



## **Naisten urakehitys nykyajan työelämässä**

Johanna Nyrhivaara

Haaga-Helia ammattikorkeakoulu

Liiketalouden tradenomi

Opinnäytetyö

2022

## Tiivistelmä

<b>Tekijä(t)</b> Johanna Nyrhivaara
<b>Tutkinto</b> Tradenomi
<b>Raportin/Opinnäytetyön nimi</b> Naisten urakehitys nykyajan työelämässä
<b>Sivu- ja liitesivumäärä</b> 42 + 2
<p>Naisten uralla eteneminen eroaa miesten urakehityksestä. Naisten urakehitykseen vaikuttavia tekijöitä ovat esimerkiksi palkkaerot, vanhempainvapaiden aiheuttamat tauot työuralla, yleiset oletukset hoivavastuusta sekä opitut asenteet. Tämän opinnäytetyön tavoite onkin tutkia miten nykypäivän työelämä vaikuttaa naisten urakehitykseen, rajoittaa, haastaa mutta myös tukee sitä. Aihetta lähestytään vahvasti yhteiskunnallisesta näkökulmasta. Opinnäytetyö on rajattu käsittelemään naisten urakehitykseen vaikuttavia tekijöitä Suomessa.</p> <p>Opinnäytetyön tietoperustassa käsitellään ensin naisen asemaa muuttuvassa työelämässä aina 1960-luvulta lähtien, jolloin naisten ansiotyö on yleistynyt. Tämän jälkeen teoriaosuudessa nostetaan esiin urakehityksen käsitteitä. Lisäksi tarkastellaan perinteisen urakehityksen muutosta monimuotoisemmaksi uraksi. Lopuksi tuodaan myös esiin urakäyttäytymistä muovaavia prosesseja ja uran hallintaan liittyviä asioita.</p> <p>Opinnäytetyön empiirisen osan tutkimuksessa hyödynnettiin laadullista tutkimusta ja tiedonkeruun menetelmäksi valikoitui yksilöhaastattelut. Tutkimuksessa haastateltiin eri-ikäisiä ja eri aloilla työskenteleviä äitejä ja myös lapsettomia naisia. Haastateltavien joukossa oli sekä perinteistä uraa tehneitä, että monimuotoisella urapolulla olevia naisia. Tutkimus toteutettiin syksyllä 2022. Tutkimuksen tuloksissa nousi selkeästi esiin perinteisten ja monimuotoisten urapolkujen erot ja eri mahdollisuudet. Yhteiskunta näyttää ymmärtävän perinteisiä urapolkuja täydellisesti, mutta monimuotoinen ura vaatii selkeästi yksilöltä enemmän aktiivisuutta oman osaamisen kehittämisen suhteen sekä ylipäättään toimeentulon puolesta.</p> <p>Tutkimustulosten perusteella näyttää siltä, että yhteiskunnan asettamat rajoitteet heijastavat vahvasti naisten urakehitykseen. Lisäksi yhteiskunnan naisille asettamat rajoitteet vaikuttavat yleisesti ihmisten asenteisiin ja oletuksiin siitä, mitä naisen pitää olla ja mitä naiselta hyväksytään. Naisen uranluominen ja perhe nähdään yhä usein hyvin erillisinä käsitteinä. Haastateltavat toivat kuitenkin esille, että nykypäivän työelämässä erittäin vahvasti naisten työuria tukee mahdollisuus oman työn ja arjen vapaampaan muovaamiseen. Joustavan arjen luominen taas osaltaan madaltaa sitä kynnystä, joka erottaa naiset ja miehet työelämässä toisistaan. Siltikään epätyypillisiä eli monimuotoisia työuria ei tunnisteta yhteiskunnallisissa rakenteissa yhtä laajalti, kuin niin sanottuja normaaleja työuria, oli nainen äiti tai ei. Lisäksi tulee huomioida, että vaikka perhevapaauudistus luokien vanhemmille mahdollisuuden jakaa vanhempainvapaita tasapuolisemmin, eivät isät vietä niitä sen hanakammin, jos asenteissa ei tapahdu muutoksia. Tutkimuksen tulosten ja keskeisten oivallusten toivotaan lisäävän tietoisuutta aiheesta. Lisää keskustelua tarvitaan naisten asemasta työelämässä ja naisten työurien haasteista.</p>
<b>Asiasanat</b> Naiset, urakehitys, työelämä, hoivavastuu, yhteiskunta, vanhempainvapaa.

## Sisällys

1	Johdanto .....	1
2	Naisten asema muuttuvassa työelämässä.....	3
2.1	Nykypäivän työelämä .....	3
2.2	Naisten asema työelämässä .....	6
3	Monimuotoisen uran erityispiirteet ja sen hallinta.....	9
3.1	Perinteisestä ura-ajattelusta monimuotoiseen urakehitykseen .....	9
3.2	Uran hallinta .....	10
3.2.1	Uran rakentaminen ja ammatillinen kasvu.....	12
3.2.2	Motivaatio .....	14
3.2.3	Urakäyttäytymistä muovaavat prosessit ja ura-ankkurit.....	15
4	Tutkimuksen kulku ja toteutus .....	18
4.1	Tutkimusmenetelmä ja aineistonkeruu .....	18
4.2	Tutkimusprosessi ja aikataulu .....	19
5	Tutkimuksen tulokset.....	22
5.1	Haastateltavien tausta.....	22
5.2	Uran suunnittelu ja menestys .....	23
5.3	Ammatti-identiteetti ja uran muovautuminen.....	27
5.4	Ura-ankkurit.....	29
5.5	Yhteiskunnan asema naisten urakehityksessä .....	31
6	Tutkimuksen johtopäätökset.....	36
7	Pohdinta.....	38
	Lähteet.....	40
	Liitteet.....	43
	Liite 1. Haastattelukysymykset .....	43
	Liite 2. Tutkimusprosessin projektisuunnitelma.....	44

## 1 Johdanto

Elokuun ensimmäinen päivä vuonna 2022, Suomessa astui voimaan kauan odotettu ja valmisteltu perhevapaaudistus. Tämä on suuri askel kohti tasa-arvoisempaa ja joustavampaa työelämää, etenkin kun puhutaan naisten urakehityksestä. Yksin tämä uudistus ei kuitenkaan riitä, sillä vaikka perheiden on entistä helpompi jakaa vanhempainvapaita, ei se automaattisesti tarkoita, että hoitovastuu jakautuisi perheissä tasapuolisesti. Uudistus nostaa keskustelua ja ymmärrystä tasa-arvoisemman työelämän puolesta, mutta tarvitsee yhä muita muutostekijöitä rinnalleen.

Tämän opinnäytetyön tavoite on tutkia miten nykypäivän työelämä vaikuttaa naisten urakehityseen ja mahdollisesti rajoittaa, haastaa, mutta myös tukee sitä. Työn keskeinen kysymys on: onko naisten uralla eteneminen hankalaa nimenomaan siihen liittyvien stereotyyppisten asenteiden ja yhteiskunnallisten rakenteiden vuoksi? Naisten urakehityksen pysäyttävä niin sanottu lasikatto puhuttaa myös, sillä se estää kouluttautuneita ja täysin tehtäviinsä päteviä naisia nousemasta esimerkiksi yritysten johtotehtäviin ja organisaatioiden hallituksiin. Osana tätä ongelmaa, olisiko syytä myös tarkastella naisten mahdollista kunnianhimottomuutta ja tilanteeseen sopeutumista.

Opinnäytetyö on rajattu käsittelemään naisten urakehitykseen vaikuttavia tekijöitä Suomessa. Miesten ja naisten uralla eteneminen eroavat toisistaan ja pitävät sisällään erilaisia ongelmakohtia ja siksi tässä työssä keskitytään vain naisten urakehitykseen. Tässä opinnäytetyössä hyödynnetään tutkimusmenetelmänä kvalitatiivista eli laadullista tutkimusmenetelmää. Tutkimuksen aihe on jo tutkijalle ennestään tuttu ja aiheesta halutaan syvällisempää tietoa. Tiedonkeruun menetelmäksi valikoitui yksilöhaastattelut. Haastattelut suoritetaan puolistrukturoitua mallia hyödyntäen etähaastatteluina. Yksilöhaastattelut mahdollistavat syvällisemmän keskustelun haastateltavan urasta ja sen suunnitelmallisuudesta sekä siihen vaikuttaneista muista tekijöistä. Haastattelut suoritetaan syksyllä 2022, neljän viikon ajanjaksolla.

Työelämä elää tällä hetkellä murroksessa ja siksi uskonkin, että ymmärrystä ja keskustelua tarvitaan tasa-arvoisemman ja joustavamman työelämän puolesta. Se, pystyykö yhteiskunta ja eri organisaatiot pysymään muutoksessa mukana, on kysymys, johon kenelläkään ei vielä valitettavasti ole vastausta. Asenne- ja kulttuuristen muutosten eteen täytyy kuitenkin tehdä aktiivisesti töitä ja asioita täytyy tuoda esille, muutoksen luomiseksi.

Luvussa kaksi tutustutaan ensin nykypäivän työelämään, mitä taitoja nykypäivän työelämä vaatii ja mitä hyötyjä sekä haasteita se tuo mukanaan. Luvussa käsitellään myös naisten asemaa työelämässä tällä hetkellä. Luvussa kolme esitellään tietoperusta. Aluksi käsitellään urakehitykseen liittyviä käsitteitä ja termejä sekä tarkastellaan eroja perinteisen urakehityksen ja monimuotoisen uran välillä. Tämän lisäksi syvennytään uran hallintaan ja sitä muovaaviin prosesseihin. Luvussa neljä

esitellään opinnäytetyössä käytetty tutkimusmenetelmä ja aineistonkeruu. Tämän jälkeen käydään läpi tutkimusprojektin kulku sekä sen aikataulu. Luvussa viisi käsitellään tutkimuksen tuloksia. Ensin esitellään keskeisiä tutkimuksessa esiin nousseita aiheita ja avainsanoja sekä haastateltavien taustat. Tämän jälkeen jäsennellään syvemmin tutkimuksen tuloksia. Luvussa kuusi päästään tarkastelemaan tutkimuksen johtopäätöksiä sekä esitetään jatkotutkimusehdotuksia. Tutkimuksen yhteenvedon lisäksi tarkastellaan, nousiko tutkimuksessa esiin samoja aiheita kuin opinnäytetyön teoriaosiossa. Työn lopuksi on pohdinta, jossa käsitellään tutkimuksenteon onnistumisia ja haasteita sekä tavoitteiden saavuttamista. Lisäksi pohdinnassa esitetään tutkimuksessa esiin nousseita rajoituksia sekä arvioidaan tutkimustulosten luotettavuutta ja tutkijan omaa oppimista.

## 2 Naisten asema muuttuvassa työelämässä

Suomalaisten identiteettiin on aina vahvasti kuulunut työnteko. Se mitä työnteko ja työelämä yleisesti piti sisällään esimerkiksi 20 vuotta sitten, ei enää pidä täysin paikkaansa. Osaltaan muutosta on ajanut eteenpäin globalisaatio ja teknologian kehitys, mutta lisäksi myös uudet nuoremmat sukupolvet. Odotukset ja asenteet työtä ja työelämää kohtaan ovat muuttuneet. Uraa ei haluta luoda yhden ja saman työnantajan palveluksessa vuosikymmeniä, lisäksi yksityiselämän ja työn tasapainottaminen on monelle yhä tärkeämpää. Työ halutaan kokea merkitykselliseksi ja yhdeksi osa-alueeksi elämän mittaisella matkalla, eikä ainoastaan yhdeksi elämää määrittäväksi tekijäksi. (Lindroos & Lipponen 2016, 21–22)

Digitalisaation lisäksi työelämän murroksen syitä on monia. Näitä ovat esimerkiksi ympäristöongelmat ja Suomen työmarkkinoiden kansainvälistyminen sekä muuttunut kulttuurimme, jossa on tapana vaatia kaikkea tapahtuvaksi heti. Vaikka teknologian ripeä kehittyminen viime vuosikymmeninä on muuttanut tapaamme elää ja tehdä työtä, olemme myös heränneet ilmastokriisiin, joka koluttelee ovella, jos maailma jatkaa kuluttamista samaan tahtiin kuin ennen. Yritysten toimintaa ja tavoitteita ohjaa yhä vahvemmin kestävän kehityksen raamit ja vanhoja toimintatapoja on näin ollen väistämättä uudistettava. Suomen työmarkkinoiden ja opiskelumahdollisuuksien kansainvälistymistä on taas vauhdittanut EU:n jäsenmaaksi liittyminen. Käytännössä opiskelu ja työnteko EU-maissa on niin vaivatonta, että monet lähtevät kokeilemaan siipiään ulkomaille. (Lindroos & Lipponen 2016, 20–22)

### 2.1 Nykypäivän työelämä

Kun puhutaan työelämän murroksesta, yleisesti monia myös huolestaa työtehtävien vähentyminen tai niiden katoaminen kokonaan, yritysten toimintojen ulkoistaminen, palkkaerot ja työelämätaitojen vaatimusten muuttuminen. Samalla puhutaan kuitenkin työn tuottavuuden parantumisesta ja tehokkuudesta. Esimerkiksi robotit eivät tarvitse taukoja ja toimivat virheettömämmin kuin ihmiset, mutta eivät tietenkään korvaa ihmisen empaattista ja inhimillistä osaamista. Koneet voidaan ohjelmoida korvaamaan ihminen tietyissä työtehtävissä, mutta väistämättä, konetta tarvitaan yhä ohjaamaan ihminen. Kun puhutaan käsitteestä nykypäivän työelämä, tarkoitetaan niitä muuttuneita vaatimuksia, joita tämänhetkinen työelämä työtä tekeville luo. Tarkoitetaan työolosuhteiden muuttumista ja työelämän kansainvälistymistä, teknologian kehitystä sekä suuria tietovirtoja. (Lindroos & Lipponen 2016, 26–27)

Kun puhutaan työntekijän osaamisen vaatimuksista, nykypäivän muuttuvassa työelämässä tulee olla joustava, omata ongelmanratkaisutaitoja ja resilienssiä, työskennellä itse-ohjautuvasti sekä pystyä omaksumaan ripeästi uutta tietoa. Lisäksi osaamisen tulee olla monialaista, työntekijällä

tulee olla kokemusta erilaisista työtehtävistä ja hänen tulee osata toimia tiimissä. Jos haluaa pysyä jatkuvasti mukana uusimmissa työelämän trendeissä sekä vapauden siirtyä työtehtävistä toisiin, tulee omaa osaamistaan jatkuvasti kehittää. Kannattaa myös verkostoitua ja ylipäättään olla valmis muuttumaan sekä olla avoin uudelle. Muutoksen hyväksyminen ja vastuun ottaminen omasta ammatillisesta osaamisesta on työntekijällä itsellään. Uraansa hallitsee vain työntekijä itse, ei oppilaitokset, organisaatiot tai yhteiskunta. (Lindroos & Lipponen 2016, 35–36)

Työolosuhteet itsessään ovat myös muuttuneet teknologian myötä. Työtä ei enää välttämättä tarvitse tehdä työpaikalla omalta työpisteeltä käsin, ja tämä myös osaltaan tukee yksityiselämän ja työn yhteensovittamista. Suurin työolosuhteiden muutos monella alalla on mahdollisuus työskennellä ajasta tai paikasta riippumatta. Lisäksi työajan käsite on kokenut muutoksen. Enää työpäivät eivät välttämättä ala kellontarkasti seitsemältä ja kestä seuraavaa kahdeksaa tuntia. Joustava työaika ja mahdollisuus rytmittää omaa työtään työtehtävien ja esimerkiksi tapaamisten mukaan on tullut jäädäkseen. Joustavan työajan hyödyntäminen yrityksessä tukee työntekijän tyytyväisyyttä, mikä tietysti vaatii vahvaa työnantajan ja työntekijän keskinäistä luottamusta. (Kattelus & Jokinen 2017, 97.)

Katteluksen ja Jokisen (2017, 100) mukaan työelämän muutosten tuomien etujen lisäksi on oleellista kuitenkin myös tiedostaa mitä haasteita se voi tuoda mukanaan. Joustavuudesta puhutaan usein vain positiivisena asiana työntekijän näkökulmasta, mutta yhä useammin työ hivuttauuu vapaa-ajallemme ja raja näiden välissä hämärtyy. Kun töitä tehdään kotoa käsin ja työaika on liukuva, on työntekijän vastuulla vetää raja työajan ja vapaa-ajan välille. Tämä voi myös kuormittaa mahdollisia päätoimisen palkkatyön ohella toimivia yrittäjiä. Yhä useampi toimii esimerkiksi vaikuttajana, jälleenmyyjänä tai esimerkiksi valmentaja sivutyönään. Tällöin on kuitenkin hyvä pohtia, onko tämä vapaaehtoista. Toiset joutuvat tekemään useampaa työtä vain tullakseen taloudellisesti toimeen, kun taas toisille tämä on vapaavalintaista ja luo samalla paljon eri mahdollisuuksia.

Perinteisen työelämän käsitettä horjuttavat myös erilaiset ja eripituiset työsuhteet. Työntekijät kilpailuttavat osaamistaan eritavoin kuin ennen. Palkkatyötä tehdään useammalle eri työnantajalle erilaisissa ja eripituisissa työsuhteissa, freelancereina, konsultteina, vuokratyöntekijöinä tai yrittäjinä. (Suoranta & Leinikki 2018, 9) Työskennellä voi myös niin vakituksessa kuin määräaikaisessa-kin työsuhteessa, joko täysipäiväisesti tai osa-aikaisesti. Työsuhteen joustavuus tukee myös työelämän ja yksityiselämän yhteensovittamista. Esimerkiksi osa-aikatyö mahdollistaa joustavasti kotona olemisen pienen lapsen kanssa, tai työskentelyn toiselle työnantajalle. Tilastokeskuksen (2021a) mukaan vuosina 2009–2021 osa-aikatyötä tekeviä naisia on ollut puolet enemmän kuin osa-aikatyötä tekeviä miehiä. Naisten osuus palkansaajista on kyseisten vuosien aikana ollut 18–22 % välillä, kun taas miehistä osa-aikatyössä näinä kyseisinä vuosina on ollut vain 8–11 %

palkansaajista. Naisten suurta osuutta voisi osaltaan selittää naisvaltaisten alojen osa-aikatyön suosiminen ja naisten taipumus palata työelämään vanhempainvapaalta osa-aikaiseksi työntekijäksi, täyden työajan tekemisen sijaan. Toinen tilastokeskuksen (2021a) työvoimatutkimuksen vuosina 2009–2021 seuraama tilasto on määräaikaisten työsuhteiden osuus palkansaajista. