku mielekästä." H5

Realistiseen ajatteluun ja tietoisuuteen nyky-yhteiskunnan työllisyysilanteesta puolestaan liittyi se, että uutta alaa pohtiessa alavalinta tunnuttiin mieltävän tarkkaan, jotta töitä tulisi jatkossakin varmasti olemaan. Työn jatkuvuutta pohdittiin haastatteluissa seuraavasti:

"Ajatus tuli pikkuhiljaa.. no siis siinä oli sitä että tuli ajatus että ei ravintola-alan työtä tai [matka]työtä halua tehdä ehkä enää viiskymppisenä, pitää vielä joku keksiä joku mikä on sit ehkä se viimeinen ja... sosiaali- ja terveysala oli oikeestaan se, en ees muita mieltiny. Ajattelin että sillä alalla on töitä." H5

"Alunperinhän me siis [xxx] kanssa puhuttiin, että pitäskö lähtee no sithän se lähti ja sitten minä jäin vatuloimaan sen kanssa mutta sitten minäkin aloin miettimään että ku ei tuo [matka]työ kuitenkaan oo semmosta mitä loppuelämänsä tekee... ja sit että sairaanhoitajalta ei ainakaan ikinä työt lopu." H6

Näissä kertomuksissa tuli esille elämäkulkuun ja sosiaalisen yhteiskunnan määrittäviin tekijöihin liittyvä ajatus olla työelämässä eläkeikään saakka. Edellinen työ koettiin olevan työ, jossa ei eläkeikään asti työskennellä, vaikka työtä pidettiin todella mielekkäänä. Tämä ajatus työpaikan epäsopivuudesta eläketyöksi sai uudelleen koulututtamaan uuteen ammattiin. Lisäksi jälkimmäisessä pohdinnassa tuli viitteitä kavereiden kannustuksesta alanvaihtoon motivoivana tekijänä. Lopullinen päätös opiskelun aloittamiseen saattoi olla vaikea tehdä, mutta sysäyksen opiskelun aloittamiseen antoi ystävän toiminta.

Kiinnostus uudelleen koulututtamiseen ja uuteen ammattiin lisääntyi myös uuden alan piirteiden vuoksi. Uuteen työhön liittyneitä alanvaihtoon motivoivia seikkoja mainittiin uuden työn sosiaalinen luonne sekä työn vaihtelevuus ja monipuolisuus. Lisäksi ihmisten kanssa toimimista arvostettiin.

Yhteistä kertomuksille oli, että uuden alan valinta oli helppoa. Kenelläkään ei ollut muita vakavasti otettavia alavaihtoehtoja. Lisäksi suurin osa haastateltavista piti edellistä työtään mielekkäänä. Eräs haastattelemani alanvaihtaja kuvaili edellisen työn mielekkyyttä näin:

"Sehän oli niin kivaa, että siitä oli vaikeaa lähteä pois ja oli niin mielekästä se työ."
H2

Mielekkyyden vastakohtana toisesta ääripäästä työn epämielekkyydestä oli erään haastattelijan kommentti edellisestä työstään:

"Ite työhän oli paskaa." H6

Kommentin taustalla piili totaalinen kyllästyminen työhön, mutta kommentista voi tulkita itse työn ympärillä olevien muiden tekijöiden olleen mieleisiä, kuten mukavat työkaverit, hyvä työilmapiiri sekä työn mukanaan tuomat edut.

Ylipäättään haastatteluissa mainittuja edellisen työn mielekkääksi tekeviä seikkoja olivat ympäristö, työkaverit ja myöskin useimpien mielestä itse työ. Negatiivisia teemoja edelliseen työhön liittyen mainittiin kyllästymisen lisäksi motivaation väheneminen, henkilökemiat sekä palkkataso, jotka johtivat pohdintoihin uudesta työpaikasta.

4.1.2 Alanvaihtopäätöstä tukeneet tekijät

Alanvaihtopäätöksen syntymistä edistävä merkittävä tekijä oli riittävä kiinnostus uuteen työhön. Tosin aina ei pelkkä halu riittänyt alanvaihtoon ja uudelleen kouluttautumiseen vaan mietittäväksi tulivat taloudelliset resurssit ja opiskeluun käytössä olevan ajan rajallisuus. Haastatteluista ilmeni, että alanvaihtopäätöstä tuki merkittävästi työnantajan myöntämät opintovapaat sekä ylipäättään

työsuhteen muoto (osa-aikainen tai määräaikainen työsuhde). Opiskeluun kuluvan ajan käyttöön liittyviä ongelmia ei näin ollut kenelläkään haastateltavista.

Opiskelujen rahoittamisen suunnittelu ja rahoituksen onnistuminen alanvaihtopäätöstä edistävinä tekijöinä oli myöskin merkittävä. Kokoaikainen opiskelu vei aikaa palkkatyöltä ja tulojen pieneneminen saattoi olla ratkaisevakin tekijä alanvaihtopäätöstä tehdessä ja uudelleen kouluttautumista aloittaessa. Erilaiset tuet ja avustukset kelalta, liitolta, työllisyysrahastolta tai muilta tahoilta olivat usein opintojen aloittamisen mahdollistavia tekijöitä. Toisaalta vakaa elämäntilanne tai palkkatyössä käyminen samanaikaisesti helpotti taloudellista kuormittavuutta, mikä opiskelua ajasta koitui.

Ystävien, kavereiden ja perheen tuki oli myös myötävaikuttava tekijä. Lopulliseen alanvaihtopäätökseen saattoi hyvinkin vaikuttaa kavereiden mielipide. Haastateltavien kommentteja perheen ja kavereiden kannustuksesta ja tuesta olivat seuraavanlaisia:

"Tuki on aina tullut kotoa tämmösille vouhotuksille jos on jotain uutta halunnut tehdä." H1

"Ehkä se [xxx] siellä kuitenkin ku se sano että nyt lähet sinne." H6

"Siinä määräaikasessa työsuhteessa ni työkaverit kannusti siihen ja kyllähän mie olin hakenu siihen aikasemmin että kyllähän se mielessä oli." H7

Perhe ja ystävät voivat myös olla apuna tiedonhaussa opiskelupaikkaa miettiessä. Haastatteluista ilmeni, että kaveri oli vinkannut opiskelupaikasta tai kaveria oli seurattu samalle linjalle. Ylipäättään tietoa oli hankittu internet-sivustoilta ja oppilaitosten omilta sivuilta tai nähty mainoksia. Tiedonsaannin helppous ja selkeys edesauttoivat alanvaihtopäätöksen tekemistä. Lisäksi koulun sijainnilla oli merkitystä opiskelupaikan valinnassa.

Alanvaihtopäätöstä tuki pitkälti myös uuden alan mielekkyys ylipäättään ja merkitystä oli myös työssä oppimisella. Tutustumalla työnkuvaan harjoittelujen kautta työn mielekkyys ja kiinnostavuus lisääntyivät ja sitä kautta päätös alanvaihdosta vahvistui. Työssä oppiminen tuli esille kertomuksissa tärkeänä oppimisen tapana. Monen asian ja tiedon hallinta ja päivittäinen uusien tilanteiden ilmaantuminen lisäsivät jokapäiväistä oppimista.

4.1.3 Alanvaihtopäätöstä horjuttaneet tekijät

Kun alanvaihto vaati opiskelua uuteen ammattiin päätoimisesti, oli opiskelun rahoittamisen miettiminen ajankohtaista. Haastatteluista ilmeni, että useimmiten taloudellinen tilanne ja tukien saantiin liittyvät tekijät saattoivat hidastaa opiskelujen aloittamista. Esimerkiksi eräs haastateltava kertoi uuden alan opiskelun aloittamisesta tällä tavalla:

"Taloudellinen tilanne sitten kun mä en saanu sitä aikuisopiskelutukea että sain sitä normaalia kelan tukea niin se sitten vähän hidasti sitä alotusta että siirsinköhän mä sitä vuodella vai jopa kahdella sitä alotusta." H2

Toisaalta opintojen aloitusta oli siirretty myös muista syistä eli muun muassa valmistautumattomuudesta opintoihin pääsyyn. Tällöin ei työpaikan kanssa ollut ennätetty sopia opintovapaista tai muutoin opintojen aloittaminen alkaisi liian pian kuin alun perin suunniteltu. Opiskelun aloittamisen siirtämisestä kerrottiin haastatteluissa muun muassa näin:

"Et määhän pääsin kyl sitten heti ku mä hain. Mä en voinu heti alottaa koska mä en ollu vielä suunnitellu oikeesti sitä alottavani vaan mä laitoin sen niinku miten se ny sanotaan ku koululle ilmoitetaan et se jää niinku jemmaan se paikka." H5

Koulun pääsykoekin voi olla hidaste tai este. Pääsykokeisiin riittämätön valmistautuminen oli eräessä tilanteessa vähällä hidastaa ja siirtää alanvaihtoprosessia. Lisäksi haastatteluissa tuli pääsykokeisiin liittyen esille, että tie uudelle alalle avautui vieraskielisen linjan kautta suomenkielisen linjan varasijan sijasta. Näin pääsykokeen tuomilla haasteilla oli

alanvaihtosuunnitelmia horjuttava vaikutus. Lisäksi hidastavana vaikutuksena ilmeni myös oma toiminta ja tekeminen siten, että vaikka alanvaihtoa oli mietitty pitkään, oma aikaansaamattomuus asian edistämiseksi hidasti alanvaihtoprosessin alkamista.

4.2 Uuden alan opiskelu

4.2.1 Opiskelun mielekkyys ja motivaatio

Kun työelämässä oli toiminut pidemmän aikaa ja opiskeluaajoista oli kulunut aikaa, opiskelun aloittaminen ja uudelleen kouluttautuminen tuntuivat erilaiselta kuin nuorena. Aikuisiällä keskittyminen opintoihin oli suurempaa ja opiskelua tukevaa taustatietoa oli erilaisista asioista. Opintojen suunnittelu oli selkeämpää, kun oli enemmän tietoa siitä, mitä haluaa ja miten tavoitteisiin pääsee. Lisäksi kykeni tunnistamaan kiinnostuksen kohteet, mikä lisäsi motivaatiota opiskeluun. Kaksi haastattelemistani alanvaihtajista pohti motivoituneisuuttaan opiskeluihin näin:

"Tykkäsin tosi paljon kyllä olin tosi motivoitunut siis paljon motivoituneempi kuin mitä olin silloin aikoinaan kun opiskelin." H2

"Oli enemmän motivoitunut ja sit sai hyviä numeroita ...ja ku aikuisena lähtee opiskelemaan ni on miettiny sen aika tarkkaan mitä lähtee ja siks senkin takia on motivoitunut. Ni siks se opiskelu on jotenkin helpompaa ku sillo kaksikymppisenä opiskelijana kiinnosti joku bailaaminen siinä sivussa myöskin, ettei ny ollu kato tämmösi." H5

Motivaatiolla oli suuri merkitys opintojen etenemiseen ja menestyksekkääseen suoritukseen. Aikuisopiskelijat usein ovat motivoituneempia opiskelijoita kuin nuoret opintojen alkuvaiheessa olevat. Näin oli myös haastateltavien tarinoissa. Opiskelusta aikuisiällä pidettiin paljon ja ylipäätään motivaatio oli korkealla. Haastateltavien tarinoissa tuli esille, että motivoituneena oli mahdollisuus hyviin arvosanoihin ja toisaalta hyvät arvosanat itsessään olivat motivoiva tekijä. Näin hyvä motivaatio ja hyvät arvosanat ruokkivat toisiaan.

