

**”Hetken puhisen, mutta niistä aina päästään yli”:
Narratiivinen tutkimus resilienssistä kasvatustieteilijöiden
työelämässä**

Pro gradu -tutkielma
Milla Kuoras
Kasvatustieteiden tiedekunta
Aikuiskasvatustiede
Lapin yliopisto
2023

Lapin yliopisto, kasvatustieteiden tiedekunta

Työn nimi: ”Hetken puhisen, mutta aina niistä päästään yli”: Narratiivinen tutkimus resilienssistä kasvatustieteilijöiden työelämässä

Tekijä: Milla Kuoras

Koulutusohjelma/oppiaine: Aikuiskasvatustiede

Työn laji: Pro gradu -työ Laudaturtyö Lisensiaatintyö

Sivumäärä, liitteiden lukumäärä: 84+2

Vuosi: 2023

Tiivistelmä

Työelämää koettelee jatkuva muutos ja äkilliset, ennalta-arvaamattomat tilanteet. Teknologian lisääntyminen ja globalisaatio sekä erilaiset trendit näkyvät työelämässä monin tavoin. Asiantuntijat työskentelevät yhä kompleksisimmissä ja muuttuvissa työympäristöissä. Työntekijää kohtaa yhä erilaisemmat ja monimutkaisemmat haasteet ja muutokset, joiden myötä resilienssin tarve lisääntyy. Tämän pro gradu -tutkielman tarkoituksena oli tutkia kasvatustieteilijöiden työelämän resilienssiä, ja sitä vahvistavia ja heikentäviä tekijöitä. Tavoitteena oli selvittää, miten generalistisen tutkinnon omaavat kasvatustieteen maisterit kuvaavat omaa selviytymiskykyään, eli miten resilienssi heidän työelämässään ilmenee. Aineiston olen kerännyt hyödyntäen avointa, sähköistä kyselylomaketta. Tutkimukseen osallistui 16 kasvatustieteilijää.

Tutkimuksen teorettinen viitekehys juurtuu positiiviseen psykologiaan, resilienssin määritelmiin ja -tutkimukseen. Pureudun kasvatustieteen maisterin tutkinnon yleisiin piirteisiin ja työelämän mahdollisuuksiin. Käsittelen asiantuntijatyötä, työelämän kompleksisuutta ja pirstaleisuutta. Näkökulmanani on työelämä kokonaisuudessaan, minkä vuoksi käsittelen myös työsuhteiden muutoksia ja jatkuvaa oppimista.

Tutkielmani on luonteeltaan laadullinen ja sen metodologia pohjaa narratiiviseen tutkimustapaan. Kiinnostuksen kohteena on kasvatustieteilijöiden kertomat kuvailut heidän selviytymiskyvystään. Olen analysoinut kyselyn avulla kerätyt vastaukset, eli tekstikatkelmat, narratiivien analyysin keinoin hyödyntäen tyypittelyä ja kategoriatyypistä luokittelua.

Tutkimuksen tulosten mukaan kasvatustieteilijät kuvaavat selviytymiskykyään hyvänä ja muutoksista sekä haasteista uskotaan selviytyvän. Erilaisiin työtehtäviin hakeutuminen, kokemuksen tuoma varmuus, optimismi, saatu palaute ja osaamisen kehittäminen tukevat resilienssiä. Kasvatustieteen maisterin tutkinnon ajatellaan olevan hyvä yleisala, joka vaikuttaa suurelta osin myönteisesti selviytymiskykyyn. Kuitenkin myös persoonalla nähdään olevan vaikutusta työelämän selviytymiskyvylle. Resilienssiä heikentäviä tekijöitä oli useita, kuten yllättävät sairastumiset ja epäonnistumiset työnhaussa. Resilienttejä toimintatapoja kasvatustieteilijöiden työelämässä olivat osaamisen kehittäminen ja itsereflektio, puhuminen ja yhteistyö työpaikalla sekä tarpeen tullen terveydenhuoltoon hakeutuminen.

Avainsanat: Resilienssi, selviytymiskyky, työelämä, kompleksisuus, kasvatustieteen maisteri, narratiivinen tutkimus

X Tutkielma ei sisällä muita kuin tekijän omia henkilötietoja

SISÄLTÖ

1 JOHDANTO	4
2 TAUSTALLA POSITIIVINEN PSYKOLOGIA	8
2.1 Positiivisen psykologian näkökulmia selviytymiskykyyn	8
2.2 Resilienssi – joustavuutta ja selviytymiskykyä	9
2.2.1 Resilienssi käsitteenä.....	9
2.2.2 Resilienssitutkimus.....	10
2.2.3 Resilienssi työssä.....	12
3 KASVATUSTIETEILIJÄT JA TYÖELÄMÄ	14
3.1 Kuka on kasvatustieteilijä?.....	14
3.1.1 Kasvatustieteen maisterit työelämässä	15
3.1.2 Työelämätaidot.....	16
3.2 Asiantuntijan monimuotoinen työelämä	17
3.2.1 Asiantuntijatyö	17
3.2.2 Työelämän kompleksisuus	18
3.2.3 Elinikäinen ja jatkuva oppiminen.....	19
3.2.4 Työssä tapahtuvat muutokset	20
3.2.5 Työ ja yksityiselämä.....	22
4 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS	24
4.1 Tutkimuksen tavoite ja tutkimuskysymykset.....	24
4.2 Laadullinen metodologia: narratiivinen tutkimusote	25
4.3 Tutkimukseen osallistujat ja aineistonkeruu	27
4.4 Narratiivien analyysi	30
5 RESILIENSSI KASVATUSTIETEILIJÖIDEN TYÖELÄMÄSSÄ	34
5.1 Tutkimushenkilöiden kuvaus	34
5.2 Kasvatustieteilijöiden selviytymiskyky.....	36
5.2.1 Uupumuksen kokemuksia ja jatkuvaa työnhakua	38
5.2.2 Kuvaukset hyvästä selviytymiskyvystä.....	42
5.3 Kasvatustieteilijöiden resilienssit toimintatavat.....	47
5.3.1 Puhuminen ja yhteistyö	47
5.3.2 Itsetuntemus, osaamisen kehittäminen ja terveydenhuoltoon hakeutuminen	48
5.4 Resilienssiä vahvistavia ja heikentäviä tekijöitä	52
5.4.1 Jatkuva osaamisen kehittäminen työelämässä.....	53
5.4.2 Palautteen saaminen	55
5.4.3 Ikä ja työkokemus	56
5.5 Kasvatustieteen maisterin tutkinto hyötynä työelämän haasteista selviytymisessä... ..	58
5.5.1 Koulutuksesta monenlaisia eväitä työelämään.....	59
5.5.2 Persoonalla tutkintoa suurempi merkitys?	61
6 LOPPUPÄÄTELMÄT	64
6.1 Tulosten yhteenveto ja johtopäätökset.....	64
6.2 Pohdintaa ja jatkotutkimusaiheita.....	70
6.3 Tutkimuksen luotettavuus ja eettisyys sekä tutkimusprosessin arviointi	71
LÄHTEET	76
LIITTEET	

1 JOHDANTO

”Kultaseni, sinun ei tarvitse olla niin vahva.

Katso puita ympärilläsi.

Myrskyn tullen riittää, että joustaa.”

- Susanna Jussila

Muutos on työelämän keskeinen osa, jota ei voi pysäyttää (Salminen 2015, 85). Eritoten globalisaatio ja teknologian kehitys ovat lisänneet työelämän murrosta (Kettunen 2017, 15). Nämä erilaiset trendit ja työelämän päättymätön murros kertovat siitä, että resilienssin voimavaroille on todellinen tarve (Björkstam 2022). Työelämässä pärjääminen ja muutosten aallokossa luoviminen nähdään nykypäivänä itseisarvona. Mutta miten haasteiden kohtaamisen jälkeen nousee taas jaloilleen ja kyetään jatkamaan? Kiinnostuin tuosta läpinäkyvästä, piilevästä selviytymiskyvystä, sillä mieleeni on viime vuosina herännyt kysymyksiä siitä, miten tässä ajassa, jossa hektisyys, muutokset, stressi ja kriisit nousevat yhä enemmän ja enemmän näkyviin, kyetään nousemaan ja selviämään aina uudelleen ja uudelleen. Miten tuo sisäänrakennettu kyky, resilienssi, näkyy työelämän vastoinkäymisistä selviämisessä?

Nykyajan asiantuntijatyö vaatii työntekijää toimimaan ennalta arvaamattomissa ja kompleksisessa ympäristössä. Vaaditaan muutoskyvykkyyttä ja tulevaisuustaitoja. Äkilliset ja yllättävät tilanteet vaativat työssä tekijöitä, joiden toiminta on resilienttiä, ja joilla on kykyä ajatella muutostilanne positiivisesti sekä ottaa myös tästä muutoksesta kiinni. Maailman kompleksisuuden ymmärtäminen, ennakointi ja tulevaisuusajattelu ovat apuvälineitä, joita muutoksien keskellä tarvitaan. (Isomäki & Heinonen 2022, 30, 36–37.) Työelämämuutosten kanssa eläminen vaatii resilienssiä. On oltava sopeutumiskykyinen, rohkea ja on haluttava uudistua. (Ikonen & Koivunen 2020, 2.) Työelämän paineiden sietäminen ja muutosten hyväksyminen nähdään työntekijän perusominaisuuksina, joiden kanssa on osattava elää. Työelämässä epävarmuus on enemmän sääntö kuin poikkeus.

Resilienssi on ajankohtainen, yhä enenevässä määrin käytetty käsite ja tutkittu ilmiö, jota voidaan tarkastella eri konteksteissa, kuten organisaatioiden, työyhteisöjen, vapaa-ajan tai yksilöiden näkökulmasta. Esimerkiksi koko maailmaa ravistellut koronapandemia on nostanut resilienssin tärkeyttä yhä enemmän esiin (Isomäki & Heinonen 2022, 37; Hämäläinen & Vataja

2020). Resilienssin ajankohtaisuutta työelämän kontekstissa ei voi liikaa korostaa, sillä kehitys ja muutos ovat voimakkaasti läsnä eri organisaatioiden toimintaympäristöissä (Saari, T. 2016, 235). Siksi tutkimuskohteeni on ajankohtainen ja tarpeellinen. Resilienssiä voidaan kuvailla kuopasta ylös nousemisena, kykynä jatkaa elämää muutoksen tai vaikeuden jälkeen lannistumatta ja palautua takaisin toimintakykyiseksi. Puhutaan toimintamalleista ja ominaisuuksista, joiden avulla ihminen kykenee mukautua ympäristön eteen tuomiin muutoksiin. (Lahti 2014, 330.) Tarkastelen tässä tutkimuksessani resilienssiä työelämän kontekstissa yksilön näkökulmasta. Tarkastelun kohteena ovat kasvatustieteilijät – kasvatuksen, koulutuksen ja oppimisen asiantuntijat. Muutoskykyiseltä asiantuntijalta vaaditaan tämän päivän työelämässä itsensä johtamista, tulevaisuustaitoja ja kompleksisuuden ymmärrystä (Isomäki & Heinonen 2022, 36).

Kasvatustieteiden maisterin (KM) tutkintoon johtava koulutus on teoreettinen ja generalistinen asiantuntijakoulutus (SKOL), ja työelämässä kasvatustieteilijöiltä odotetaan tietynlaisia ominaisuuksia. Specia – Asiantuntijat ja esihenkilöt ry:n mukaan ”*kasvatustieteilijöiden osaaminen korostuu muun muassa tiimityöskentely- ja yhteistyötilanteissa sekä yllättävien ongelmien edessä*” (Specia ry). Kasvatustieteilijät nähdään työssään ongelmanratkaisijoina, joustavina ja selviytymiskykyisinä. Heidän osaamisalueisiinsa kuuluvat erilaiset kasvatustieteelliset ilmiöt, jotka voivat olla sosiaalisia, psykologisia tai esimerkiksi poliittisia (SKOL). Käytän tässä tutkimuksessani kasvatustieteen maisterin sijaan tiivistetysti sanaa *kasvatustieteilijä* kuvaamaan yleisen kasvatustieteen maisterin koulutuksen omaavaa kasvatusalan asiantuntijaa työelämässä.

On tärkeää tutkia juuri resilienssiä, sillä työelämän jatkuva muutos, osaamisvaatimukset, kompleksisuus ja esimerkiksi teknologian tuomat uudenlaiset työn tekemisen tavat ja mahdollisuudet kehittyvät jatkuvasti ja muuttavat työelämän vaatimuksia, työn tekemistä ja sen merkitystä uusien tavoin. Työelämän epävarmuus asettaa työntekijälle itselleen vastuuta ja paineita, eikä kukaan pysty ennustamaan tulevaa. Muutosten, työelämään vaikuttavien kriisien ja epävarmuuden olemme saaneet huomata esimerkiksi aiemmin mainitun koronapandemian myötä. Kukaan ei ennalta tiedä, mitä lokaaleja tai globaaleja ilmiöitä tai kriisejä tulevaisuus tuo tullessaan, ja miten ne kaikki vaikuttavat työhön ja sen tekemiseen. Työelämä ikään kuin vaatii varautumaan kaikkeen. Resilienssi ei kuitenkaan liity ainoastaan suuriin kriiseihin tai traumoihin, vaan sitä tarvitaan myös arkisen stressin ja kuormituksen voimavarana, osana oman toimijuuden ylläpittoa (Björkstam 2023). Tutkimukseni korostaakin juuri sitä, mihin resilienssiä työarjessa ja siellä tapahtuvissa haastavissa tilanteissa tarvitaan isojen kriisien ja muutosten lisäksi.

Tutkielman tavoitteena on tuottaa tietoa nimenomaan kasvatustieteilijöiden työelämän resilienssistä. Tiedon tuottaminen juuri heidän työelämästään on tärkeää, sillä sitä ei ole juurikaan tutkittu. Kasvatustieteen maisterin tutkinto antaa valmiuksia työelämään, mutta ei valmista mihinkään tiettyyn professioon. Siksi kysymykset siitä, millaisiin työtehtäviin ja osaamisvaatimuksiin generalistisen koulutuksen saaneet kasvatustieteilijät taipuvat ja miten heidän selviytymiskykynsä työelämässä erilaisten haasteiden ja vaikeuksien myötä ilmenee, ovat äärimmäisen mielenkiintoisia ja tuottavat uutta tietoa alan ammattilaisille ja työyhteisöille.

Omaan paitsi henkilökohtaisen kiinnostuksen kyseistä alaa ja asiantuntijuutta kohtaan myös tunteen siitä, että resilienssistä on tärkeää saada lisää tietoa ja ennen kaikkea ymmärrystä siitä, miten resilienssiä tarvitaan paitsi suurten kriisien, myös arkisten vaikeuksien ja stressin keskellä. Erityisen kiinnostavaa tutkimukseni kohdejoukon tarkastelusta tekee se, että kasvatustieteilijöiden työllistymiskenttä on niin suuri ja vaihteleva. Ihmiset ovat saattaneet olla hyvinkin erilaisissa työyhteisöissä ja työtehtävissä uransa aikana. Työelämän monipuolisuus ja työnkuvien vaihtelevuus palvelevat tavoitetta siitä, että tämän tutkimuksen antia voi hyödyntää myös muiden alojen generalistien työelämän tarkastelussa.

Pyrin tutkielmani avulla vastaamaan kysymyksiin siitä, millaisin tavoin resilienssi ilmenee kasvatustieteilijöiden työelämässä, eli miten kasvatustieteilijät kuvailevat omaa selviytymiskykyään sekä mitkä asiat vahvistavat tai toisaalta heikentävät sitä. Pyrin yhtäältä luomaan kuvaa siitä, millainen toiminta työelämässä on resilienttiä kasvatustieteilijöiden näkökulmasta ja toisaalta lisäämään tietoa työelämän haasteista ja muutoksista selviytymisen välineistä. Lisäksi haluan selvittää, kuvaavatko kasvatustieteilijät tutkintoaan yhtenä selviytymiskykyyn vaikuttavana tekijänä. Tutkimukseni avulla pyrin ilmentämään siis asioita, joiden avulla työelämän aallokossa voi asiantuntijana selvitä, ja tekijöitä, joiden avulla omaa jousto- ja selviytymiskykyään voisi työelämässä vahvistaa. Tutkimukseni on tarkoitus antaa siis tietoa paitsi kasvatustieteilijöiden myös mahdollisesti muiden asiantuntijoiden resilienssin tarkasteluun ja sen vahvistamiseen työelämässä.

Tutkielman rakenne on seuraavanlainen: ensimmäisessä luvussa valotan kapeasti positiivisen psykologian juuria ja sitä kautta resilienssin käsitettä ja määritelmiä. Lisäksi tarkastelen resilienssiä nimenomaan työelämässä sekä avaan aiempaa resilienssiin liittyvää tutkimusta. Toisessa luvussa keskityn käsittelemään sitä, keitä kasvatustieteilijät oikeastaan ovat, ja valotan työelämää ja sen piirteitä asiantuntijatyön näkökulmasta. Kuvaan työelämän monimuotoisuutta yleisesti kiinnittäen huomiota muun muassa sen kompleksisuuteen sekä elinikäisen oppimisen

tematiikkaan resilienssin näkökulmasta. Luvussa neljä kuvaan tutkimuksen toteutukseen liittyviä valintoja ja perustelen hyödyntämäni metodologiaa. Lisäksi avaan tutkimusongelmaa ja tutkimuskysymykset sekä kuvaan analyysin etenemisen. Luvussa viisi puolestaan esittelen tutkimustulokseni ja luvussa kuusi pohdin jatkotutkimusaiheita, vedän tutkimuksen tulokset yhteen ja esittelen niistä tekemäni johtopäätökset. Loppuun pohdin tutkimuksen luotettavuutta ja eettisyyttä sekä arvioin tutkimusprosessia.

2 TAUSTALLA POSITIIVINEN PSYKOLOGIA

2.1 Positiivisen psykologian näkökulmia selviytymiskykyyn

Koska tutkimani ilmiö, resilienssi, on ihmisen ajattelun ja psyykkisen toiminnan ilmiö, joka kuvaa haasteista selviytymistä ja omiin kykyihin uskomista muutoksista palautumisessa, perustuu tutkimukseni tausta positiiviseen psykologiaan. Positiivisen psykologian juuret keskittyvät 1990-luvun loppuun, jolloin Martin Seligman, Ray Fowler ja Mihály Csíkszentmihályi oivalsivat uudenlaisen psykologian eli toivon psykologian (Poijula 2018, 217). Positiivisen psykologian myötä on alettu pohtimaan, millä tavalla ihminen kykenee elämään arvokasta ja tarkoitukSELLISTA elämää erilaisten haasteiden keskellä (Hakanen 2011, 11–12). Positiivinen psykologia tutkii muun muassa ihmisen palautumiskykyä ja onnellisuutta (Pietikäinen 2017, 182; Uusitalo-Malmivaara 2014, 19). Se on monihaarainen tieteenala, jonka keskiössä on erilaisissa konteksteissa ajattelun ja käyttäytymisen ilmiöiden tutkiminen sekä subjektiivinen hyvinvointi (Uusitalo-Malmivaara 2014, 19).

Positiivisessa psykologiassa syvennyttään ihmisten vahvuuksiin, hyvinvointiin ja voimavaroihin sekä näiden kaikkien vahvistamiseen. Positiivisen psykologian teemoja ovat muun muassa innostus, myötätunto, onnellisuus sekä resilienssi. Resilienssiä voidaan pitää jopa yhtenä tärkeimmistä positiivisen psykologian aihealueista. Oleellinen positiivisen psykologian tutkimuksen kohde voidaan ajatella olevan se, millä tavoin ihmiset saadaan kukoistamaan ja voimaan hyvin. (Ercan 2017, 84; Pietikäinen 2017, 181–182.) Tätä psykologian osa-aluetta voidaan kuvailla myös hyväksyvän yhteyden psykologiaksi, sillä ihmisinä olemme tiiviisti yhteydessä toisiimme (Sajaniemi & Mäkelä, 2014, 136–137). Työn näkökulmasta positiivisen psykologian positio on 2000-luvulla noussut enemmän jalustalle, ja on alettu tunnistaa, mitkä asiat työssä ovat hyvin ja mitä voisi vielä parantaa. Haasteista selviytymistä pohditaan sitä kautta, miten työn vaatimuksista voidaan selvitä, ja millä tavoin työ on innostavaa muuttuvien tilanteiden ristiaallokossa. (Hakanen 2011, 11–12.)

Psykologian tieteenalalla on useita resilienssiin liittyviä käsitteitä. Yksi tällainen käsite on jo positiivista psykologiaa aiemmin kehitetty *minäpystyvyys*. Minäpystyvyys on Albert Banduran

sosiokognitiiviseen teoriaan (1977) pohjautuva ihmisen itsetuntemukseen liittyvä käsite. Koska ihminen elää sosiaalisessa ympäristössä, hän saa yhteisönsä jäsenenä palautetta omasta toiminnastaan muilta ihmisiltä ja saatu palaute ohjaa hänen toimintaansa. Ihmisen toiminta rakentuu siis kognition, mallioppimisen ja käyttäytymisen sekä yksilöön liittyvien tekijöiden yhteisvaikutuksesta sosiaalisessa vuorovaikutuksessa. Lisäksi toimintaan vaikuttaa aiemmin opitut asiat ja oppimisen tavat. Minäpystyvyys näkyy ihmisen elämässä esimerkiksi siinä, miten sinnikäs hän on erilaisten haasteiden edessä, eli antaako hän periksi vai jaksaa hän jatkaa kohti tavoittelemansa päämäärää. Minäpystyvyys merkitsee myös luottamusta ja uskoa omaan kykyihinkin, eli millainen käsitys ihmisellä on omasta suoriutumistaan tietyn tilanteen kohdalla. Minäpystyvyyden kokemukset ovat merkittäviä, sillä ne vaikuttavat siihen, miten ihminen motivoi itseään ja miten hän toimii. Arvioimalla omaa toimintaa ihmiselle kehittyy käsitys omista kyvyistään. (Bandura 1977, 9, 13, 18–19, 196–199.)

2.2 Resilienssi – joustavuutta ja selviytymiskykyä

Kuvaan seuraavissa alaluvussa resilienssin käsitettä useisiin erilaisiin lähteisiin nojaten valottaakseni käsitteen monipuolisuutta ja tarkastelupintoja hyvin erilaisten julkaisujen ja kirjoittajien toimesta. Jotta käsitteen syvimmän merkityksen ja luonteen voi ymmärtää, on tärkeää määritellä käsite mahdollisimman erilaisten lähteiden valossa.

Resilienssi on monitasoinen ja eri tavoin ymmärrettävä käsite ja ilmiö. Valotan paitsi vertaisarvioituja tieteellisiä julkaisuja ja tutkimuksia, myös kokemusasiantuntijan ja esimerkiksi Mieli Ry:n määritelmiä helpottaakseni käsitteen ymmärrystä ja tulkinnanvaraisuutta sekä toisaalta sen arkisuutta ja muuntuvaa luonnetta.

2.2.1 Resilienssi käsitteenä

Resilienssin (lat. *resilire*, hypätä, ponnahtaa ylös, hypätä takaisin, kimmota) käsitteellä on hyvin monia määritelmiä, eikä mikään niistä ole yksinomaan vakiintunut kansainvälisesti käyttöön (Poijula 2018, 17, 23; Valli 2020, 43). Se voidaan määritellä lyhyesti selviytymiskyvyksi, psykologiseksi joustavuudeksi (Pietikäinen 2017, 181–182). Sillä tarkoitetaan sinnikkyyttä ja

kykyä, jonka avulla haasteiden tai vastoinkäymisten jälkeen palaututaan toimintakykyisiksi (Korkeila 2017). Toisin sanoen resilienssi voidaan nähdä lopputulemana sille, miten ihminen on kyennyt sopeutumaan onnistuneesti vastoinkäymiseen (Poijula 2018, 32), tai elinvoimana, jonka avulla on mahdollista päästä elämässä eteen tulleiden vaikeuksien yli (Lipponen 2022). Resilienssi on siis kykyä palautua jostakin negatiivisesta kokemuksesta ja sopeutua erilaisiin muuttuviin tilanteisiin ja stressaaviin asioihin (Sutcliffe & Vogus 2003).

Suomen Mielenterveys ry kuvailee resilienssiä mielenterveyden osa-alueeksi, joka syntyy vuorovaikutuksessa (Mieli ry 2022). Siihen sisältyy toiveikkaus, sillä toiveikkaana pysyminen on resilienssin perusta (Poijula 2018, 28). Resilienssi on lannistumattomuutta ja lujuttua silloin, kun maa murenee alta. On kuitenkin oleellista erottaa periksiantamattomuus ja resilienssi toisistaan. Periksiantamattomuudella viitataan siihen, että ihminen jaksaa ponnistella kohti määriteltä päämäärää sinnikkäästi, kun taas resilienssi viittaa kykyyn aloittaa uudelleen sitten, kun ihminen kompastelee tuota päämäärää tavoitellessaan. (Lahti 2014, 330.)

Keskityn tässä tutkimuksessani resilienssin ilmenemiseen nimenomaan työelämässä. Tämä rajaa resilienssin tarkastelun paitsi tiettyyn ikäryhmään, myös tiettyyn kontekstiin ja elämän osa-alueeseen – työhön. Lisäksi tarkastelen resilienssiä ainoastaan yksilön näkökulmasta, ja näin rajaan tarkastelun pois esimerkiksi organisaation tai koko työyhteisön resilienssistä. Työelämällä viitataan paitsi itse työhön ja työkokemuksiin, myös kaikkeen muuhun, mitä siihen liittyy, kuten esimerkiksi työttömyyteen, työnhakuun, työpaikan vaihtoon, työsuhteen päättymiseen ja uuden työn aloitukseen. En siis tarkastele resilienssiä tiettyjen tehtävänkuvien tai työnteon sisällöissä, vaan yleisesti työelämässä.

2.2.2 Resilienssitutkimus

Resilienssiin liittyviä teoreetikkoja, joilla on aiheesta teoriakirjallisuutta, ovat muiden muassa Rutter (1987), McEwen (2011; 2022) sekä Masten (2001). Huolimatta siitä, että kiinnostus resilienssiin on kasvanut, ei vielääkään tiedetä kovin tarkkaan, millaiset ominaisuudet lisäävät todennäköisyyttä resilienssiin toimintatapaan vastoinkäymisiä kohdatessa (Goodman, Disabato, Kashdan & Machell 2017, 423). Resilienssitutkimus on kohdistunut aluksi pääasiassa yksilöiden resilienssin tutkimiseen kehityspsykologian osa-alueen alla (Poijula 2018, 17–18, 23), mutta resilienssitutkimus liittyy muihinkin psykologian osa-alueisiin (Graber, Pichon &

Carabine 2015, 7–8). Resilienssiin liittyvää tutkimusta on liitetty esimerkiksi organisaation toiminnan jatkuvuuteen toimintaympäristöissä, jotka ovat monimutkaisia ja dynaamisia (ks. esim. Bennet & Lemoine 2014; Välikangas 2010). Ikääntyvien resilienssiä on jonkin verran tutkittu (esim. Greene & Harriet 2005; Nelson-Becker 2013), ja lisäksi koulun kontekstissa oppilaiden, ja yleisesti lasten resilienssiä on myös melko paljon tutkittu (esim. Yeager & Dweck 2012; Bruno, Dehnel & Al-Delaimy 2023; Masten 2018).

Resilienssiin liittyvä tutkimus on nostanut tutkimuksen kentällä päätään näkyvästi 2000-luvulla. Valli (2020, 264) toteaa väitöstutkimuksessaan, että työelämässä yksilön resilienssin muodostumisessa merkittävää on se, miten yksilö määrittelee itsensä osaksi työyhteisöä ja suhteessa yhteisön muihin jäseniin. Viime vuosina myös eritoten positiivisen psykologian tutkimuksessa on palautumiskykyä tutkittu paljon. Ihmisten omat elämäkokemukset ja opitut asiat näyttävät olevan tekijöitä palautumiskyvykkyyden rakentumiseen eri ihmisillä. On myös todettu, että lapsuudenkokemukset tuetusta kasvuympäristöstä vaikuttavat sitkeyden kehitykseen, mutta myös aikuisiällä sitkeyttä ja palautumiskykyä parantaa turvalliset ja myönteiset ihmissuhteet. (Pietikäinen 2017, 182.) Myös Lipponen (2022) toteaa, että resilienssiä lisää ikä, sillä eri ikävaiheen tuomat kokemukset lisäävät omien vahvuuksien tuntemista ja sitä, miten niiden avulla vaikeuksista selvitään. Lisäksi Niemi ja Kräkin (2019, 31) summaavat asiantuntijatyön kaaosmaisuuksien hallintaan liittyen, että selviytymiskeinoja, joiden avulla hallinnan tunnetta voi asiantuntijatyössä lisätä, ovat esimerkiksi iän tuoma kokemus, dialogitaidot ja luottamukselliset suhteet.

Työelämään sijoittuvan resilienssitutkimuksen mukaan resilienssiä edistäviä tekijöitä ovat minäpystyvyys, optimismi, työskentely suunnitelman mukaan, motivaatio ja se, että sallii itsensä tehdä virheitä (Elfeddali, Jacobs & Van der Felz-Cornelis 2022, 235). On myös osoitettu, että työelämässä koettu resilienssi on yhteydessä työntekijän innovatiiviseen työskentelyyn sekä positiivisiin tunteisiin (Caniëls, Hatak, Kuijpers & de Weerd-Nederhof 2022, 274). Resilientit ihmiset kykenevät käyttämään hyödykseen positiivisia tunteita päästäkseen yli negatiivisia tunteita herättävistä tilanteista (Tugade & Fredrickson 2004). Resilienssin voidaan ajatella olevan myös näkymätön kyky työstressistä selviytymiseen (Elfeddali ym. 2022, 231).

Puhuttaessa yksilön mukautumiskyvystä esiin nousee kysymys siitä, miten ihminen kykenee tunnetasolla luopumaan minäkeskeisyydestään ja kaikkivoipaisuudestaan. On todettu, että tunnetasolla kaikkivoipaisuudesta irti päästäminen edesauttaa resilienssin syntymistä. Jokainen on yksilö, ja resilienssi sekä stressinsietokyky muotoutuu jokaisella eri tavoin. Lisäksi ne vievät

vaihtelevan määrän aikaa eri ihmisillä. Resilienssiä voi siis ajatella prosessina, ei geneettisenä, muuttumattomana ominaisuutena. On osoitettu, että osa ihmisistä on resilientimpiä kuin toiset. (Valli 2020, 263–264.) Keskeisenä resilienssiä tukevana tekijänä voidaan nähdä itsemyötätunto (Postareff, Lahdenperä & Virtanen 2021, 14), ja resilientillä yksilöllä tai yhteisöllä itsesäätelytaidot ovat erittäin keskeisiä taitoja (Björkstam 2022).

2.2.3 Resilienssi työssä

Työelämässä yhtäkkiset muuttuvat tilanteet ovat alati läsnä, eivätkä asiat mene aina suunnitelmien mukaan. Työ vaatii tekijän ohella koko työyhteisöltä resilienssiä, sillä usein työ sisältää ennalta arvaamattomia ongelmanratkaisutilanteita. (Työterveyslaitos.) Työssä tapahtuvista muutoksista voi selviytyä nopeammin, jos on hyvinvoiva ja luottaa itseensä työntekijänä (Hakanen 2011, 127). Lisäksi asenteella, jolla uusiin asioihin suhtautuu, on merkitystä muutosprosessista selviytymiseen. Voidaan myös ajatella, että sisu on resilienssin edellytys (Lahti 2014, 330).

Työntekoon uppoutumista ja siitä nauttimista, tarmokkuutta ja omistautumista omalle työlleen kutsutaan työn imuksi, joka voi olla resilienssiä lisäävä tekijä. Työn imun seurauksena ihminen viihtyy työssään, vaikka se olisikin vaativaa (Hakanen 2011, 6–7; ks. myös Ryynänen, Simonen & Karkola 2020, 249). Työelämässä resilienssin vahvistumiseen voi vaikuttaa myös esimerkiksi tyytyväisyys esihenkilötyöhön (Harland ym. 2005; Lipponen 2022). Jokainen työntekijä omaa kuitenkin yksilölliset paineen- ja muutoksensietokyvyt (Lipponen 2022). Saaren (2016) mukaan resilienssiä voi asiantuntijatyössä vahvistaa oman toiminnan organisointitaitojen myötä. Nämä taidot karttuvat työkokemuksen lisääntyessä. (Saari, T. 2016, 241.) Lipponen (2022) toteaa, että resilienssi vahvistuu oman osaamisen ja oppimisen kokemuksista ja vaihtelee esimerkiksi siten, että työelämän resilienssi voi olla vahvempi kuin yksityiselämän resilienssi. Lisäksi avun pyytämisen on todettu vahvistavan resilienssiä (Lipponen 2022; Mieli ry 2022; Elfeddali ym. 2022, 235) ja erilainen osaaminen, tulevaisuusajattelu ja itsensä johtamisen taidot etenkin asiantuntijatyössä tukevat resilienssin kehittymistä (Isomäki & Heinonen 2022, 30–31).

Työntekijät voivat myös itse kehittää omaa resilienssiään (ks. esim. Sutcliffe & Vogus 2003). Omien vahvuuksien tunnistaminen ja niihin luottaminen ovat olennaisia vastoinkäymisiä

kohdattaessa. Vahvuuksien tunnistaminen nimittäin toimii apuna haasteista selviytymisessä. Niiden hyödyntäminen on kuitenkin riippuvaista eri tilanteista. Muita selviytymistä ja/tai palautumista edistäviä vahvuuksia ovat toiveikkaus, kokemus elämän merkityksellisyydestä, kiittolisuus, kontrolli, uteliaisuus ja sitkeys. (Pietikäinen 2017, 184–187.) Kyky vaikeuksista selviämiseen on kuitenkin yksilön, häntä ympäröivän yhteisön ja yhteiskunnan ominaisuuksien summa. Yksilön resilienssiä vahvistaa hänet ympäröivä yhteisö, joka on apuna yllättävän tilanteen tullen. (Lipponen 2022.)

Resilienssin käsite on hyvin moninainen, eikä sen määrittelylle ole yhtä ja oikeaa vastausta. Olen edellä esitellyt useiden hyvin erilaisten lähteiden määritelmiä resilienssistä valottaakseni käsitteen moninaisuutta ja sitä, miten eri tavoin eri tahot sitä ovat määritelleet. Olen kuvannut resilienssiä työssä paonottaen työntekijän näkökulmaa. Resilienssiin vaikuttaa ihmisen omat ominaisuudet, mutta myös ympäristö ja erilaiset kokemukset.

3 KASVATUSTIETEILIJÄT JA TYÖELÄMÄ

3.1 Kuka on kasvatustieteilijä?

Koska tutkimuskohteenani on nimenomaan kasvatustieteilijöiden resilienssi, on erittäin oleellista ensin tarkentaa, mitä kasvatustiede on, millainen se on suhteessa yhteiskuntaan ja kuka kasvatustieteilijä oikeastaan työelämässä on. Lyhyen yleisen katsauksen jälkeen perehdyn paremmin kasvatustieteilijöiden työelämämahdollisuuksiin, asiantuntijatyöhön ja työelämään liittyvään oppimiseen.

Kasvatustiedettä itsessään ei voi tieteenä rajata tiettyyn taustateoriaan tai tiettyyn tieteenfilosofiseen perusolettamukseen, johon kaikki pohjautuisi. Yhteinen, kollektiivinen jaettu ymmärrys kasvatustieteen olemuksesta tieteenä ei siis oikeastaan ole olemassa. (Siljander 2005, 154.) Kasvatustiede on kokonaisuutenaan laaja tutkimusalue, mikä näkyy eri oppiaineissa ja yliopistotutkinnoissa. Tutkimuskohteita kasvatustieteessä ovat oppiminen, sivistys, koulutus ja kasvatust. (Jakku-Sihvonen 2005, 125–126.) Kasvatustiede on generalistinen ala, jonka myötä ei valmistuta tiettyyn ammattiin. Kasvatustieteilijöillä on siis osaamista, jonka myötä heillä on valmiudet omaksua hyvin erilaisia työtehtäviä ja työympäristöjä. (Palonen & Gruber 2010, 51.)

Kasvatustieteen maisterin tutkinnossa pääainevaihtoehtoja on useita riippuen eri yliopistoista. Esimerkiksi Lapin yliopistossa kasvatustieteen maisterin tutkinnon pääainevaihtoehtoja ovat aikuiskasvatustiede, mediakasvatustiede ja yleinen kasvatustiede. Maisterin tutkinnossa tavoitteena on muun muassa, että valmistunut kasvatustieteen maisteri osaa tarkastella uutta tietoa kriittisesti, ratkaista vaativia ongelmia sekä toimia erilaisissa työyhteisöissä ja johtamaan asioita ja ihmisiä. Lisäksi valmius elinikäiseen oppimiseen mainitaan maisterin tutkinnon tavoitteena. (Kasvatustieteiden tiedekunnan opinto-opas 2021–2024.) Jokaisella eri yliopistolla on kuitenkin omat painotuksensa tutkinnon sisällöissä, mutta jokaisessa Suomen tiedeyliopistossa voi opiskella yleistä kasvatustiedettä.

Lisäksi kasvatustieteen maisterin tutkintoon voi sisällyttää esimerkiksi pedagogiset opinnot lukuisten sivuainevaihtoehtojen rinnalla. Erilliset pedagogiset opinnot antavat valmiudet ja kelpoisuuden toimia monenlaisissa opetus- ja koulutustehtävissä esimerkiksi ammatillisissa

oppilaitoksissa, ammattikorkeakouluissa, vapaassa sivistystyössä ja aikuiskoulutuskeskuksissa (Opettajan pedagogiset opinnot: opinto-opas 2022–2023, 4). Tutkinnosta saa rakennettua sivuainevaihtoehtojen myötä hyvin omanlaisen tutkinnon, mikä edesauttaa monipuolisen osaamisen kartuttamista.

3.1.1 Kasvatustieteen maisterit työelämässä

Käsitteellä *työelämä* viitataan yksinkertaisesti siihen ihmisen elämänpiiriin, mikä tapahtuu ansiotyössä. Ansiotyöstä saa elämän menoihin tarvittavaa rahaa, mutta myös paljon muuta, kuten uuden oppimisen kokemuksia ja vastuun tunnetta. Puhuttaessa työelämästä yhtenä ihmisen elämänpiirinä, se on aina yhteydessä työn tekijään ja hänen kokemuksiinsa sekä elämäänsä ylipäättään. Ansiotyö työnantajan mukaan voidaan jaotella kolmeen alaan, joita ovat yksityinen, julkinen ja kolmas sektori. (Koivunen 2023, 18–19.)

Työelämässä kasvatustieteilijällä on moninaisia mahdollisuuksia. Yliopistojen uraseurantakyselyjen (2016–2021) mukaan kasvatustieteen tutkinnon suorittaneita on työllistynyt esimerkiksi suunnittelu-, kehitys tai hallintotehtäviin, opetukseen ja kasvatukseen liittyviin työtehtäviin, johto- tai esihenkilötehtäviin, konsultoinnin pariin tai jonkinlaisiin asiakas- tai valmennustehtäviin. (Helsingin yliopiston koulutus- ja kehittämispalvelut.) Kasvatusalan asiantuntijalta vaaditaan substanssitiedon hallintaa, eli tutkimusperustaista ja teoreettista tietoa, sekä tutkimusmenetelmällistä osaamista, mutta myös toimintatapa- tai työmenetelmäkvalifikaatioita. Substanssietieto koostuu sivistykseen, koulutukseen, kasvatukseen, opetukseen, oppimiseen ja opettamiseen liittyvästä tietämyksestä. (Jakku-Sihvonen 2005, 138.) Korkeakoulusta valmistuneiden asiantuntijatyötä voidaan luonnehtia symbolianalyttiseksi työksi, jossa työn sisältönä on ongelmanratkaisu informaatiota, symboleita ja tietoa hyödyntämällä (Tynjälä, Slotte, Nieminen, Lonka & Olkinuora 2004, 91).

Tyypillisiä toimintaympäristöjä, joissa kasvatustieteilijä voi työskennellä, ovat esimerkiksi oppilaitokset, tutkimuslaitokset ja yliopistot, kansalaisjärjestöt, ammattijärjestöt, erilaiset tieteelliset järjestöt, kehitysyhteistyö, henkilöstöhallinto, UNESCO, opetustoimen alue- ja paikallis- hallinto sekä EU- tai OECD-maiden välinen yhteistyö (Jakku-Sihvonen 2005, 133). Se millaista kykyä reagoida yhteiskunnallisen toimintaympäristön muutokseen kasvatusalalla edellytetään ja mitä on kasvatus- ja koulutusalan asiantuntijuus, jota akateemisen tutkinnon

suorittaneelta kasvatusalan työtehtävissä vaaditaan, ovat oleellisia kysymyksiä (Siljander 2005, 161).

Esimerkiksi Lapin yliopiston teettämän kyselyn mukaan kasvatustieteiden maistereista valtaosa on vuonna 2015 suoritettuun tutkintoon nähden ollut tyytyväinen tutkintoonsa työuran kannalta. Kasvatustieteen tutkinnon on myös tämän kyselyn mukaan suurimmilta osin ajateltu antavan riittävät valmiudet työelämään. Kyselyyn vastanneista kasvatustieteen maistereista suurin osa ajatteli, että he ovat pystyneet työelämässä hyödyntämään yliopistossa oppimiaan tietoja ja taitoja. (Perä & Peteri 2021, 11–12.)

3.1.2 Työelämätaidot

Kasvatustieteen tutkinto antaa opiskelijalle valmiudet toimia erilaisissa opetus- ja kasvatusalan asiantuntijatehtävissä. Kasvatusalan asiantuntijalta odotetaan substanssitiedon hallintaa ja yleisiä kompetensseja. Yliopistokoulutuksen tavoitteisiin lukeutuu se, että valmistuttuaan yliopistosta, yksilöllä on akateemista asiantuntijuutta. Akateemiseen asiantuntijuuteen liittyy aloilla esiintyvät yhteiset taidot, joita kutsutaan yleiskvalifikaatioiksi. Näitä ovat esimerkiksi asiantuntijan motivaatioon ja käsityksiin liittyvät asiat työssä sekä viestintätaidot. Myös uuden oppimisen taito sekä opitun tiedon soveltaminen käytäntöön lukeutuu näihin taitoihin. Kasvatustieteilijän työssä pidetään arvossa myös hyviä vuorovaikutustaitoja ja vuorovaikutustilanteiden hallintaa. Myös ohjaamisen taidot ovat tärkeitä työelämätaitoja kasvatustieteilijöiden työelämässä. (Jakku-Sihvonen 2005, 130–132, 138–140.)

Puusan ja Ala-Kortesmaan (2019) tutkimuksen mukaan toimiva ammatillinen vuorovaikutus on asiantuntijalle kiinnostusta ylläpitävää, sitoutumista vahvistavaa sekä motivoivaa. Toimiva ammatillinen vuorovaikutus näyttää sen, millä tavoin työyhteisötaidot näkyvät työyhteisössä. Halu kehittää omaa osaamista sekä hoitaa työnsä hyvin edellyttävät työn mielekkääksi kokemista. Toimiva ja avoin vuorovaikutus organisaatiotasolla tuottaa myönteistä ja motivoivaa työympäristöä. Asiantuntijatyössä vuorovaikutusosaaminen sisältää niin palautteenannon kuin palautteen vastaanottamisen sekä rakentavan viestinnän. Palaute voidaankin nähdä yhtenä merkittävimpanä työyhteisötaidona. (Puusa & Ala-Kortesmaa 2019, 196, 198.) Palautteen antamisen ja vastaanottamisen on työyhteisössä nähty olevan yhteydessä myös resilienssiin (ks. esim. McEwen 2022).

3.2 Asiantuntijan monimuotoinen työelämä

Työelämä sisältää lukuisia muutoksia, ja työntekijältä odotetaan yhä joustavampaa ja mukautuvampaa tapaa suhtautua tällaisiin tilanteisiin (Penttinen, Skaniakos, Lairio & Ukkonen 2011, 102). Muutokset ja työelämän jatkuva liikkuvuus esimerkiksi teknologisoitumisen myötä tuovat mukanaan erilaisia työn luonteeseen liittyviä muutoksia, kuten aikaan ja paikkaan sitoutumattomuutta (Allvin, Mellner, Movitz & Aronsson 2013, 100–102). Asiantuntijatyössä työn luonne on autonominen, ja sisältää arkisissa tilanteissa rutkasti ennalta-arvaamattomia tilanteita, jotka vaativat asiantuntijalta kykyä muuttua ja reagoida (Saari, T. 2016, 241).

Asiantuntija tarpoo organisaatorakenteiden, vuosisuunnitelmien, strategioiden, ohjeiden, tavoitteiden ja organisaation sisäisten raamien keskellä. Näiden asioiden lisäksi työpäivissä on mukana vuorovaikutus ihmisten kanssa sekä enemmän tai vähemmän muutoksia aiheuttavat poikkeamat organisaatiosysteemissä. Tutkimuksessa asiantuntijatyö määritellään useimmiten laajana, itsenäisenä ja vaativanakin tehtävänä. Lisäksi määritellään, että asiantuntijatyötä tekevällä työntekijällä on suoritettuna vähintään alempi korkeakoulututkinto. (Niemi & Kräkin 2019, 24–25.)

Käsittelen seuraavaksi tulevissa alaluvuissa tarkemmin asiantuntijatyötä ja työelämän kompleksisuutta, jotka ovat vahvasti sidoksissa toisiinsa. Lisäksi valotan elinikäisen ja jatkuvan oppimisen tematiikkaa ja erittelen työssä ja työsuhteissa tapahtuvia muutoksia. Viimeisenä tarkastelen lyhyesti työn ja yksityiselämän yhteyksiä.

3.2.1 Asiantuntijatyö

Akateeminen asiantuntijuus on kyvykkyyttä soveltaa tieteellistä tietoa käytäntöön, ja se pohjautuu yliopistosta saatuun tutkimusperusteiseen opetukseen. Asiantuntijan ominaisuuksiin lukeutuu syvälinen ja laaja hallinta jostakin tietystä aiheesta. Käsitteellinen ymmärrys tästä aiheesta mahdollistaa tarkan ongelmatilanteen jäsentämisen sekä kuvailun. Asiantuntija omaa alaltaan monipuolisesti tietoa, teorioita ja käsitteitä, joita hänen tulee käyttää erilaisissa olosuhteissa ja ongelmatilanteissa. (Jakku-Sihvonen 2005, 131.) Kuten mainittua, kasvatustieteen maisterit ovat oppimisen, kasvun ja kasvatuksen asiantuntijoita.

On kuitenkin havaittu, että asiantuntijatyössä työskentelevien työntekijöiden on vaikeaa määrittellä rajaa kiinnostavien töiden määrälle tai laajuudelle. Tämä voi selittyä esimerkiksi sillä, että asiantuntijatyössä työtehtävät eivät ole tarkkarajaisia tai lineaarisia, tai sillä, että työtehtäviin sisältyvien asioiden rakenteet ovat yhteen kietoutuneita ja kompleksisia, jolloin niiden selkeä hahmottaminen on vaikeaa. (Niemi & Kräkin 2019, 30.)

Puhuttaessa kasvatustieteen asiantuntijuudesta, on huomioitava sen sisältämä painava eettinen vastuu, sillä usein alan toiminta sisältää yksilöiden tai yhteiskunnan hyvinvointiin tai kehitykseen liittyviä asioita. Keskeisenä työvälteenä voidaan nähdä kasvatustieteilijän oma persoona, jolloin oma asiantuntijuus ja näkemysten kriittinen arviointi on työssä tärkeää. Myös vuorovaikutustaidot korostuvat kasvatustieteilijän asiantuntijatyössä. Asiantuntijatyön sujuvuuden takaa kielen monipuolinen kirjallinen ja suullinen hallinta. (Jakku-Sihvonen 2005, 139.) Asiantuntijuus ei voi kehittyä ilman, että se on tiiviissä sisällöllisessä yhteydessä käytännön tehtäviin sekä toimintaympäristöihin, jossa kasvatustieteen tutkinnon omaavat tulevat työskentelemään. Voidaan ajatella, että mikäli toimii asiantuntijana jossakin toimintaympäristössä, tulee kasvatustieteen tutkinnon suorittaneen omata vahva perustietämys teoria-alueilta, joita ovat esimerkiksi opetus, oppiminen, kasvu ja kehitys, riittävä tietämys vaatimuksista, joita työelämässä tarvitaan, sekä kyky soveltaa oppimiaan asioita käytännössä. (Siljander 2005, 159.) Kokemus asiantuntijuudesta muodostuu vuorovaikutteisesti, yhteisöllisten suhteiden kautta tietyssä kontekstissa. Asiantuntijuutta ei siis pidä ajatella pysyvänä ominaisuutena, sillä ihminen voi kokea olevansa asiantuntija jossakin tietyssä asiassa tai ryhmässä ja toisessa asiassa taas ei. Asiantuntijatyössä toimivalla onkin usein kokemuksia näistä kummastakin. (Isopahkala-Bouret 2008, 85.)

3.2.2 Työelämän kompleksisuus

Järvensivu (2016) kuvaa organisaatioita ja näiden verkostoja kaoottisiksi systeemeiksi. Näissä systeemeissä on rajalliset mahdollisuudet suunnittelulle ja hallinnalle. Organisaatioiden reagoitokykyyn on kiinnitetty viimeaikoina huomiota ja modernit organisaatiot nähdään toimivan yhä enenevässä määrin mitä monimutkaisemmissa ympäristöissä. (Järvensivu 2016, 6–7.) Kompleksisuus näkyy paitsi isoissa yhteiskunnallisissa ilmiöissä, myös arkisissa hetkissä työpaikoilla esihenkilöiden ja asiantuntijoiden keskuudessa monella tapaa (Niemi & Kräkin 2019, 25–26). Kaoottiset kokemukset voivat ilmetä jopa avuttomuuden tunteina, mutta myös esimerkiksi äkkinäisinä muutoksina, haasteina ajankäytössä ja epäselvyyksinä syy-seuraussuhteissa

(esim. Saari, T. 2016). Asiantuntijan kompleksisuusymmärrys tukee resilienssin kehittymistä (Isomäki & Heinonen 2022, 31).

Jatkuvalla kehittämisellä ja osaamisella asetetut vaatimukset tekevät asiantuntijayhteisöistä kompleksisia. Tällöin yhteisöjen täytyy selviytyäkseen hakea uusia toiminta- ja ajatusmalleja, tekemään asioita itseohjautuvasti, viestimään avoimesti, innovoimaan yhdessä ja jakamaan yhteisön kesken asiantuntijuuttaan. Muutoskyvykkyys vaatii myös yhteistyötä ja yhteiskehittämistä asiantuntijayhteisössä. (Isomäki & Heinonen 2022, 31, 36; ks. myös Niemi 2020, 72.) Työelämän tulospainheet, kiire ja tunne hallitsemattomuudesta ovat työhyvinvointia heikentäviä tekijöitä ja aiheuttavat epävarmuutta työurien jatkuvuudesta. Tällaisia työn kaaosmaisuuksien piirteitä on tutkimusten mukaan asiantuntijatyössä koettu. Kaaosmaisuus voi selittyä esimerkiksi työn pirstaleisuutena tai sen projektiluontoisuudella. (Niemi & Kräkin 2019, 27, 29–30.)

Työelämän lisääntyneen muutosvauhdin myötä yksilöt usein työskentelevät samanlaisen sisällön omaavissa työtehtävissä vain lyhyen ajan. Uusien taitojen opettelu sekä työmenetelmien opettelu lisääntyy työnjakojen ja työympäristöjen muuttuessa. Asiantuntijoista puhuttaessa nostetaan usein esiin asiantuntijan kyky ylittää jatkuvasti oma asiantuntijuustasonsa, sekä kehittää omaa pätevyyttään. Tämän vuoksi yhä enemmän ja enemmän painotetaan jatkuvaa opiskelua ja oppimista. (Colliander, Ruoppila & Härkönen 2009, 164–166.)

3.2.3 Elinikäinen ja jatkuva oppiminen

Alati muuttuva työelämä on lisännyt elinikäisen oppimisen ja eritoten työssä tapahtuvan oppimisen tarvetta. Monimuotoistunut työelämä ja muutosherkkyys kietoutuvat oppimisen muutostarpeisiin ja luovat täten siltaa oppimisen ja työn välille. (Niemi 2020, 72.) Opiskelu aikuisiällä toimii keinona saada mielekäs työ ja toisaalta myös vakauttaa oma asema työmarkkinoilla (Laakkonen, Manninen & Kauppila 2017, 15). Elinikäistä oppimista voi ajatella hallintana, joka rohkaisee ottamaan vastuuta omasta oppimisesta. Elinikäisen oppimisen ideologia asettaa päämääräksi uusien taitojen oppimisen työelämän, ja koko yhteiskunnan, tarpeiden mukaan. Tämä ideologia luo ajatuksen tarpeesta uudelleen kouluttautua. Toisaalta oppimisen sisällöllä ei ole niinkään merkitystä, vaan oikeastaan mikä tahansa osaaminen voidaan ajatella olevan hyödyllistä kompetenssia tulevaisuudessa. Sitoutumattomuus tiettyyn osaamiseen tai ammattiin tehdään houkuttelevaksi. (Saari, A. 2016, 4, 8–9.)

Jatkuvalla oppimiselle taas ei ole olemassa selkeää määrittelyä. On todettu, että työssä oppiminen ja sitoutuminen työssä oppimiseen rakentuu niin yksilön kuin yhteisönkin vuorovaikutuksessa. Vahvistaakseen jatkuvaa oppimista, työpaikoilla tulisi huomioida ja antaa tukea yksilön edellytyksiin sitoutua työssä oppimiseen. Tähän liittyy esimerkiksi yksilön toimintakyky ja hyvinvointi, sekä elämäntilanteen yhteensopivuus jatkuvan oppimisen vaatimuksiin nähden. Jatkuvaa oppimista työssä vahvistaa monet tekijät, kuten työntekijän kannustaminen ja motivointi. Lisäksi oppimiseen liittyvien positiivisten tunteiden ja aktiivisuuden huomioiminen sekä onnistumisten edistäminen työssä vahvistavat jatkuvaa oppimista. (Rintala, Postareff & Rymin 2023, 34, 51.)

Oman osaamisen kehittäminen lisää hyvinvointia, mutta tukee myös kasvua ihmisenä. Työelämän näkökulmasta on todettu, että työssä oppiminen koetaan mielekkäänä tapana kehittää omaa osaamista. Maailman muutoksissa pärjääminen koetaan merkittäväksi syyksi oman osaamisen kehittämisessä. (Arola, Jämsén & Ryky 2020.) Osaamisen merkitystä ja sen kehittämistä on korostettu jo useiden vuosien ajan, ja myös elinikäisen oppimisen käsite on noussut jo useiden vuosien ajan keskusteluihin. Osaamisen kehittäminen nähdään tulevaisuusorientoituneeksi toiminnaksi, mutta myös nopeasti ilmeneviä osaamisen aukkoja pidetään tärkeänä perusteluna osaamisen kehittämiselle. (Toivanen, Leppänen & Kovalainen 2012, 3–4.)

3.2.4 Työssä tapahtuvat muutokset

Irtisanominen ja työn menetys

Työelämän pysyvistä muutoksesta on puhuttu jo pitkään, ja tässä muutoksessa eläminen koskettaa paitsi työntekijöitä, myös työnantajia. Työelämä vaatii varautumaan siihen, että työpaikan voi milloin tahansa menettää. (Poijula 2008, 19.) Irtisanominen koetaan kriisinä, ja siitä toipuminen voi kestää psykologisella tasolla usean vuoden ajan. Selviytymistä vaikeuttaa muutosten ja menetysten kasautuminen. Joidenkin ihmisten kohdalla erilaisten menetyksien määrä on suurempi kuin muilla. Nämä kokemukset usein lisäävät voimavaroja ja selviytymiskeinoja tulevaisuuteen. (Poijula & Ahonen 2007, 63–64.)

Yksilöiden välillä on eroja siinä, miten irtisanomisesta selviydytään. Erilaisilla selviytymistyyeillä on puolensa, mutta selviytymistä voi edesauttaa sosiaalinen tukiverkosto ja optimismisuus. (Poijula & Ahonen 2007, 64–65; ks. myös Uusiautti 2019, 95–104.) Kielteisistä

elämäntapahtumista, kuten irtisanomisista, selviytyminen pohjautuu avoimeen ja rehelliseen kommunikaatioon sekä tunteiden selkeään ja avoimeen ilmaisemiseen. Irtisanomisten perimmäiset syyt ja perusteet ovat tärkeitä ilmaista suoraan. Tällöin irtisanomisuutisten vastaanotto ja asiasta selviytyminen voi olla helpompaa. Takaisin työelämään irtisanomisen jälkeen selviytyminen riippuu monista eri tekijöistä. (Poijula & Ahonen 2007, 192, 194–195.)

Kriisit ja haasteet

Saariluoman (2003) mukaan erilaisissa kriisitilanteissa ihmisen haavoittuvaisuus ja toimintakyvyn mahdollinen heikentyminen vaatii ympärillä olevien ihmisten tukea ja apua. Toimintakyvyn ja tunnetasapainon palautuminen kriisin jälkeen tapahtuu vähitellen. Erilaisten selviytymiskeinojen avulla ihminen yrittää hallita ja sietää stressiin tai kriisiin liittyvien tilanteiden paineita. Lisäksi ulkopuolelta voidaan säädellä työtä esimerkiksi työn vaatimuksia muuttamalla tai kasvattamalla työntekijän osaamista lisäkoulutusten avulla. (Saariluoma 2003, 123–124.) On myös todettu, että työyhteisössä esimerkiksi yhteiskehittäminen edesauttaa tilanteista selviämässä ja sen yli pääsemisessä (Isomäki & Heinonen 2022, 30, 36–37).

On selvää, että jokainen työntekijä kokee työssään haasteet eri tavoin. On ilmeistä, ettei tutuista toimintatavoista uusiin siirtyminen ole miellyttävää tai helppoa, mutta toisaalta jotkut ihmiset pitävät kohtaamiaan haasteita mielekkäinä paikkoina kehittää itseään. Parhaimmillaan työssä eteen tulleet vastoinkäymiset koetaankin kehittymisen paikkoina, joissa ajatellaan, että ongelmat ovat tehty voitettaviksi. Oma suhtautuminen ongelmiin voi vähentää työssä koettua stressiä, mikäli suhtautuu asioihin myönteisesti. Asenteeltaan optimistinen työntekijä osaa usein kohdata haastavat tilanteet paremmin kuin negatiivisen asenteen omaava työntekijä. (Uusiautti 2019, 95, 126.)

Myös itsearvostus liittyy työn epävarmuuden sietämiseen. Itseään paljon arvostava työntekijä on luottavainen oman ajattelunsa ja toimintansa suhteen. Tällaisen työntekijän omanarvontunto ei perustu ulkoisiin tapahtumiin, toisin kuin sellaisilla työntekijöillä, joilla arvostus itseään kohtaan on vähäisempää. Heikko itsearvostus voi ennustaa myöhempää työn epävarmuutta. Toisaalta myös aiemmin koettu epävarmuus työssä heijastuu tulevaisuudessa työntekijän itsearvostukseen. Runsaat työn epävarmuuden kokemukset aiheuttavat arvottomuuden tunnetta organisaation jäsenenä. Työn epävarmuuden kokemukset voivat aiheuttaa monia psyykkisiä ja fyysisiä oireita, kuten esimerkiksi keskittymisvaikeuksia, sairastelua, ahdistuneisuutta ja masentuneisuutta. (Poijula & Ahonen 2007, 60–61.)

Työn pirstaleisuus

Asiantuntijatyö on tiettyyn asiaan syventymistä, sekä tietysti myös uuden luomista ja tekemistä. Asiaan syventymisen lisäksi asiantuntijatyö sisältää erilaisiin muualta tuleviin pyyntöihin reagoimista, viestintää, verkostoitumista, kokoustamista ja kirjaamista. Tosiasiassa asiantuntijatyö sisältää usein myös sellaisia työtehtäviä, joiden ei ole ajateltu kuuluvan työnkuvaan. Kyseessä on ei-legitiimit työtehtävät, jotka voivat aiheuttaa esimerkiksi turhuuden kokemuksia työssä. Lisääntynyt työn hallinnointi tai uusien järjestelmien käyttöönotto voivat olla asioita, jotka häiritsevät asiantuntijatyön ydintekemistä. Usein ei-legitiimejä työtehtäviä muodostuu silloin, kun työntekijöitä on työtehtäviin suhteutettuna liian vähän. (Toivanen 2018, 19–21, 29.) Joskus myös yrityksen tai organisaation heikko johtamistyö tai huonosti organisoidut työtehtävät voivat aiheuttaa ei-legitiimien tehtävien synnyn (ks. esim. Björk, Bejerot, Jacobshagen & Härenstam 2013).

Oleellista asiantuntijan työssä on esihenkilön rooli työnkuvan ja -tehtävien määrittelijänä. Asiantuntijan työ on kuitenkin itsenäistä, joka vaatii oman toiminnan ja oman ajankäytön ohjauksen taitoja sekä kykyä johtaa itseään. (Toivanen 2018, 29–30.) Henkilöstön väärin mitoituksen ja yhä kasvavien vaatimusten seurauksena työntekijät voivat kuormittua ja heidän työhyvinvointinsa voi täten heikentyä. Tästä voi seurata työn laadun huonontumista ja luovuuden sammumista. (Lehto & Viitala 2016, 119.)

3.2.5 Työ ja yksityiselämä

Vaikka käsittelenkin tässä tutkimuksessani työelämää, on oleellista nostaa jossain määrin esiin työn ulkopuolelle jäävän muun elämän merkityksen työssä selviytymiselle. Työelämä asettaa ehtoja muulle elämälle, ja työn sekä muun elämän välillä on ristiriitoja esimerkiksi aikaan, rooleihin ja paineisiin liittyen. Esimerkiksi perhe-elämä asettaa työnteolle erilaisia haasteita ja muutoksia sekä vaatii erilaisia järjestelyitä. (Colliander ym. 2009, 171–173.)

Myös raja yksityiselämän ja työn välillä on monien ammattien kohdalla häilyvä. Nykypäivänä esimerkiksi teknologia mahdollistaa työn tekemisen ilman ajallisia tai maantieteellisiä rajoitteita. Työ on monissa määrin myös rajatonta, mikä asettaa yksilöille vastuun työn tekemiseen liittyvistä rajanvedoista. Lisäksi yksityisasioiden hoitaminen työaikana on nykyisin helpompaa, kuin aiemmin. (Kinnunen, Rantanen, de Bloom, Mauno, Feldt & Korpela 2016, 243–244.)

Kinnunen ym. (2016) toteavat, että työn vaatimusten voidaan ajatella lisäävän työn ulottumista yksityiselämän puolelle ja lisäävän stressitekijöitä. Esimerkiksi tiedollisesti vaativa työ voi olla haasteellista jättää työpäivän päätteeksi työpaikalle. Jos työ on tunne- tai tietoperäisesti hyvin vaativaa, vaikeutuu työstä irrottautuminen vapaa-ajalla, mikä taas voi heijastua negatiivisesti yksityiselämään. Ylikuormitus työssä taas voi lisätä työskentelyä kotona, joka osaltaan edesauttaa perheen ja työn välisen ristiriidan syntyä. (Kinnunen ym. 2016, 245.) Vaikutukset työelämän ja yksityiselämän välillä ovat siis kaksisuuntaiset.

4 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS

4.1 Tutkimuksen tavoite ja tutkimuskysymykset

Tämän tutkimuksen tavoitteena on tuottaa tietoa kasvatustieteilijöiden työelämän muutoksista, haasteista ja epävarmuudesta, joihin resilienssiä tarvitaan. Tarkemmin ottaen pyrin selvittämään, millä tavoin omaa selviytymiskykyä kuvataan, mitä resilienssiä vahvistavia tai heikentäviä tekijöitä työelämässä on sekä millä tavoin kasvatustieteen maisterin tutkinto voi olla yhteydessä resilienssiin. Lisäksi tarkastelen kasvatustieteilijöiden resilienttejä toimintatapoja. Lähtökohtana tutkimusongelman muodostumiselle oli tietotyön lisääntyminen, työelämän jatkuva muutos ja epävarmuus sekä generalistisen koulutuksen omaavien työelämään sijoittuminen sekä siellä eteen tulevat haasteet.

Tutkimuksen tavoitteena on tuottaa lisää tietoa siitä, millaiset asiat työelämässä aiheuttavat haasteita ja vastoinkäymisiä, ja mitä ne toisaalta ovat. Tulevana kasvatustieteen asiantuntijana koen aiheen erittäin merkitykselliseksi ja tutkimuksen tarpeelliseksi. Ajattelen, että tämän tutkimuksen tuloksia voidaan soveltaa myös muiden generalistitutkintojen omaavien työelämään ja ylipäätään asiantuntijatyöhön ja siellä ilmeneviin haasteisiin. Tutkimusta resilienssistä tarvitaan työelämän epävarmuuden sietämiseen ja haasteista ylös nousemiseen. On kaikkien etu, että työntekijä jaksaa ja kykenee yrittämään uudelleen, nousemaan ja selviämään vastoinkäymisestä huolimatta ja näkemään tulevaisuuden optimistisesti. Tietoa tarvitaan, jotta välineitä resilienssin vahvistamiseen asiantuntijatyössä ja ylipäätään työelämässä voidaan ilmentää ja käyttää. Vaikka resilienssiä tarvitaan alalla kuin alalla ja työssä kuin työssä, etenkin asiantuntija-tehtävissä ja ihmisten kanssa tehtävässä työssä sille on moninainen tarve (ks. esim. Saari, T. 2016; Valli 2020). Siksi juuri oma tutkimukseni on kasvatustieteellisen tutkimuksen kentälle tärkeä ja merkityksellinen. Tutkimukseni päätutkimuskysymys on seuraavanlainen:

Millaisena kasvatustieteilijät kuvaavat omaa selviytymiskykyään?

Päätutkimuskysymys itsessään ei ollut riittävä tutkielman tarkoitusta ajatellen. Muodostin päätutkimuskysymyksen tueksi kolme alatutkimuskysymystä:

1. *Millaisia resiliентtejä toimintatapoja kasvatustieteilijöiden työelämässä ilmenee?*
2. *Mitkä asiat vahvistavat tai heikentävät kasvatustieteilijöiden resilienssiä työelämässä?*
3. *Miten kasvatustieteen maisterin tutkinnon vaikutusta työelämän selviytymiskykyyn kuvataan?*

4.2 Laadullinen metodologia: narratiivinen tutkimusote

Laadullinen tutkimusmetodologia soveltuu tämänkaltaisen aihepiirin ja ilmiön tutkimiseen, sillä siinä keskitytään tarkastelemaan erilaisia subjektiivisia kokemuksia ja näkemyksiä (Puusa & Juuti 2020, 57–58). Kvalitatiivinen tutkimus edustaa hermeneuttista lähestymistapaa, jossa tulkinta ja ymmärrys nousevat keskiöön. Ymmärrys tarkoittaa jonkin ilmiön merkityksen oivaltamista ja tulkintaa, jossa kielellinen ilmaisu ulottuu lopulta koko sosiaaliseen todellisuuteen. Yksilön käyttäytymisen ja kokemusten ymmärtäminen ja tutkittavaa ilmiötä koskevan uuden tiedon luomisen voidaan ajatella olevan kvalitatiivisen tutkimuksen päämäärä. (Soininen & Merisuo-Storm 2009, 37–38.)

Tutkimuksessani hyödynnän narratiivista tutkimusotetta. Hännisen (1999, 14–15) mukaan narratiiviseksi tutkimukseksi voidaan nähdä kaikki sellainen tutkimus, jossa ymmärryksen välineenä käytetään käsitteitä narratiivi, tarina tai kertomus, tai jos aineisto koostuu puhutuista tai kirjoitetuista tarinoista. Niinpä tyypillisin narratiivisen tutkimuksen aineisto on joukko erilaisia kertomuksia (Hänninen 1999, 136). Narratiivinen lähestymistapa sopii Hännisen (1999, 15) mukaan tutkimukseen silloin, kun ihmisiä tutkitaan aktiivisena ja erilaisia merkityksiä antavana toimijana. Heikkisen (2010, 143) mukaan narratiivinen tutkimus on lähestymistapa, joka käsittelee kertomusten, eli narratiivien olemuksen todellisuuden, tiedon sekä merkitysten välittäjinä ja tuottajina. Narratiivisessa tutkimuksen pyrkimyksenä ei ole tuoda ilmi ”objektiivista totuutta”, vaan pikemminkin sen tarkoituksena on valottaa todellisuuden rakentumista sosiaalisten merkitysten kautta, jotka ovat sosiaalisissa suhteissa rakennettuja. Narratiivisuuden

lähtökohdaksi voi määritellä sen, että on olemassa lukuisia tulkintoja ja todellisuuksia sosiaalisista ilmiöistä. (Puusa, Hänninen & Mönkkönen 2020, 226.) Tässä tutkimuksessa tarkastelun kohteena ovat kasvatustieteilijöiden itsensä kertomat kuvailut heidän selviytymiskyvystään. Aineistona on siis tutkittavien henkilöiden tulkinnat, ja raporttina tutkijan oma tulkinta niistä (Kohonen 2011, teoksessa Puusa, Hänninen & Mönkkönen 2020, 226).

Narratiivin käsite tulee latinankielisestä sanasta *narratio*, joka tarkoittaa kertomusta. Narratiivinen tutkimusote yhdistää kertomuksiin liittyvää tutkimusta ja liittyy myös laajemmin tapaan ymmärtää sekä tulkita eri yhteisöjen toimintaa. Tutkimuksessa huomio kiinnittyy tutkittavien kertomuksiin todellisuuden rakentajina ja tuottajina. Narratiivisuus voidaan luonnehtia kuuluvan ihmisen elämään kolmella erilaisella tavalla: ensinnäkin ihmisen kertomuksina, jotka voivat olla kuvallisesti tai sanallisesti esitettyjä ja toiseksi sisäisenä tarinana, eli tulkintana ihmisen mielen sisäisistä tapahtumaketjuista sekä kolmanneksi elettyinä tarinana, eli elämän episodeina, jotka muodostuvat aluista, keskikohdista ja lopuista. (Puusa ym. 2020, 216–217.)

Kaikki narratiivinen tutkimus ei sisällä samoja automaattisia lähtö- ja loppukohtia tai tiettyjä sääntöjä, materiaaleja ja tapoja (Squire, Andrews & Tamboukou 2013, 1). Narratiivinen lähestymistapa ei siis ole yhteneväinen teoreettis-metodologinen suuntaus. Se on ikään kuin tieteiden välistä kommunikointia, jossa yhdistävänä tekijänä ovat narratiivit. Tarinan käsitettä voidaan määritellä ja ymmärtää eri tavoin. Tarinoiden avulla jäsenämme kokemiamme asioita. Se on narratiivisuuden lähtökohta. (Laitinen & Uusitalo 2008, 110–111.) Narratiivisen tutkimuksen yksi kiinnostavimmista ominaisuuksista on sen moninaisuus. Narratiivista lähestymistapaa voi soveltaa monin tavoin, eikä mikään niistä ole yksinomaan ainoa oikea. (Kaasila, Rajala & Nurmi 2008, 5.) Tutkimusaineistoni koostuukin tekstikatkelmista, ei kokonaisista kertomuksista tai tarinoista. Tällaiseen aineistoon voidaan hyödyntää narratiivista otetta ja menetelmiä, kuten olen edellä kuvannut. Kuvaan tutkimusaineiston analyysiä ja tutkimuksen tuloksia tarkastelemalla kasvatustieteilijöiden kertomia episodeja ja kuvauksia heidän selviytymiskyvystään työelämässä. Kuvaan heidän tulkintojaan omista työelämän haasteista ja vastoinkäymisistä. Lähtökohtana on heidän oma äänensä, oma kirjoitettu kerronta ja tulkinta.

Narratiivisuus on siis tutkimuksen näkökulmasta lähestymistapa, joka kohdistaa huomionsa kertomuksiin niin tiedon välittäjänä, kuin rakentajanakin. Narratiivisuuden perinteet ovat pitkät paitsi filosofiassa, myös kielitieteessä ja kirjallisuustieteessä. On huomattu, että tietämisen prosessi itse asiassa perustuu suurelta osin kertomusten tuottamiseen ja niiden kuulemiseen. Narratiivisuus juontaa juurensa konstruktionismista. Konstruktionismissa on kyse näkemyksestä,

jossa kertomusten avulla rakennetaan oma tieto ja identiteetti. Käsitys itsestä ja ympäröivästä todellisuudesta muovautuu siis jatkuvasti. Näkemykset asioista muuttuvat omien kokemusten kautta, mutta myös muiden ihmisten kokemuksia kuuntelemalla. Narratiivisuuden voidaan siis nähdä kulkevan kahteen suuntaan tutkimuksessa: kertomukset ovat tutkimuksen lähtökohta, mutta toisaalta myös tutkimuksen lopputulos. (Heikkinen 2010, 143–147.)

4.3 Tutkimukseen osallistujat ja aineiston keruu

Tutkimuskysymyksiin vastatakseni oli tehtävä selkeitä rajauksia tutkimuksen kohdejoukossa heti tutkimusprosessin alkuvaiheessa. Suurin rajaava tekijä osallistujia etsiessäni oli se, että heillä olisi yleisen kasvatustieteen maisterin tutkinto (ts. ei luokan- tai varhaiskasvatuksen opettajan tutkinto). Alla olen kuvannut taulukkoon 1 tutkimukseen osallistujiin liittyviä rajauksia sekä seikkoja, joilla ei ollut osallistujia rajattaessa väliä havainnollistaakseni tutkimukseen osallistuvia henkilöitä. Esimerkiksi iän tai sukupuolen kysyminen ei ollut tutkimusongelman ratkaisemisen kannalta relevanttia, joten niitä en kysynyt. Halusin painottaa kyselyni tutkittavan aiheen ympärille, ja jättää osallistujan taustatiedot mahdollisimman pieniksi. Ainoita taustatietoja, joita koin tarpeelliseksi tutkimusongelman kannalta kysyä, oli mm. työkokemuksen määrä (ks. liite 2.). Koska en halunnut tutkia esimerkiksi juuri osallistujien iän, sukupuolen tai työskentelypaikkakunnan vaikutuksia tutkimaani ilmiöön, rajasin tällaiset asiat kyselystä pois.

TAULUKKO 1. *Osallistujien taustoihin liittyvät osa-alueet ja niiden rajaukset.*

Osallistujien taustoihin liittyvät osa-alueet	Osa-alueen rooli ja rajaavuus tässä tutkimuksessa
Koulutustausta	Kasvatustieteen maisterin tutkinto, mutta ei opettajan, tai varhaiskasvatuksen opettajan tutkinto
Kasvatustieteen maisterin tutkinnon pääaine	Ei rajaava tekijä
Asiantuntijatyökokemuksen määrä alalla	Valmistumisen jälkeen minimissään 2 vuotta
Koetun/meneillään olevan asiantuntijatyön positiot	Ei rajaava tekijä
Sektorit, johon nykyinen työpaikka kuuluu	Määritellään, mutta ei ole tutkimuksen osallistujia rajaava tekijä
Ikä	Ei rajaava tekijä

Sukupuoli	Ei rajaava tekijä
Työskentelypaikkakunta/-maakunta	Ei rajaava tekijä
Muiden tutkintojen määrä/laatu	Määritellään, mutta ei ole tutkimuksen osallistujia rajaava tekijä

Keväällä 2023 lähetin kyselylomakkeen linkin saatekirjeineen yhteensä 30 eri sähköpostiosoitteeseen, joita olin kyseisen kevään aikana kerännyt. Sähköpostit olivat löytyneet joko erilaisten yritysten nettisivuilta, tai muista julkisesti nähtävillä olevista paikoista, kuten LinkedInistä tai erilaisten tutkimusartikkeleiden kirjoittajien tiedoista ja kasvatustieteeseen liittyvistä uutisista. Sähköpostiosoitteiden listassa oli mukana niin yksityisiä henkilöitä, joiden ajattelin olevan kohderyhmää, mutta myös yritysten, toimistojen ja järjestöjen yleisiä sähköpostiosoitteita, joiden kautta ajattelin saavuttavani jonkinlaista lumipallo-efektiä. Lumipallo-otannassa on kyse siitä, että yhden henkilön kautta saadaan tietoon myös muita henkilöitä, joiden asiantuntijuutta ja tietoa voisi hyödyntää tutkimuksen aineistossa (Tuomi & Sarajärvi 2009, 88). Yksityiset henkilöt olivat satunnaisia kontakteja eri yliopistojen yhteystietolistoilta ja nettisivuilta, alumniblogeista ja -tarinoista, artikkeleista, joissa kirjoittajan nimi ja sähköposti olivat julkaistun artikkelin kansilehdessä tai tiedotteista/uutisista havaittuja mahdollisia kohdehenkilöitä, joiden uskoin tai havaitsin olevan mahdollista kohderyhmää ja/tai tietävän kohderyhmääni sopivia henkilöitä, joille kyselyä voisi jakaa.

Halusin panostaa kyselyni saatekirjeeseen, sillä ajattelin sen olevan tärkeä houkuttelija mahdollisille kyselyyn vastaajille. Saatekirje toimii ikään kuin kyselyn julkisivuna, joka kertoo vastaajalle tutkimuksen pääkohdat, eli sen, kuka tutkimusta tekee ja mistä siinä on kysymys. Saatekirjeen avulla koetetaan saada vastaaja motivoitumaan kyselyyn vastaamiseen ja herättämään tämän kiinnostuksen tutkimusta kohtaan. (Vehkalahti 2019, 47–48.)

Saatekirjeessä (ks. liite 1.) kannustin vastaanottajaa myös lähettämään kyselyä eteenpäin kohdejoukkoon sopiville henkilöille, jotka olisivat mahdollisesti kiinnostuneita vastaamaan kyselyyni. Lähetin saatekirjeen ja kyselylinkin kaikille yhtä aikaa, jotta vastausaika olisi kaikille saman verran. Täten en myöskään voinut itse saada selville, kuka mahdollisista kontakteista on vastannut kyselyyn, ja kuka ei. Mahdollisen lumipallo-otannan myötä en myöskään voinut tietää, kenen vastauksia kyselyyni tulee. Kuten aiemmin käy ilmi, kyselyyni ei sisältänyt minkäänlaisia henkilötietoja koskevia kysymyksiä, joten vastaajaa ei voinut näistä tunnistaa. Näin säilytän anonymiteetin aineistonkeruussani täydellisesti. Saatekirjeessä ilmaisin selkeästi

tutkimukseen osallistumisen vapaaehtoisuuden sekä sen, että tutkimuksesta saa vetäytyä pois milloin tahansa ottamalla minuun, tutkimuksen tekijään, yhteyttä.

Etsin kyselylomakkeeseen vastaajia myös jakamalla kyselyn saatekirjeineen kasvatustieteilijöille suunnattuun Facebook -ryhmään. Laitoin julkaisun ryhmään myös samana päivänä, kuin lähetin sähköpostitkin. Julkaisin saman julkaisun uudelleen myöhemmin samaan ryhmään ikään kuin muistuttaakseni siitä, että vastausaikaa kyselyyn on vielä jäljellä. Jaoin kyselylomakkeen kyseiseen ryhmään samoilla saatesanoilla kuin olin laittanut sähköpostitkin. Lisäksi otin yhteyttä Lapin yliopiston alumniyhteyshenkilöön kyselylinkin ja saatesanojen eteenpäin jakamiseksi. Tätä kautta kyselyäni jaettiin Lapin yliopiston kasvatustieteen alumneille eteenpäin. Kysely ei kuitenkaan lähtenyt heille samana päivänä kuin muihin kohteisiin itsestäni riippumattomista syistä.

Aineistonkeruuta varten loin kyselylomakkeen Google Forms -työkalun avulla. Valitsin aineistonkeruutavaksi laadullisen, avoimen, kyselylomakkeen, sillä halusin saada aineistoksi kirjoitettua tekstiä. Avoimessa kyselyssä vastaaja yksinkertaisesti kirjoittaa omin sanoin vastauksensa sille osoitettuun tilaan (Soininen & Merisuo-Storm 2009, 130). Ajattelin, että tämänkaltaisen ilmiön tutkimiseen avoin kyselylomake on paras aineistonkeruumenetelmä. Koin, että aiheen mahdollisen arkaluontoisuuden ja luonteen vuoksi kirjoittaminen esimerkiksi haastattelun sijaan olisi tutkimukseen osallistuvilla parempi vaihtoehto. Ajattelin, että täten vastaajat saavat rauhassa muistella ja kirjoittaa kokemuksiaan ja ajatuksiaan ilman minkäänlaisia aika- tai vuorovaikutuspaineita. Näin annoin vastaajalle mahdollisuuden päättää täysin itse siitä, miten kauan hän haluaa vastauksiaan pohtia ja miten paljon aikaa hän haluaa kirjoittamiseen käyttää. Yksi avoimen kyselyn eduista onkin juuri se, että se antaa vastaajille spontaaniisuutta ja aikaa (Soininen & Merisuo-Storm 2009, 130). Soinisen ja Merisuo-Stormin (2009, 130) mukaan yhtenä avoimen kyselyn haittapuolena on se, että vastausten tulkitseminen voi olla haastavaa. Perustelin aineistonkeruumenetelmän valintaa sillä, että vastaaja tulisi tämän menetelmän avulla kertomaan yksityiskohtaisemmin ajatuksistaan. Täten uskoin, että lomake antaa juuri oikealla tavalla aineistoa tämänkaltaiseen tutkimukseen.

Tärkeintä minulle kyselylomakkeen laatimisessa oli, että vastaajalla olisi lomakkeen nähdessään olo, että lomake on turvallinen, selkeä ja miellyttävä, jolloin kysymyksiin vastaaminen tuntuisi luonnolliselta ja mukavalta. Siirsin vastaukset Forms -työkalusta kuitenkin itselleni Word:iin, jotta hahmotan aineistoni määrää paremmin sekä varmistaisin myös sen, että vastaukset ovat varmasti tallella ja säilyvät tutkimusprosessin loppuun saakka saatavillani. Lisäksi

hyödynsin Word:in fonttien, fonttivärien, kursivointien, boldauksien ja muiden tekstin muotoiluun liittyvien työkalujen antia aineistoa analysoidessani. Wordiin ja ylipäätään tietokoneelleni, joissa tutkimukseen liittyviä tietoja säilytin, on ollut pääsy ainoastaan itselläni. Tietokone on salasanoin suojattu, joten aineisto on ollut ulkopuolisilta täydellisessä suojassa.

Aineistonkeruun päätyttyä kasassa oli yhteensä 16 eri henkilön vastausta. Olin aineiston määrään tyytyväinen, enkä enää jatkanut kyselyyn vastaamisaikaa määräajan päättymisen jälkeen. Huomionarvoista on, että asetin ainoastaan taustakysymysten kohdalle vastauksen pakollisuus-aspektin. Toisin sanoen avointen, tutkimusaihetta koskevien kysymysten kohdalla vastaaja sai itse päättää, vastaako kysymykseen vai ei. Ilokseni sain huomata, että jokainen 16 vastaajasta vastasi jokaiseen kysymykseen, eikä jättänyt mitään kysymystä tyhjäksi. Ainoastaan lopussa olevaan ”*Muuta aiheeseen liittyvää, jota haluaisit kertoa?*” -kohtaan (ks. liite 2.) oli jätetty vastauskenttä tyhjäksi, mutta moni vastaajista oli kirjoittanut jotain aiheeseen liittyvää myös siihen.

Vehkalahden (2019, 48) mukaan lomakkeen kielen selkeyteen ja ulkoasuun kannattaa kiinnittää huomiota, ja pohtia myös sitä, saisiko lomaketta tiivistettyä ja vastausväsymystä vähennettyä jättämällä osaa kysymyksistä pois. Huomioin alusta alkaen kyselyn ulkomuodon ja kielen selkeyden. Pohdin myös kysymysten määrää ja ytimekkyyttä pitkään, mutta lopulta totesin, että tutkimusongelmani ratkaisemiseksi tarvitsen jokaista kysymystä, joita lomakkeeseen lopulta päätyi. Kyselylomakkeen avulla sain aineistoksi ainoastaan haluttua aiheeseen liittyvää kirjoitusta, eli toisin sanoen aineistossani ei ole ylimääräisiä lauseita tai sanoja, joita esimerkiksi haastatteluaineistoon väkisinkin kertyy. Seuraavassa alaluvussa esittelen tutkimukseen valitsemani analyysimenetelmän ja aineiston analyysin vaiheet.

4.4 Narratiivien analyysi

Empiirinen, laadullinen aineisto muodostuu tutkittavien omakohtaisista kuvauksista, jotka koskevat tutkittavaa ilmiötä. Laadullisessa analyysissä tyypillisesti pilkotaan aineisto pienempiin palasiin valitulla analyysimenetelmällä, jonka jälkeen tutkija kokoaa aineiston uudelleen ja muodostaa siitä johtopäätökset. (Puusa 2020, 146–147.) Puusan (2020, 148) mukaan aineiston analyysissä tarkoituksena on selkeyttää hankittua aineistoa niin, että sen avulla voidaan

muodostaa uutta tietoa. Aineiston tiivistäminen on olennaista analyysiä tehdessä, mutta aineiston tärkeä informaatio ei saa kuitenkaan hävitä tiivistämisen myötä (Eskola & Suoranta 2001, 137).

Narratiivisuus kuuluu ihmisten olemassaolon perusteisiin, sillä ihmisten maailma perustuu tarinoiden kertomiseen ja tarinoiden kuulemiseen. Narratiivisuus voidaan nähdä laadullisen tutkimuksen yleisenä ominaisuutena, jossa on kyse niin itse tutkijasta, kuin hänen käyttämästään aineistosta. Siinä sukellaan kertomusten ja kertomuksellisuuden ulottuvuuksiin. (Eskola & Suoranta 2001, 23–24.) Narratiivisten aineistojen analyysiin on monia eri menetelmiä (Puusa, Hänninen & Mönkkönen 2020, 223). Analyysissä on huomioitava, että tutkija on tutkittavan ilmiön tulkitsija. Tutkimusprosessissa on aina mukana jotakin sellaista, mikä yhdistää tutkijan ja tutkittavan ilmiön toisiinsa. Tällaiset asiat voivat vaikuttaa tutkijan tekemiin tulkintoihin. (Gadamer 2004, 149.) Narratiivisuus on siis moniulotteinen paitsi käsitteenä myös käytännön työn välineenä (Heikkinen 2010, 145). Sen vuoksi narratiivisessa tutkimuksessa on paljon erilaisia variaatioita.

Polkinghornen (1995) mukaan narratiivisessa analyysissä tutkija konstruoi kertomusten pohjalta uusia tarinoita, joista muodostuu esimerkiksi erilaisia tarinatyyppejä. Hän erottelee kahdeksi eri tutkimustavaksi narratiivisen analyysin (*narrative analysis*) ja narratiivien analyysin (*analysis of narratives*) (Polkinghorne 1995). Päädyin hyödyntämään tässä tutkimuksessani narratiivien analyysin menetelmiä. Polkinghorne (1995, 6–8) lisää, että näiden kahden, narratiivien ja narratiivisen analyysin välillä on eroa tutkimuksenteon kannalta. Jaottelu narratiivien ja narratiivisen analyysin välillä pohjautuu Jerome Brunerin (1986) ajatukseen erotella kaksi erilaista tietämisen tapaa.

Narratiivien analyysissä luokitellaan kertomuksia muun muassa tyyppien muodostamisen tai kategorisoinnin avulla (Heikkinen 2010, 149). Käytän tutkimukseni aineiston analyysissä hyväksi tyypittelyä sekä kategorioiden muodostamista. Kategorinen lähestymistapa on perinteisen sisällönanalyysin tapainen ja sopii aineiston analyysiin silloin, kun kyseessä on jokin ihmisryhmää koskettava ilmiö tai asia (Laitinen & Uusitalo 2008, 133). Tyypittelyyn voidaan päästä esimerkiksi teemoittelun tai luokittelun avulla (Günther & Hasanen), joista ensimmäistä ja osittain myös jälkimmäistä olen luokittelutyyppisen kategorisoinnin myötä analyysissäni hyödyntänyt. Narratiivien analyysi palvelee tavoitetta siitä, miten halusin löytää aineistosta, eli tekstikatkelmista samankaltaisuuksia ja eroavaisuuksia, sekä erilaisia ilmiöitä, joihin selviytymiskykyä liitetään.

Tämän teemoittelun, tyypittelyn ja yhä kategorioiden luomisen ja nimeämisen kautta pyrin saamaan tutkimuskysymyksiini vastauksia. Teemoittelu sopii aineiston käsittelyyn hyvin, sillä tutkimuksessani pyritään saamaan vastaus käytännölliseen ongelmaan. Aineistosta nostetaan siis esiin tutkimusongelman kannalta oleellisia teemoja. (Eskola & Suoranta 2001, 174, 178.)

Tyypittelyssä aineiston erilaisia ilmiöitä analysoidaan ja niitä luokitellaan niitä yhdistävien ominaisuuksien tai piirteiden perusteella erilaisiksi informatiivisiksi tyypeiksi. Aineistoa työstetään aktiivisesti ja sitä tiivistetään niin paljon, että analyysi kertoo lopulta aineiston keskeiset asiat. Tyypittelyä voidaan luonnehtia aineistosta esiin tulevien piirteiden ja asioiden esiintymisenä, jossa on noudatettu selkeitä tyypittelylle ominaisia sääntöjä. Tyypittelyssä esimerkiksi eri tyyppien on erotuttava toisistaan tiettyjen piirteiden ja ominaisuuksien mukaisesti. (Günther & Hasanen.) Olen alla olevaan taulukkoon koonnut Eskolan ja Suorannan (2001, 182–183) mukaisia tyyppien muodostamistapoja. Tämän taulukon mukaan olen itse hyödyntänyt tyypittelyssä hyödyksi tapaa numero kaksi, jossa on kyseessä yleinen tyyppi, joka kootaan aineistosta suurimmassa osassa esiintyvistä asioista.

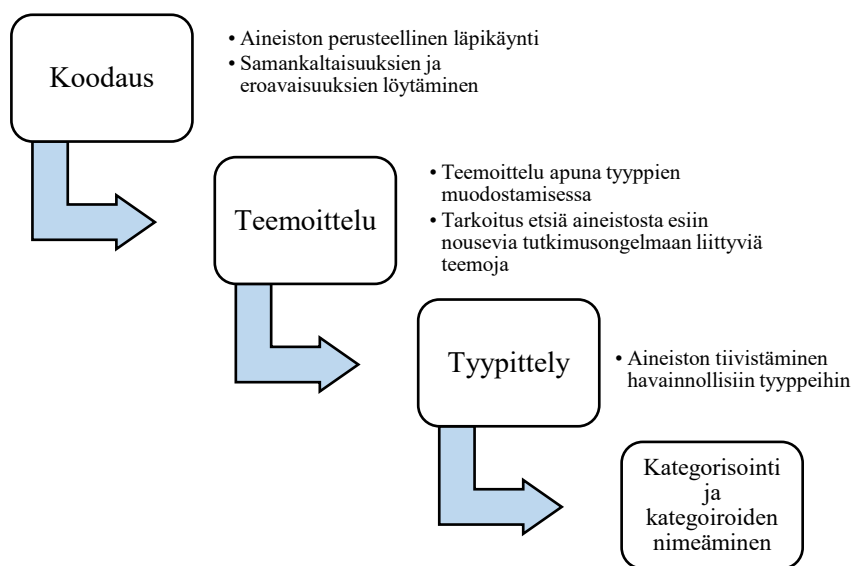
TAULUKKO 2. *Tyyppien muodostamistapoja Eskolan & Suorannan (2001, 182–183) mukaan.*

Kolme erilaista tapaa muodostaa tyyppiä:	1. Yksi aineiston pohjalta koottu tyyppiesimerkki, joka kuvaa laajempaa aineiston osaa
	2. Yhdistetty, yleinen tyyppi, joka on koottu melkein kaikissa, tai kaikissa aineistoyksikössä, esiintyvistä asioista
	3. Laaja, mahdollinen tyyppi, joka ei kuitenkaan ole todennäköinen kuva aineistosta. Esimerkiksi aineistosta esiin nostetut tyyppiä kuvaavat piirteet esiintyvät vain yhdessä vastauksessa

Aineistoni analyysi alkoi rakentumaan koodaamalla ensin vastaajien vastauksista erilaisia yhdistäviä tekijöitä ja samankaltaisuuksia. Koodatessani pidin mielessä tutkimusongelmani eli sen, millaisena kasvatustieteilijät kuvaavat omaa selviytymiskykyään työelämässä, millaisia resiliентtejä toimintatapoja heidän toiminnassaan työelämän kontekstissa ilmenee sekä mitkä asiat mahdollisesti vahvistavat, tai toisaalta heikentävät, työelämän resilienssiä. Kiinnitin huomiota siihen, onko aineistossa paljon poikkeavuuksia tai vaihtelevuutta. Lisäksi selvitin, kertovatko kasvatustieteilijät kasvatustieteen maisterin tutkinnon vaikuttaneen jollain tavalla heidän

selviytymiskykyensä. Lähtökohtana on siis ollut vastaajien omat kuvaukset tapahtumista ja niistä muotoutuvasta todellisuudesta (Eskola & Suoranta 2008, 182).

Analyysissäni aloin koodaamisen jälkeen nostaa esiin teemoja, jotka olivat tutkimusongelmani kannalta valideja. Käytin esianalyysivaiheessa teemoittelua, jotta pystyisin muodostamaan aineistosta kuvaavia tyyppejä. Muodostin tyypeistä kategorioita ja nimesin ne, sillä niiden avulla sain kuvattua analyysin tuloksia parhaiten. Hännisen (2010, 163) mukaan helpompia aineistoja analysoida narratiivisessa tutkimuksessa ovat selkeät tarinat, joissa on selkeät rajat ja selkeä etenevä rakenne, kun taas haastavuutta tuottaa muunlaiset aineistot. Vaikka aineisto ei olisikaan sellaisessa muodossa, josta käy selkeästi ilmi alku, keskikohta ja loppu, voi siitä silti olla mahdollista nostaa esiin erilaisia tarinallisia tulkintoja (Hänninen 2010, 165). Olen kuviossa 1. kuvannut tiivistetysti aineiston analyysin etenemisprosessin. Analyysin tuloksena nimesin kategorioita, joiden avulla esittelen tutkimuksen tulokset luvussa viisi.



KUVIO 1. Narratiivien analyysin vaiheet

5 RESILIENSSI KASVATUSTIETEILIJÖIDEN TYÖELÄMÄSSÄ

5.1 Tutkimushenkilöiden kuvaus

Olen tämän tutkimuksen avulla selvittämässä, millaisena kasvatustieteen maisterin tutkinnon, toisin sanoen generalistisen tutkinnon, suorittaneet työelämässä olevat asiantuntijat kuvaavat omaa selviytymiskykyään erilaisten muutosten, haasteiden ja vastoinkäymisten edessä nimenomaan työelämän kontekstissa. Lisäksi pyrin saamaan vastauksia siihen, millaisia resiliентtejä toimintatapoja kasvatustieteilijöiden työelämään liittyy ja toisaalta mitkä asiat työelämässä vahvistavat tai jopa heikentävät kasvatustieteilijöiden työelämän resilienssiä. Tutkin, onko kasvatustieteen maisterin tutkinnolla ollut vaikutusta mahdollisten haasteiden, vastoinkäymisten tai muutosten edessä.

Kyselyssäni kysyin joitakin tutkimuksen kannalta merkittäviä taustatietoja, joista yksi oli se, miten kauan kyselyyn vastaavat kasvatustieteilijät ovat olleet työelämässä valmistumisensa jälkeen. Suurin osa vastaajista oli suorittanut tutkinnon 2010- tai 2020-luvulla. Koska en voi tietää, onko vastaaja työskennellyt valmistumisvuodestaan lähtien alan tehtävissä, kartoitin myös työkokemuksen määrän kasvatusalalta vuosina. Tämän tein siksi, että voisin varmistaa jokaisella olevan työkokemusta tarpeeksi tutkimusongelman kannalta. Vaikka saatekirjeessä (ks. liite 1.) mainitsen hakevani kyselyyn vastaajiksi sellaisia kasvatustieteen maistereita, joilla tutkinnon suorittamisen jälkeen on työkokemusta vähintään kaksi vuotta, koin kuitenkin tarpeelliseksi myös kysyä sitä kyselyssäni (ks. liite 2.). Tämän valinnan tein myös tutkimuksen luotettavuutta ajatellen. Taulukossa 3. kuvaan vastaajien työkokemuksen määrän alan tehtävissä kasvatustieteen maisterin tutkinnon suorittamisen jälkeen nimeten vastaajat tyylillä ”Vastaaja 1.”, ”Vastaaja 2.” jne. Tulen kuitenkin tulosluvussa erottelemaan vastaajat toisistaan tiivistetysti lyhennetyin koodein ”(V1)”, ”(V2)” jne. Taulukosta 3. voi todeta, että jokainen vastaaja oli validi osallistumaan tutkimukseeni kokemusvuosiensa perusteella. Halusin, että kasvatustieteilijöillä on ehtinyt kertyä työkokemusta alalta, sillä tutkimuskysymykseeni vastatakseni tarvitsin sellaisia tutkimushenkilöitä, jotka osaavat kertoa kohtaamistaan haasteista ja niistä selviytymistä.

TAULUKKO 3. *Vastaajien työkokemus kasvatustieteilijöinä tutkinnon suorittamisen jälkeen.*

Vastaaja 1.	2,5 vuotta
Vastaaja 2.	11 vuotta
Vastaaja 3.	5 vuotta
Vastaaja 4.	2 vuotta
Vastaaja 5.	3 vuotta
Vastaaja 6.	20 vuotta
Vastaaja 7.	13,5 vuotta
Vastaaja 8.	15 vuotta
Vastaaja 9.	6 vuotta
Vastaaja 10.	9 vuotta
Vastaaja 11.	7 vuotta
Vastaaja 12.	3 vuotta
Vastaaja 13.	4 vuotta
Vastaaja 14.	2 vuotta
Vastaaja 15.	25 vuotta
Vastaaja 16.	14 vuotta

Kartoitin aluksi kyselylomakkeessani sitä, millaisiin tehtävänimikkeisiin tutkimukseen osallistujat ovat työurillaan päätyneet. Tällä pyrin tuomaan ilmi sitä, miten moninaiisiin ja erilaisiin työtehtäviin kasvatustieteen maisterit tutkinnon suorittettuaan voivat hakeutua ja päätyä. Erilaisia tehtävänimikkeitä, joita kasvatustieteilijöillä on kasvatustieteen maisterin tutkinnon suorittamisen jälkeen työelämässä ollut, oli yhteensä 44. Tämä kertoo juuri siitä, miten moninaiisiin tehtävänkuviin kasvatustieteilijät työelämäänsä voivat sijoittua, ja paljastaa osaltaan tutkimusongelman merkityksellisyyden. Määrä on suuri, vaikka puolet vastaajista ei ollut suorittanut kasvatustieteen maisterin tutkinnon jälkeen muuta tutkintoa, kolme suoritti muuta tutkintoa parhaillaan, ja vastaajista viisi on opiskellut kyseisen tutkinnon lisäksi jonkin muun/muita tutkintoja. Huomionarvoista muiden tutkintojen suorittamisen suhteen on se, että usein muu suoritettu tai parhaillaan opiskeltavana oleva tutkinto liittyi jotenkin opettajan työhön ja/tai opettamiseen.

Eri tehtävänimikkeiden määrän lisäksi huomionarvoista on se, että kasvatustieteen maisterin tutkinnon omaavat voivat työllistyä mille tahansa sektorille ja voivat täten työskennellä mitä erilaisimmissa työtehtävissä ja -yhteisöissä. Suurin työllistäjä vastaajilla oli ollut julkinen sektori. Iso osa vastaajista oli työskennellyt tai työskenteli parhaillaan yksityisellä sektorilla, kun taas vähiten oli työskennellyt tai työskenneltiin parhaillaan kolmannella sektorilla.

Taulukossa 4. kuvaan vastaajien eri tehtävänimikkeet, joita heillä on kasvatustieteen maisterin tutkinnon suorittamisen jälkeen työelämässä ollut. Taulukon avulla kuvaan tehtävänimikkeiden kirjoa ja sitä, millaisiin tehtäviin kasvatustieteen maisterin tutkinto soveltuu.

Tehtävänimikkeiden taulukosta voi todeta, että kasvatustieteen maisterit työllistyvät muun muassa hr-tehtäviin, suunnittelutehtäviin, ohjaustehtäviin ja kehittämiseen liittyviin tehtäviin.

TAULUKKO 4. *Kasvatustieteilijöiden erilaiset tehtävänimikkeet (44kpl).*

Hanke-suunnittelija	Koulutus-suunnittelija	Rekrytointineuvoja	Sektorijohdaja	Opinto-sihtööri	Lehtori	Ylitar-kastaja	Kasvatus-ohjaaja	Kehityspäällikkö
Järjestösuunnittelija	Työhönvalmentaja	Henkilöstösuunnittelija	Koordinaattori	Rehtori	Suunnittelija	Hallintopäällikkö	Hankekoordinaattori	Eriyisasiantuntija
HR-asiantuntija	HDR erikoisasiantuntija	Asiantuntija	Asiakasneuvoja	Koulutusosaston johtaja	Liikunnan lehtori	Projektipäällikkö	Verkkopedgogi	Projektikoordinaattori
Päävalmentaja	Yrittäjä	Koulutuskoordinaattori	Verkostoordinaattori	Recruitment Manager	Palveluohjaaja	Asiakasvastaava	HR-assistentti	Tuntiopettaja
Kouluttaja	Opinto-sihtööri	Projekti-suunnittelija	HR-Specialist	Luokanopettaja	HR-Manager	Henkilöstöjohtaja	CHRO	

5.2 Kasvatustieteilijöiden selviytymiskyky

Olen kuvannut alla olevaan taulukkoon 5. analyysiprosessissa muodostetut tyypit ja nimetyt kategoriat. Teemoittelin aineistosta yhteensä neljä eri teemaa, joista ensimmäinen on erilaiset muutokset, haasteet ja vastoinkäymiset, joita kasvatustieteilijät kuvailevat työelämästään. Toinen teema on resilienssit toimintatavat ja kolmas on resilienssiä vahvistavat tekijät työelämässä. Viimeisenä teemana on resilienssiä heikentäviä tekijöitä kokoava teema. Niputin kasvatustieteilijöiden kertomuksista samankaltaisuuksia tyypeiksi, jotka lopulta nimesin omiksi kategorioikseen. Kategorioita muodostui lopulta 16, ja niiden avulla esittelen tulevissa alaluvuissa tutkimukseni tulokset.

TAULUKKO 5. *Analyysiprosessissa muodostetut tyypit ja kategoriat.*

Teema	Tyyppi	Kategoria
Haasteet, vastoinkäymiset, muutokset työelämässä	<p>Uuteen työkuultuuriin sopeutuminen, työttömyys, määräaikaissuudet työssä, työpaikan vaihtaminen, jatkuva työnhaku</p> <p>Kollegan kanssa erimielisyydet, vaikeat esihenkilö/alainen -tilanteet, huono yhteishenki töissä</p> <p>Uupumisen kokemukset, kuormittuminen, stressi, jaksaminen</p> <p>Haastavat kokemukset työssä → omien taitojen ja oman itsensä kyseenalaistaminen</p>	<p>Muutokset työsuhteissa</p> <p>Haastavat vuorovaikutustilanteet töissä</p> <p>Terveydelliset asiat</p> <p>Työkokemusten vaikutus käsitykseen itsestä ja omasta osaamisesta</p>
Kasvatustieteilijöiden resilienssiä vahvistavat tekijät toimintatapoja	<p>Itseensä tutustuminen ja oman toiminnan tutkiminen, itsemmyötätunto, omien rajojen asettaminen, oman osaamisen sanoittaminen, itseensä luottaminen</p> <p>Yhteys työterveyshuoltoon, asioiden käsittely terapiassa, lääkärikäynnit</p> <p>Tehokas viestintä, keskustelut esihenkilön kanssa, ihmisten kohtaaminen, kollegoiden tuki</p> <p>Tiedon etsiminen, koulutukseen osallistuminen, webinaarit, kurssit, itse asioihin perehtyminen</p>	<p>Itselflektio ja itsetuntemus</p> <p>Terveystenhuollon hyödyntäminen</p> <p>Puhuminen ja yhteistyö töissä</p> <p>Oman osaamisen kehittäminen</p>
Resilienssiä vahvistavat tekijät työelämässä	<p>Hyvän ja rakentavan palautteen saaminen kollegoilta tai esihenkilöiltä</p> <p>Koulutukseen, kursseihin, webinaareihin osallistuminen, omaksi mielenkiinnoksi opiskelu</p> <p>Meneminen itseä kiinnostaviin työtehtäviin, monipuolisesti erilaisten töiden tekeminen, avoimuus uusille mahdollisuuksille, uuden kokeileminen</p>	<p>Palautteen saaminen</p> <p>Oman osaamisen kehittäminen</p> <p>Eri työtehtäviin hakeutuminen</p>

	Epävarmuuksiin alkaa tottua, myöhemmin uralla kehitty kova nahka, mitä kauemman työelämässä, sitä paremmin selviää Suhtautuminen asioihin ”kyllä tästä selviää” -asenteella, ”muutoksista opitaan uutta” -ajatus, suhtautuminen muutoksiin myönteisesti, itseluottamus	Iän ja kokemuksen tuoma varmuus Optimismi, minäpystyvyys
Resilienssiä heikentäviä tekijöitä työelämässä	Yllättävät sairastumiset, emotionaalisen tuen puute Irtisanominen, työpaikkaa ei saa yrityksestä huolimatta Haastavat työneuvottelut, kalenteri täyteen buukattu, töitä liikaa	Hyvinvointiin liittyvät haasteet Muutokset työsuhteissa Työmäärän ja ajan suhteen haasteet

5.2.1 Uupumuksen kokemuksia ja jatkuvaa työnhakua

Resilienssin määritelmässä yhteistä on se, että resilentiksi kuvailtu ihminen omaa kyvyn mukautua ja toisaalta sietää yllättäviä ja epämukavia tapahtumia sekä muutoksia (Valli 2020, 43). Analyysin seurauksena identifioitui neljä erilaista ilmiötä, jotka aiheuttavat haasteita ja muutoksia ja jonka seurauksena selviytymiskykyä, siis resilienssiä, tarvitaan. Nämä olen kiteyttänyt seuraavaan listaan:

1. Työpaikkojen vaihdos, työsuhteiden lyhyt pituus, työsuhteiden päättyminen
2. Uupuminen, kuormittuminen, stressi
3. Työssä tapahtuneet kokemukset, jotka ovat johtaneet omien taitojen ja oman itsensä kyseenalaistamiseen
4. Työssä tapahtuvat haastavat vuorovaikutustilanteet.

Tutkimukseni mukaan selkeästi haasteita, muutostilanteita tai vastoinkäymisen tunteita herättäviä tilanteita ovat kasvatustieteilijöiden työelämässä olleet työsuhteiden päättyminen tai työsuhteiden lyhyet pituudet. Yksi vastaaja kertoi kohdanneensa muutostilanteen, koska määräaikainen työsuhte oli päättyvässä. Määräaikaiset työsuhteet aiheuttavat epävarmuutta ja kasvatustieteilijät kuvailevat olevansa työelämässä, joka sisältää jatkuvaa työnhakua. Työnhaku on jännittävä prosessi, joka aiheuttaa stressiä ja vie voimavaroja. Aikaisemmassa tutkimuksessa

on myös todettu, että etenkin naisten osalta työttömyys tai pätkätyöt eivät ole läheskään aina vapaaehtoisia. Syyt näihin ovat voineet olla hyvinkin pakottavia ja kielteisiä. (Laakkonen ym. 2017, 15.) Kasvatustieteilijät kertovat työnhaun olevan epävarmaa ja tekstikatkelmista pystyy tulkitsemaan sen, miten työsuhteisiin haluttaisiin lisätä pituutta, vakautta ja varmuutta, sillä vastauksissa mainitaan myös halusta saada vakituinen työsuhde. Työsuhteiden määräaikaistuuksien sietämisen ja uudessa työpaikassa aloittamisen kerrottiin olevan selviytymiskykyä vaativia asioita työelämässä. Vastajat kertovat määräaikaisten työsuhteiden luovan urasta katkonaista ja esimerkiksi hanketyön varjopuolista, joita ovat nimenomaan määräaikaiset työsuhteet.

”...kolmannessa työpaikassa toimin määräaikaisessa hankkeessa. Edessäni oli muutostilanne, koska minulla ei ole tiedossa työpaikkaa hankkeen jälkeen.” (V7)

”Olen tehnyt todella paljon pätkätöitä. Onneksi olen kolmen vuoden aikana aina nopeasti saanut töitä, mutta silti on aika kova jännitys, että löytääkö uusia töitä ja työnhaku on jatkunut oikeastaan koko ajan.” (V12)

”Määräaikaisten työsuhteiden tuoma epävarmuus ja määräaikaistuuksista johtuvat jatkuvat muutokset myös työntekijöiden ja työyhteisöjen suhteen” (V13)

”...työpaikan vaihtaminen on aina stressaava tilanne ollut, sillä hyvin paljon uutta pitää sisäistää aina uudesta organisaatiosta ja työtehtävistä.” (V5)

”...erityisesti hankemaailma, jossa määräaikaistuuksudet ovat enemmän sääntö kuin poikkeus.” (V13)

”Olen siis kokenut vaikeutta myös mielekkään työn löytymisen lisäksi myös vakarityön löytymisen.” (V3)

Toisaalta määräaikaistuuksien ja työpaikkojen vaihdoksien kuvailtiin aiheuttavan myös myönteisiä tunteita ja ajatuksia. Vastaja kertoo, että vaikka työsuhteen luonne oli muuttunut vakituisesta määräaikaistuuksiseen, oli siinä positiivisena puolena uuden oppiminen. Toinen vastaja taas kokee työttömyyden olleen hyväksi palautumisen näkökulmasta.

”...työnhaku onnistui varsin helposti. [...] siirryin vakituisesta työsuhteesta määräaikaistuuksiseen oppiakseni uutta. Se myös kannatti.” (V7)

”Puolen vuoden työttömyys auttoi palautumaan ja sainkin hyvän työpaikan...” (V3)

Vastoinkäymisiin, haasteisiin ja muutostilanteisiin johtaviksi tekijöiksi kuvaillaan ennen kaikkea uupumusta ja uupumuksen kerrotaan johtuvan esimerkiksi hektisestä työarjesta. Kasvatustieteilijät olivat kokeneet myös jaksamattomuutta ja kuormittumista työssään. Työelämän yleiset muutokset, globaali maailmaa ravistellut tilanne tai kiireen lisääntyminen mainittiin näiden kokemusten yhteydessä. Hektisyys ja kiire mainitaan myös muussa työssä selviytymiseen liittyvässä tutkimuksessa (ks. esim. Niemi & Kräkin 2019). Vastaajat kertovat, että myös työn sisältöjen ja tehtävänkuvien muutokset aiheuttavat muutostilanteita ja vaativat jaksamista.

”Jaksaminen hektisessä HR-työn arjessa ja jatkuvat tehtävänkuvan ja työn sisältöjen muutokset. Myös kolme vuotta esihenkilötehtävissä olivat melko raskaita, varsinkin kun siihen osui koronan tulo ja koko tiimin siirtyminen etätöihin.” (V2)

”Kiireen hallinta töissä. Väsymystä/uupumista.” (V1)

”Uupumisen kokemukset kahdella eri työnantajalla.” (V9)

”Työuupumus on varmasti suurin haaste, jonka olen kokenut valmistumisen jälkeen.” (V5)

Vastaajien mukaan yksi muutoksia ja haasteita aiheuttava tekijä oli erilaiset tilanteet ja koetut hetket, joihin liittyi ajatukset omasta osaamattomuudesta. Eräs vastaaja kuvailee hakevansa lyhyitä työpaikkoja, koska uskoo, että oma osaaminen ei riitä pidempiaikaisiin työtehtäviin. Tekstikatkelmissa kerrotaan myös, että kokemattomuus ja ammatillisen identiteetin epävarmuus johdattaa epäröimään omaa osaamista. Kasvatustieteilijöiden mukaan nämä kokemukset ja ajatukset itsestä ovat yksi suuri vastoinkäyminen ja haaste työelämässä, mutta ne ovat myös asioita, jotka johtavat haastaviin tilanteisiin.

” Ehkä itsellä oma luotto omiin taitoihin. Mieluusti hakee paikkoja, jotka ovat lyhyitä, koska ei usko ansaitsevansa vakituista työtä.” (V12)

”Vasta valmistuneena itselläni oli hyvin heikko ammatillinen identiteetti...” (V5)

”Aloin kokea itseni täysin turhaksi ja stressasin etten saa työkokemusta jonka kautta pääsisin joskus ”oikeisiin töihin”[...] samaan aikaan koin itseni taas huonoksi, koska koin taantuvani ja stressasin etten kehity enkä opi mitään.” (V3)

Yksi haasteita, vastoinkäymisiä ja muutoksia aiheuttava tekijä liittyi kasvatustieteilijöiden mukaan työssä tapahtuneisiin vuorovaikutustilanteisiin ja -suhteisiin. Niemen ja Kräkinin (2019) mukaan yhteistyön merkitys korostuu asiantuntijatyössä, etenkin siihen liittyvien kompleksisten ongelmien myötä, mutta yhteistyö myös luo työhön kompleksisuutta. Yhteistyö auttaa tekemään työtä vaikuttavammin ja laadukkaammin. (Niemi & Kräkin 2019, 32.) Kasvatustieteilijöiden työelämän erilaiset haastavat, selviytymiskykyä vaativat vuorovaikutustilanteet ja yhteistyö korostuivat kielteisessä mielessä, mutta puhumisen ja yhteistyön merkitystä kuvataan lisäksi positiivisina vaikuttajina työelämässä selviytymiselle. Niemen ja Kräkinin (2019, 34) tutkimuksen mukaan esihenkilöltä saatu tuki ei läheskään aina ole ollut riittävää. Myös omassa tutkimuksessani kasvatustieteilijät kertovat joutuneensa esihenkilöiden kanssa haastaviin tilanteisiin, jotka ovat vaikuttaneet jaksamiseen ja vaatineet jonkinlaista selviytymiskykyä. Lisäksi Vallin (2020) tutkimuksessa tuen puuttuminen, epätasa-arvo ja luottamuksen puute on nähty heijastuvan työssä jaksamiseen.

Puusan & Ala-Kortesmaan (2019, 197) tutkimuksessa tuodaan esiin vertikaalisesta esihenkilöalaissuhteesta asioita, joiden avulla toimiva työyhteisövuorovaikutus voi mahdollistua. Näitä ovat selkeä vastuunjako ja tasavertaisuus tehtävästä huolimatta sekä yhteisöllisyys ja myönteisyys tiimien sisällä (Puusa & Ala-Kortesmaa 2019, 197). Tässä tutkimuksessani kasvatustieteilijät kuvailivat haastaviin vuorovaikutustilanteisiin liittyvän ilkeitä kollegoita ja tiimiytymisen haastavuutta. Lisäksi eräs vastaaja myös toteaa kokeneensa työpaikkakiusaamista esihenkilön toimesta. Kireät välit työntekijöiden välillä sekä esihenkilön ja työntekijän välillä kuormittavat työntekijää arjessa. Yhteistyö, joka ei toimi vaatii ponnisteluita ja vie energiaa. Pahimmassa tapauksessa tällaiset vuorovaikutuksen haasteet vievät fokuksen pois itse työtehtävistä ja lisäävät täten kiireen tunnetta.

”Tiimiytyminen on vaikeaa. Kollegat ovat ilkeitä tai varautuneita.” (V4)

”...ilkeät kollegat, epäoikeudenmukaisuus työpaikkojen jaossa, epäoikeudenmukaisuus työtehtävien jaossa...” (V10)

”Kohtasin myös esihenkilön taholta työpaikkakiusaamista. [...] Tämä oli elämäni traumaattisin kokemus.” (V3)

”Haasteet liittyy vaikeisiin esihenkilö/työntekijä tilanteisiin...” (V15)

”Kollegan kanssa on tullut erimielisyyttä toimintatavoista.” (V14)

”Työpaikan sosiaaliset haasteet, kuten ”hankalat” kollegat tai huono yhteishenki.” (V16)

5.2.2 Kuvaukset hyvästä selviytymiskyvystä

Yleisesti ottaen selviytymiskyvyn kuvataan olevan varsin hyvä, mikä on huomionarvoinen tulos. Kasvatustieteilijät kuvaavat tekstikatkelmissa erilaisia syitä, jotka edesauttavat muutoksista ja haasteista selviytymisessä. Näitä asioita ovat muun muassa kokemuksen myötä saatu ”paksumpi nahka” sekä varmuus ja usko itseensä. Lisäksi ”kyllä tästä selvitään” -asenne näkyy kasvatustieteilijöiden kirjoittamissa vastauksissa, mikä osaltaan valottaa resilienssin olemassaoloa. Vastaajat myös kertovat suhtautuvansa usein muutokseen myönteisellä asenteella. Mitä pidemmälle ura on edennyt, sen paremmin muutokseen kuvaillaan tottuneen. Jatkuva työelämän epävarmuus juurtuu työntekijän mieleen ajan kuluessa ja kasvatustieteilijät kertovat selvinneensä tilanteesta kuin tilanteesta. Vastauksista pystyy tulkitsemaan myös sen, että työelämässä parhaansa tekeminen riittää.

”Pääasiassa hyvin.” (V1)

”Koen, että olen selvinnyt hyvin...” (V14)

”Jatkuviin muutokseen ja niistä aiheutuvaan epävarmuuteen tulevasta alkaa tavallaan tottua.” (V2)

”Koen, että olen selvinnyt kaikista tilanteista hyvin, eivätkä asiat ole jääneet vaivaamaan, mutta ne ovat totta kai kuormittaneet jollakin tasolla ”ollessaan päällä”.” (V7)

Selviytymiskykyä kuvataan paljon sen kautta, millä tavoin haasteista on selvitty. Kasvatustieteilijät pohtivat muun muassa omaa positiivista asennettaan myönteisenä vaikuttimena haasteiden edessä ja niiden jälkeen. Yksi vastaaja myös kertoo ajatuksiaan siitä, miten ihmisellä on lähtökohtaisesti sisäänrakennettu keino selvitä vaikeista tilanteista ja tapahtumista. Hän kuvaillee tämän selviytymiskeinon kuitenkin joskus rakoilevan, mikä on vaatinut toimenpiteitä ja hänen tapauksessaan tämä on tarkoittanut työpaikan vaihtoa. Haastavan tilanteen keskellä omaan selviytymiskykyyn on ajateltu pystyvän vaikuttaa muuttamalla jotakin asiaa tai toimintatapaa. Tämä vaatii itsetuntemusta ja oman toiminnan reflektointia. Toisen vastaajan mukaan omaa ajattelumallia tulee tarkastella selvitäkseen vastoinkäymisistä. On ajateltava, että työ on vain työtä, jota ei saa päästää liikaa ”ihon alle”.

”Positiivisella asenteella...” (V11)

”Koen myös olevani henkisesti aika vahva.” (V3)

”Ihmisellä on sisään rakennettu jokin sisäinen selviytymiskeino psyykkisesti, joka pitää toiminnassa. Toimii myös autopilotilla jossain vaiheessa. Jossain vaiheessa kuitenkin se heikkenee ja sattuu pieniä sattumuksia, jotka saavat tajuamaan, ettei tämä toimi. Silloin pitää tehdä muutoksia, minun tapauksessani vaihtaa työpaikkaa.” (V5)

”Täytyy vain ajatella, että tämä on työtä, eikä antaa mennä ihon alle.” (V15)

Selviytymiskyvyssä korostuivat olennaisesti erilaiset työssä koetut tapahtumat ja työkokemuksen määrä. Selviytyminen haastavista tilanteista myös herättää erilaisia negatiivisia tunteita ja katkeruus oli yksi niistä. Katkeruuden tunteen kuvailu tekstikatkelmissa oli yllättävä huomio ja katkeruuden tunteiden kerrotaan nousseen pintaan esimerkiksi huonon esihenkilötyön vuoksi. Katkeruus, stressi ja ahdistus kulkevat käsi kädessä, mutta jälleen myönteisen asenteen kuvailaan olevan avuksi näissä hetkissä. Eräs vastaaja kertoo työelämän episodeista, jotka ovat aiheuttaneet hänessä erilaisia tunteita eri vaiheissa, kuten esimerkiksi haikeutta työpaikan vaihtuessa ja kiitollisuutta saadusta työkokemuksesta.

Kasvatustieteilijät kertovat iän ja työkokemuksen lisäävän kykyä selviytyä tulevissa haasteissa. Tämä käy ilmi myös aiemmassa tutkimuksessa (ks. esim. Niemi & Kräkin 2019; Lipponen 2022). Nuoruuden elämänvaiheessa on koettu epävarmuutta ja murehdittu tulevia

vastoinkäymisiä enemmän, mutta vanhemmalla iällä kokemuksen lisääntyessä on kehittynyt paksumpi nahka, jonka kerrotaan suojaavan ja lisäävän keinoja selviytyä.

”Ahdistusta, oman osaamisen epäilemistä, uupumusta, katkeruutta.” (V3)

”Monenlaisia aina eri vaiheissa; katkeruutta huonoa esimiestyötä kohtaan, helpotusta, että ymmärsi itse lähteä pois, kiitollisuutta, että kyseinen työkokemus antoi osaamista, jolla on pääsyt muihin tehtäviin, haikeutta ettei työskentele enää vanhojen työkavereiden kanssa.” (V5)

”Katkeruutta ja turhautumista.” (V11)

”Määräaikaisuuksien sietämiseen auttaa positiivisten puolien ajattelevinen ja kokemus työelämässä, niin että tulevaisuuden usko paranee.” (V13)

”...Nuorempana asioita on murehtinut enemmän, myöhemmin uralla kehittyi kova nahka, joka suojaa. Kokemus auttaa löytämään oikeita keinoja.” (V6)

Kysyin kasvatustieteilijöiltä, miten kyvykkäitä he kokevat olevansa haasteiden ja vastoinkäymisten edessä. Tekstikatkelmissa toistui samankaltaiset työkokemuksen ja iän karttumisen myötä saadut myönteiset ajatukset ja keinot selviytymiskyvyssä. Työkokemuksen tuoma luottamus omaan selviytymiskykyyn sekä sen myötä selviytymiskeinojen lisääntyminen on todettu myös Saaren tutkimuksessa (Saari, T. 2016). Lisäksi Valli (2020) toteaa, että resilienssin on todellakin mahdollista muuttua ajan kuluessa. Resilienssi pyrkii suojaamaan ihmistä silloin, kun hän kohtaa omaan hyvinvointiinsa vaikuttavan ennalta-arvaamattoman tilanteen, mihin on reagoitava. (Valli 2020, 46.) Yksi vastaaja kuvaa vastoinkäymisten olevan asioita, joita kukaan ei oikeastaan ole ensin kyvykäs kohtaamaan, mutta koettuaan tällaisia tilanteita selviytymiskyky paranee, ja usko siihen, että kykenee jatkamaan vaikeuksista huolimatta, kasvaa.

Huomionarvoinen tulos on, että lähes jokainen vastaaja kertoo olevansa kyvykäs kohtaamaan näitä tilanteita ja asioita omassa työelämässään. Ainoastaan yksi vastaaja kertoo suoraan, ettei ole ollut kyvykäs kohtaamaan haasteita ja vastoinkäymisiä ja yksi vastaaja ei ole asiasta varma. Resilienssipotentiaalista kertoo se, millä tavoin ihminen kykenee jatkamaan kohdattuaan tällaisia haastavia tilanteita. Vastauksista voi tulkita juuri tämän kaltaisia piirteitä. Vastaajat kertovat, että toisinaan on pystyttävä esimerkiksi kieltäytymään työtehtävistä, jotka kuormittavat muita tehtäviä liikaa. Tässä on kyse oman toiminnan organisoinnista ja itsereflektiosta, sekä

siitä, miten yhden vastaajan mukaan hankalaan asiaan ei saa jäädä vellomaan, vaan täytyy pyrkiä löytämään ratkaisu ja jatkamaan eteenpäin.

*”Kyllä olen. Aika on paksuntanut ihoa ja pystyn melko hyvin lo-
keroimaan työn ja vapaa-ajan.” (V15)*

*”Ei varmaan kukaan ole, mutta siperia opettaa. Seuraavalla ker-
ralla on.” (V3)*

*”Suurimmaksi osaksi kyllä, vaikka onhan se vienyt voimavaroja
muilta elämän osa-alueilta...” (V2)*

*”Kyllä. Yrittäjätaustasta on apua. On myös uskallettava kieltäy-
tyä esim. hankalista työmatkoista, jotka vievät aikaa muilta
töiltä.” (V8)*

*”Kyllä, osaan tunnistaa paremmin milloin työn kuorma on liian
suuri ja täytyy priorisoida.” (V9)*

*”Koen, että kykyne sietää määräaikaisten luomaa epävar-
muutta on parantunut, mitä kauemmin olen ollut työelämässä.”
(V13)*

*”Koen, että kyllä. Olen pienestä pitäen oppinut kohtaamaan vas-
toin käymisiä. Kykenen pääsemään niistä yli suht nopeastikin ja
jatkamaan eteenpäin. En jää vellomaan tilanteeseen. Pyrin aina
löytämään jonkin toisen ratkaisun.” (V5)*

Pääosin siis ajatellaan, että suhtautuminen ja tapa toimia vastoinkäymisten ja yllättävien tilanteiden aikana ja niiden jälkeen on hyvä, ja omaan selviytymiskykyyn näissä tilanteissa uskotaan. Kasvatustieteilijät toteavat itsensä kehittämisen, uuden oppimisen ja tilanteiden konkreettisen tarkastelun antavan eväitä siihen, että näihin vaikeisiin tilanteisiin, haasteisiin tai muutoksiin on helpompi suhtautua. Tutkimusten mukaan työelämän resilienssi onkin yhteydessä esimerkiksi työntekijän innovatiivisuuteen työssä sekä myönteisiin tunteisiin (Caniëls ym. 2022).

Tärkeä huomio on se, ettei kukaan vastaajista kerro olevansa huono selviämään tällaisista tilanteista, vaikka yksi vastaaja kertoikin, ettei ole aiemmin työelämässä ollut kyvykäs selviämään. Tämä kertoo uskosta itseensä ja resilienssipotentiaalista: vaikka aiemmin kokemus vastoinkäymisistä selviämisestä on ollut huono, jaksetaan silti ajatella, että on tulevaisuudessa kyvykäs kohtaamaan näitä tilanteita ja selviämään niistä. Resilienssi näyttyytyy kasvatustieteilijöiden työelämässä vahvana.

Tekstikatkelmissa kerrotaan, että tällaisissa vaikeissa tilanteissa ollaan usein ensin ahdistuneita tai stressaantuneita. Kasvatustieteilijät kertovat silti näiden tunteiden jälkeen jossain vaiheessa näkevänsä tilanteen optimistisemmin ja uskovansa siitä selviytymiseen – ja juuri tästä resilienssissä on kysymys. Vaikka on ”kaaduttu” ja koettu vaikea tilanne, on silti lopulta päästy ylös ja jatkettu. Myönteinen suhtautuminen ja avoin mieli on apuna näiden tilanteiden jälkeen. Eräs kasvatustieteilijä myös kuvailee, että vaikeista kokemuksista aina oppii jotakin, ja tekstikatkelmissä kerrotaan myös yllättävien tilanteiden ja vastoinkäymisten olevan osa työarkea, mikä itessään jo vaatii tottumaan niihin.

”Hetken puhisen, mutta niistä aina päästään yli.” (V15)

”Pystyn käsittelemään vastoinkäymisiä ja yllättävät tilanteet ovat osa työarkea.” (V9)

”Minulla on hyvä paineensietokyky ja olen melko joustava, joten sopeudun hyvin myös yllättäviin tilanteisiin. Tuntuu myös, että nykyinen työelämä on kauttaaltaan yllättäviä tilanteita ja niitä on pakko oppia sietämään, jos aikoo selvitä.” (V13)

”Suhtaudun muutokseen lähtökohtaisesti myönteisesti ja kohdan vaikeita tilanteita oppimisen kannalta – näen niissä mahdollisuuden oppia uutta sekä itsestä että työnteosta.” (V7)

”...aina kuitenkin melko nopeasti katson eteenpäin positiivisesti ja avoimin mielin. [...] Pyrin aina oppimaan jokaisesta kokemuksesta jotain.” (V5)

Vastauksissa kerrottiin surusta ja pettymyksen tunteista, joita vaikeat tapahtumat aiheuttavat. Kasvatustieteilijät kuvailivat myös, että vastoinkäymiset ja haastavat hetket saavat epäilemään itseään. Tilanteet ovat aiheuttaneet omien toimintatapojen ja vallitsevan tilanteen muuttamista, kuten nykyisen työpaikan vaihtamista uuteen. Eräs kasvatustieteilijä kertoo riittämättömyyden tunteesta, joka on noussut pintaan ja toinen vastaaja kertoo mielialansa laskeneen. Myös väsymyksen kerrotaan olevan läsnä lomien puutteen vuoksi.

”Surua, pettymystä, itsensä epäilyä.” (V10)

”Ahdistavia ja surullisia. Epävarmuutta omasta osaamisesta.” (V9)

”Ehkä päällimmäisin tunne on riittämättömyyden tunne...” (V7)

”Töiden aloitus on erittäin rankkaa, kun lomiam ei ole...” (V1)

”Ahdistusta, oman osaamisen epäilemistä...” (V3)

5.3 Kasvatustieteilijöiden resilienssit toimintatavat

Resilienssi voidaan nähdä hyvinkin tavanomaisena sopeutumisprosessina, jossa on mukana palautuminen, kasvaminen ja oppiminen. Toimintatavat tämän prosessin taustalla eivät ole sisäsyntyisiä, vaan opittuja. Resilienttejä toimintatapoja on siis mahdollista myös kehittää. (Sutcliffe & Vogus 2003.) Tarkastelin, löytyykö kasvatustieteilijöiden työelämästä jonkinlaisia resilienssittejä toimintatapoja, ja jos löytyy, niin mitä ne ovat. Tekstikatkelmista tulkitin neljänlaisia selviytymiskykyyn liittyviä toimintatapoja, joita ovat puhuminen ja yhteistyö, itsetuntemus ja oman toiminnan reflektointi, osaamisen kehittäminen sekä terveydenhuoltoon hakeutuminen.

Saaren (2016) tutkimuksen mukaan resilienssi näyttäytyy osana työntekijän voimavaroja. Näiden voimavarojen avulla työntekijä voi kyetä selviytymään työn vaatimuksista, mikä tarkoittaa asiantuntijatyössä myös kiireestä selviytymistä. Resilienssitien toimintatapojen avulla voidaan hänen mukaansa kehittää esimerkiksi omaa suhtautumista kiireeseen. (Saari, T. 2016, 241.)

5.3.1 Puhuminen ja yhteistyö

Vastaajat kertoivat, että kommunikaatio, keskustelut ja viestintä niin omien läheisten, kuin kollegoiden tai esihenkilöidenkin kanssa oli ilmeistä vaikeuksista, muutoksista ja haasteista selviytymisessä ja niistä yli pääsemisessä. Kysyin kasvatustieteilijöiltä, millaisia toimintatapoja tai keinoja heidän aiemmin kuvailemansa haastavat tilanteet tai vaikeudet ovat heiltä vaatineet. Työyhteisön merkitys ja kollegoiden välinen luottamus olivat tärkeitä tekijöitä työarjessa käytävän keskustelun lisäksi. Vallin (2020, 46) mukaan ihmiseltä löytyy sisäisiä voimavaroja, jotka edesauttavat resilienssin muotoutumisessa, ja näitä ovat esimerkiksi läheiset ihmissuhteet ja yhteenkuuluvuuden tunne. Ensimmäinen resilienssittejä toimintatapa kasvatustieteilijöiden työelämässä onkin vuorovaikutus ja puhuminen työarjessa. Dialogin sekä keskustelutaitojen merkitys

asiantuntijatyössä selviytymisen keinona on todettu aiemmassa tutkimuksessa (Niemi & Kräkin 2019).

”Keskustelua esihenkilön kanssa.” (V9)

”Johdonmukaisuutta ja tasa-arvoista ihmisten kohtaamista. [...] Hyvää omaa työyhteisöä ja luotettavia työkavereita. Tehokasta ja ajantasaista viestintää, monikanavaisesti ja henkilökohtaisesti.” (V6)

”Pidän tärkeänä keskustelua oman esihenkilön kanssa. [...] Myös erilaisissa verkostoissa toimiminen ja tavoitteellinen yhteistyö sidosryhmien kanssa...” (V7)

”Puhumisen lisäksi paljon joogaa ja meditointia...” (V2)

”Yhteydenottoa esihenkilöön ja rehellistä kuvausta, miten koen itse tilanteen.” (V14)

Puhuminen ja yhteistyö työssä ovat avainasemassa, kun pohditaan erilaisia muutoksia, selviytymistä ja selviytymistä edesauttavia toimintatapoja. Vastaajat kertoivat henkilökohtaiseen elämään liittyvien henkilöiden kanssa puhumisesta ja asioiden läpikäynnistä yllättävän vähän. Tämä voi selittyä työhön liittyvällä vaitiolovelvollisuudella tai sillä, että yksityiselämässä läheisillä ei ole samaa kosketuspintaa juuri kasvatustieteen työelämään liittyen. On kuitenkin oleellinen huomio, että henkilökohtaisen elämän kommunikaatiota ja vuorovaikutusta ei kuvailtu tekstikatkelmissa selviytymiskykyyn liittyen juuri ollenkaan. Toisaalta kyselylomakkeen kysymysten asettelu ja tutkimuksen kohdekonteksti, työelämä, on voinut olla syynä siinä, ettei vastaajat ole kertoneet näistä asioista enempää.

5.3.2 Itsetuntemus, osaamisen kehittäminen ja terveydenhuoltoon hakeutuminen

Yksi merkittävä resilientti toimintatapa on kasvatustieteilijöiden työelämässä oman toiminnan reflektointi ja osaamisen sanallistamisen taito sekä itsetuntemus. Näiden asioiden kerrottiin olevan tärkeitä tekijöitä vaikeista tilanteista, haasteista ja muutoksista selviytymisessä. Omien vahvuuksien ja osaamisen tunnistaminen on myös aiemmassa tutkimuksessa todettu olevan yhteydessä haasteista selviytymiseen (Pietikäinen 2017). Myös itsensä johtamisen taidon on nähty vahvistavan resilienssiä (Isomäki & Heinonen 2022, 30–31). Vastaajat kertovat erilaisin tavoin

muun muassa omien rajojen asettamisesta ja itseensä tutustumisesta. Yksi vastaajista kertoo osaamisen sanoittamisen olleen opettelua vaativa asia. Heidän mukaansa on tunnettava itsensä ja osaamisensa ja luotettava itseensä esimerkiksi työnhakutilanteiden edessä. Tulkitsen kasvatustieteilijöiden kertomista teksteistä nämä tärkeiksi resilienteiksi toimintatavoiksi työelämässä.

”...luottoa omaan itseensä. Itsensä kehittäminen on ollut myös paljon mielessä.” (V12)

”Työnhaussa olen koittanut kiinnittää huomiota oman osaamisen sanoittamiseen...” (V7)

”On osattava itse asettaa omat rajansa.” (V8)

”Itsemyötätuntoa, itsereflektointia, rohkeutta, itseluottamusta...” (V3)

”Oman osaamisen sanoittaminen on ollut vaikeaa ja se on pitänyt opetella.” (V11)

”Itseeni tutustumista syvemmin, itseni tutkimista, tiedon etsintää...” (V5)

Vastauksissa kerrotaan myös työterveyteen ja sairaanhoidon piiriin hakeutumisen tilanteen niin vaatiessa olevan yksi keino haasteista ja vastoinkäymisistä selviytymisessä. Vastaajat mainitsevat terapiaan hakeutumisen tai muuten työterveyshuollon hyödyntämisen osana selviytymisprosessiaan. Tämä työterveydenhuollon piiriin hakeutuminen kertoo myös osaltaan jo edellä käsitellystä itsetuntemuksesta: kasvatustieteilijä tunnistaa tilanteen, jossa tarvitsee ulkopuolisen apua tilanteesta selviämiseen.

”Joissakin tapauksissa olen yhteydessä työterveyshuoltoon, joka on asiantuntija ja tukee tarvittaessa työyhteisöä eri tilanteissa.” (V7)

”Olen joutunut käsittelemään asioita terapiassa ja lukemalla self help kirjoja”. (V10)

”Olen hakeutunut työterveyteen.” (V4)

”Olen käynyt myös terapiassa ja työpsykologilla käyn edelleen silloin tällöin. Näin on vältetty toistaiseksi sairasloman.” (V2)

Resilientit toimintatavat näyttäytyvät siis varsin monipuolisilta: toisaalta osataan reflektoida omaa toimintaa ja tutustutaan itseensä, toisaalta taas tarpeen ja tilanteen vaatiessa kyetään ja uskalletaan kääntyä toisten ihmisten ja terveydenhuollon puoleen. Kyetään siis hakemaan keinoja selviytymiseen toisten ihmisten sekä avun pyytämisen kautta. Puhuminen ja ympäröivä vuorovaikutuskulttuuri auttaa selviytymään ja lisää selviytymiskykyyn luottamista.

Yhtenä suurena toimintatapana niin selviytymiskyvyn vahvistamiseksi kuin muutoksista, haasteista ja vastoinkäymisistä selviämiseksi mainittiin osaamisen kehittäminen. Kysyin kasvatustieteilijöiltä, kehittävätkö he osaamistaan työelämässä, ja jos kehittävät, niin millä tavoin. Lisäksi kysyin, miksi vastaajat kehittävät omaa osaamistaan. Tekstikatkelmista tulkitsin kolme erilaista osaamisen kehittämiseen liittyvää asiaa, joista yksi ja suurin oli koulutukseen osallistuminen tai opiskelu. Tällä viitattiin joko lyhyisiin työn kautta mahdollistettuihin koulutuksiin tai aidosti itsestä lähtöisin oleviin koulutuksiin hakautumiseen tai kurssien suorittamiseen. Eräs vastaaja kertoo suorittaneensa kokonaan uuden aiheen perusopinnot, ja moni kasvatustieteilijä kertoo osallistumaan täydennyskoulutuksiin. Vastauksissa kuvaillaan opiskelun liittyvän muun muassa siihen, että pysyy hereillä alan ja työelämän tapahtumista.

”Pyrin osallistumaan työpaikan täydennyskoulutuksiin.” (V4)

”Olen hereillä, mitä tapahtuu alalla, Yritän osallistua webinaareihin.” (V15)

”...olen käynyt työn ohella erilaisia lyhyempiä ja pidempiä koulutuksia.” (V13)

”Tein pari vuotta sitten työn ohella uuden aiheen perusopinnot.” (V10)

”Tiettyjä täsmäkoulutuksia olen saanut työpaikan kautta Työn ohessa ei jää aikaa erilliseen opiskeluun.” (V3)

Lisäksi tekstikatkelmissä kerrotaan jatkokouluttautumisesta tai muiden tutkintojen suorittamisesta. Eräs vastaaja kertoo suorittavansa toista tutkintoa ammattikorkeakoulussa täysin hovin vuoksi. Koulutukseen osallistumisesta voi siis tulkita paitsi tavoitteen nykyhetkessä mukana pysymiseen opiskelun kautta, kuin myös omasta kiinnostuksesta ja innosta lähtöisin olevaa ”omaksi huviksi” opiskelua.

”Jatkuvasti – erikoisammattitutkintoja on useampia, lyhyempiä koulutuksia ja säännöllistä kouluttautumista oman työnantajan ansiosta.” (V6)

”Käyn paljon ilmaisia koulutuksia verkkopedagogiikkaan ja sisällöntuotantoon liittyen. Lisäksi opiskelen huvia vuoksi amk:ssa ammatillisen opettajan koulutuksessa.” (V12)

Toinen osaamisen kehittämisen tapa on se, että kasvatustieteilijä yksinkertaisesti hakeutuu erilaisiin töihin. Monenlaisia töitä tekemällä kartoittaa osaamista, oppii ja saa kokemusta, mikä osaltaan on oman jo olemassa olevan osaamisen kehittämistä. Kayesin (2015) mukaan oppiminen on resilienssin lähde. Hän viittaa oppimisella nimenomaan kokemuksista oppimiseen. Voin siis tulkita jo edellä esitellyn työkokemuksen myönteiset vaikutukset selviytymiskykyyn uudeen paikkansapitäviksi: kokemuksia saamalla ja uuden oppimisella vahvistaa osaamista, ja sen kautta myös resilienssiä. Uuden oppiminen ja osaamisen kehittäminen on kasvatustieteilijöiden resilientti toimintatapa. Tekstikatkelmissa kerrotaan, että uuden kokeileminen ja vaihtuvat työtehtävät ovat juuri tällaisia asioita.

”Lisäksi osallistun ja olen aktiivinen, sanon kyllä uusille mahdollisuuksille ja osallistun aktiivisesti kehittämiseen työyhteisössäni.” (V13)

”...kokeilemalla, ottamalla haltuun uusia projekteja.” (V16)

”Tekemällä monipuolisesti erilaisia töitä.” (V1)

”...projektissa työtä tekemällä...” (V3)

”Vaihtuvat tehtävät ja vastuut kehittävät osaamista automaattisesti.” (V2)

Itsensä kehittämisen tarve työssä ei saisi kuitenkaan nousta liian painavaksi. Asiantuntijatyössä paineet itsensä kehittämisen suhteen ovat jo itsessään melko suuret, ja alati jatkuva omien toiminta- tai ajattelutapojen muuttaminen ja kehittäminen voi rakentua lopulta rasiitteeksi työntekijälle (Saari T. 2016, 241). Osaamisen kehittämiseen liittyen kasvatustieteilijät kertoivat vielä yhden ulottuvuuden: tiedon etsimisen ja oman aktiivisuuden. Tämän lisäksi osaamisen kehittämisen yhteydessä mainitaan oppiminen työkavereilta. Myös oman työn suunnittelu mainitaan selviytymisen keinona, ja tämä mainitaan myös aiemmassa tutkimuksessa (ks. esim. Elfeddali

ym. 2022). Tekstikatkelmissa kuvaillaan esimerkiksi uuden oppimista googlen ja sosiaalisen median käytön avulla sekä yksinkertaisesti perehtymällä itse asiaan, josta tarvitsee tietoa:

”Käytän myös sosiaalista mediaa uusien asioiden oppimiseen.”
(V7)

”...ja etsin paljon tietoa.” (V2)

”...ja googlettamalla ”how to...”” (V3)

”...itse perehtymällä...” (V16)

”...mitä paremmin suunnittelen itse työni ja varaan aikaa myös yllätyksille, sitä paremmin selviydyn kokonaisuudesta.” (V8)

Alla olevassa kuviossa 2 olen vielä ilmentänyt tässä alaluvussa käsittelemäni kasvatustieteilijöiden merkittävimmät resilientit toimintatavat. Seuraavassa alaluvussa esittelen resilienssiä vahvistavia ja heikentäviä tekijöitä.



KUVIO 2. Kasvatustieteilijöiden resilienttejä toimintatapoja

5.4 Resilienssiä vahvistavia ja heikentäviä tekijöitä

Jotta resilienssi voi ylipäättään kehittyä, on oleellista, että yksilö kokee odottamattomia takaiskuja ja tilanteita elämänsä varrella (McEwen 2011, 3). Muuntuminen uudenslaisiin yllättäviin

tilanteisiin, kriiseihin tai epävarmuuteen vaatii ihmisen oppimisprosessin aktivoitumisen (Valli 2020, 47). Kuten olen jo tämän tutkimukseni teoriaan painottuvassa osuudessa tuonut ilmi, tarve työssä tapahtuvaan oppimiseen muuttuvan työelämän keskellä on kasvanut (Niemi 2020, 72).

Halusinkin tutkia, minkä vuoksi kasvatustieteilijät haluavat kehittää omaa osaamistaan, jotta voisin analysoida, onko osaamisen kehittäminen myös yksi resilienssiä vahvistava tekijä. Aiemmassa tutkimuksessa on todettu, että opiskelua ja osaamisen kehittämistä työn ohessa tehdään useista erilaisista syistä, joita ovat esimerkiksi liikkeellä pysymisen tarve, opiskelu itseisarvona ja osaamisen moninaisuuden lisääminen (Laakkonen, Manninen & Kauppila 2017).

5.4.1 Jatkuva osaamisen kehittäminen työelämässä

Syitä osaamisen kehittämiseen työelämässä kerrottiin useita. Vastauksista käy ilmi, että osaamista kehitetään esimerkiksi työssä pärjäämisen takaamiseksi sekä työnteon helpottamiseksi. Osaamisen kehittäminen voidaan nähdä tekijänä, joka voi mahdollistaa resilienssin vahvistamisen: itseään ja omaa osaamistaan halutaan kehittää, jotta voidaan selvitä tulevaisuudessa eteen tulevaisuudessa uusissa tilanteissa, haasteissa ja muutoksissa paremmin. On todettu, että oppimisen tuloksena yksilöllä on parantunut kyky selviytyä epäselvistä tai vaikeista tilanteista (Kayes 2015, 9). Kun osaamista on enemmän, pystytään uuden työtehtävän tai muutostilanteen edessä toimimaan paremmin. Tilanteesta selviämisen jälkeen on tällöin helpompi jatkaa ja päästä eteenpäin. Resilienssi siis vahvistuu.

Vastauksissa ei ilmennyt minkäänlaisia viitteitä siitä, että kasvatustieteilijät olisivat opiskelleet ja kehittäneet osaamistaan päästäkseen korkeampaan asemaan tai johtotehtäviin työssään. Tämä oli merkittävä huomio. Aiemmassa tutkimuksessa, jossa on käsitelty naisten opiskelua aikuisiällä, on myös todettu, että ainakaan naispuolisilla henkilöillä syy opiskeluun ei ole ollut johtoasemaan tai korkeampiin tehtäviin pääsy, vaan jokin muu (Laakkonen, Manninen & Kauppila 2017, 9). Tässä tutkimuksessani en kuitenkaan ole kiinnittänyt huomiota vastaajien sukupuoleen, joten omassa vastaajajoukossani voi hyvin olla kaikkia eri sukupuolia. Kasvatustieteilijät kuvailivat syitä omaan osaamisen kehittämiseen työelämässä kuitenkin esimerkiksi työmahdollisuuksien laajentamisen sekä omassa toimenkuvassa pärjäämisen:

”Jotta pärjäisin paremmin...” (V10)

”Haluan olla hyvä toimenkuvassani. Haluan myös tuntea hallinnan tunnetta ja muuta myönteistä tunnetta.” (V4)

”Haluan pitää huolta osaamisestani ja varmistaa työllisyyttäni – sitä, että voin tarvittaessa siirtyä tehtävästä toiseen joustavasti. Monesti myös työtehtävät vaativat sitä.” (V7)

”Ajatuksella, että mitä voisi hyödyntää työelämässä.” (V15)

”...työmahdollisuuksien laajentamiseksi.” (V9)

”Lisäksi yleensä helpottaa omaa työntekoa. Kivaa, kun ymmärrys lisääntyy ja osaa paremmin.” (V1)

Kasvatustieteilijät kertoivat osaamisen kehittämisen syyksi myös työllistymisen helpottamisen ja varmistamisen. Kehittämällä osaamista ajatellaan saavan helpommin tulevaisuudessa töitä ja olevan kilpailukykyisempi vaihtoehto työnantajille työnhakutilanteissa. Työmahdollisuuksien kerrotaan laajenevan, mitä enemmän on osaamista. Lisäksi omaksi mielenkiinnoksi opiskelu ja työmotivaation ylläpito mainitaan syynä osaamisen kehittämiseksi työelämässä.

”Haluan pitää huolta osaamisestani ja varmistaa työllistyvyyttäni – sitä että voin tarvittaessa siirtyä tehtävästä toiseen joustavasti.” (V7)

”Helpottaa työllistymistä, jos työpaikka joskus vaihtuu.” (V1)

”...tai saisin vihdoon vakiopaikan.” (V10)

”...kyky pärjätä työelämässä ja näyttäytyä kilpailukykyisenä vaihtoehtona esim. työnhakutilanteissa.” (V13)

”Työmotivaation ylläpitämiseksi, oman mielenkiinnon vuoksi, työmahdollisuuksien laajentamiseksi.” (V9)

Toisaalta kasvatustieteilijät haluavat osaamisen kehittämisen avulla pysyä ”ajan hermolla” maailman muuttuessa. Vastauksista voi tulkita kasvatustieteilijöiden olevan hyvin tietoisia valitsevasta ajasta, jossa muutos on monin tavoin koko ajan läsnä:

”Pysyäkseni mukana tässä valtavan nopeassa muutoksessa, jossa elämme.” (V6)

”Maailma muuttuu, joten on syytä muuttua mukana ja tietää, mistä puhutaan.” (V8)

”Hyvä olla ajan hermoilla.” (V1)

”Itse koen, että elinikäinen oppiminen on tärkeää kasvatustieteilijöille, joten senkin takia olen pyrkinyt kehittämään itseäni koko ajan. Verkkopedagogiikassa myös laitteet ja sovellukset kehittyvät todella nopeasti, joten on tärkeää pysyä mukana.” (V12)

Kuten jo edellä osaksi mainitsin, osaamista on haluttu kehittää myös oman mielenkiinnon vuoksi. Toisin sanoen osaamisen kehittämiseksi ei aina nähdä mitään erityistä syytä tai tavoitetta, vaan yksinkertaisesti into, mielenkiinto ja uteliaisuus uuden oppimista kohtaan on itsessään syy osaamisen kehittämiseksi. Pietikäinen (2017, 184–187) on todennut, että selviytymistä edistäviä tekijöitä ovat muun muassa uteliaisuus ja elämän kokeminen merkityksellisenä. Näitä teemoja tulkitsin kasvatustieteilijöiden tekstikatkelmista. Nämä vahvistavat resilienssin ilmenemistä heidän työelämässään.

”Täysin oman mielenkiinnon ylläpitämiseksi, oman osaamiseni kehittäminen on minun suolani, miksi teen jotakin työtä. Jos en voisi työssäni kehittää itseäni hakeutuisin muualle.” (V5)

”...jos haluan kehittää itseäni johonkin itse kiinnostavaan suuntaan.” (V3)

”Kiinnostuksesta ja uteliaisuudesta.” (V6)

5.4.2 Palautteen saaminen

Osaamisen kehittäminen on paitsi resilientti toimintatapa, jonka avulla työelämässä selvitään ja kyetään jatkamaan haasteiden ja vaikeuksien jälkeen, mutta se on myös kasvatustieteilijöiden työelämän resilienssiä vahvistava tekijä. Yksi tärkeä resilienssiä vahvistava tekijä oli myös palautteen saaminen työssä. Vastajat kertoivat, että saatu positiivinen palaute edesauttoi muun muassa oman ammatillisen identiteetin rakentumista, vahvasti minäpystyvyyttä ja uskoa omaan kykyihin sekä työelämässä selviytymiseen. Aiemmassa tutkimuksessa on myös todettu, että minäpystyvyys on resilienssiä edistävä tekijä (ks. esim. Elfeddali ym. 2022).

Hakasen (2011) mukaan yksi työn voimavara on välitön palaute työsuorituksesta. Se suuntaa työtä, työntekemisen tapoja sekä tavoitteita. Etenkin haastavissa työtilanteissa esihenkilöiden ja kollegoiden antama tuki ja palaute voivat olla yksiä keskeisimpiä voimavaroja yksilölle hänen työssään. Aikaansaannoksista on tärkeää saada myönteistä palautetta, sillä se lisää kuuluvuuden ja arvokkuuden tunnetta työyhteisössä. (Hakanen 2011, 52–53, 57, 59.) Myös McEwen (2022, 43) määrittelee palautteen saamisen työssä yhdeksi yksilön resilienssiin liittyväksi osa-alueeksi. Kasvatustieteilijät kertovat, että rakentavan palautteen saaminen vahvistaa uskoa itseensä ja omaan selviytymiskykyynsä.

”Olen ollut jo suht pitkään työelämässä ja saanut hyvää ja rakentavaakin palautetta esimerkiksi tavoite- ja kehityskeskusteluissa, mikä on vahvistanut minäpystyvyyden kokemustani.” (V7)

”Hyvä palaute, jota olen lähtökohtaisesti koko työurani ajan saanut ja myös se, kuinka minulle tarjotaan jatkuvasti haastavampia ja korkeampia tehtäviä...” (V2)

”Uskoani ovat vahvistaneet määräaikaisten työsuhteiden jatkot ja hyvät palautteet työelämässä.” (V13)

5.4.3 Ikä ja työkokemus

Muita resilienssiä vahvistavia tekijöitä kasvatustieteilijöiden työelämässä ovat olleet vaikeudet, joita on aiemmin työelämässä kokenut, hyvä ympärillä oleva työtiimi, sekä onnistumiset ja positiiviset työn suorittamiseen liittyvät kokemukset. Muun muassa Niemi ja Kräkin (2019) ovat todenneet iän tuovan luonnollisesti lisää kokemuksia ja kokemusten taas lisäävän selviytymiskykyä.

Negatiivisesti vaikuttavia tekijöitä selviytymiskykyyn uskomisessa kasvatustieteilijät kertoivat erilaisia. Kasvatustieteilijöiden vastauksista voidaan todeta, että hutera usko omaan selviytymiskykyyn voi johtua useista eri tekijöistä, kuten irtisanomisista tai siitä, ettei työpaikkaa ole saanut kovasta yrityksestä huolimatta. Yksi vastaaja kertoo olleensa työttömänä ja huolimatta siitä, että hän oli käynyt useissa työhaastatteluissa, ei työpaikkaa ollut auennut. Usko omiin taitoihin ja työpaikan saamiseen mureni tällaisten kokemusten myötä. Myös esimerkiksi työn liiallinen

määrä tai yllättävä sairastuminen koettiin vaikuttavan kielteisesti uskoon selvitä tulevista vastoinkäymisistä.

”Irtisanominen ensimmäisestä oman alan työstä horjutti uskoa niin, että into tekemiseen on kadonnut. [...] Uskoani on horjuttanut emotionaalisen tuen puute. Tarvitsisin tukea ja turvaa, jota välitän myös ympärilleni.” (V4)

”Yllättävät sairastumiset tms...” (V8)

”Olin kesällä 2022 kaksi kuukautta työttömänä ja olin aika monessa työhaastattelussa, mutta töitä en saanut. Usko omiin taitoihin haastatteluissa oli aika matalalla noihin aikoihin, koska haastatteluiden jälkeen en millään meinannut mitään paikkaa saada, vaikka monissa haastatteluissa kävin. Sain lopulta jatkoa paikasta, jossa olin jo työskennellyt, mutta eri projektin parista. Paikka tuli suhteilla, joten en vieläkään oikein usko omiin haastattelussa olotaitoihini.” (V12)

”Jossain tilanteissa työmäärä ja aikataulu eivät ole kohdanneet laisinkaan, että on tullut ajatus ettei nyt käy hyvin.” (V5)

Kasvatustieteilijät kertovat tekstikatkelmissaan useista positiivisista, uskoa vahvistavista asioista ja puolista, joita selviytymiskykyyn liittyy. Tekstikatkelmista pystyy tulkitsemaan ”kaikesta selviää” -ajattelua, mikä osaltaan kertoo olemassa olevasta resilienssipotentiaalista. Lisäksi vastauksissa näkyy minäpystyvyyden piirteitä ja optimismia. Resilientit ihmiset osaavat hyödyntää positiivisia tunteita, jotta he selviäisivät erilaisista stressaavista tilanteista, minkä lisäksi he kykenevät löytämään näistä tilanteista jopa positiivisia puolia (Tugade & Fredrickson 2004, 320–321). Yhden kasvatustieteilijän sanoin:

”Vaikeudet ovat hyviä oppimisen paikkoja. Mikä ei tapa, se vahvistaa.” (V6)

Kartoittaessani sitä, miten kasvatustieteilijöiden suhtautuminen vastoinkäymisiin, muutoksiin ja työelämän yllättäviin tilanteisiin on muuttunut viimeisen kahden vuoden aikana, selvitin osaltaan resilienssiä vahvistavia kokemuksia tai tekijöitä. Viimeisen kahden vuoden aikana maailmaa mullistaneita globaaleita kriisejä, kuten helmikuussa 2022 alkanut Venäjän

hyökkäyssota ja vuoden 2020 alussa vauhdilla levinnyt koronapandemia näkyivät vähäisesti kasvatustieteilijöiden tekstikatkelmissa.

Optimismi ja ymmärrys siitä, että haasteita on ja tulee olemaan työelämässä alati, sekä iän ja kokemuksen tuoma varmuus työssä sen sijaan näkyivät tekstikatkelmissa positiivisessa mielessä. Selkeästi valmistumisen jälkeiset ajanjaksot kasvatustieteilijöiden työelämässä ovat olleet omiin kykyihin ja selviytymiskykyyn uskomisen suhteen huteria. Kasvatustieteilijät kertoivat stressaavansa tai suhtautuvansa rauhallisemmin työelämän muutoksiin ja vastoinkäymisiin nyt kuin kaksi vuotta sitten. Omien rajoja työssä on opittu ajan myötä hahmottamaan ja työkokemuksen karttuessa oma asiantuntijuus on kasvanut. Kasvatustieteilijät luottavat omaan ammattitaitoonsa ja muun muassa työllistymiseensä. Resilienssi on ajan myötä vahvistunut ja suhtautuminen vastoinkäymisiin ja muutoksiin nähdään nyt parempana kuin aiemmin:

”Oppinut katsomaan tiettyjä asioita sormien läpi (haasteita joita on kaikkialla) ja toisaalta ei siedä enää bullshittiä niin helposti vaan tietää rajansa.” (V3)

”...kun olen valmistumiseni jälkeen saanut ammatillista itsevarmuutta omasta osaamisestani ja identiteetistä. Identifioin itseni nyt asiantuntijaksi, mutta valmistumiseni jälkeen en tiennyt mikä olin.” (V5)

”Suhtautuminen on rauhallisempaa. Kummallisesti aina selviää, tuli mitä tuli.” (V15)

”Otan vähemmän stressiä enkä huolehdi työllistettävyydestäni. Koen olevani ammattitaitoinen ja ”hyvä tyyppi”.” (V1)

5.5 Kasvatustieteen maisterin tutkinto hyötynä työelämän haasteista selviytymisessä

Kolmannessa alatutkimuskysymyksessäni pohdin kasvatustieteen maisterin tutkinnon merkitystä vastoinkäymisistä, muutoksista, haasteista ja yllättävistä tilanteista selviytymisen edesauttajana. Halusin tietää, onko tämä generalistinen tutkinto antanut eväitä työelämän paineissa ja haasteissa selviämiseen, vai päinvastoin – onko kasvatustieteen maisterin tutkinto pikemminkin vaikeuttanut selviytymistä työelämässä.

Koska työelämän erilaiset kompleksiset piirteet näkyvät asiantuntijoiden arjessa (Niemi & Kräkin 2019, 26), on oleellista pohtia asiantuntijan keinoja selviytyä näistä työelämän haasteista. Niemi & Kräkin (2019, 26) kuvaavat kompleksisten piirteiden johtavan kaoottisuuden kokemuksiin, jotka ilmenevät erilaisin tavoin. Asiantuntijan työ on usein luonteeltaan sellaista, missä sen kulkua on mahdotonta kokonaan ennustaa (Saari, T. 2016, 241). Siksi olikin erittäin mielenkiintoista tutkia generalistisen koulutuksen saaneita asiantuntijoita ja heidän työelämänsä resilienssiä siten, että tarkastelun kohteena ovat kasvatustieteilijöiden itsensä kirjoittamat kuvaukset koulutuksen antamista eväistä työelämän vastoinkäymisten selättämiseen.

5.5.1 Koulutuksesta monenlaisia eväitä työelämään

Kasvatustieteilijät kuvailivat vastauksissaan koulutuksen antamaa tukea työelämässä selviytymiseen varsin positiivisina. Kasvatustieteen maisterin tutkinnosta on ollut hyötyä haasteista selviytymisessä ja vastauksista voi tulkita optimistisia sävyjä. Tekstikatkelmissa kerrotaan myönteiseen sävyyn oman urapolun luomisesta ja kasvatusalan osaamisen monipuolisuudesta. Tutkinnon kerrotaan olevan moneen työtehtävään sopiva. Kasvatustieteilijät kuvaavat itseään myös niin sanotuiksi ”oman tien kulkijoiksi”, joilla on työelämässä avoinna monenlaisia mahdollisuuksia. Onnistumiset työssä ja positiiviset palautteet ovat auttaneet oman osaamisen ymmärtämisessä ja sanoittamisessa. Kasvatustieteilijät kertovat, että osaamista riittää erilaisiin tehtäviin ja näitä tehtäviä pystyy hallitsemaan laaja-alaisesti.

”Kyllä moni haastattelija on kysynyt, että mitä mediakasvattajat oikeastaan tekevät. Mutta samalla koen, että tämä on vain hyvä asia, etteivät työnantajat tarkkaan tiedä, että mitä minä osaan koulutukseni perusteella.” Olen voinut luoda omanlaiseni urapolun juuri tämän takia, koska osaamista minulla on monipuolisesti.” (V12)

”Generalistitutkinto on ehkä lisännyt taipumusta kehittää omaa osaamista jatkuvasti ja hankkia uusia taitoja työtä tekemällä. Koska tukena ei ole muodollista pätevyyttä mihinkään tehtävään, työssä aikaansaadut asiat, kuten laajat selvitykset tai onnistuneesti tehdyt hankinnat tai esihenkilönä saadut palautteet auttavat sanoittamaan omaa osaamista ja kokemusta työelämässä. [...] Sen olen oppinut, että vaikka työelämässä ei niin vertailla tai puhuta tutkinnoista, kasvatustieteen tutkintoon suhtaudutaan myönteisesti ja se on moneen soveltuva korkeakoulututkinto.” (V7)

”Positiivisesti, olen henkilökohtaisesti oman tieni kulkija ja siksi nautin vapaudesta ja mahdollisuuksista.” (V5)

”Itse olen kuitenkin ylpeä tekemästani kombosta: kasvatustieteet tuo näkyvyyden oppimiseen ja ihmisen kehittämiseen, psykologia syventää ymmärrystä siitä miten ihminen toimii, kauppatieteet ja hallintotieteet laajentaa osaamiseni yritysten kontekstiin. Lisäksi yliopistotutkinto auttaa ajatteleen laajasti, kyseenalaistamaan ja etsimään tietä. Itse koen siis pystyväni hallitsemaan tehtäviä todella laaja-alaisesti...” (V3)

Kasvatustieteilijät kertoivat koulutuksen antaneen eväitä erilaisiin työtehtäviin, mikä taas osaltaan lisää kykyä muuntautua moneen. Tutkinnon antamat mahdollisuudet ja mitä erilaisempiin työtehtäviin hakeutuminen ovat merkittävimpiä asioita, jota kasvatustieteilijät vastauksissaan painottavat. Kerrotaan, ettei tutkinto ole vaikuttanut negatiivisesti työllistymismahdollisuuksiin. Heidän mukaansa kokemukset erilaisista työtehtävistä lisäävät kykyä selviytyä tulevaisuudessa. Yhden vastaajan mukaan generalistitutkinto voi jopa helpottaa uusien kokonaisuuksien haltuunottoa. Tämän ajatusketjun myötä kasvatustieteen maisterin tutkinnon voidaan nähdä ajan kuluessa vahvistavan työelämän resilienssiä.

”Hyvä yleisala [...] Antaa mahdollisuuksia moneen.” (V6)

”Se on antanut laajan kirjon erilaisia tehtäviä joissa työskennellä, enkä ole kertaakaan kokenut, että tutkinnon generalistisuus olisi toiminut päinvastoin eli heikentänyt työllistymismahdollisuuksiani.” (V13)

”Antaa mahdollisuuksia hakea hyvin monenlaisia työtehtäviä oman kiinnostuksen mukaan. [...] Mutta en ole koskaan ollut tutkintoni suhteen epävarma. Meitä kyllä tarvitaan ja meillä on tärkeää osaamista ja näkökulmaa työelämään.” (V16)

”Uskon, että generalistiala on todella hyvä työllistymisen kannalta, se laajentaa mahdollisuuksia ja jokaisen työn oppii kuitenkin vasta tekemällä. Generalistikoulutus voi jopa helpottaa uusien kokonaisuuksien haltuun ottamista.” (V2)

”Pystyi hakemaan lähes mihin tahansa kasvatusalan hommaan. Koen, että koulutus vastasi erittäin paljon työelämään [...]” (V1)

5.5.2 Persoonalla tutkintoa suurempi merkitys?

Kysyin kyselyssäni myös sitä, oliko kasvatustieteilijöiden mielestä kasvatustieteen maisterin tutkinnolla ollut vaikutusta omaan selviytymiskykyyn uskomiseen tai ajatuksiin, joita erilaiset haastavat ja yllättävät tilanteet tai muutokset ovat heissä aiheuttaneet (ks. kyselylomake, liite 2.). Lähtökohtaisesti kasvatustieteilijät kertoivat tutkinnon vaikuttaneen positiivisesti muutostilanteisiin ja vaikeuksiin suhtautumisessa ja niistä selviytymiseen uskomisessa. Kuitenkin vastauksissa oli mukana myös ajatuksia siitä, miten tutkinnolla ei ole nähty olevan vaikutusta uskoon selviytyä. Jotkut tekstikatkelmat antoivat ymmärtää, ettei tutkinnon ja selviytymiskykyyn uskomisen suhdetta oltu niinkään pohdittu tai asiasta ei ollut minkäänlaista mielipidettä.

Pidän tärkeänä tuloksena sitä, että useimmiten tutkinnolla ajateltiin olevan vaikutusta nimenomaan myönteisesti työelämän selviytymiskykyyn. Jotkut kasvatustieteilijät myös kertoivat, miten persoonalla on heidän mukaansa tutkintoa enemmän vaikutusta selviytymiskykyyn työelämässä. Ajatellaan, että juuri kasvatustieteen maisterin tutkinto ei ole vaikuttanut asiaan juurikaan. Voidaan siis tulkita, että jos sama kyselyyn vastannut persoona olisi omannut jonkin muun tutkinnon, olisi usko selviytymiskykyyn työelämässä ollut sama, kuin kasvatustieteen maisterin tutkinnon omaavana. Lisäksi yksi kasvatustieteilijä kuvailee jo opiskeluaikoina hänelle maalattua negatiivista kuvaa kasvatustieteilijän työelämästä, mikä on vaikuttanut hänen uskoonsa selviytyä:

”En oikein usko. Opinnoista jäi mieleen erään lehtorin sanat, että noin puolet valmistuneista kasvatustieteilijöistä ovat työttömiä, joten tähän olen uskonut.” (V12)

”Uskon, että on pitkälti persoonallisuuskysymys, ei niinkään koulutus.” (V15)

”En usko, että on suurtakaan merkitystä sillä, että olen juuri kasvatustieteen maisteri. Persoona vaikuttaa eniten.” (V2)

Tutkinnon antamista positiivisista vaikutuksista selviytymiskykyyn kerrottiin paljon siitä, miten kasvatustieteilijän tutkinnon myötä saadulla itsereflektion, oppimisen sekä ajattelun taidoilla on ollut myönteistä vaikutusta työelämän haasteissa. Yksi kasvatustieteilijä kertoi asiasta

monitasoisesti. Vastaaja pohtii persoonan ja tutkinnon kaksisuuntaista suhdetta ja valottaa toisaalta sitä, miten tähän kysymykseen vastaaminen ei ole yksiselitteistä:

”Pohdin, että kasvatustieteen tutkinto opettaa ensisijaisesti lukemaan ja kirjoittamaan. Kenties näistä analyttisistä taidoista on ollut hyötyä tällaisissa tilanteissa. Toisaalta opinnoissa tuodaan esiin (itse)reflektion ja arvioinnin kaltaisia tekijöitä, mitkä ovat varmasti eduksi asiassa. Olen usein pohtinut, olenko luonteeltani kehittämisorientoitunut, mitä KM-tutkinto vahvasti vai onko taipumus tullut tutkinto-opintojen mukana, mitä työkokemukset ovat rikastaneet käytännössä. Tahdon sanoa, että tutkinto on merkityksellinen, mutta ilmiö on ehkä monimutkaisempi. Omaan selviytymiskykyyn vaikuttanee myös tietyllä tavalla oma persoona, halu tukea muita työssä, välttää konflikteja, ehkä miellyttämistarvekin.” (V7)

Tekstikatkelmissa kerrottiin tutkinnon antamasta ”jatkuvan oppimisen elämäntavasta” ja siitä, miten koulutus antaa työkaluja useiden työtehtävien tekemiseen. Opintojen monipuolisuuden ja monitieteisyyden kerrottiin olevan hyödyksi. Laaja ymmärrys ja osaaminen monipuolisesti eri asioista on vaikuttanut siihen, millaisten linssien läpi nykyistä työelämää katsotaan. Näiden asioiden myötä omaan selviytymiskykyyn luotetaan.

”Ehkä psykologian ja kasvatustieteen opintojen kautta on laajempaa ymmärrystä asiasta ilmiönä.” (V9)

”Uskoisin, että on, sillä tutkinto kuitenkin pohjaa niin paljon itsereflektioon, jatkuvaan kehittämiseen jne.” (V16)

”Varmasti oma ihmistuntemukseni ja kykyni ymmärtää nykyistä työelämää ja jatkuvaa oppimista on vaikuttanut siihen, kuinka luotan omaan pystyvyyteeni generalistina.” (V13)

”Kyllä akateeminen tutkinto ja jatkuva uuden oppimisen elämäntapa on ollut oleellinen tekijä siinä, miten oma ura ja elämä on kehittynyt. KM tutkinto antaa mahdollisuuksia monenlaisiin tehtäviin ja uriin.” (V6)

”Minulle KM on antanut uskoa omiin kykyihin. Koulutuksesta on ollut paljon hyötyä ja on antanut työkaluja töiden tekemiseen.” (V1)

Ajatusmallit jatkuvasta itsensä kehittämisestä ja oman toiminnan reflektiosta auttavat vastoin-
käymisissä ja muutoksissa, sekä niistä selviytymisessä. Kasvatustieteilijät eivät maininneet mi-
tään sellaisia opintojen painopisteitä tai teemoja, joita olisivat kokeneet omasta tutkinnostaan
puuttuvan. Toisin sanoen he ovat olleet tyytyväisiä tutkintoon ja sen antamiin oppeihin. Tut-
kinnon voidaan nähdä antavan paljon sellaisia taitoja ja tietoja, jotka ovat yhteydessä selviyty-
miskykyyn työelämässä.

6 LOPPUPÄÄTELMÄT

6.1 Tulosten yhteenveto ja johtopäätökset

Olen tässä tutkimuksessani kartoittanut sitä, millaisena kasvatustieteilijät omaa selviytymiskykyään työelämässä kuvaavat. Toisin sanoen olen ilmentänyt, millaisena resilienssi heidän työelämässään näyttäytyy. Olen eritellyt selviytymiskykyä vaativia asioita, tilanteita ja ilmiöitä heidän työelämässään valottaakseni paremmin sitä, mihin resilienssiä oikeastaan tarvitaan. Lisäksi olen tutkinut, millaisia resilienttejä toimintatapoja kasvatustieteilijöiden työelämässä mahdollisesti ilmenee ja mitä ovat ne asiat, jotka vahvistavat, tai toisaalta heikentävät, työelämän resilienssiä. Edelleen tarkastelin sitä, miten kasvatustieteen maisterin tutkinnon merkitystä työelämän selviytymiskyvylle kuvaillaan. Koska tutkinto on generalistinen, koin tämän asian tutkimisen tarpeelliseksi ja tärkeäksi: miten generalisti, joka ei valmistu mihinkään tiettyyn ammattiin, selviää ja uskoo selviävänsä muutoksista, haasteista ja vastoinkäymisistä, jota työelämä, eri työtehtävät ja asiantuntijatyö pitää sisällään? Kuten olen aiemmin maininnut, asiantuntijatyön tehtävät ovat luonteeltaan kompleksisia (ks. esim. Niemi & Kräkin 2019), ja kompleksisten ympäristöjen ja resilienssin välillä on yhteys, joka on hyvä ymmärtää (ks. Sutcliffe & Vogus 2003, 98–99).

Olen kerännyt aineistoni hyödyntäen sähköistä kyselylomaketta, jonka tarkoituksena oli kerätä kasvatustieteilijöiden omalla äänellä varustettuja valmiita tekstikatkelmia analysoitavaksi. Tämä tavoite toteutui, ja sain kerättyä kuusitoista (16) kasvatustieteen maisterin vastausta kyselyyni koskien selviytymiskykyä työelämässä. Vastaajajoukossa oli kasvatustieteilijöitä, joilla oli kokemusta kasvatustieteen maisterina alan työelämästä aina kahdesta vuodesta kahteenkymmeneenviiteen vuoteen. Suurin osa kertoi työskennelleensä tai työskentelevänsä parhaillaan julkisella sektorilla. Kolmannella sektorilla työskentelystä mainittiin vähäisesti.

Tehtävänimikkeitä vastaajilla oli uransa aikana ollut useita. Vastauksissa mainittiin yhteensä 44 eri tehtävänimikettä, mikä kertoo kasvatustieteen maisterin tutkinnon potentiaalista ja mahdollisuuksista työllistyä monenlaisiin työtehtäviin. Kartoitin tehtävänimikkeitä valottaakseni sitä tosiasiaa, että vastaajat ovat voineet työskennellä hyvin erilaisissa tehtävissä, mikä tarkoittaa

myös hyvin erilaisia haasteita, muutoksia ja vaikeuksia, joihin tässä tutkimuksessa olen kiinnittänyt huomioni. En kuitenkaan lähtenyt selvittämään ja analysoimaan minkään yksittäisen tehtävänkuvan tai tehtävänimikkeen yhteyksiä tai vaikutuksia resilienssin ilmenemiseen, vaan rajasin tarkastelun selviytymiskykyyn yleisesti kasvatustieteilijän työelämässä.

Tutkimukselleni näin tarpeen muun muassa siksi, koska nykyajan, ja tulevaisuuden, työelämän haasteista ja vaikeuksista selviämiseen tarvitaan välineitä ja keinoja. Olen tämän tutkimukseni myötä halunnut ilmentää, millä tavoin omaa selviytymis- ja joustokykyyään jatkuvassa työelämän muutoksessa asiantuntijana tarvitaan. On ollut tarpeen tarkastella sitä, miten asiantuntijatyön paineissa ja muuttuvissa olosuhteissa selvittää, miten niistä nousee ja lopulta taas kyetään jatkamaan eteenpäin.

Tutkimuksessani ilmeni, että kasvatustieteilijöiden usko omaan selviämiseen ja pärjäämiseen työelämässä on hyvä. Vaikeista asioista ja tilanteista uskottiin selviävänsä ja niiden jälkeen kyettiin jatkamaan, ja usein ajateltiin vaikeiden tilanteiden myös opettavan jotain. Kasvatustieteilijät kertoivat, että menneiden vaikeuksien myötä luotto omaan selviämiseen tulevaisuudessa kasvoi. Ikä ja työkokemus vahvistivat uskoa ja ajatuksia selvitä. Kertomuksista pystyi tulkitsemaan positiivisen, ”kyllä kaikesta lopulta selviää” -asenteen, joka tutkimukseni mukaan on kasvatustieteilijöiden työelämässä läsnä. Uran alkuvaiheen episodeja kuvataan huterina, jolloin sekä usko itseensä että tulevaisuuden haasteista selviämiseen on ollut huonompi. Kokemuksen määrä työssä ajan karttuessa nähtiin kuitenkin selviytymiskykyä kasvattavana tekijänä.

Resilienssiä voi kuvata positiiviseksi sopeutumisprosessiksi vastoinkäymisten suhteen (Graber, Pichon & Carabine 2015, 8). Kasvatustieteilijät eivät kertoneet lainkaan olevansa kyvyttömiä tai huonoja selviämään haastavista ja vaikeista tilanteista tai muutoksista, joita he työelämässään kohtaavat, joten tämä tukee myös resilienssin vahvaa ilmenemistä. Usein muutoksien ja haastavien tilanteiden ajateltiin opettavan jotain. On kuitenkin syytä muistaa, että resilientti ihminen ei tarkoita pelkkää onnistumista jokaisen ponnistelua vaativan tilanteen kohdalla (Sutcliffe & Vogus 2003, 101). Useat kasvatustieteilijät kertoivat vaikean tilanteen tai muutoksen eteen tullessa ahdistuvansa hetkeksi tai stressaantuvansa, mutta sitten kohtaavansa tilanteen sellaisena kuin se on ja ajattelevansa selviävän siitä. Juuri tästä resilienssissä on kysymys. Vaikeat kokemukset näyttivät vain vahvistavan resilienssiä. Negatiivisävytteiset tunteet kuuluvat vaikeisiin tilanteisiin, mutta kasvatustieteilijöiden resilienssipotentiaalista kertoo se, miten nämä tunteet on kyetty kääntämään myönteisiksi. Tilanteet on lopulta nähty optimistisesti: vaikeudet ovat oppimisen paikkoja, ja auttavat seuraavan vaikeuden tullessa kohdalle.

Kasvatustieteilijät kertoivat tekstikatkelmissaan asioista ja ilmiöistä, jotka vaativat heiltä työelämässä selviytymiskykyä. Näitä olivat erilaiset hankalat vuorovaikutustilanteet työssä, työpaikkojen vaihdokset, työsuhteiden lyhyet pituudet sekä niiden päättyminen, työuupumus ja työstressi sekä erilaiset kokemukset työssä, mitkä olivat saaneet kasvatustieteilijät kyseenalais-tamaan omia taitojaan. Selviytymiskykyyn liittyen mainittiin todella vähän maailmaa ravistel-leita globaaleja kriisejä, kuten sotatilannetta tai koronapandemiaa. Koronapandemiasta mainit-tiin sen osalta, miten työn tekemisen tavan muuttuminen oli vaatinut ponnisteluja ja tietynlaista selviytymistä. Työn muuttuminen täysin etätyöksi vaati paitsi uusien työtapojen opettelua, myös uudenlaista vuorovaikutusta kollegojen kesken. Koska kukaan ei kykene ennustamaan tulevaa, olisi ensiarvoisen tärkeää tutkia työntekijän ja työyhteisön selviytymiskeinoja, jotta näissä tilanteissa tultaisiin pärjäämään.

Erilaisia resilienttejä toimintatapoja kasvatustieteilijöiden työssä on useampia erilaisia. Puhu-minen ja yhteistyö on yksi merkittävä keino haasteista selviytymisessä. Kollegoiden ja esihen-kilöiden kanssa vaikeiden tilanteiden läpikäyminen ja avun pyytäminen ovat tärkeässä ase-massa haasteista ylönousemisessa. Niemen ja Kräkinin (2019, 36) mukaan asiantuntijatyön erilaisiin tilanteisiin vaadittavia selviytymiskeinoja voidaan jakaa kahteen kategoriaan, pysy-vämpiin ja tilannekohtaisiin selviytymiskeinoihin, joihin liittyy monimutkaisia piirteitä. Iän ja ajan tuoma varmuus ja kokemus ovat tärkeitä asioita selviytymiskyvystä puhuttaessa. Tämä oli yksi tärkeimmistä tuloksista liittyen siihen, miten kasvatustieteilijät kuvasivat uskoaan omaan selviytymiskykyynsä, mutta myös puhuttaessa konkreettisesti haastavista tilanteista selviyty-misestä.

Myös Sutflicce & Vogus (2003, 100) toteavat, että resilienssi vahvistuu muun muassa sellaisten kokemusten myötä, jotka lisäävät työntekijän osaamista ja kasvua. Puhumisen lisäksi ylipää-tään vuorovaikutus ja ihmissuhteet kerrotaan selviytymistä edistäviksi tekijöiksi. Tämä näyt-täytyy tuloksissa myös toiseen suuntaan: yhteistyön toimimattomuus, kommunikaation haasteet ja kollegoiden kanssa huonosti toimeen tuleminen ovat aiheuttaneet haastavia tilanteita, jotka osaltaan taas ovat vaatineet selviytymis- ja palautumiskykyä, siis resilienssiä. Vuorovaikutuk-sen toimivuuden merkitystä ei voi liikaa korostaa, sillä se vaikuttaa työyhteisössä lukuisiin asi-oihin. Yhteistyö ja toimiva vuorovaikutus myös lisää koheesiota, joka voi edesauttaa työtehtä-vien hoitamisessa, madaltaa kynnystä avun pyytämisessä sekä lisätä työn imua. Hakasen (2011) mukaan työn imu voi olla resilienssiä lisäävä tekijä.

Keinona selviytyä työelämässä mainittiin myös omiin kykyihin uskomisen. Tekstikatkelmista pystyi tulkitsemaan optimistisia sävyjä, joita vaikeisiin tilanteisiin tai muutoksiin työssä on liittynyt. Optimismi ja usko selviytymiseen ovatkin usein yhdistetty resilienssiin (Graber, Pichon & Carabine 2015, 10). Optimismi ja usko itseensä ovat kasvatustieteilijöiden työelämässä selviytymiskeinoja, mutta myös niistä palautumista edistäviä, resilienssiä vahvistavia tekijöitä. Kasvatustieteilijät kertoivat ajan myötä uskovansa itseensä enemmän ja asiantuntijuutensa kehittyvän työkokemuksen karttuessa, mikä vahvisti tulevaisuususkoa. Tulevia haasteita tai muutoksia ei enää ajan myötä pelätä niin paljon, vaan niihin osataan suhtautua myönteisesti. On opittu sietämään ja tunnistamaan työelämän jatkuva muutos ja epävarmuus. Resilienssiä tarvitaan paitsi arkisissa tilanteissa, myös isommissa kriiseissä ja muutoksissa. Usko itseensä ja itsetuntemus lisäävät kykyä mukautua muutoksiin ja lopulta nousta haasteiden jälkeen vahvempana ylös.

Itsereflektio ja itsetuntemus olivatkin merkittäviä selviytymiskykyyn liittyviä ajatuksia kasvatustieteilijöiden vastauksissa. Kasvatustieteilijät selkeästi osaavat tarkastella itseään ja omaa toimintaansa suhteessa työhön ja siellä eteen tuleviin haasteisiin. Tekstikatkelmissa kasvatustieteen maisterin tutkinnon ajatellaan antaneen eväitä oman toiminnan reflektointiin. Oman toiminnan, kykyjen ja asenteiden ymmärtäminen näyttäytyy työntekijää vahvistavana tekijänä, jonka avulla muutoksia tai haasteita osataan kohdata paremmin ja niistä ajatellaan pystyvän selviytymään. Kuitenkaan itsetuntemus ja oman toiminnan reflektointi ei ole aina riittänyt, vaan kasvatustieteilijät kertovat myös hakeutuvansa tarpeen niin vaatiessa terveydenhuollon piiriin ja esimerkiksi terapiaan käsittelemään tunteitaan ja kokemuksiaan. Resilienssin vahvistuminen ja selviytymisen keinot kietoutuvat yhteen, sisältäen niin oman toiminnan reflektoinnin, kuin myös ulkopuolelta avun hakemisen. Myös aiemmassa tutkimuksessa todetaan resilienssin vahvistuvan muun muassa avun pyytämisen kautta (ks. esim. Elfeddali ym. 2022).

Oman osaamisen kehittäminen on vahvasti läsnä kasvatustieteilijöiden työelämässä. Heidän ajatusmaailmansa sisältää ajatuksen jatkuvasta oppimisesta läpi elämän, oppimisen mielekkyydestä ja siitä, miten oman osaamisen kehittämisellä voidaan edesauttaa omassa työssä pärjäämistä ja uusiin työtehtäviin hakeutumista. Jokainen tähän tutkimukseen osallistunut kasvatustieteilijä kertoo kehittävänsä omaa osaamistaan jollain tavalla. Suurimmaksi osaksi kasvatustieteilijät kehittävät osaamistaan erilaisten koulutusten tai omatoimisen opiskelun avulla. Lisäksi he ovat aktiivisia tiedon etsijöitä. Kasvatustieteilijät kokevat kehittävänsä omaa osaamistaan myös hakeutumalla erilaisiin työtehtäviin ajatuksenaan oppia konkreettisesti tekemällä. Erilaisiin työtehtäviin hakeutumiseen on taas auttanut heidän mukaansa kasvatustieteen

maisterin tutkinto, jota yleisesti ottaen kuvataan hyvänä alana, joka antaa mahdollisuuksia moneen. Kehittämismyönteisyys näyttää vahvasti liittyvän resilienssiin, mikä osaltaan vahvistaa sitä tosiasiaa, että tällaisen ajatusmaailman omaava ihminen kykenee joustamaan ja mukautumaan työelämän haasteisiin paremmin. Elinikäistä ja jatkuvaa oppimista ja oman osaamisen kehittämisen tärkeyttä tulisikin myös jatkossa korostaa niin kasvatustieteen opinnoissa kuin myös muissa generalistisissa koulutuksissa.

Syitä osaamisen kehittämiseen kerrottiin erilaisia. Suurimmaksi osaksi osaamista kehitetään siksi, että työelämässä ja sen jatkuvassa muutoksessa pärjättäisiin. Kehittämällä itseään kasvatustieteilijät kokevat helpottavansa työntekoaan ja työtehtävistä suoriutumistaan. Lisäksi omia työmahdollisuuksia pyritään osaamisen kehittämisen kautta lisäämään. Kasvatustieteilijät haluavat myös pysyä ajan hermolla maailman muuttuessa. Ajatellaan, että tulevaisuuden muutoksiin sopeutumisessa auttaa monipuolinen osaaminen. Tekstikatkelmissa kerrotaan kuitenkin myös omaksi iloksi ja mielenkiinnoksi opiskelusta tai kouluttautumisesta. Osaamista kehitetään siis myös pelkästä innostuksesta ja uteliaisuudesta, ilman että oppimiseen tai osaamisen kehittämiseen liittyy mitään suurta tavoitetta. Kasvatustieteilijät eivät kertoneet, että he olisivat kehittäneet osaamistaan tai opiskelleet suoranaisesti siksi, että pääsisivät johtotehtäviin tai korkeampiin asemiin töissä. Kuten aiemmin olen jo maininnut, oppimisen ja kasvun myötä myös resilienssi vahvistuu. Voidaan siis todeta, että kasvatustieteilijöiden resilienssi ilmenee vahvana ja monitasoisena. Asenne uuden oppimiseen lähtee itsestä, ja motivaatio siihen on sisäistä. Kasvatustieteilijät haluavat kehittyä ja oppia, ja ymmärtävät näiden asioiden yhteyden omaan selviytymiskykyynsä, ja näin ollen jälleen myös itsetuntemus resilienssiin liittyvänä tekijänä näkyy merkittävänä.

Resilienssiä heikentävistä tekijöistä ei mikään ilmennyt tutkimusaineistossa erityisenä. Selviytymiskykyyn uskomiseen heikentävästi vaikuttavia tekijöitä kasvatustieteilijöiden mukaan olivat esimerkiksi sairastumiset, muutokset työsuhteissa tai epäonnistumiset työnhaussa, tuen puute sekä haastavat työtilanteet itse työn sisältöihin liittyen. Tulkitsen resilienssiä heikentävien tekijöiden toisistaan poikkeavuuden johtuvan siitä, että kasvatustieteilijöillä on hyvin erilaisia työkuvia ja -tehtäviä sekä työympäristöjä ja -yhteisöjä, että jopa tämän tutkimuksen kapealla kohdejoukolla vaihtelevuus on niin suurta, että samankaltaisia tekijöitä ei näkynyt tekstikatkelmissa sen enempää. On hyvä muistaa, että kyselyyni vastaajilla kasvatustieteilijöillä oli ollut useita erilaisia tehtävänimikkeitä uransa aikana (ks. luku 5.). Toisaalta siis resilienssiä vahvistaa menneet vaikeat kokemukset, mutta osaltaan ne vaikuttavat myös negatiivisesti uskoon selviytyä. Näyttää siltä, että kun vaikeasta kokemuksesta on kulunut jonkin verran aikaa, se nähdään

resilienssiä vahvistavana, selviytymiskykyä lisäävänä tekijänä, mutta tilanteen ollessa kohdalla stressaannutaan ja selviytymiskykyyn uskomisen nähdään heikentyvän. Merkittävää on, että kasvatustieteilijät kykenevät ajattelemaan kuitenkin tilanteista usein hyvin nopeasti myös positiivisia puolia, mikä kertoo heidän resilienssipotentiaalistaan. Toisaalta tulos voi kertoa siitä, että resilienssin ajatellaan kuuluvan osaksi nykyistä työelämää.

Kasvatustieteen maisterin tutkinnolla ajateltiin olevan hyötyä työelämän jousto- ja selviytymiskyvyille. Kasvatustieteilijät mainitsivat erilaisia opintojen antamia eväitä, joiden he ajattelivat vaikuttaneen työelämän haasteista selviämiseen. Tällaisia olivat esimerkiksi refleктоiva, kriittinen ajattelutapa sekä itsensä kehittämisen ja elinikäisen oppimisen ajatukset, jotka olivat auttaneet vaikeissa tilanteissa tai muutoksissa. Akateeminen koulutus voidaankin yhdistää resilienssiin (ks. Graber, Pichon & Carabine 2015, 10). Kasvatustieteilijät kokivat koulutuksen hyväksi ”yleisalaksi”, joka antaa mahdollisuuksia etenkin monenlaisiin työtehtäviin hakeutumiseen. Vastauksista pystyi tulkitsemaan kuitenkin myös koulutuksen aikaisen tai valmistumisen aikaisen epävarmuuden alaa kohtaan ja alan työelämästä selviytymistä kohtaan. Nämä epävarmuudet olivat karisseet iän ja kokemuksen myötä vahvistaen selviytymis- ja palautumiskykyä. Kasvatustieteen maisterin tutkintoa pidettiin ennen kaikkea hyvänä juuri siksi, että se on monipuolinen, akateeminen koulutus, jonka anti nähdään monessa työtehtävässä hyötynä. Kasvatustieteilijät kertovat, että persoonalla on myös merkitystä selviytymiskyvyille. Joidenkin vastaajien mielestä sillä on suurempi merkitys selviytymiskyvyille, kuin tutkinnolla.

Kasvatustieteen maisterin koulutus on kuitenkin suurimmalle osalle ollut positiivinen kokemus ja vaikuttanut myönteisesti niin työnhakuun kuin työtehtävistä selviytymiseenkin. Tekstikatkelmista tulkitsen myös näkemyksiä siitä, miten omasta tutkinnosta ollaan ylpeitä. Ajatellaan, että juuri omanlaisen opintokokonaisuuden rakentaminen ja oman urapolun luominen on vienyt heidät siihen pisteeseen, joissa he nyt ovat. Olisikin tärkeää, että jo tutkinnon suorittamisen aikana minäpystyvyyden kokemuksia vahvistettaisiin ja luottamusta omaan osaamiseen rakennettaisiin. Ne näyttävät olevan hyvin keskeisiä, sillä kuten olen maininnut, kasvatustieteilijät kertovat olleensa uran alussa valmistumisen jälkeen hyvin heikosti omaan selviytymiseen uskovia asiantuntijoita, joihin vastoinkäymiset vaikuttavat rankemmin. Uran alussa saadut positiiviset kokemukset ja palautteet olisivat ensiarvoisen tärkeitä.

6.2 Pohdintaa ja jatkotutkimusaiheita

Työelämä vaatii tekijältään resilienssiä. On oleellista ymmärtää ja hyväksyä muutos, jossa jatkuvasti elämme ja huomioida haasteiden, vastoinkäymisten ja muutosten tuomat tilanteet, joihin selviytymiskykyä tarvitaan. Työelämän muutos vaatii joustavuutta, ja siksi resilienssiin liittyvä tutkimus on tärkeää ja tarpeen. Tulevaisuuden työelämässä on huomioitava työntekijän kyky selvitä ja jatkaa työntekoaan huolimatta siihen kohdistuvista haasteista ja muutoksista. Tutkimukseni antoi kapean, mutta valoisian kuvan kasvatusalan asiantuntijoiden resilienssistä. Tutkimus ilmensi tapoja, joilla resilienssiä voi vahvistaa ja toisaalta raotti tekijöitä, joiden kautta resilienssi voi heikentyä. Ennen kaikkea tutkimus loi kuvaa työntekijän kyvystä selvitä ja nousta uudelleen jaloilleen haasteista ja muutoksista sekä vastoinkäymisistä huolimatta. Kannustava ja vuorovaikutusrikas työyhteisö, optimismi, minäpystyvyys, palautteen saanti ja kokenemisen tuoma varmuus kuvasivat tätä selviytymiskykyä. Tutkimusta tarvitaan, sillä kukaan ei pysty ennustamaan tulevaa työelämässä, jossa jo nyt kiire ja tehokkuuden lisääminen ovat nousseet isoon rooliin (ks. myös Koivunen, Sippola & Melin 2023).

Kestävän työelämän luomisessa työntekijöiden voimavarojen kehittäminen nousee keskiöön. Henkilöstön kehittämistyössä tulisi huomioida työntekijöiden resilienssin tukeminen. (Saari, T. 2016, 241). Työntekijöiden resilienssiä voidaan tukea ainoastaan silloin, kun tiedämme mihin sitä tarvitaan ja mitkä voisivat olla keinoja vaikeista tilanteista selviytymiseen ja palautumiseen. Tutkimukseni piirtää kuvaa kasvatustieteilijöiden työelämän resilienssistä, joka mitä ilmeisimmin on vahva, mutta jota täytyy edelleen vahvistaa ja ylläpitää. Vaikka tutkimukseni keskittyy kasvatustieteilijöihin, voi tutkimukseni antaa soveltaa myös muiden asiantuntijoiden ja generalististen koulutusten omaavien työelämään.

Tutkimukseni kautta mahdollisia jatkotutkimusaiheita nousee esiin useita. Olisi esimerkiksi tarpeen tutkia, miten ”työminä” ja ”vapaa-ajan minä” eroavat resilienssin suhteen, ja onko toisaalta työelämän resilienssillä yhteyttä henkilökohtaisen elämän vaikeista tilanteista tai muutoksista selviytymiseen tai toisin päin. Esimerkiksi Lipponen (2022) on todennut, että resilienssi voi olla yksityiselämän ja työelämän välillä hyvinkin erilainen. Tähän aiheeseen liittyvää tutkimustietoa tarvittaisiin ehdottomasti tulevaisuudessa enemmän, etenkin kun työn ja vapaa-ajan rajapinnat häilyvät ja työn tekemisen tavat muuttuvat yhä enemmän ja enemmän. Lisäksi tunteiden ja resilienssin yhteydestä olisi hyvä saada lisää tietoa, sillä tunteet oman tutkimukseni mukaan liittyvät oleellisesti selviytymiskykyyn ja siihen liittyviin kokemuksiin.

Olisi tarpeen myös jatkossa tutkia, millä tavoin resilienssi ilmenee asiantuntijoiden esihenkilöillä ja johtajilla, ja miten he osaltaan voisivat vahvistaa alaistensa resilienssiä ja tukea sitä. Onko tulevaisuuden johtajilla kyky ymmärtää alaistensa resilienssipotentiaali ja sen antamat hyödyt työelämälle? Entä millä tavoin resilienssi vaikuttaa oman osaamisen johtamiseen? Valli (2020) nostaa esiin tutkimuksessaan johtajien merkityksen alaistensa toimintakyvyn tukemisessa. Valli toteaa myös tärkeäksi jatkotutkimusaiheeksi sen, miten resilienssin johtamiseen tarvitaan nimenomaan konkreettisia välineitä (Valli 2020), ja tämän jatkotutkimusaiheen peräänkuulutan itsekin. Jatkotutkimuksen kannalta oleellista on myös ilmentää kiireestä ja paineista johtuvan uupumisen ja stressin juurisyitä. Resilienssiä tarvitaan stressin sietämiseen ja siitä selviämiseen – arkisiin työelämän haasteisiin ja paineisiin. Uupumuksen ja stressin liiallisten kokemusten myötä resilienssi voi heikentyä, joten tietoa tästä tarvitaan.

Akateemisten koulutusten saaneiden resilienssiä työelämässä olisi myös tarpeen tutkia tarkemmin. Koulutuksen yhteyttä resilienssiin on verrattain vähän tutkittu, mutta aihe on merkityksellinen. Yhä enenevässä määrin tietotyön lisääntyminen ja asiantuntijatyö tulevaisuuden työelämässä kaipaavat tietoa työntekijän selviytymiskyvystä ja muutoksiin sopeutumisesta. Miten erilaisten korkeakoulutuksen saaneet selviävät haasteista ja antaako koulutus näihin tilanteisiin ja tulevaisuuden muutoksiin tarvittavat välineet? Entä mikä saa työntekijät pysymään asiantuntijatyössään, vaikka sen pirstaleisuus, kompleksisuus ja hektisyys ovat arkipäivää?

6.3 Tutkimuksen luotettavuus ja eettisyys sekä tutkimusprosessin arviointi

Kvalitatiivisen tutkimuksen luotettavuuden tarkastelussa esiin nousee kolme tärkeää käsitettä: luotettavuus, eettisyys ja uskottavuus, jotka liittyvät oleellisesti toisiinsa. Uskottavuudella tarkoitetaan sitä, mitä mieltä tutkimusraportin lukijat ovat tutkimustulosten oikeellisuudesta ja siitä, miten he uskovat aineistonkeruun, aineiston analyysin ja tulosten tulkinnan olevan muodostettu asianmukaisella tavalla. Lukijoiden on oltava vakuuttuneita siitä, että lukemansa laadullisen tutkimuksen tapahtumat ja asiat ovat todella tapahtuneet ja ne on kuvattu asianmukaisella tavalla tutkimusraporttiin. Uskottavuutta lisää tutkijan kyky arvioida arvojaan ja subjektiivisuuttaan suhteessa tutkimusentekoon ja tutkimuksen tuloksiin. Oman subjektiivisuuden tunnistaminen ja sen näkyväksi tuominen siis voi lisätä objektiivisuutta. Luotettavuus taas käsittelee sen, että tutkija vakuuttaa oman ammattitaitonsa uskottavin perustein esittelemällä tutkimuksen menetelmät ja tavat, joilla on saanut tutkimuksensa toteutettua ja lopulta ratkaistua

tutkimusongelmansa. Siksi tutkijan on kuvattava tutkimuksen eteneminen ja kulku läpinäkyvästi. Eettisyys tarkoittaa yksinkertaisesti eettisten periaatteiden noudattamista jokaisessa tutkimusenteon vaiheessa. Lisäksi tutkimuksen tarkoituksena on ollut saada aikaan positiivisia asioita tutkimuksen kohteina olleille henkilöille, eikä tutkimus saa vaarantaa tutkittavien elämää millään tavalla. (Puusa & Juuti 2020, 175; Aaltio & Puusa 2020, 178–179.)

Eettinen perusperiaate tutkimuksessani on pohjautunut siihen tutkimusetiikan perussääntöön, että osallistumisesta tutkimukseen ei koidu osallistujalle minkäänlaista haittaa tai vahinkoa. Tutkimuksen toteutuksessa on noudatettu hyvän tieteellisen käytännön periaatteita ja lähtökoh-
tia, joita ovat esimerkiksi se, että tutkimuksessa on noudatettu rehellisyyttä, huolellisuutta tutkimustulosten ja tutkimusprosessin arvioinnissa sekä muihin tutkimuksiin ja julkaisuihin viittaaminen tässä tutkimustekstissäni on asianmukaisesti ja kyseisiä kirjoittajia ja tutkijoita kunnioittaen toteutettu. (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2023.) Periaatteena on myös ollut, että tutkittaville on taattu anonymiteetti, eli ketään tutkimukseen osallistuvista ei voi tunnistaa tutkimusraportista. Anonymiteetti lisää tutkijan vapautta: tutkijan on helpompaa käsitellä arkojakin asioita, kun tutkittavia suojaa anonymiteetti, joten pelkona ei ole haitan aiheuttaminen tutkittaville. (Mäkinen 2006, 114.) Tässä tutkimuksessani anonymiteetin säilyttäminen oli ilmeistä, sillä en itse tutkijanakaan tiennyt vastaajien henkilöllisyyttä (ks. luku 4.3: Osallistujat ja aineiston keruu).

Tutkimuksen luotettavuutta arvioitaessa keskeisiä käsitteitä ovat reliabiliteetti ja validiteetti. On myös esitetty, etteivät edellä mainitut käsitteet ole laadulliseen tutkimukseen soveltuvia, ja sen luotettavuutta on miltei mahdotonta arvioida. Laadullisessa tutkimuksessa validius viittaa esimerkiksi tutkimuksen kohteeksi määritellyn ilmiön eheyteen ja siihen, että tutkimustulokset pitäytyvät kyseisten ilmiöiden luonteessa. Validius tarkoittaa tutkimusprosessin ja siinä tapahtuvien päättelyketjujen mahdollisimman suurta läpivalaisua. Täten laadullinen tutkimus kykenee ottamaan huomioon ilmiön monimuotoisuuden ja nostamaan esiin myös olennaisia merkitysketjuja, jotta tapahtumat ja asiat ymmärrettäisiin. (Aaltio & Puusa 2020, 179–180.)

Tämä tutkimus antaa kapean kuvan resilienssin ilmenemisestä tietyllä kohderyhmällä, tietyssä kontekstissa. Liiallinen tulosten yleistäminen ei tule kysymykseen. Tiedon lähteenä on ollut tutkimuskohteesta saadut narratiivit, ei oma uskoni tai intuitioni (Mäkinen 2006, 29). Täydelliseen objektiivisuuteen tutkijana on mahdotonta päästä. Täydellinen objektiivisyys tarkoittaisi tutkijan erottamista tutkimuskohteesta niin, että tutkijan omat oletukset ja toimet eivät vaikuttaisi tutkimuskohteeseen tai tutkimustuloksiinkaan tutkimuksen aikana. (Aaltio & Puusa 2020,

178–179.) Tutkimusprosessini koko ajan olen myös vaatinut itseltäni kriittisyyttä, joka Mäkisen (2006, 29) mukaan on tieteen edistyksen edellytys. On syytä huomioida ja kertoa ääneen, että tutkimani aihe on lähellä omaa elämääni, sillä opiskelen alaa myös itse, ja tämän olen tiedostanut koko tutkimusprosessin ajan.

Yksi tärkein tutkimuksen eettinen periaate on tutkimustulosten paikkansa pitävyyden tarkistaminen sekä niiden yleistettävyyden ja julkistaminen. Tutkijana tulisi altistaa omat tutkimustuloksensa tiedeyhteisön tarkasteltavaksi virheiden esiintuomiseksi, sillä virheitä ja niiden vaikutuksia tutkimustuloksiin ei saa peitellä. (Mäkinen 2006, 102.) Olen itse tutkijana tuonut ilmi läpinäkyvästi aineistosta esiin nousseet merkittävät löydöt, ja olen pyrkinyt tuomaan esiin itseni yllättäneet tulokset eli asiat, joita en ollut tutkijana osannut ennalta ajatella. On muistettava, että tutkija on kuitenkin ihminen, jolla on aina omat ajatukset ja asenteet, mutta joka pyrkii laittamaan ne sivuun tutkiessaan haluamaansa ilmiötä (ks. Aaltio & Puusa 2020, 178–179).

Aineistonkeruuseeni liittynyt sähköinen kysely saatekirjeineen on laadittu Arja Kuulan (2006, 102) niin sanotun tarkistuslistan mukaan, jotta tutkittavien henkilöiden informointi on ollut tutkimuksen kannalta riittävää. Näin ollen kyselyn ja saatekirjeen laatiminen on tehty seuraavat asiat huomioiden: tutkijan yhteystiedot, tutkimuksen tavoite, vapaaehtoisuus tutkimukseen osallistumisessa, aineistonkeruun toteutustapa, tietojen luottamuksellisuus ja suojaus, tietojen käyttötarkoituksen ja käyttöajan määrittely sekä se, kuka tietoja käsittelee, sekä muut mahdolliset tutkittavia koskevat tiedonlähteet. (Kuula 2006, 102.) Halusin, että tutkimukseen osallistuvat tietävät tarkalleen, miksi tutkimusta tehdään, kuka sitä tekee, mitä aihetta tutkimus koskee ja mihin heidän vastauksiaan käytetään. Tämä toteutui todella hyvin.

Olen toteuttanut tutkimuksen tieteen avoimuuden periaatteen kautta: tutkijana julkaisen tulokset ja näen tutkimusraportin julkaisemisen tärkeäksi osaksi tutkimusprosessia. Tutkimusraportin julkaisu palvelee tavoitetta siitä, että tutkimustuloksia voidaan hyödyntää yhteiskunnassa. (Mäkinen 2006, 121.) Vaikka kysymyksessä on pro gradu -tutkielma, pidän tärkeänä sen julkaisemista kokonaisuudessaan kaikkien luettavaksi nettiin, oman yliopistoni, Lapin yliopiston, Lauda -palveluun.

Olen pyrkinyt tutkimuksenteossani huomioimaan luotettavuuden osalta uskottavuuden, siirrettävyyden ja vaihtuvuuden näkökulmat. *Uskottavuus* luotettavuutta kuvaavana kriteerinä tarkoittaa tutkijan oman toiminnan tarkastelua siinä suhteessa, että vastaavatko hänen tulkintansa ja käsitteellistyksensä tutkittavien käsityksiä. Tutkimuksen *siirrettävyys* taas on mahdollista tietynlaisin ehdoin, vaikkakin yleisesti katsotaan, ettei yleistyksyet ole mahdollisia. *Varmuutta*

tutkimukseen taas tuo tutkijan omien ennakko-oletusten huomioiminen, ja *vaihtuvuutta* tutkimukseen tuo kyseisen tutkimuksen tulkintojen vertaaminen aikaisempaan samankaltaiseen ilmiöön liittyvään tutkimukseen. (Eskola & Suoranta, 2001, 211–212.) Olen tiedostanut tutkijana, että omat ennakko-oletukseni ovat olleet tutkimusprosessin aikana läsnä, vaikka olen pyrkinyt siirtämään ne sivuun. Esimerkiksi omat kiinnostuksen kohteeni ja oma alani, jota opiskeleminen ovat asioita, jotka oleellisesti liittyvät tutkimuskohteeseeni. Nämä ovat voineet vaikuttaa osaltaan ajatuksiini ja oletuksiini tutkimustulosten tulkinnassa. Kuten mainittua, olen kuitenkin pyrkinyt tutkimuksessani kohdallisuuteen ja täydelliseen läpinäkyvyyteen tutkimusprosessin kaikissa vaiheissa ja tätä tutkimustekstiä kirjoittaessa. Läpinäkyvyyden ja kohdallisuuden suhteen onnistuin tässä tutkimuksessani mielestäni hyvin. Olen pyrkinyt tarkastelemaan tutkimusaineistoa jättäen sivuun omat ennakko-oletukseni tai -ajatukseni, enkä ole antanut niiden vaikuttaa tulosten analysointiin tai tulkintaan. Olen perustellut jokaisen valintani ja tekoni tutkimustekstiin lisätäkseen luotettavuutta ja läpinäkyvyyttä.

Kokonaisuudessaan tutkimusprosessiin liittyvät valinnat ja tulkinnat osuivat tutkijana mielestäni kohdilleen. Kykenin rajaamaan tutkimani ilmiön tarkasti ja keräämään aineiston sellaisin menetelmin, joiden ajattelin tukevan tutkimusongelmani ratkaisemista. Analyysimenetelmäksi valikoitunut narratiivien analyysi osoittautui niiden monipuolisuuden kannalta oivaksi valinnaksi päästäen aineiston ja kasvatustieteilijöiden oman äänen päärooliin. Arvioitaessa tutkimusprosessia on huomioitava myös aineistoni suhteellisen pieni koko, joten tuloksia ei voi liiaksi yleistää. Ajattelen kuitenkin 16 henkilön vastaajamäärän olleen riittävä tällaisen tutkimuksen toteuttamiseen.

Olen tyytyväinen aineistonkeruumenetelmäni, ja mielestäni laadullisia kyselylomakkeita olisi sopivaa hyödyntää enemmänkin, etenkin arkojen tai herkkien aiheiden tutkimisessa. Myös tässä tutkimuksessani uskon kyselyllä olleen positiivisia vaikutuksia siihen, miten avoimesti vastaajat ovat kertoneet herkistä ja vaikeistakin asioista työelämäänsä liittyen. Ajattelen, että haastattelussa en olisi välttämättä saanut näin todellisia ja suoria ajatuksia ja vastauksia esittämiini kysymyksiin. Kyselyn avulla annoin tilaa, aikaa ja rauhaa pohtia kysymyksiä niin pitkään kuin vastaaja itse halusi ja annoin heille vapauden kirjoittaa ajatuksiaan ja kokemuksiaan niin paljon tai vähän kuin vastaajasta itsestään tuntui sopivalta.

Toisaalta väärinymmärrysten mahdollisuus on myös ollut olemassa. Sitä olen pyrkinyt minimoimaan luomalla kyselylomakkeesta mahdollisimman selkeän. Kyselyn etuna on ollut vastaajien sitoutumattomuus maantieteellisessä ja ajallisessa suhteessa. Hyvä puoli kyselyssä on

myös se, että siinä tutkija ei voi mitenkään vaikuttaa omalla olemuksellaan tai läsnäolollaan vastauksiin. Lisäksi jokainen vastaaja saa täysin samalla tavoin esitetyt kysymykset, eikä esimerkiksi haastattelussa mahdolliset kysymyksen esittämiseen liittyvät äänen painot tai tauot sanojen välillä vaikuta tutkittaviin. (Valli 2001, 101–102.)

Kokonaisuutta arvioitaessa huomaan, että olen päätenyt tutkimaan ilmiötä, jota todella halusin tutkia. Ennen tämän tutkimusprosessin aloittamista kannoin huolta siitä, onko tutkimusaiheeni tai kohderyhmäni liian kapea tai merkityksetön, sillä juuri tämän kohderyhmän resilienssiä ei ole juuri tutkittu. Kokonaisuudessaan prosessi ja kyselylomakkeeni viimeinen, niin sanottu ”vapaa sana” -kohta antoi kuitenkin varmuutta ja poisti nopeasti mielestäni tämänkaltaiset ajatukset ja epävarmuudet. Sain pyyteetöntä vahvistusta sille, miten tärkeää ja mainiota aihetta olen tutkimassa. Tämä vahvistaa ajatusta siitä, että resilienssitutkimukselle on todellakin kasvatustieteellisen tutkimuksen kentällä aukko, jota tulevaisuudessa on vielä enemmän täytettävä. Tutkimukseni on tuottanut tärkeää tietoa asiantuntijatyöstä ja resilienssistä, joihin liittyy usko itseensä ja omaan kykyynsä onnistua, selviytyä ja nousta takaisin jaloilleen – tuli eteen mitä tahansa.

*”Puolet lentämisestä on luottamista
omien siipien voimaan.”
-nimetön*

LÄHTEET

- Aaltio, I. & Puusa, A. 2020. Mitä laadullisen tutkimuksen arvioinnissa tulisi ottaa huomioon? Teoksessa Puusa, A. & Juuti, P. (toim.) Laadullisen tutkimuksen näkökulmat ja menetelmät. Helsinki: Gaudeamus. 177–188.
- Allvin, M., Mellner, C., Moviz, F. & Aronsson, G. 2013. The Diffusion of Flexibility: Estimating the Incidence of Low-Regulated Working Conditions. *Nordic journal of working life studies* 3(3), 99–116. <https://doi.org/10.19154/njwls.v3i3.3013> (Luettu 3.10.2023).
- Arola, M., Jämsén, P. & Ryky, P. 2020. Mahdollisuus oppia auttaa pärjäämään elämässä. Suomen itsenäisyyden juhlarahasto Sitra. Mahdollisuus oppia auttaa pärjäämään elämässä - Sitra (Luettu 13.2.2023).
- Bandura, A. 1977. Self-efficacy: Toward a Unifying Theory of Behavioral Change. *Psychological review*, 84(2), 191. <https://doi.org/10.1037/0033-295X.84.2.191> (Luettu 8.10.2023).
- Bennett, N. & Lemoine J. G. 2014. What a difference a word makes: Understanding threats to performance in a VUCA World. *Business Horizons*, 57(3), 311–317. <https://doi.org/10.1016/j.bushor.2014.01.001> (Luettu 31.1.2023).
- Björk, L., Bejerot, E., Jacobshagen, N. & Härenstam, A. 2013. I shouldn't have to do this: Illegitimate tasks as a stressor in relation to organizational control and resource deficits. *Work and Stress* 27(3), 262–277. <https://doi.org/10.1080/02678373.2013.818291> (Luettu 18.5.2023).
- Björkstam, U. 2022. Resilienssi on uuden työn metataito. Resilienssi on uuden työn metataito | GoodCo (Luettu 25.3.2023).
- Björkstam 2023. Haastattelu: MTV3 Huomenta Suomi -ohjelma 25.3.2023. Katsottavissa MTV Katsomossa. Huomenta Suomi: Lauantai 25.3. klo 8:55 – katso maksutta MTV Katsomossa (Katsottu 25.3.2023).
- Bruner, J. 1986. *Actual minds, possible worlds*. Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Bruno W., Dehnel, R. & Al-Delaimy, W. 2023. The impact of family income and parental factors on children's resilience and mental well-being. *Journal of Community Psychology* 2023, 1–14. DOI: 10.1002/jcop.22995 (Luettu 14.2.2023).

- Caniëls, M. C. J., Hatak, I., Kuijpers, K. J. C. & de Weerd-Nederhof, P. C. 2022. Trait resilience instigates innovative behaviour at work? A cross-lagged study. *Creativity and innovation management* 31(2), 274–293. <https://doi-org.ezproxy.ulapland.fi/10.1111/caim.12486> (Luettu 11.2.2023).
- Colliander, A., Ruoppila, I. & Härkönen, L-K. 2009. *Yksilöllisyys sallittu: Moninaisuus voimaksi työpaikalla*. Jyväskylä: PS-kustannus.
- Eldeddali, I., Jacobs, E. & Van der Felz-Cornelis, C.M. 2022. Harmful and benign work stress and work resilience: A Delphi-study in employees and experts. *The European Journal of Psychiatry* 36, 230–237. <https://doi.org/10.1016/j.ejpsy.2022.05.002> (Luettu 31.1.2023).
- Ercan, H. 2017. The Relationship Between Resilience and the Big Five Personality Traits in Emerging Adulthood. *Eurasian Journal of Educational Research*. 17(70), 83–103. [624424 \(dergipark.org.tr\)](https://doi.org/10.624424/dergipark.org.tr) (Luettu 30.1.2023).
- Eskola, J. & Suoranta, J. 2001. *Johdatus laadulliseen tutkimukseen*. Tampere: Vastapaino.
- Gadamer, H-G. 2004. *Hermeneutiikka. Ymmärtäminen tieteissä ja filosofiassa*. Tampere: Vastapaino.
- Goodman, F. R., Disabato, D. J., Kashdan, T. B. & Machell, K. A. 2017. Personallity Strengths as Resilience: A One-Year Multiwave Study. *Journal of Personality*. 85(3), 423–434. doi:10.1111/jopy.12250 (Luettu 13.2.2023).
- Graber, R., Pichon, F. & Carabine, E. 2015. *Psychological resilience: State of knowledge and future research agendas*. London: Overseas Development Institute. [Psychological resilience: state of knowledge and future research agendas | ODI: Think change](https://www.odi.org/publications/psychological-resilience-state-of-knowledge-and-future-research-agendas) (Luettu 11.2.2023).
- Greene, R. & Cohen, H. 2005. Social work with older adults and their families: Changing practice paradigmas. *Families in Society: The Journal of Contemporary Social Services*. 86(3), 367–373. DOI:[10.1606/1044-3894.3434](https://doi.org/10.1606/1044-3894.3434) (Luettu 14.2.2023).
- Günther, K. & Hasanen K. Tyypittely. Teoksessa Vuori, J. (toim.) *Laadullisen tutkimuksen verkkokäsikirja*. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoaarkisto [ylläpitäjä ja tuottaja]. [Tyypittely - Tietoaarkisto \(tuni.fi\)](https://www.tietoaarkisto.tuni.fi) (Luettu 2.8.2023.)
- Hakanen, J. 2011. *Työn imu*. Helsinki: Työterveyslaitos. <https://urn.fi/URN:ISBN:9789522618276> (Luettu 8.2.2023).

- Harland, L., Harrison, W., Jones, J. R. & ReiterPalmon, R. 2005. Leadership Behaviors and Subordinate resilience. *Journal of Leadership and Organizational Studies* 11 (2), 2–14. Leadership Behaviors and Subordinate Resilience (unomaha.edu) (Luettu 30.1.2023).
- Heikkinen, H. 2010. Narratiivinen tutkimus – todellisuus kertomuksena. Teoksessa Aaltola, J. & Valli, R. (toim.) *Ikkunoita tutkimusmetodeihin II: Näkökulmia aloittelevalle tutkijalle tutkimuksen teoreettisiin lähtökohtiin ja analyysimenetelmiin*. Jyväskylä: PS-kustannus. 143–159.
- Helsingin yliopiston koulutus- ja kehittämispalvelut. Sijoittuminen työelämään: Aikuiskasvatus: Mihin valmistuneet ovat sijoittuneet? Aikuiskasvatus: Mihin valmistuneet ovat sijoittuneet? » töissä.fi (toissa.fi) (Luettu 2.2.2023).
- Helsingin yliopiston koulutus- ja kehittämispalvelut. Sijoittuminen työelämään: Kasvatustiede: Mihin valmistuneet ovat sijoittuneet? Kasvatustiede: Mihin valmistuneet ovat sijoittuneet? » töissä.fi (toissa.fi) (Luettu 2.2.2023).
- Hämäläinen, T. & Vataja, K. 2020. Korona paljasti yhteiskunnan haavoittuvuuden. Suomen itenäisyyden juhlarahasto Sitra. Korona paljasti yhteiskunnan haavoittuvuuden - Sitra (Luettu 5.3.2023).
- Hänninen, V. 1999. Sisäinen tarina, elämä ja muutos. Tampereen yliopisto. Akateeminen väitöskirja. <https://urn.fi/urn:isbn:951-44-5597-5> (Luettu 8.6.2023).
- Hänninen, V. 2010. Narratiivisen tutkimuksen käytäntöjä. Teoksessa Aaltola, J. & Valli, R. (toim.) *Ikkunoita tutkimusmetodeihin II: Näkökulmia aloittelevalle tutkijalle tutkimuksen teoreettisiin lähtökohtiin ja analyysimenetelmiin*. Jyväskylä: PS-kustannus. 160–178.
- Ikonen, H-M. & Koivunen, T. 2020. Työelämän muutos ja miten sitä eletään. *Työelämän tutkimus*. 18(1), 1–2. <https://doi.org/10.37455/tt.90568> (Luettu 1.2.2023).
- Isomäki, K. & Heinonen A. 2022. Asiantuntijan resilienssin vahvistaminen – case Tulevaisuus-
agenttikoulutus. Teoksessa Sallinen, N., Salakka-Kontunen, T. & Juvonen, P. (toim.) *LAB Innovations Annual Review 2022*. LAB-ammattikorkeakoulun julkaisusarja, osa 52, 30–39. LAB Innovations Annual Review 2022 (theseus.fi) (Luettu 15.2.2023).
- Isopahkala-Bouret U. 2008. Asiantuntijuus kokemuksena. *Aikuiskasvatus* 28(2), 84–93. <https://doi.org/10.33336/aik.93808> (Luettu 12.2.2023).

- Jakku-Sihvonen, R. 2005. Kasvatustieteiden opetus ja asiantuntijan arkipätevyys. Teoksessa Jakku-Sihvonen, R. (toim.) Uudenlaisia maistereita: Kasvatusalan koulutuksen kehittämislinjauja. Jyväskylä: PS-kustannus. 125–150.
- Jokelainen, P. 2020. Kuka on generalisti – ja miksi häntä juuri nyt tarvitaan? URA-lehti. [Kuka on generalisti - ja miksi häntä juuri nyt tarvitaan? - Uralehti](#) (Luettu 18.3.2023).
- Järvensivu, A. 2016. Muuntuva pysyvyys organisaation rajoilla. Työelämän tutkimus 14(1), 5–22. [Muuntuva pysyvyys organisaation rajoilla | Työelämän tutkimus \(journal.fi\)](#) (Luettu 15.2.2023).
- Kaasila, R., Rajala, R. & Nurmi, K. E. 2008. Lukijalle. Teoksessa Kaasila, R., Rajala, R. & Nurmi, K. E. (toim.) Narratiivikirja: Menetelmiä ja esimerkkejä. Tampere: Juvenes Print. 5–6.
- Kasvatustieteiden tiedekunnan opinto-opas 2021–2024. Lapin yliopisto. [KASVATUSTIETEIDEN TIEDEKUNNAN OPINTO-OPAS 2010-2012 \(ulapland.fi\)](#) (Luettu 26.9.2023).
- Kayes, C. 2015. Organizational resilience. How learning Sustains Organizations in Crisis, Disaster, and Breakdown. New York: Oxford University Press.
- Kettunen, J. 2017. Career practitioners' conceptions of social media and competency for social media in career services. Jyväskylän yliopisto: Akateeminen väitöskirja. <https://doi.org/10.1080/03069885.2014.939945> (Luettu 4.6.2023).
- Kinnunen, U., Rantanen, J. de Bloom, J., Mauno, S., Feldt, T. & Korpela, K. 2016. Työn ominaisuuksien merkitys työn ja yksityiselämän välisen rajan hallinnassa. Työelämän tutkimus 14(3), 243–256. [Työn ominaisuuksien merkitys työn ja yksityiselämän välisen rajan hallinnassa | Työelämän tutkimus \(journal.fi\)](#) (Luettu 28.5.2023).
- Koivunen, T. 2023. Työ ja sen tekijät. Teoksessa Koivunen, T., Sippola, M. & Melin, H. (toim.) Työ elää: Murroksia, trendejä ja muutoksen suuntia Suomessa. Helsinki: Gaudeamus.
- Koivunen, T., Sippola, M. & Melin, H. 2023. Työ elää: Murroksia, trendejä ja muutoksen suuntia Suomessa. Helsinki: Gaudeamus.
- Korkeila, J. 2017. Terve mieli terveissä aivoissa. Lääketieteellinen aikakauskirja Duodecim. 133(2):209–14. [Terve mieli terveissä aivoissa \(duodecimlehti.fi\)](#) (Luettu 30.1.2023).
- Kuula, A. 2006. Tutkimusetiikka. Aineiston hankinta, käyttö ja säilytys. Tampere: Vastapaino.

- Laakkonen, E., Manninen, J. & Kauppila, J. 2017. Nuoret aikuiset naiset elinikäisinä oppijoina: Notkeaa toimijuutta työn, perheen ja opiskelun rajapinnoilla? *Aikuiskasvatus* 37(1), 4–18. <https://doi.org/10.33336/aik.88393> (Luettu 31.8.2023).
- Lahti, E. 2014. Sisu – toiminnan tahtotila. Teoksessa Uusi-Malmivaara, L. (toim.) *Positiivisen psykologian voima*. Jyväskylä: PS-kustannus. 318–339.
- Laitinen, M. & Uusitalo, T. 2008. Narratiivinen lähestymistapa traumaattisten elämäkokemusten tutkimisessa. Teoksessa Kaasila, R., Rajala, R., & Nurmi K. E. (toim.) *Narratiivikirja: Menetelmiä ja esimerkkejä*. Rovaniemi: Lapin yliopistokustannus. 106–151.
- Lipponen, K. 2022. Resilienssi työssä ja arjessa. Työturvallisuuskeskus. [Resilienssi työssä ja arjessa - Työturvallisuuskeskus \(ttk.fi\)](#) (Luettu 20.12.2022).
- Masten, A. 2001. Ordinary magic. Resilience processes in development. *American Psychologist* 56(3), 227–238.
- Masten, A. S. 2018. Resilience Theory and Research on Children and Families: Past, Present, and Promise. *Journal of Family Theory & Review* 10(1), 12–31. <https://doi-org.ezproxy.ulapland.fi/10.1111/jftr.12255> (Luettu 14.2.2023).
- McEwen, K. 2011. *Building Resilience at Work*. Bowen Hills, Qld: Australian Academic Press.
- McEwen, K. 2022. Building resilience at work: A practical framework for leaders. *Journal of leadership studies*, 16(2). University of Phoenix. DOI:10.1002/jls.21814 (Luettu 24.8.2023).
- Mieli ry 2022. Resilienssi auttaa selviytymään. Suomen mielenterveys ry. [Resilienssi auttaa selviytymään - MIELI ry](#) (Luettu 31.1.2023).
- Mäkinen, O. 2006. *Tutkimusetiikan ABC*. Helsinki: Tammi.
- Nelson-Becker, H. 2013. Resilience in Aging: Moving Trough Challenge to Widsom. Teoksessa Dorothy, S. B. (toim.) *Handbook of Family Resilience*. NewYork: Springer, 339–357. DOI: 10.1007/978-1-4614-3917-2_20 (Luettu 15.2.2023).
- Niemi, S. 2020. Asiantuntijaorganisaatioiden uudistumiskyvyn kehittäminen simulaatiolla. *Ammatikasvatuksen Aikakauskirja* 22(2), 70–87. <https://journal.fi/akakk/article/view/95964> (Luettu 20.2.2023).

- Niemi, S. & Kräkin, K. 2019. Asiantuntijatyön paradoksisyyhti: Työn kaaosmaisuuuden kokemus ja selviytymiskeinot asiantuntijatyössä. *Työelämän tutkimus* 17(1), 24–38. [Asiantuntijatyön paradoksisyyhti | Työelämän tutkimus \(journal.fi\)](#) (Luettu 31.1.2023).
- Opettajan pedagogiset opinnot (60 op): Opinto-opas 2022–2023. Kasvatustieteiden tiedekunta: Opetus- ja kasvatusalan täydennyskoulutusyksikkö. [loader.aspx \(ulapland.fi\)](#) (Luettu 10.2.2023).
- Palonen, T. & Gruber, H. 2010. Satunnainen, rutiininomainen ja tietoinen osaaminen. Teoksessa Collin, K., Paloniemi, S., Rasku-Puttonen, H. & Tynjälä, P. (toim.) *Luovuus, oppiminen ja asiantuntijuus*. Helsinki: WSOY. 41–56.
- Penttinen, L., Skaniakos, T., Lairio, M. & Ukkonen, J. 2011 Korkeakouluopiskelun pedagoginen työelämähorisontti. Miten työelämäorientaatiota voidaan tukea koulutuksen aikana? Helsinki: Kansanvalistusseura, Aikuiskasvatuksen tutkimusseura 2011. *Aikuiskasvatus* 31(2), 99–110. <https://doi.org/10.33336/aik.93921> (Luettu 4.10.2023).
- Perä, A. & Peteri, S. 2021. Viisi vuotta työmarkkinoilla: Uraseuranta vuonna 2015 Lapin yliopistosta valmistuneista maistereista. Lapin yliopisto: Työelämä- ja rekrytointipalvelut. [loader.aspx \(ulapland.fi\)](#) (Luettu 14.2.2023).
- Pietikäinen, A. 2017. Joustava mieli tukena elämänkriiseissä. Helsinki: Kustannus Oy Ducecim.
- Poijula, S. 2018. Resilienssi: Muutosten kohtaamisen taito. Helsinki: Kirjapaja.
- Poijula, S. 2008. Miten selviytyä työpaikan menetyksestä. Helsinki: Kirjapaja.
- Poijula, S. & Ahonen, R. 2007. *Irtisanotut: Menetyks, muutos ja selviytyminen*. Helsinki: Kirjapaja.
- Polkinghorne, D. 1995. Narrative configuration in qualitative analysis. *International Journal of Qualitative Studies in Education*, 8(1), 5–23.
- Postareff, L., Lahdenperä, J. & Virtanen, V. 2021. The role of self-compassion in teachers' psychological well-being in face-to-face and online teaching during COVID-19. *Ammattikasvatuksen Aikakauskirja* 23(3), 13–27. <https://journal.fi/akakk/article/view/111701> (Luettu 20.2.2023).
- Puusa, A. & Ala-Kortesmaa, S. 2019. Vuorovaikutukselliset työyhteisötaidot asiantuntijatyössä. *Työelämän tutkimus* 17(3), 187–201. [Vuorovaikutukselliset työyhteisötaidot asiantuntijatyössä | Työelämän tutkimus \(journal.fi\)](#) (Luettu 13.2.2023).

- Puusa, A. & Juuti, P. 2020. Laadullisen tutkimuksen näkökulmat ja menetelmät. Helsinki: Gaudeamus.
- Puusa A., Hänninen, V. & Mönkkönen, K. 2020. Narratiivinen lähestymistapa organisaatiotutkimuksessa. Teoksessa Puusa, A. & Juuti, P. (toim.) Laadullisen tutkimuksen näkökulmat ja menetelmät. Helsinki: Gaudeamus. 216–227.
- Puusa, A. 2020. Näkökulmia laadullisen aineiston analysointiin. Teoksessa Puusa, A. & Juuti, P. (toim.) Laadullisen tutkimuksen näkökulmat ja menetelmät. Gaudeamus Oy. 145–156.
- Rintala, H., Postareff, L. & Ryymin, E. 2023. Sitoudun, siis opin – Miten edistää jatkuvaa oppimista työssä? Työelämän tutkimus 21(1), 33–57. <https://doi.org/10.37455/tt.107998> (Luettu 28.5.2023).
- Rutter, M. 1987. Psychological resilience and protective mechanisms. *American Journal of Orthopsychiatry* 57(3), 316–331.
- Ryynänen, J., Simonen, A. & Karkkola, P. 2020. Psykologiset perustarpeet työelämässä – autonomian edistämiseksi kohti työn imua. *Työelämän tutkimus* 18(3), 246–260. <https://doi.org/10.37455/tt.97977> (Luettu 7.2.2023).
- Saari, A. 2016. Elinikäinen oppiminen ja yksilöivä valta. *Aikuiskasvatus* 36(8), 4–13. <https://doi.org/10.33336/aik.88470> (Luettu 14.2.2023).
- Saari, T. 2016. Resilienssi työntekijän voimavarana asiantuntijatyön aikapaineiden hallinnassa. *Hallinnon tutkimus* 35(3), 232–243. [Resilienssi työntekijän voimavarana asiantuntijatyön aikapaineiden hallinnassa | Hallinnon Tutkimus \(journal.fi\)](https://doi.org/10.33336/hallinnon_tutkimus.35.3.232-243) (Luettu 27.1.2023).
- Saariluoma, P. 2003. Ajattelu työelämässä: Erehdyksistä mahdollisuuksiin. Helsinki: WSOY.
- Sajaniemi, N. & Mäkelä, J. 2014. Ihminen voi hyvin joukossa. Teoksessa Uusitalo-Malmivaara, L. (toim.) Positiivisen psykologian voima. Jyväskylä: PS-kustannus. 136–159.
- Salminen, J. 2015. Työntekijän vastuu ja työelämätaidot. Helsinki: J-Impact.
- Siljander, P. 2005. Kasvatustieteen ydinsisällöt yleisen kasvatustieteen opinnoissa. Teoksessa Jakku-Sihvonen, R. (toim.) Uudenlaisia maistereita: Kasvatusalan koulutuksen kehittämislinjoja. Jyväskylä: PS-kustannus. 151–163.

- SKOL: Suomen Kasvatustieteiden Opiskelijoiden Liitto ry. Hei uusi opiskelija! Tervetuloa opiskelemaan kasvatustieteitä! Opiskelu – Suomen Kasvatustieteiden Opiskelijoiden Liitto (skol-net.fi) (Luettu 2.2.2023).
- Soininen, M. & Merisuo-Storm, T. 2009. Kasvatustieteellisen tutkimuksen perusteet. Turun yliopisto, Rauman opettajankoulutuslaitos.
- Specia – Asiantuntijat ja esihenkilöt ry. Kasvatustieteilijät työelämässä. specia-kasvatustieteilijat-tyoelamassa.pdf (Luettu 1.2.2023).
- Sutcliffe, Kathleen M. & Vogus, Timothy J. 2003. Organizing for resilience. Teoksessa Quinn, Robert E., Dutton, Jane E., Cmeron, Kim S. (eds.) Positive Organizational Scholarship: Foundations of a New Discipline. 94–110. San Francisco: Berrett-Koehler.
- Squire, C., Andrews, M. & Tamboukou, M. 2013. Introduction: What is narrative research? Teoksessa Andrews, M., Squire, C. & Tamboukou, M. (toim.) Doing Narrative Research. Second edition. Los Angeles, LA: SAGE. 1–26.
- Toivanen, M. 2018. Asiantuntijatyötä vai toisarvoista puuhastelua? Ei-legitiimi työ ja sen yhteydet hyvinvointiin asiantuntijatyössä. Työelämän tutkimus 16(1), 19–32. Asiantuntijatyötä vai toisarvoista puuhastelua? Ei-legitiimi työ ja sen yhteydet hyvinvointiin asiantuntijatyössä | Työelämän tutkimus (journal.fi) (Luettu 18.5.2023).
- Toivanen, M., Leppänen, A. & Kovalainen, A. 2016. Osaamisen kehittäminen työorganisaatiossa: Jännitteitä ja paradokseja. Työelämän tutkimus 10(1), 3–21. Osaamisen kehittäminen työorganisaatiossa | Työelämän tutkimus (journal.fi) (Luettu 15.2.2023).
- Tugade, M. & Fredrickson, B. 2004. Resilient individuals use positive emotions to bounce back from negative emotional experiences. Journal of Personality and Social Psychology 86(2), 320–333. DOI: 10.1037/0022-3514.86.2.320 (Luettu 23.8.2023).
- Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2009. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Helsinki: Tammi.
- Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2023. Hyvät tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsitteleminen Suomessa. Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsitteleminen Suomessa | Tutkimuseettinen neuvottelukunta (tenk.fi) (Luettu 31.8.2023).
- Tynjälä, P., Slotte, V., Nieminen, J., Lonka, K. & Olkinuora, E. 2004. Yliopistosta valmistuneet työelämässä. Teoksessa Tynjälä, P., Välimaa, J. & Murtonen, M. (toim.) Korkeakoulutus,

oppiminen ja työelämä: Pedagogisia ja yhteiskuntatieteellisiä näkökulmia. Jyväskylä: PS-kustannus.

Työterveyslaitos. Resilientti organisaatio. [Resilientti organisaatio | Työterveyslaitos \(ttl.fi\)](#) (Luettu 31.1.2023).

Uusiautti, S. 2019. Tunnista vahvuutesi ja menesty. Helsinki: Kirjapaja.

Uusitalo-Malmivaara, L. 2014. Positiivinen psykologia – mitä se on? Teoksessa Uusitalo-Malmivaara, L. (toim.) Positiivisen psykologian voima. Jyväskylä: PS-kustannus. 19–27.

Valli, L. 2020. Kuolema kuittaa univelan? Tutkimus resilienssistä ja resilienssipotentiaalin johtamisesta kriisinhallintaorganisaatioissa. Tampereen yliopisto: Akateeminen väitöskirja. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-03-1587-0> (Luettu 30.1.2023).

Valli, R. 2001. Kyselylomaketutkimus. Teoksessa Aaltola, J. & Valli, R. (toim.) Ikkunoita tutkimusmetodeihin I. Jyväskylä: PS-kustannus. 100–112.

Vehkalahti, K. 2019. Kyselytutkimuksen mittarit ja menetelmät. Helsingin yliopisto. <http://doi.org/10.31885/9789515149817> (Luettu 19.5.2023).

Välikangas, L. 2010. The Resilient Organization: How Adaptive Cultures Thrive Even When Strategy Fails. New York, NY: McGraw-Hill.

Yeager, D. S. & Dweck, C. S. 2012. Mindsets That Promote Resilience: When Students Believe That Personal Characteristics Can Be Developed. *Educational Psychologist* 47(4), 302–314. <https://doi.org/10.1080/00461520.2012.722805> (Luettu 14.2.2023)

LIITTEET

LIITE 1. Saatekirje

OSALLISTU PRO GRADU -TUTKIELMAANI VASTAAMALLA SÄHKÖISEEN KYSELYYN!

Hei!

Olen Milla Kuoras, aikuiskasvatustieteen maisteriopiskelija Lapin yliopistosta. Olen tekemässä **pro gradu -tutkielmaa**, jossa tavoitteenani on tutkia vähintään kaksi vuotta asiantuntijatyössä olleiden kasvatustieteilijöiden resilienssiä työelämässä. Tutkimuksen on tarkoitus lisätä ymmärrystä kasvatustieteen maisterin tutkinnon suorittaneiden asiantuntijatyössä olevien tai asiantuntijatyötä tehneiden resilienssistä ja siihen liittyvistä työelämän kokemuksista. Pyrin myös yleisesti ilmentämään välineitä resilienssin vahvistamiseen ja lisätä tietoa työelämän muutoksissa selviytymisessä.

Resilienssillä tarkoitetaan lyhyesti sanottuna selviytymis-, palautumis- ja joustokykyä, jolla muutoksista/vaikeista tilanteista tai haasteista päästään yli ja kyetään jatkamaan elämää ja palautumaan takaisin toimintakykyisiksi.

Tutkimukseen osallistujan tulisi siis olla:

- Kasvatustieteen maisteri (KM) yleisestä kasvatustieteestä (pääaineella ei väliä), mutta ei luokan- tai varhaiskasvatuksenopettajan koulutuksesta*

- Toiminut valmistumisensa jälkeen yhteensä vähintään kaksi vuotta alan asiantuntijatyössä

* Muiden tutkintojen määrällä ei ole väliä

Kerään tutkimukseeni laadullisen aineiston anonyymisti sähköisellä kyselylomakkeella (linkki kyselyyn alla). Minua kiinnostaa juuri sinun, asiantuntijatyössä toimineen/toimivan kasvatustieteilijän ajatukset, muistot, kokemukset, tunteet ja näkemykset aiheeseen liittyen! Kysely sisältää 19 kysymystä, joista viisi ensimmäistä on lyhyitä taustakysymyksiä, ja loput 14 avoimia kysymyksiä, joihin voi kirjoittaa niin paljon kuin haluaa! **Kaikki vastaukset ovat arvokkaita ja auttavat minua tutkimuksenteossa!**


Kyselylomakkeessa ei kysytä mitään henkilötietoja, ja täten [kyselyyn vastaajia ei voida tunnistaa tutkimustekstistä.](#) Tallennan saamani vastaukset itselleni talteen tutkimusprosessin ajaksi, **mutta kaikki vastaukset tullaan tuhoamaan tutkimusprosessin päätyttyä.**

Tähän tutkimukseen osallistuminen on täysin vapaaehtoista, ja sinulla on myös oikeus vetäytyä tutkimuksestani pois milloin tahansa.

Jos innostuit, toivon, että vastaat kyselyyni, tai laitat tätä viestiä eteenpäin muille kasvatustieteen maistereille, jotka olisivat mahdollisesti kiinnostuneita osallistumaan tutkimukseeni! **Olen erittäin kiitollinen jokaisesta kyselyyn vastanneesta tai linkin eteenpäin jakamisesta!**

Kerään kyselyyn vastauksia 31.5.2023 saakka. Kokonaisuudessaan tutkimus tulee valmistumaan vuoden 2023 aikana, ja valmis tutkimus tulee olemaan luettavissa Lapin yliopiston Lauda-sivustolla.

LINKKI KYSELYYN: [Kyselylomake Pro Gradu -tutkielma](#)

Jos sinulla on tutkimuksesta kysyttävää, voit olla yhteydessä minuun: 
Gradutyötäni ohjaa professori Kirsti Lempiäinen Lapin yliopistosta.

Ystävällisin terveisin ja vastauksia innolla odottaen,

Milla Kuoras

Kasvatustieteiden tiedekunta,

Lapin yliopisto

LIITE 2. Sähköinen kyselylomake

Kyselylomake pro gradu -tutkielmaan

Hei!

Kerään tämän kyselylomakkeen avulla aineiston pro gradu-tutkielmaani, jonka tavoitteena on tutkia **resilienssiä** yleisen kasvatustieteen maistereiden asiantuntijatyössä ja ylipäättään työelämässä. Toivon Sinun vastaavan tähän kyselyyn huolellisesti ja rehellisesti. Olen kiitollinen jokaisesta vastauksesta!

Resilienssi on yksilön näkökulmasta haasteista/vaikeuksista/muutoksista ylösnousemisen voimaa, niistä palautumista ja uskoa omaan selviytymiseen ja eteenpäin jatkamiseen tällaisten tilanteiden/asioiden jälkeen. Se on potentiaalia, jonka avulla pystytään palautumaan takaisin toimintakykyisiksi ja jatkamaan eteenpäin.

* Pakollinen kysymys

TAUSTATIEDOT

1. Minä vuonna olet valmistunut kasvatustieteen maisteriksi (KM)? *

2. Oletko valmistumisen jälkeen opiskellut jonkun muunkin tutkinnon? Jos kyllä, niin minkä? *

3. Kauanko olet työskennellyt kasvatusalan asiantuntijatehtävissä kasvatustieteen maisteriksi valmistumisen jälkeen? *

4. Millä sektoreilla työskentelet tai olet työskennellyt urasi aikana (julkinen, yksityinen, kolmas sektori)? *

5. Mitä tehtävänimikkeitä sinulla on asiantuntijatyössäsi ollut? *

AVOIMET KYSYMYKSET

Näihin kysymyksiin voit vastata niin pitkästi kuin haluat! Toivon rehellisiä vastauksia omista kokemuksistasi, muistoistasi, ajatuksistasi, näkemyksistäsi ja tuntemuksistasi aiheeseen liittyen! Toivon saavani mahdollisimman paljon tekstiä, jota voin tutkimuksenteossa analysoida.

HUOM! Viitataan työelämällä paitsi itse työntekoon ja asiantuntijatyössä olemiseen, myös kaikkeen muuhun mitä siihen liittyy, esimerkiksi työnhaku, uuden työn aloitus, työsuhteen päättymisen, työttömyys ym.

1. Kuvaile haasteita, vastoinkäymisiä ja/tai muutostilanteita, joita olet työelämässä kohdannut tai kokenut. Millaisia ne ovat olleet?

2. Mitkä asiat ovat johtaneet äsken kuvailemiisi tilanteisiin/asioihin?

3. Miten koet, että selvisit äsken kuvailemistasi asioista/tilanteista?

4. Millaisia ajatuksia nämä asiat/tilanteet ovat sinussa herättäneet?

5. Koetko, että olet ollut kyvykäs kohtaamaan näitä tilanteita? Miksi?

6. Millaisia toimintatapoja tai keinoja nämä tilanteet sinulta ovat vaatineet?

7. Miten kuvailisit suhtautumistasi/tapaasi toimia liittyen yllättäviin tilanteisiin ja/tai vastoin-
käymisiin työelämässä?

8. Kuvaile uskoasi omiin kykyihisi työelämän muutoksiin, yllättäviin tilanteisiin, haasteisiin tai
vastoinkäymisiin sopeutumisessa.

9. Ovatko jotkin asiat/kokemukset horjuttaneet tätä uskoa, tai päinvastoin vahvistaneet tätä uskoa? Mitä ne ovat olleet?

10. Koetko, että kasvatustieteen maisterin tutkinnolla on ollut vaikutusta aiemmin kuvailemiesi tilanteiden herättämiin ajatuksiin tai omaan selviytymiskykyyn uskomiseen? Jos kyllä, niin miten?

11. Kehitätkö osaamistasi työelämässä? Miten?

12. Minkä vuoksi kehität omaa osaamistasi, jos kehität?

13. Onko suhtautumisesi muutoksiin/vastoinkäymisiin/epävarmuuteen/haasteisiin työelämässä muuttunut viimeisen 2 vuoden aikana? Jos kyllä, niin miksi ja miten?

14. Olet suorittanut generalistisen tutkinnon, joka ei valmista mihinkään tiettyyn ammattiin. Miten koet, että tämä on vaikuttanut työelämän kokemuksiisi, kuten esimerkiksi työnhakuun tai erilaisten työtehtävien hallitsemiseen?

Muuta aiheeseen liittyvää, mitä haluaisit kertoa?

KIITOS VASTAUKSISTA!