Lisäksi uuden oppiminen, uuden alan mielenkiintoisuus ja haasteet tekivät opiskelun mielekkääksi. Kertomuksissa muun muassa nimettiin tiettyjä oppiaineita mielekkäiksi sekä myös itse oppimista. Lisäksi opiskelun ja opintojen yhdistettävyyys omaan elämään ja työhön tekivät opiskelusta mielekkään ja innostavan. Opitun asian käytäntöön vieminen ja oppimisen tuomat ahaa-elämykset antoivat opiskelulle ja oppimiselle merkitystä. Opiskelun mielekkyyttä pohdittiin muun muassa seuraavin tavoin:

"Mielekkäintä varmaan se uuden oppiminen, sitä ku tulee niitä ahaa-elämyksiä. Että ahaa, tätähän mä vois in hyödyntää meillä tuolla, tai ehkä se niinku se käytäntöön vieminen. Mä en niin hirveesti välitä sitten opiskella jotakin teoreettisesti niin että mä en pysty sitä käyttämään omassa elämässäni vaan.. että joku sellanen siinä ehkä oli. Että niitä oppeja pysty sitten käyttämään osittain omassa elämässä." H1

"No mielekkäintä oli varmasti se uuden oppiminen että ku se ala oli niin mielenkiintonen ja tarjos haasteita." H2

Osalla haastateltavista opiskelun ja käytännön työn yhdistäminen onnistui työharjoittelujen kautta. Toimenkuvaa ja siihen liittyviä käytännön tehtäviä pääsi harjoittelemaan jo opiskelujen aikana, mikä madalsi kynnystä opiskelun ja työelämän välillä. Työssä oppiminen oli merkittävää jo harjoittelujaksoilla. Lisäksi työlähtöinen lähestyminen koulutehtävissä ja projekteissa edesauttoi työn tutuksi tulemistä. Opiskelusta tuli mielekkäämpää, kun tiesi, että tietoja oikeasti tulee tarvitsemaan työelämässä.

Hyvä opiskeluympäristö ja luokkatovereiden keskinäinen toimiva kanssakäyminen toivat opiskeluun mielekkyyttä. Opiskelijayhteisössä toimiminen oli tärkeää kuuluvuuden tunteen ja rakentavan ajatustenvaihdon takia. Erilaiset näkökulmat asioihin kehittivät omaakin ajattelua. Opiskelijakavereilta saattoi aikuisopiskelijana oppia hyvinkin paljon. Suhteiden luominen ja erilaisten verkostojen muodostuminen olivat myöskin osa opiskeluympäristöä ja olivat hyödyllistä myös tulevaisuutta ajatellen. Eräs haastateltavista kertoi opiskelun hyödyistä näin:

"Se oli semmonen aika hyvä kansainvälinen verkosto ja sitten se että siinä oli hyvin paljon harjottelua, eli työssäoppimista." H3

Monimuoto-opiskelu opiskelumuotona koettiin mielekkäänä opiskelumuotona, koska se mahdollisti vapaammat kädet opintojen suunnitteluun sekä opiskelun, oman elämän ja mahdollisen työn yhdistämiseen. Monimuoto-opintoihin kuuluivat itsenäinen opiskelu, ryhmätyöt verkkotehtävinä ja luentoja lähiopetuksena.

Motivoivia ja opiskelun mielekkääksi tekeviä teemoja olivat myös itsensä kehittäminen ja uuden oppimisen halu, itsensä haastaminen sekä ylipäättään kiinnostus uutta alaa kohtaan. Varma työllistymisen mielekkään ammatin saamisen lisäksi oli vahva innostaja opiskelemaan. Lisäksi halu vastuullisempaan ja haastavampaan työhön sekä uuden työn parempi palkkaus motivoivat opiskelemaan.

4.2.2 Opiskelun haasteet

Haastateltavien tarinoiden perusteella koetut haasteet opiskelussa jakautuivat liittyen jaksamiseen, opiskeluun ja oppimiseen sekä opiskelun yhdistämiseen työhön ja perhe-elämään. Omaan jaksamiseen liittyen opintoja pidettiin ajoittain raskaana, kun työssäkäynti opintojen ohessa tai harjoittelu kuormitti ajankäyttöä. Vapaa-aikaa ei paljon jäänyt muuhun työn ja opintojen lisäksi ja päivät olivat pitkiä. Toisinaan ei välttämättä päässyt luennolle töiden takia ja piti suunnitella opiskelunsa toisin. Esimerkiksi haastateltavat pohtivat opiskelun ja työssäkäynnin raskautta seuraavilla tavoilla:

"Se oli ehkä niinku haastavampi kuin se aikaisempi.. koska tasokin oli kovempi mutta tota jotenkin musta tuntu että mulla oli enemmän muuta kuin sitä opiskelua.. oli niinku kahta työtä mitä ei ollu silloin aiemmin." H1

"Työssä ku kävi ja meni perjantai-iltana kouluun ni kyllä oli tosi raskasta että siinä ei hirveästi kyllä jääny aikaa muulle mutta kyllä se sieltä ne ajat löyty." H7

"Lopussa oli aika tiukka aikataulu ja sanotaanko että kolmas ja neljäs vuosi oli aika tiukkoja. Sillonku samaan aikaan oli töissä... sillon ku oli työttömänä se oli helppoa mut sit ku oli töissä ja piti vielä mennä kouluun se oli tosi raskasta." H7

Opiskelun rahoittaminen oli myös osalle haastateltavista haaste. Erilaiset tuet ja palkkatyössä toimiminen olivat tärkeitä opiskelun mahdollistajia.

Opiskeluun ja opintoihin liittyvien tehtävien suorittamiseen kuluva aika oli toisinaan yllättävääkin. Tehtävien suorittamiseen tarvittiin omaa päätöstä ryhtyä toimeen ja myös ennakoivaa pelisilmää tarttua annettuihin tehtäviin mieluummin ajoissa kuin määräajan lähestyessä.

Koulutehtävien ja opinnäytetyön tekemistä kuvailtiin *ärsyttäväksi*, ryhmätöiden laatimiseen tarvittavan yhteisen ajan järjestämistä ja ryhmän jäsenten tavoittamista *haastavaksi* ja ryhmän erilaisten asenteen ja opiskelumotivaation erilaisuuden *ahdistavaksi*. Aikuisopiskelijaryhmän kokoonpano ja ryhmän keskinäinen dynamiikka toimivat onnistuessaan opiskelua rikastavana, mutta toisaalta se toi myös haastetta opiskeluun keskinäisen kemian puutteen vuoksi. Erääksi tekijäksi heikkoon ryhmädynamiikkaan koettiin olevan ryhmän suuri ikäjakauma, jolloin ryhmän jäsenillä oli erilaiset odotukset ja tavoitteet opinnoista ja sitä kautta motivaatio tehtäviin erilainen. Eräs haastateltava kuvaili opiskelukavereidensa erilaista motivaatiota opiskeluun seuraavalla tavalla:

"Oli se ihan mielenkiintosta semmosta ja oli ihan eri motivaatio kuin joskus aikaisemmin, teki paljon suuremmalla innolla niitä töitä tai koulujuttuja ja sitten ehkä vähän ahisti, tai ärsytti on oikea sana, jos kaikki muut ei sit ollu niin kiinnostunteita siitä ett ne oli semmosella huithapelimeiningillä jotkut... ..Ja haastavinta oli varmaan ryhmätyöt, siellä oli vähän sellasia teinareita verrattuna muhun, ei ehkä ihan niin kiinnostanut alkaa leikkimään kellekään äitiä." H4

Työelämässä toimimisen jälkeen aikuisena uudelleen kouluttautuminen vaati jonkin verran totuttelua opiskelurytmiin ja uusien sisäistettävien asioiden tulvaan. Eräällä haastateltavista opiskelu tapahtui vieraalla kielellä kokonaisuudessaan, mikä toi jo itsessään haastetta opiskeluun.

Myös perhe-elämään ja perheen aikatauluihin opiskelu toi haasteita. Perhe-elämän lisäksi ylipäättään sosiaalisten suhteiden ylläpito ja harrastustoiminta ajoittain kärsivät. Opiskelu ymmärrettiin kuitenkin hetkelliseksi, joten opiskelun yhdistämisen vaikeus arkielämään jäi vähäiseksi. Opinnäytetyön tekeminen mainittiin yksittäisenä aikaa vievänä työnä.

4.2.3 Kokemukset omasta oppimisesta

Aikuisena opiskelu herätti erilaisia kokemuksia ja tunteita. Opiskelukokemukset olivat suurimmalla osalla hyviä, eikä lisäopintojen tai muun koulutuksen aloittaminen joskus tulevaisuudessa ollut poissuljettu ajatus. Jos puolestaan opiskelu aikuisiällä tuntui vaikealta ja haastavalta, ei ollut enää aikeita myöhemmin opiskella.

Aikuinen oppijana -teemaa esiintyi haastateltavien kertomuksissa omien kokemusten ja näkemysten kuvailuna siitä, minkälaisina oppijoina he itse pitivät itseään. Esimerkiksi asioiden ymmärtäminen ja sisäistäminen tuntuivat aikuisopiskelijana erilaiselta. Eräs haastateltava kuvaili asioiden ymmärtämistä aikuisopiskelijana seuraavalla tavalla:

"Ennen kaikki nippelit nappelit luki niinku ulkoo ja sit aikuisena se oli enemmänkin sellasta asioiden ymmärtämistä." H3

Monimuotoinen aikuisopiskelu tuntui vapaalta, ja itsenäiset työt sekä etäyhteydellä tehdyt ryhmätyöt toivat opiskeluun vapautta suunnitella ja toteuttaa omia opintojaan. Itseohjautuvuus, oman osaamisen hyödynnettävyys opiskeluissa sekä keskittymistaitojen harjaantuminen olivat teemoja, joita aikuisopiskeluun liitettiin. Vaikka vapautta ja oman opiskelun hallintaa korostettiin, aikataulutusta ja koululuokkaympäristön rutiineja ja tukea pidettiin parempana

opiskelumuotona tai ainakin tärkeänä lisänä itsenäisen opiskelun lisäksi. Lisäksi ryhmän läsnäolo ja ryhmätöiden tekeminen kuuluivat olennaisesti oppimiseen. Itsenäisen opiskelun ja luentomuotoisen opiskelun välistä suhdetta pohdittiin seuraavin tavoin:

"Kyl mä tykkäisin käydä luennoilla ja istua siellä koulussa että en mä tykkäis että olis pelkästään netissä et mä tarviin ne aikataulut et on deadlineja et ei saa olla liian semmosta vapaata kuitenkaan. Toi ny kuvaa sitä mitä ite on oppijana, ettei liian vapaata.. mä pystyn kyllä itsenäiseen... on mulla jotain itsekseniakin.. opiskelussa ainakin et osaan, pystyn keskittymään ja sellasta." H5

"No mä ehkä tartten varmaan sitä ns tukeakin oppimiseen että mä tykkään käydä luennoilla ett sitten pelkästään semmonen ihan täysin itsenäinen opiskelu ei sovi mulle. Ett mä tartten sitä ryhmän läsnäoloa myös siihen ja ryhmätöitä ja tykkään kyllä siis itsenäisestäikin opiskella mutta en pelkästään sitä muotoa suosi." H2

Riittävä kiinnostus alaan lisäsi halua opiskella ja teki aikuisopiskelusta mielekäästä. Opintojen haluttiin etenevän suunnitellussa aikataulussa ja osin myös opinnoissa pyrittiin tiettyihin arvosanoihin. Tavoitteellista opiskelua kuvaa seuraava pohdinta omasta olemuksesta oppijana:

"Mä kyl oon aika ahkera opiskelija et mulla oli aina tavoite että kaikista pitää saada vähän niinku nelonen tai vitonen." H6

Suurin osa haastateltavista koki olevansa hyvä oppimaan, eikä vaikeuksia ollut. Opiskelun helppouteen erään haastateltavan mukaan vaikuttivat työkokemus, työelämässä toimiminen sekä uuden alan tuttuus. Oppimista tapahtui luennoilla, ryhmätöitä tekemällä, työharjoittelujaksoilla sekä työssä oppimalla. Oppimistavoista mainittiin myös tekemällä ja näkemällä oppiminen.

Toisaalta haastattelemissani alanvaihtajissa oli myös heikkoja oppijoita. Opiskelu tuntui vaikealta ja raskaalta ja oppiminen poikkesi suuresti nuorena opiskelusta. Esimerkiksi eräs kuvaili hidasta oppimistaan seuraavalla tavalla:

"Aika huono... hidas oppimaan mutta sitte on tosi pitkäkestoinen se muisti että se jää tosi hyvin muistiin, mutta oppimisnopeus on huono, se on hidas." H7

"En missään tapauksessa [tekisi uudestaan]. Aivan hirveältä tuntu. Oli rankkaa ja raskasta ja ei millään meinannu oppia. Vaikeeta oli asiat. Oli vaikeempia ku nuorempana. Kesti kauemmin oppia." H7

Vaikka heikomman oppijan aikuisopiskelu tuntui raskaalta ja vaikealta, hän kuitenkin sinnikkyydellä ja kunnianhimolla suoritti opinnot loppuun ja tutkinnon saavuttamisen jälkeen sai vakituisen työpaikan. Asenteella ja päättäväisyydellä on oma merkityksensä opiskelussa ja oppimisessa.

4.3 Suuntautuminen uuden alan töihin

4.3.1 Uudelle alalle sopeutuminen

Uudelle alalle sopeutumiseen vaikuttivat monet seikat. Työympäristö, itse työtehtävät, työilmapiiri ja työajat poikkesivat aiemmasta. Omalla tietotaidolla ja aiemmalla kokemuksella oli vaikutusta uudelle alalle sopeutumisen helppouteen. Lisäksi omalla henkilökohtaisella asenteella, persoonalla ja halulla sopeutua oli vaikutusta.

Haastateltavat oli uuden alan vaihdoksessa eri vaiheessa siinä mielessä, että henkilöiden työkokemuksen määrä uudessa työssä vaihteli. Ne, jotka olivat olleet uudella alalla lyhyemmän aikaa, olivat sopeutumisen ja uusien työrutiinien oppimisen suhteen eri tilanteessa kuin pitkään uutta alaa harjoittaneet. Kertomuksissa ilmeni sujuvaa uudelle alalle sopeutumista, mutta myös uuden alan rutiinien ja haasteiden työstämistä.

Sopeutumisen helppous tuli esille erään haastateltavan kuvailussa: *"Mä olin niinku kala veessä"* (H6). Lausahdus kuvastaa vanhan työn ja uuden työn välistä matalaa kynnystä ja helppoutta sulautua uuteen sosiaaliseen työympäristöön ja työtapoihin. Toisessa haastattelussa puolestaan kerrottiin, että työ nykyisessä työpaikassa alkoi jo opiskeluaikana. Työskentely oli siten helppo jatkumo opintojen jälkeen ilman sopeutumisvaikeuksia.

Sopeutuminen uuteen työpaikkaan voi olla myös työlästä. Eräs haastateltavista ei aloittanut heti uutta työtä täysipäiväisesti yhdessä tietyssä paikassa ja siten aina paikan vaihtuessa alkoi uuden opettelu ja sopeutuminen uuteen työyhteisöön. Työn osa-aikaisuus oli siis myös sopeutumista hidastava tekijä. Toisaalta osa haastateltavista oli parhaillaan sopeutumisvaiheessa. Esimerkiksi yrittäjyyteen liittyvä laajentaminen sekä käytännön ja henkisen työn muutos vaativat omanlaista prosessointia ja sopeutumista. Vastuun lisääntyminen ja liiketoiminnan kehittäminen vei oman aikansa.

Uudelle alalle sopeutumiseen vaikutti myös edellisen työn ja kokemuksen tuoma tietotaito. Kaikkien haastateltavien edellisen työn antia uuteen työhön olivat ihmisten kanssa toimiminen ja sosiaaliset vuorovaikutustaidot. Useimmilla oli edellisessä työssä asiakaspalvelua vaativia tehtäviä tavalla tai toisella, ja sitä kautta kehittynyt hyvä ihmistuntemus ja asiakaskontaktitaito koettiin hyödylliseksi. Myös opintoihin kuuluva työharjoittelu tuli kertomuksissa esille sopeutumista helpottaneena tekijänä. Työelämälähtöinen ja käytännöllinen harjoittelu edesauttoivat uudelle alalle sopeutumista.

Oikeanlaisen asenteen oppiminen aiemmassa työssä oli taito, jota voi kehittää myös seuraavassa työssä. Eräs haastateltavista kertoi edellisen työn tärkeimmän annin olevan *"tietynlainen ennakkoluulottomuus ihmisten kohtaamiseen"* H3. Sen koettiin olevan ihmisten kanssa vuorovaikutuksessa olevassa työssä oleellinen taito, jota voi hyödyntää eri aloilla. Sosiaalisen kanssakäymisen ja "small talk" -taitojen kehittymisen lisäksi mainittiin myyntityötaitot, joita voi hyödyntää vielä tulevaisuudessakin erilaisissa tehtävissä.

Ylipäättään työelämässä toimiminen ja ajan myötä lisääntynyt elämäkokemus mainittiin myös edellisen työn antina ja vaikuttajana uuteen työhön. Eri aloilta tulevien ja eri elämäkokemuksen omaavien henkilöiden erilaiset tiedot ja asenteet toivat erilaisia näkökulmia, mikä tietynlaisessa työssä koettiin eduksi. Esimerkiksi eräs haastateltava kommentoi työkokemuksen olemusta seuraavasti:

"Varmaan että ihan että on ensinnäkin ihan sitä työkokemusta, että tietää mitä työyhteisössä tapahtuu, ettei oo ihan tullu lukion penkiltä. Ett se kokemus." H2

Muita haastatteluissa mainittuja teemoja liittyen uuteen työhön siirtymiseen ja sopeutumiseen olivat alakohtaiset erityistiedot ja -taidot sekä luotujen verkostojen hyödynnettävyys uudella alalla. Aiemman työn kansainvälisyys ja kontaktien luonti olivat hyödyksi myös uudessa työssä. Myöskin vieraskielinen opiskelu mahdollisti kontaktien luonnin sekä rikastutti kielitaitoa.

Haastatteluissa mainittuja hyödynnettäviä alakohtaisia erityistaitoja ja -tietoja olivat muun muassa tietotekniikan hallinta ja tietynlaisten koneiden käsittelytaidot. Muita alakohtaisia taitoja olivat elvytystaidot ja ensiapukoulutus. Lisäksi mainittiin tiimityöskentelytaitojen oppimisen olevan taito, joka tuki uutta alaa. Työpaikan vaihduttua uudet tehtävät tuntuivat aluksi haasteellisilta, mutta toisaalta juuri haasteellisuuden takia uusi työ tuntui mielekkäältä.

4.3.2 Alanvaihdon vaikutus elämään

Alanvaihto toi isojakin muutoksia elämään, kun työtehtävät muuttuivat toisenlaisiksi, uudenlaiset työajat muuttivat elämänrytmiä ja työpaikan sijainti vaihtui. Haastatteluista ilmeni eräänä näkökulmana, että alanvaihdosta tapahtuva muutos sai pohtimaan syvemmin omia mahdollisuuksia ja omia kykyjä. Muutos työstä toiseen toi mukanaan odotuksien ja vastuunkantamisen tuottamaa itsetutkiskelua. Eräs haastateltavista pohti alanvaihdon vaikutusta seuraavasti:

"Tää on ehkä vaikuttanut sillee että niinku ihan vakavissaan mieltii ite sitten sen oman ..., ..mahdollisuudet.. ja onko itestä.., ..odotukset on isot." H1

Alanvaihtaminen ja uuden alan opiskelu johti myös tilanteeseen, ettei uutta alaa haluttukaan harjoittaa heti vaan työtä jatkettiin aiemmassa työssä. Uuden alan harjoittamisen mahdollisuus jäi tulevaisuuteen, mutta alasta johtuen se aiheutti huolta ammattitaidon ylläpitämisestä. Pitkän aikavälin päästä työn harjoittaminen rajaisi mahdollisuuksia sekä vaatisi ammattitaidon ylläpitämistä ja kunnollista perehdytystä. Vaikka uusi ala oli kiinnostava ja halu sillä alalla työskennellä, ajankohta kuitenkin oli huono uuden alan opiskelulle. Esimerkiksi eräs haastattemistani pohdi ammattitaidon ylläpitämistä seuraavalla tavalla:

"Siis oon tyytyväinen että lähin opiskelemaan, ois tietty voinu lähteä vähän myöhemminkin. Et en tiää oliko toi aika ihan oikee sitte kuitenkaan. Mutta en kadu ja kuitenkin on takataskussa tuo paperi et sit pystyn kuitenkin noita hommia tekemään... Mua rajoittaa nyt vähän tää ku tulee taukoo tosta alasta niin rajoittaa sit mahdollisuuksii ku haluis palata noihin alan töihin ni pysyä tavallaan ajantasalla ammattitaito." H2

Muuttuneisiin työaikoihin liittyvät kokemukset olivat moninaiset. Vaikka uusi työ tuntui mielekkäältä ja oli paremmin palkattuakin, vuorotyöhön siirtyminen tuntui pidemmän päälle toisinaan raskaalta. Lisäksi vuorotyön haasteita oli myös perheen aikataulujen yhtensovittaminen. Epäsäännöllisistä työajoista puolestaan siirtyminen päivätyöhön koettiin antoisana, koska se mahdollisti rutiinien muodostamisen, sosiaalisten suhteiden ylläpidon, harrastusten hankkimisen ja käytännön arkiasioiden hoitamisen eri tavalla. Totuttujen arkivapaiden puuttuminen kuitenkin vaati totuttelua. Matkustusta vaativaa työtä tehneillä suurin muutos puolestaan liittyi lisääntyneeseen aikaan olla kotona, kun ei enää työn puolesta tarvinnut pakata laukkuja ja olla menossa.

Suurin muutos alanvaihtamisen seurauksena tapahtui haastateltavalla, jolla uuden alan opiskelu muutti työn lisäksi henkilökohtaista elämää. Muuttunutta elämäntilannetta kuvailtiin näin:

"No onhan se nyt muuttunut ihan täydellisesti. Että tota.. löysin esimerkiksi mieheni sieltä samalta luokalta. ja sitten sain vauvan, ja sit mää muutin

maalle ja.. se aikasempi duuni oli niin erilaista ettei sitä voi ees sillään miettiä. Nyt mä oon tosi paljon kotona ja ennen oli kotona vaan tyylisiin lomilla." H4

Muita alanvaihdon vaikutuksia elämään oli uuden työn stressaavuus erityisesti uutta työtä aloittaessa. Aluksi tottuminen uuteen työympäristöön ja uusien työtehtävien oppiminen tuntuivat rasittavilta. Lisäksi vakituisen työn saanti ja siitä seuraava palkkatason nousu oli eräs alanvaihdosta aiheutuva muutos.

4.3.3 Tulevaisuuden odotukset

Töiden jatkuvuuden ja tulevaisuuden työllisyystilanteen uudella alalla nähtiin olevan hyvät kaikissa kertomuksissa. Uralla etenemisen mahdollisuudet puolestaan koettiin olevan vaihtelevia riippuen alasta. Usein uralla eteneminen vaati lisäkoulutusta tai lisää työkokemusta. Aina kyse ei ollut uralla etenemisestä nousujohteisesti, vaan uralla etenemisellä mietittiin myös toisiin työtehtäviin siirtymistä samalla alalla samassa työpaikassa. Lisäksi haastatteluista nousi esiin myös tilanteita, ettei ollut halua edetä, vaikka mahdollisuuksia olisikin ollut.

Tulevaisuutta pohdittiin muun muassa opiskelun kautta. Osalla haastateltavissa ei ollut poissuljettua, etteikö joskus tulevaisuudessa saattaisi harkita lisäkouluttautumista tai muuta opiskelua. Koulutuksilla ei ollut kuitenkaan kiire, vaan tyytyväisiä oltiin tämän hetken tilanteeseen. Toisaalta ilmeni myös selkeää vastustusta opiskeluja kohtaan. Ne, joilla oli haasteita ja vaikeuksia opiskeluissa, eivät aikoneet tulevaisuudessa opiskella enää mitään. Ne, joille opiskelu oli helppoa ja mieleistä, olivat kiinnostuneita opiskelusta, jos sellaiselle olisi tarve.

Alakohtaisia nousujohteisia etenemismahdollisuuksia löytyi myös ilman lisäkouluttautumista. Työtehtävä ei välttämättä aina vastannut työntekijän koulutustasoa eli jos oli kiinnostunut etenemään uralla, oli siihen mahdollisuus koulutustasosta riippumatta. Tällaisista uralla etenemismahdollisuuksista oli myös kieltäydytty.

Etenemismahdollisuuksia ei kuitenkaan kaikissa haastateltujen työpaikoissa ollut. Näissä tapauksissa uralla eteneminen tai parempi palkkataso vaatisi toisen työpaikan etsimistä. Kaiken kaikkiaan tulevaisuutta katseltiin kaikissa kertomuksissa luottavaisin mielin. Osalla oli selkeä näkemys, että töitä riittää varmasti niin paljon kuin vaan jaksaa tehdä. Lisäksi osalla oli mahdollisuus palata aiempaan työhön, jos jostain syystä ei uudella alalla töitä olisikaan tulevaisuudessa tai tilanne muutoin niin vaatisi.

5 METANARRATIIVIT

Narratiivien analyysin jälkeen siirryin narratiiviseen analyysiin ja tutkin haastatteluaineistoa uudelleen etsien mahdollisia yhteneväisiä aineksia muodostaa narratiivisen tutkimusotteen mukaisia metanarratiiveja. Metanarratiivit ovat uusia tarinoita ja polkuja, joita aineistosta luodaan.

Tarkastelun perusteella metanarratiivit toimivat perustana haastateltavien urapolkujen alanvaihdon etenemiselle. Haastatteluaineistosta esiin nousseet alanvaihdon metanarratiivit olivat etenevä polku, sattuman edistämä polku ja kehittymisen halun edistämä polku. Etenevän polun metanarratiivissa alanvaihdon taustalla on tavoite- ja päämääräsuuntautuneisuus. Tähän ryhmään kuuluneiden uuden alan opiskelun motiiveina olivat parempipalkkainen työ tai vakituisen työpaikan saanti. Lisäksi uusi ura haluttiin olevan alalla, jossa varmasti olisi töitä.

Sattuman edistämä -polun metanarratiivissa ura etenee osittain sattumalta eli tähän kuuluu kavereiden kannustuksen innoituksen vaikutus ja toisaalta tunne, että jotain muuta pitäisi tehdä. Alavalinta perustuu aiempiin kokemuksiin ja koulutuksiin, joista on sujuva löytää mielekäs opiskeluala. Kehittymisen halun edistämä -polun metanarratiivissa alanvaihdon taustalla on halu tehdä jotain haastavampaa työtä verrattuna edelliseen tai ylipäätään kehittää itseään opiskelulla.

5.1 Etenevä polku

Etenevän polun metanarratiivissa alanvaihtajalla on selkeä tavoite pyrkiä tiettyyn ammattiin. Hän etsii tietoa koululaitoksista, joissa alaa voi opiskella. Hän tutkii koulutusmahdollisuuksia mahdollisesti sijainniltaan lähellä olevan tietyn oppilaitoksen nettisivuilta tai laajemmalla haulla useammasta paikasta. Päämääränä on tietyn ammattitutkinnon suorittaminen ja tietentyyppiset työt. Muita vaihtoehtoja ei ole tai niitä ei tosissaan oteta, vaan alanvaihtaja tietää mitä haluaa ja mihin pyrkii. Alanvaihtajan suuntautuminen voi olla myös eräänlainen kutsumustyö, jota hän tavoittelee.

Motivaation lähteenä etenevän urapolun alanvaihtajalla on halutun työpaikan lisäksi parempi palkkaus. Hän haluaa uuden työn palkkatason olevan parempi tai ainakin hän odottaa palkkakehitystä tapahtuvan jossakin vaiheessa. Palkka ei kuitenkaan aina ole se tärkein syy

alanvaihtoon vaan alanvaihtaja voi vaihtaa myös työhön, jossa palkka on edellistä huonompi. Tällöin alaan ja työhön liittyvä muu mielenkiinto on hänelle merkittävämpi. Uusi ala on riittävän kiinnostava ja antoisa.

Etenevän urapolun alanvaihtaja on tietoinen työmarkkinatilanteesta ja työllisyystilanteista eri aloilla ja hän valikoi uudeksi ammatikseen alan, jossa on suurella todennäköisyydellä varma työpaikansaanti valmistumisen jälkeen ja työtä riittää tulevaisuudessakin. On myös mahdollista, että hän pääsee jo kouluaikana haluamaansa työhön ja siitä tulee luonnollinen jatkumo jatkaa samassa työssä valmistumisen jälkeen.

Toisaalta usein ei varmaa työpaikkaa ole tiedossa opiskelua aloittaessa tai niiden aikana, mutta etenevän uran alanvaihtaja on luottavaisin mielin uuden ammatin tuomiin työmahdollisuuksiin. Etenevän uran alanvaihtajalla on rohkeutta jättää tuttu totuttu työpaikka, aloittaa uudelleen kouluttautuminen aikuisena ja hakeutua uusiin tehtäviin.

Jos taustalla on ollut paljon määräaikaista ja osa-aikaista työsuhteita tai eri mittaisia työttömyysjaksoja, etenevän urapolun alanvaihtajan opiskelumotivaatio kumpuaa uuden koulutuksen mukanaan mahdollistamasta vakituisesta työpaikasta. Aina ei alanvaihtajan tiedot, taidot ja kyky oppia tee opiskelusta helppoa, mutta sinnikkäällä, päämäärätietoisella ja tavoitteellisella asenteella sekä kunnianhimolla hän pääsee tavoitteeseensa. Usein aikuisen alanvaihtajan opiskelun haaste ei kuitenkaan ole tiedon tai oppimistaitojen puutteessa, vaan ylipäättään työn ohella opiskelu voi tuntua raskaalta ja aikaa vievältä.

Etenevän polun alanvaihtaja voi edetä myös tietoisesti tavoiteltujen työkokemusten tai työssä opittujen taitojen kautta uusille urille. Alanvaihtajalla on intoa ja näyttämisen halua sekä mahdollisuus edetä urallaan huolimatta koulutustasostaan.

5.2 Sattuman edistämä polku

Sattuman edistämällä polulla alanvaihtajalle ei aina ole selvää, mille alalla pyrkisi ja mitä ryhtyisi opiskelemaan. Hänellä kuitenkin on vahva tunne, että jotain pitää opiskella. Joissakin tapauksissa hapuileva pohtiminen uudesta opiskelualasta tai ylipäättään epäselvä käsitys tulevasta ammatista voi johtaa päätymään saman alan syventämiseen tai saman alan opintojen jatkamiseen. Näin saman alan pohjatieto ohjaa häntä opiskelemaan samankaltaista alaa ja uravalinta perustuu aiempiin kokemuksiin ja koulutuksiin, joista oli sujuva löytää mielekäs opiskeluala.

Toisaalta uusi ala voi olla selvillä. Alanvaihtaja tietää, mille alalle haluaisi siirtyä, mutta hän ei ole varma suuntautumisesta. Hän puntaroi eri vaihtoehtojen välillä ja kuin sattuman kaupalla tai tietoisella karsinnalla voi eri vaihtoehtojen väliltä löytyä mielenkiintoisin suuntautumis- tai erikoistumissuunta sekä koululaitos, jossa alaa voi opiskella. Sattumaa voi olla vaikka sopivasti huomattu mainos koulutuksesta, joka antaa kimmokkeen. Toisaalta alavalintaa tai suuntautumista voi ohjata halu opiskella esimerkiksi etäyhteydellä, jolloin monimuotoinen opiskelu sopii alanvaihtajalle parhaiten ja hän valikoi alan, jota voi opiskella verkko-opintoina. Alanvaihtaja ei aina osaa kertoa, miksi uuteen alaan on päätytty. Idea on tullut jostain, mutta kiinnostuksen lähde ei muista tai ei osata määritellä. Pääajatuksena alanvaihtoon saattaa olla vain ajatus, että jotain uutta pitää tehdä ja keksiä ja lopulta kimmoke suuntautumiseen syntyy monien tekijöiden summana tai sattumalta.

Sattuman edistämä -polun metanarratiivissa alanvaihtajan urapolku etenee pitkälti erilaisten sysäysten kautta. Alanvaihtaja ei aina osaa tehdä itse päätöksiä liittyen alanvaihtoon ryhtymiseen, vaan hän tarvitsee päätöksentekoon jonkin sysäävän tekijän. Kimmokkeena voi toimia työttömyys, epävakaa työtilanne tai organisaatiossa tapahtuvat muutokset. Lisäksi sysäävä tekijä voi olla ystävien ja työkavereiden kannustus ja innostaminen. Ystävä voi myös omalla alanvaihtoesimerkillään edesauttaa opiskeluun ryhtymistä.

Sattuman edistämän polun alanvaihtaja voi olla mukana erilaisissa hankkeissa tai projekteissa ja siten kartuttaa tietotaitoaan, mutta aina ei voi tarkkaan määritellä, onko kouluttautumisesta ollut jotain hyötyä vai onko kyse sattumalta tapahtuvasta etenemisestä. Lisäksi ulkomailla tapahtuvat harjoittelujaksot, opintoretet ja työskentely antavat myös paljon tietoa ja arvokasta kokemusta, joka voi poikia uusia odottamattomia mahdollisuuksia ja kokemuksia.

Alanvaihtaja voi edetä työtehtävissään tai saada uuden työpaikan myös luotujen suhdeverkostojen avulla. Suhteiden kautta hän voi sattumalta saada tietoa haettavista työpaikoista tai jopa saada työpaikan.

5.3 Kehittymisen halun polku

Kehittymisen halun polulla alanvaihtaja kokee tarvetta kehittää itseään opiskelemalla. Opiskelu on hänelle osittain myös harrastus. Itsensä kehittämisen lisäksi opiskelemalla ja tutkinnon suorittamisella avautuu mahdollisuuksia uuteen työpaikkaan ja uusiin työtehtäviin.

Alanvaihtopäätökseen liittyen kehittymisen halun polun alanvaihtaja kokee, että hänellä on kykyjä vastuullisempaan ja haastavampaan työhön verrattuna edelliseen työhön. Hän haluaa haastaa itseään vastuullisemmassa työssä ja kehittää tietoaan ja taitoaan toisella alalla.

Kehittymisen halun polulla alanvaihtaja voi tuntea haluavansa tehdä jotain työtä, jolla hän kokee olevan enemmän jotain merkitystä. Työn merkityksellisyys määrittyy henkilön omien henkilökohtaisten arvojen ja asenteiden kautta. Alanvaihtajalla saattaa olla myös erityisiä intohimoja, mitä haluaa elämässään tehdä. Lisäksi kehittymisen halun polulla alanvaihtaja voi tehdä omassa mittakaavassaan rohkeitakin ratkaisuja halutessaan kehittyä kohti haluamiaan tavoitteita. Oman toimenkuvan laajentaminen ja sen testaaminen käyttökelpoiseksi kuvastaa halua kehittyä. Yrityksen ja erehdyksen kautta eteneminen on eräs tapa edetä kehittymisen halun polulla.

Kehittymisen halu voi jatkua alanvaihtoprosessin jälkeenkin. Alanvaihtaja kokee, että ei ole poissuljettua, etteikö joskus tulevaisuudessa vielä kouluttautuisi lisää joko samalla alalla tai jollain muulla. Lisäkouluttautumisesta kiinnostuminen pelkästään ajattelutasollakin kertoo alanvaihtajan halusta kehittyä jatkossakin, tapahtui se sitten lähiaikana tai vasta vuosien päästä. Alanvaihto voi osaltaan avata maailmaa elinikäiseen oppimiseen.

Kaikkien kehittymisen halu -polun alanvaihtajien ei kuitenkaan tarvitse olla kiinnostunut tulevaisuudessa lisäkouluttautumisesta tai muusta koulumuotoisesta ja tutkintotavoitteisesta opiskelusta. Kehittymisen halu voi ilmetä myös työtä tehdessä ja työssäoppimisen kautta. Alanvaihtaja voi haluta näyttää kykynsä työelämässä tekemällä työnsä hyvin ja hänellä voi olla halua kehittyä omissa työtehtävissä. Työ vaatii jatkuvaa tiedon ylläpitämistä ja asioiden hallintaa.

Kehittymisen halun polulla alanvaihtaja voi kokea myös esteitä ja hidasteita. Esimerkiksi tukien ja rahallisten avustusten saaminen voi hidastaa tai estää alanvaihtajan suunnitelmien edistymistä. Kehittymisen halun polulla alanvaihtaja kuitenkin etsii itselleen uuden keinon, sopivamman ajankohdan tai muun tavan pyrkiä toteuttamaan tarpeitaan.

6 POHDINTA JA JOHTOPÄÄTÖKSET

6.1 Tulosten koonti

Alanvaihtaminen tai sen pohtiminen on yleinen tila nykypäivän ailahtelevilla työmarkkinoilla. On aloja, joissa työvoimasta on pulaa ja aloja, joissa työpaikkoja ei ole avoinna. Tämän tutkimuksen teemana oli perehtyä työelämässä olevan aikuisen alanvaihtopäätöksen tekemiseen ja uudelleenkouluttautumiseen sekä muutosprosessiin alanvaihtoon ja opiskeluun liittyen. Tutkimuksen teoreettisena taustana olivat urapolkuteoriat, uravalintaan liittyvät teoriat ja aikuisen opiskeluun liittyvä andragoginen malli.

Tutkimus alanvaihtajien urapoluista on narratiivinen tutkimus eli perustuu haastateltavana olleiden henkilöiden kertomuksiin omasta elämästään ja kokemuksistaan aiheeseen liittyen. Aineisto koottiin teemahaastatteluin. Narratiivien analyysitulokset saatiin järjestelemällä ja luokittelemalla saman aihepiirin asiat vastaamaan tutkimuskysymyksiä. Kategorioiksi muodostuivat motiivit alanvaihtoon, kokemukset opiskelusta ja alanvaihdosta sekä sopeutuminen ja tulevaisuudennäkymät. Kertomuksista kootut alanvaihtomotiivit seurasivat hyvin pitkälle Knowlesin andragogisen mallin kuvailuja aikuisopiskelun luonteesta, johon kuului olettamuksia aikuisen itsenäisestä kyvystä päättää omista tavoitteistaan sekä aikuisen opiskelijan motivoituneempi ote opiskeluun. Uudelle alalle sopeutuminen tuntui sujuvan luontevasti ja suurin haaste tuntui osalla haastateltavista olevan uuteen työaikarytmiin sopeutuminen.

Narratiivien analyysin jälkeen tutkin tutkimusaineistoa uudelleen mieltien löytyisikö materiaalista mahdollisuuksia narratiiviseen analyysiin. Tarkastelin aineistosta yhteneväisiä piirteitä ja esiin nousi uusia tarinoita ja polkuja. Nämä metanarratiivit ovat omanlaisia uusia kertomuksia, joita aineistosta on kehitetty. Tutkimuksen metanarratiivit ovat etenevä polku, sattuman edesauttaman polku ja kehittymisen halun polku.

Kun haastateltavien kertomuksia omista kokemuksista peilataan tutkimuksen teoreettista viitekehystä vasten, aineistosta ilmeni toisistaan poikkeavia urapolkuja. Osaltaan ilmeni suoraviivaisia perinteisiä urapolkuja eli on työskennelty tietyllä alalla jonkun aikaa, opiskeltu uusi ammatti ja saatu työpaikka heti uudelta alalta, jossa toimitaan edelleen. Toisaalta ilmeni urapolkuna

kahteen kertaan aikuisopiskelijana opiskelu. Tässä tapauksessa oli omaa osaamistaan ja ammattitaitoa kehitetty jatkamalla saman alan opintoja pidemmälle. Tämä olemassa olevan osaamisen lisääminen ja syventäminen näkyivät myös henkilön urapolun työtehtävissä ja tulevaisuuden suunnitelmissa.

Rajattoman uran edustajia aineistosta löytyi siinä mielessä, että työsuhteessa oltiin yhtä aikaa useampaan työpaikkaan, uraa ei haluttu edetä perinteisen organisatorisen kehityksen mukaan, tietoa ja työmarkkinakelpoisuutta lisättiin opiskelujen kautta työpaikan ulkopuolelta sekä ulkopuolisten sosiaalisten verkostojen käyttöä hyödynnettiin omassa elämässä. Monimuotoisen uran edustajaa oli vaikea tutkimusjoukosta löytää, mutta piirteitä sen tyyppisestä urakäyttäytymisestä oli, jos ajatellaan esimerkiksi uraan liittyvää joustavuutta ja asenteiden sujuvaa sopeuttamista muutostilanteissa.

Ei ole olemassa yhtä ainuttakaan tapaa edetä alanvaihtosuunnitelmasta opiskeluun ja uuteen työhön. Muutoksen tekeminen vaatii rohkeutta ja riittävää motivaatiota sekä lisäksi opiskelu vaatii oikean ajankohdan, elämäntilanteen ja rahoituksen onnistumisen.

6.2 Tutkimuksen luotettavuus

Koska narratiivisen tutkimuksen tieto tuotetaan kertomusten ja tarinoiden välityksellä, sen luotettavuuden mittaaminen on haasteellista tehdä tiedonkäsitteeseen pohjautuvien luotettavuuskäsitteiden valossa. Narratiivisen tutkimuksen luotettavuutta mittaa muun muassa sen vakuuttavuus todentunnusta. Todentuntu perustuu lukijan eläytymiseen tarinaan omien kokemustensa kautta. Narratiivisen tutkimuksen kertomus mahdollistaa lukijalle maailman ymmärtämisen vähitellen kehkeytyvänä ja juonellisenä todentuntuisena tarinana. Kertomuksen tulee avautua kuulijalle uskottavana ja sijoittuminen tiettyyn aikaan ja paikkaan tekee kertomuksesta todentuntuisen. (Heikkinen 2001, 126-128). Luotettavuutta tarkasteltaessa tulosten tulee vastata todellisuutta.

Lisäksi muita narratiivisen tutkimuksen luotettavuuden mittareita ovat tutkimuksen luotettavuus, uskottavuus, siirrettävyys ja vahvistettavuus (Uusiautti 2008, 153-154; Shenton 2004, 64-73).

Luotettavuutta lisää tutkimusmetodin tunnettavuus ja aiempiin samanteemaisiin tutkimuksiin tutustuminen. Uskottavuuteen liittyy totuuden muodostuminen tutkijan ja tutkittavan välille ja tutkimukseen uskottavuutta lisää selkeä ja johdonmukainen esitys kiinnostavasta kertomuksesta. Siirrettävyydellä voidaan tarkoittaa käsitteiden tai tulosten soveltamista toiseen samankaltaiseen kontekstiin ja vahvistettavuudella tarkoitetaan tutkimustulosten perustumista aineistoon. Tutkimustulosten vahvistettavuutta voi osoittaa myös laatimalla kaaviokuvioita kuvaamaan tuloksia. Tässä tutkimuksessa johtopäätöksien tueksi olen laatinut aikajanan käsittämään keskeiset työn tulokset (ks luku 6.3.)

Narratiivisen tutkimuksen luonteeseen perustuen tulee huomioida, että kertomuksia ei tule uskoa täsmällisinä tosiasioina tapahtuneista vaan tulkintoja voi tehdä monilla tavoin (Uusiautti 2008, 154). Kertomusten tulkinnat on tehty vastaamaan tutkimuskysymyksiin ja kuvaamaan aihetta muuttamatta alkuperäisiä tarinoita. Tutkimuskysymykset ja aihe määrää tutkimuksessa esiin nostettavat asiat.

Narratiivisen tutkimuksen aineiston merkityksellisyyden kriteereihin kuuluvat kokemusten sanoiksi pukeminen, kokemusten kertominen tutkijalle, sanojen totuudenmukaisuus sekä tarinaan sopiva ilmaisu (Uusiautti 2008, 154). Tässä tutkimuksessa merkityksetöntä on kerättyjen tarinoiden pituudet, mutta tarinoiden eroavaisuudet, samojen teemojen erityyppinen kerronta ja näkökulmien moninaisuudet tekivät kahdeksan haastatteluaineiston analysoinnin mielenkiintoiseksi ja monipuoliseksi.

Haastattelujen toteuttaminen oli sujuvinta puhelimitse välimatkojen ja aikataulujen takia. Tarjosin myös mahdollisuutta vaihtoehtoisesti kokemusten kerrontaan kirjallisesti sähköpostitse, mutta kaikki haastattelut toteutettiin puhelimitse. Jälkikäteen kriittisesti katsottuna aineistonkeruuta tässä tutkimuksessa olen miettinyt kasvokkain tehdyn haastattelun merkitystä. Olisiko kertomukset olleet värikkäämpiä ja vieläkin moninaisempia, jos puhelimen sijaan haastattelut olisikin toteutettu samassa tilassa henkilökohtaisesti kasvokkain? Voisi ajatella, että tutkimustilanne saattaisi olla rennompia ja kokemusten kerronta avoimempaa kasvokkain samassa tilassa, mutta haastateltavien kokemuksiin perustuvat tarinat olivat hyvinkin monipuoliset ja koottu aineisto yllätti sisällöllisellä

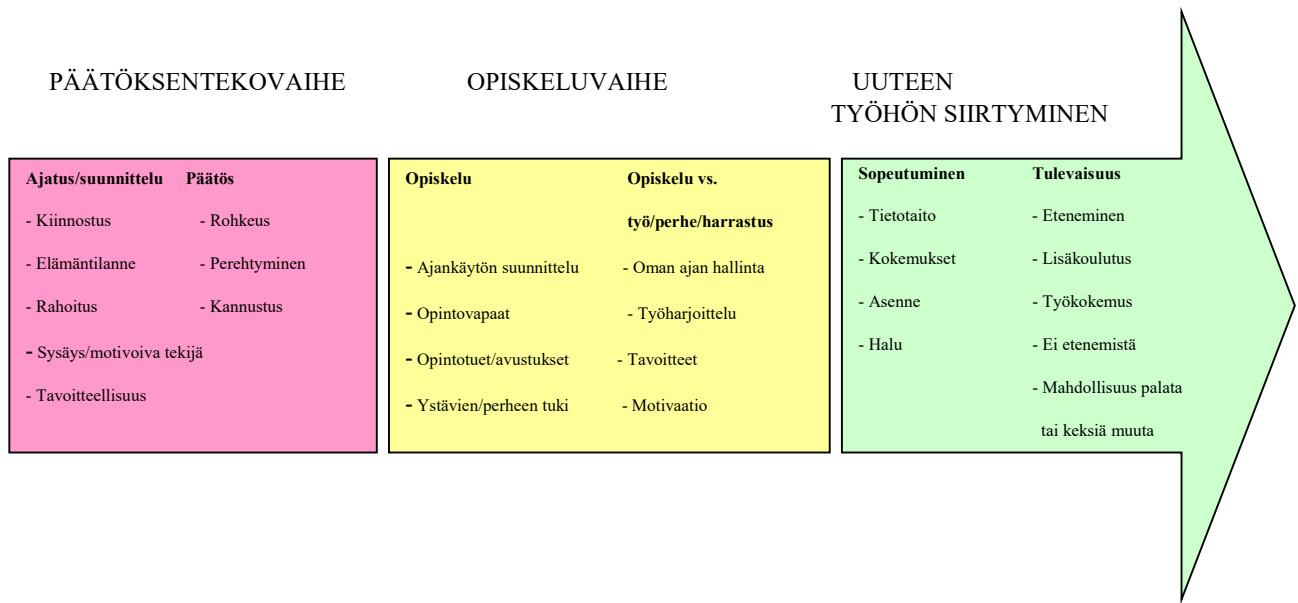
rikkaudellaan, joten haastattelujen toteuttamistavalla en näe olevan merkitystä tutkimuksen sisällölliseen antiin.

Tekemäni tulkinnat ja analysoinnit narratiiveista perustuvat täysin haastateltavien tarinoihin, mutta samalla huomasin peilaavani omia kokemuksiani ja käsityksiäni tutkittavien tarinoihin. Vaikka haastateltavat oli tavoitettu osittain mukavuusotannalla, minulla ei kuitenkaan ollut ennakkokäsityksiä ja -odotuksia vastauksiksi. Olin kiinnostunut tutkittavan kokemuksista aiheeseen liittyen ja sitä kautta tiedon lisääntymisestä ja hyödynnettävyydestä, en tutkittavien asettamisesta ennalta määrättyihin muotteihin. Haastattelutilanteessa haastateltavat vastasivat ennalta laadittuihin teemoihin saaden mahdollisuuden kertoa tarinansa ja kokemuksensa omin sanoin.

6.3 Johtopäätökset ja jatkotutkimusaiheet

Tutkimuksen johtopäätöksinä esitän huomioita, jotka tukevat yksilöä alanvaihtoon liittyvissä muutostilanteissa eteenpäin. Alanvaihdon kuvaan prosessina, jossa edetään aikomuksien, päätöksen ja toiminnan kautta uudelle uralle. Alanvaihtoprosessi on kuvattu kuvioon 1 aikajanana, jossa prosessi on jaettu päävaiheisiin: päätöksentekovaihe, opiskeluvaihe ja uuteen työhön siirtyminen. Kuvion tarkoituksena on havainnollistaa tässä tutkimuksessa nousseita asioita alanvaihtoon liittyen sekä tuoda esille alanvaihtoa tukeneita tekijöitä sen eri vaiheissa. Toisin sanoen se kuvaa huomioita, jotka edesauttavat alanvaihtoprosessia eteenpäin kohti uutta työtä ja uraa.

Kuvio 1. Alanvaihtoa tukevia ja huomioitavia tekijöitä vaiheittain.



Päätöksentekovaiheessa alanvaihto alkaa ajatuksesta ja mielenkiinnosta vaihtaa työpaikkaa ja ammattialaa. Suunnittelua tukevia tekijöitä ovat riittävä kiinnostuneisuus, sopiva elämäntilanne sekä rahoituksen onnistuminen. Jotta suunnittelu etenisi päätösvaiheeseen tarvitaan eräänlainen sysäävä tekijä tai tietoinen päämäärällinen toimintasuunnitelma, joka motivoi etsimään ja kartoittamaan mahdollisuuksia. Tässä tutkimuksessa motiivit alanvaihtoon liittyivät kiinnostuneisuuden, kehittymisen halun ja mielekkäiden asioiden tekemisen lisäksi halusta parempaan palkkaukseen, vakituisen työpaikan saantiin ja pääsyyn mielekkäisiin työtehtäviin. Muita ohjaavia tekijöitä olivat edellisen alan huono työllisyystilanne tai määrä- ja osa-aikaiset työsuhteet. Ylipäätään pyrittiin korjaamaan epätyytyttävää tilannetta.

Päämäärätavoitteellisuuden ja kehittymisen halun lisäksi alanvaihtoprosessi voi saada vauhtia alleen myös sattumien kautta esimerkiksi ystävien vihjeiden ja kannustusten kautta. Tuonoson ym. (2018, 393) urapolkututkimuksessa sattumalta tapahtuvaa työtehtävän muutosta on kuvattu tarttumisena eteen tulleisiin mielenkiintoisiin mahdollisuuksiin sekä innokkuutena toimia poikkeavasti ja hakeutua mahdollisuuksiin muuttaa asioita.

Alanvaihtoaikaisiin ja muiden vaihtoehtojen mietintään vaikuttaa osaltaan työhön sitoutumisen aste. Tutkimuksessa, jossa tutkittiin rajattoman uran työntekijöiden urakäyttäytymistä (Hess ym. 2012, 282, 285) todetaan, että mitä tehokkaammin työntekijä on sitoutunut työtehtäväänsä, sitä vähemmän

on motivaatiota vaihtaa työnantajaa tai uraa. Ylipäättään, jos työntekijällä on innokkuutta tutkia uravaihtoehtoja, hänellä on suurempi mahdollisuus muuttaa urasuunnitelmiaan.

Päätöksentekovaiheeseen kuuluu lisäksi itse lopullisen päätöksen tekeminen. Alanvaihtaja tarvitsee rohkeutta jättää vanha työ ja aloittaa uuden alan opiskelu sekä kunnianhimoa suorittaa alanvaihtoprosessi loppuun. Voi vaatia uskallusta jättää tuttu ja turvallinen työ sekä ympäristö ja aloittaa ikään kuin alusta. Lisäksi alanvaihtopäätöksen syntymiseen voi olla vaikuttamassa perheen ja ystävien kannustus. Huomionarvoista on perehtyminen eri vaihtoehtoihin ja riittävä tiedon kartuttaminen alasta, johon aikoo suuntautua sekä opiskelusuunnitelman laatiminen.

Päätöksentekovaiheen jälkeen siirrytään **opiskeluvaiheeseen**. Opiskelu aikuisena vaatii tilanteesta riippuen ajankäytön suunnittelua opiskelun, työn, perheen tai muiden toimijoiden välillä. Opiskeluun kuluva aikaa voi olla vaikea ennalta määritellä, mutta ajankäyttöön ja jaksamiseen liittyviksi tärkeiksi opiskelua edistäviksi tekijöiksi nousee ystävien, perheen ja muiden tahojen tuki. Mikäli opiskelu tapahtuu työn ohessa, tarvitaan itseltä joustavaa liikkumista perheen, työn ja opiskelun välillä sekä opiskelun mahdollistavaa ja joustavaa toimintaa myös työnantajan puolelta. Opintovapaajaksojen hakeminen ja saanti edesauttavat mahdollisuutta opiskella kokopäiväisesti. Opiskelumuodoksi voi valita itselleen sopivimman, kuten esimerkiksi monimuotokoulutuksen, jossa opiskelu tapahtuu itsenäisesti verkkotyöskentelynä, mutta koulutus sisältää myös lähiopetusta. Erilaiset rahalliset avustukset ja tuet ovat myös tärkeitä opiskelun mahdollistajia.

Koulutuksen ja opiskelun aloittaminen aikuisena voi tuntua haasteelliselta. Edellä mainittuja opiskeluvaiheen huomioita tukee aiempiin tutkimuksiin perustuva tutkimus aikuisena opiskelemaan palaamisen haasteista (Osarn, Bergman & Cumberland 2017, 55-57). Opiskelun aloittamista hidastavat tekijät on jaettu elämäntilanteeseen liittyviin, institutionaalisiin ja taipumuksiin liittyviin. Tilanteeseen liittyvät esteet käsittävät rahoituksen, perhetilanteen, terveydentilan ja välimatkat. Institutionaaliset esteet voivat liittyä koulutukseen pääsyyn opiskelijaksi, ohjauksen ja neuvonnan puutteeseen sekä opiskelumuodon epäsovivuuteen. Taipumuksiin liittyvät haasteet liittyvät yksilön henkilökohtaisiin piirteisiin, kuten asenteisiin, motivaatioon sekä mahdollisten epäonnistumisten käsittelyyn. Ongelmanratkaisuna elämäntilanteellisiin ja institutionaalisiin esteisiin liittyen henkilö voi saada ulkopuolista apua perheeltä, ystäviltä, toisista oppilaitoksista ja muilta tahoilta, mutta

taipumuksiin liittyvät haasteet ovat henkilön itsensä ratkaistava esimerkiksi päättäväsellä asenteella ja itseluottamuksella.

Opiskelujen eteneminen vaatii motivaatiota kautta linjan sekä kunnianhimoa saavuttaa tavoitteensa ja suorittaa opinnot loppuun. Selkeästi määritellyt opiskelutavoitteet ja motivoituminen edesauttavat opintojen etenemistä. Eräs tässä tutkimuksessa esille tulleista motivaation lähteistä opiskelujen loppuun suorittamiseen oli tieto uuden työpaikan saannista tutkintotodistuksen saavuttamisen jälkeen. Tuleva työ voi siis toimia tärkeänä motivaation lähteenä opiskeluun. Alanvaihtajalla tulee olla myös luottamusta tulevaisuuden työllistymismahdollisuuksiin ja työn riittävyteen, mikä osaltaan edesauttaa opintojen suorittamista.

Opintojen suorittamisen jälkeen siirrytään työelämään ja uusiin työtehtäviin. Seuraava vaihe opiskeluvaiheen jälkeen on **uuteen työhön siirtyminen**. Opiskelujen aikana on saattanut olla työharjoittelujaksoja, joista on hyötyä uuteen työhön sopeutumisessa, mutta myös aiempi työ- ja elämäkokemus voivat olla hyödyksi uutta työtä aloittaessa. Sopeutumisen helppous tai vaikeus voi riippua osittain myös henkilökohtaisista asenteista ja ylipäättään halusta sopeutua uusiin työtehtäviin ja mukautua uusiin toimintatapoihin. Tietotaito antaa varmuutta työn haasteisiin, mutta harvemmin uuden työn alkaessa on ammatillainen kaikissa tilanteissa ja niinpä vain ajan kuluessa ja työtä tehdessä työhön tulee rutiinit ja pääsee osaksi uutta työyhteisöä.

Kuten Miller & Jablin (1991, 92-93) tutkimuksessaan toteavat, uusi työpaikka voi herättää uudessa työntekijässä yllättyneisyyden ja epävarmuuden tunteita tämän hakiessa paikkaansa ja rooliaan työpaikan muodollisissa ja epämuodollisissa vaatimuksissa. Perehdyttäminen työhön ja tiedon jakaminen ovat tärkeitä työntekijän sopeutumisessa uusiin tehtäviin. Miller & Jablin (1991, 93) nostavat työntekijän sopeuttamisen ja perehdyttämisen riittäväällä tiedonjakamisella tärkeään asemaan myös siksi, ettei työntekijän epävarmuus heijastu työtyytyväisyyteen, työn tuottavuuteen ja työnhallintaan.

Kun uusi ala ja työpaikka on saavutettu, voi uudella alalla olla erilaisia tulevaisuudennäkymiä. Voi olla mahdollisuus halutessaan edetä uralla eteenpäin toisentyyppisiin tai vaativampiin tehtäviin. Etenemiseen saattaa tarvita lisäkouluttautumista tai riittävän paljon työkokemusta. Jos kuitenkin

käy niin, että uusi työ ei vastaakaan odotuksia tai tulevaisuus näyttää epävarmalta työnsaannin kannalta, voi miettiä ratkaisuna ihan jotain muuta työtä tai alaa tai palaamista edelliseen työpaikkaan mahdollisuuksien mukaan. Kaikilla kuitenkin ei ole tarve pyrkiä jatkuvasti etenemään uralla tai vaihtaa työpaikkaa. Henkilö voi olla hyvinkin tyytyväinen tilanteeseen, jonka on saavuttanut. Tällöin ei ole minkäänlaista tarvetta pyrkiä etenemään, vaan henkilö on tyytyväinen tässä hetkessä ja todennäköisesti myös tulevaisuudessa, jos vain töitä riittää.

Vertailuna muihin tehtyihin tutkimuksiin alanvaihtoon liittyen alanvaihtoprosessia on tutkittu esimerkiksi ammatti-identiteetin muotoutumisen näkökulmasta. Almiola (2008) on tutkinut opettajien ammatti-identiteetin muotoutumista muutoksessa toiseen työhön. Yhtäläisyytenä tämän tutkimuksen päätöksentekovaiheeseen, opiskeluvaiheeseen ja uuteen työhön siirtymisen vaiheeseen, Almiolan tutkimuksen (2008, 162) muutosprosessi on myös kolmivaiheinen sisältäen alku-, väli- ja loppuvaiheen. Almiola keskittyy tiettyyn ammattiryhmään, kun taas tässä tutkimuksessa ei ole tutkittu saman ammattiryhmän jäseniä vaan aikuisia alanvaihtajia ylipäätään.

Toisaalta alanvaihtoa on tutkittu perustuen erilaiseen tutkittavien lähtökohtaan. Emmi Korvenojan (2014) pro gradu -tutkielmassa tutkittavien alanvaihtoprosessia on edeltänyt irtisanoutuminen vakituisesta työstä tai irtisanotuksi tuleminen. Tutkimus käsittelee alanvaihtokurssilla olleiden kokemuksia alanvaihtoprosessissa.

Tuonoson ym. (2018) tutkimus käsittelee hammaslääkärिताustaisten työntekijöiden urapolkua johtajaksi. Tutkimus tukee tämän tutkimuksen urapolkuajattelua ja etenemistä polkumaisesti tehtävästä toiseen, mutta erona on, että tässä tutkimuksessa urapolkua ei tutkita etenemisenä johtajasemaan, vaan alanvaihtoprosessina ammattialasta ja työtehtävästä toiseen.

Tässä tutkimuksessa alanvaihtoprosessia on siis pyritty esittämään eräänlaisena polkuna, jonka vaiheita pitkin henkilö kulkee ammattialasta opiskelujen kautta uuteen työhön. Tutkimuksen hyöty on sen johtopäätöksinä esitellyissä kohdissa, joita alanvaihtoa suunnittelevan kannattaa huomioida ja jotka saattavat tukea yksilöä alanvaihtoon liittyvissä muutostilanteissa.

Tämän tutkimuksen teemana oli työntekijän näkökulma alanvaihtoon ja uudelleen kouluttautumiseen, mutta tutkimuksen aiheena voisi olla myös organisaation ja työnantajan rooli yksilön urapolun kehittämisessä. Mielenkiintoista olisi selvittää uran kehittymiseen ja kehittämiseen liittyvän urasuunnittelun tapahtumista työpaikalla. Tapahtuuko työpaikalla urasuunnittelua, joka voisi tukea työntekijän motivaatiota työssään tai mahdollistaisi työtehtävän muuttumista jollakin aikavälillä samassa työpaikassa? Tai minkälaista urasuunnittelua voisi toteuttaa matkalla tiettyyn työtehtävään toisessa työpaikassa?

Toisaalta olisi kiinnostavaa tehdä lisätutkimusta liittyen tämän tutkimuksen tutkittaviin ja selvittää, miten tämän hetken tilanne on muuttunut viiden tai kymmenen vuoden päästä. Mikä on työtilanne silloin ja onko mahdollisesti alanvaihtaminen tai muut työtehtävät uudelleen mielessä? Mikäli uudelleenkouluttautumista tapahtuu, voisi tutkimusta muuttaa elämänlaajuisen ja elinikäisen oppimisen teemoihin ja tehdä esimerkiksi elämäkertatutkimuksen kaltaista narratiivista tutkimusta samankaltaisista teemoista.

Lähteet

Almiala, M. 2008. Mieli paloi muualle - opettajan työuran muutos ja ammatillisen identiteetin rakentuminen. Joensuun yliopisto. Kasvatustieteellisiä julkaisuja 128.

Arthur, M. B., Hall, D. T. & Lawrence, B. S. 1989. Generating new directions in career theory: the case for a transdisciplinary approach. Teoksessa Michael B. Arthur, Douglas, T. Hall & Barbara S. Lawrence 1989. Handbook of Career Theory. Cambridge University Press, 7-25.

Baruch, Y. 2006. Career development in organizations and beyond: Balancing traditional and contemporary viewpoints. Human Resource Management Review 16, 125-138.

Baruch, Y. & Quick, C. J. 2007. Understanding second careers: Lessons from a study of U.S. Navy admirals. Human Resource Management, 46(4), 471-491.

Betz, N. E., Fitzgerald, L. F. & Hill, R. E. 1989. Trait-factor theories: traditional cornerstone of career theory. Teoksessa Teoksessa Michael B. Arthur, Douglas, T. Hall & Barbara S. Lawrence 1989. Handbook of Career Theory. Cambridge University Press, 26-40.

Brown, D. 1990a. Models of career making process. Teoksessa Duane Brown, Linda Brooks and associates 1990. Career Choice and Development. Jossey-Bass, 395-421.

Brown, D. 1990b. Trait and Factor Theory. Teoksessa Duane Brown, Linda Brooks and associates 1990. Career Choice and Development. Jossey-Bass, 13-36.

Brown, D. & Brooks, L. 1990. Introduction to career development: origins, evolution and current approaches. Teoksessa Duane Brown, Linda Brooks and associates 1990. Career Choice and Development. Jossey-Bass, 1-12.

Casey, K. 1995. The New narrative research in education. *Review of Research in Education*, 21(1), 211-253.

Dalton, G. W. 1989. Developmental views of careers in organizations. Teoksessa Michael B. Arthur, Douglas, T. Hall & Barbara S. Lawrence 1989. *Handbook of Career Theory*. Cambridge University Press, 89-109.

DeFillippi, R. J. & Arthur, M. B. 1996. Boundaryless contexts and careers: A competency-based perspective. Teoksessa Michael B. Arthur & Denise M. Rousseau (toim.) 1996. *The Boundaryless Career*. New York: Oxford University Press, 116-131.

Harris, S. 2003. An Andragogical model: Learning through life experiences. *Kappa Delta Pi Record*, 40(1), 38-41.

Heikkinen, H., L., T. 2000. Tarinan mahti - Narratiivisuuden teemoja ja muunnelmia. *Tiedepolitiikka* 25(4), 47-58

Heikkinen, L. T. (2001) Narratiivinen tutkimus - todellisuus kertomuksena. Teoksessa Juhani Aaltola & Raine Valli (toim.) 2001. *Ikkunoita tutkimusmetodeihin 2*. Gummerus Kirjapaino Oy, 116-132.

Hess, N., Jepsen, D. M. & Dries, N. 2012. Career and employer change in the age of the "boundaryless" career. *Journal of Vocational Behavior* 81, 280-288.

Inkson, K. 2006. Protean and boundaryless careers as metaphors. *Journal of Vocational Behavior* 69, 48-63.

Knowles, M. S., Holton III, E. F. & Swanson, R. A. (2005) *The Adult Learner*. Elsevier.

Korsakiene, R. & Smaliukiene, R. 2014. The Implications of contemporary approaches toward career development. *Procedia - Social and Behavioral Sciences* 109, 422-426.

Korvenoja, E. 2014. *Alanvaihtajien kokemuksia alanvaihtoprosessissa*. Tampereen yliopisto. Pro gradu.

Miller, V. D. & Jablin, F. M. Information seeking during organizational entry: influences, tactics, and a model of the process. *The Academy of Management Review*, 16(1), 92-120.

Mitchell, L. K. & Krumboltz, J. D. 1990. Social learning approach to career decision making: Krumboltz's Theory. Teoksessa Duane Brown, Linda Brooks and associates 1990. *Career Choice and Development*. Jossey-Bass, 145-196.

Niles, S. G., Amundson, N. E. & Neault, R. A. (2011) *Career Flow A Hope-Centered Approach to Career Development*. Pearson.

Osarn, E. K., Bergman, M. & Cumberland, D. M. 2017. An integrative literature review on the barriers impacting adult learner's return to college. *Adult Learning*, 28(2), 54-60.

Riessmann, C., K. 2008. *Narrative Methods for the Human Sciences*. London: Sage.

Rodrigues, R., Guest, D. & Budjanovcanin, A. 2013. From anchors to orientations: Towards a contemporary theory of career preferences. *Journal of Vocational Behavior* 83, 142-152.

Salmela, M. & Uusiautti, S. 2017. How to implement the narrative approach in different phases of a positive psychological research? A Four-dimensional analysis. *International Journal of Research Studies in Psychology*, 6(1), 43-55.

Shenton, A. K. 2004. Strategies of ensuring trustworthiness in qualitative research projects. *Education for Information* 22, 63-75.

Spector-Mersel, G. 2010. Narrative research. Time for a paradigm. *Narrative Inquiry*, 20(1), 204-224.

Sullivan, S. E. 1999. The Changing nature of careers: A Review and research agenda. *Journal of Management*, 25(3), 457-484.

Sullivan, S. E. & Arthur, M. B., 2006 The Evolution of the boundaryless career concept: Examining physical and psychological mobility. *Journal of Vocational Behavior* 69, 19-29.

Syrjälä, L. 2010. Elämäkerrat ja tarinat tutkimuksessa. Teoksessa Juhani Aaltola & Raine Valli (toim.) 2010. Ikkunoita tutkimusmetodeihin 1. Metodien valinta ja aineiston keruu: virikkeitä aloittelevalla tutkijalle. 3. painos. Jyväskylä. PS-Kustannus, 247-261.

Tuononen, T. A., Suominen, A. L. & Lammintakanen, J. 2018. Career path from a dentist to a leader. *Leadership in Health Service*, 31(4), 384-397.

Uusiautti, S. 2008. "Tänään teen elämäni parhaan työn" Työmenestys Vuoden Työntekijöiden kertomana. *Acta Universitas Lapponiensis* 138.

Weinrach, S. G. & Srebalus, D. J. 1990. Holland's Theory of Careers. Teoksessa Duane Brown, Linda Brooks and associates 1990. Career Choice and Development. Jossey-Bass, 37-67.

Liitteet

LIITE 1

Saatekirje

Hei,

olen aikuiskasvatustieteen opiskelija Lapin yliopistosta. Teen Pro gradu -tutkielmaa alanvaihtajien urapoluista. Tutkimuksen tarkoitus on kuvailla alanvaihtajien urapolkuja ja -valintoja urapolkuteorioihin nojaten sekä sivuta aikuisopiskelijan olemusta opiskelijana ja oppijana. Siksi lähestyn nyt Sinua: olen kiinnostunut kuulemaan juuri Sinun kokemuksiasi.

Tutkimustani varten haluaisin haastatella Sinua henkilökohtaisesti. Haastattelutavat pysyvät tutkimuksessa anonyymeinä ja aineisto käsitellään ehdottoman luottamuksellisesti.

Toivon, että löytäisit aikaa osallistua tutkimukseeni. Voimme sopia Sinulle haastatteluajan ja toteuttaa haastattelu tarvittaessa puhelimitse tai esimerkiksi skypeä tai whatsappia hyödyntäen. Halutessasi voit kertoa tarinasi myös kirjallisesti, jolloin toimitan kysymykset sähköpostitse.

Pyydän ottamaan yhteyttä 15.04.2019 mennessä puhelimitse tai sähköpostitse. Yhteystiedot löydät alta.

Lämmin kiitos jo etukäteen osallistumisestasi!

Ystävällisin terveisin

Henna Pulliainen

LIITE 2

HAASTATTELURUNKO

Taustatiedot:

Ikä

Edellinen ammatti ja koulutus

Uusi ammatti ja koulutus

Työn kesto edellisessä ammatissa/ammateissa

Työn kesto uudessa ammatissa

Teema: Alanvaihdon suunnittelu

Mistä ajatus alanvaihtoon tuli?/Sytä, miksi alaa vaihdettu?

Mitä muita vaihtoehtoja mietit?

Millaisia esteitä alanvaihdolle oli?

Mitkä seikat tukivat ja edistivät alanvaihtoa?

Miltä tuntui opiskelu aikuisena? Tekisitkö sen uudestaan?

Oliko uuden alan valinta helppo? Oliko selkeää löytää koulutusmahdollisuuksia?

Millaisia kanavia käytit tiedonhaussa ryhtyessäsi aikuiskoulutukseen?

Teema: Entinen ala

Millaisessa työssä aiemmin, mitä työtehtäviä?

Miten mielekkääksi koit aiemman työsi?

Teema: Opiskelu

Millainen opiskelumuoto? Työn ohella, kokopäiväisesti?

Mikä oli mielekkäintä opiskelussa? Entä haastavinta?

Mikä motivoi opiskeluun?

Miten kuvaisit itseäsi oppijana?

Voiko aiempaa työtä/koulutusta hyödyntää uudella alalla? Miten?

Miten taloudellisesti rahoitit opiskelun?

Miten onnistui opiskelun yhdistäminen mahdolliseen työhön ja perheeseen?

Teema: Uusi ala

Mitä annettavaa edellisellä ammatilla on uuteen ammattiin?

Miten uudelle alalle sopeutuminen tapahtui?

Millaisena näet työllisyysmahdollisuudet ja tulevaisuuden? Onko etenemismahdollisuuksia?

Mikä on työssä oppimisen merkitys uudessa ammatissa?

Miten alanvaihto on elämääsi vaikuttanut kokonaisuudessaan?

Mitä vinkkejä antaisit alanvaihtoa miettivälle henkilölle?

Kiitos!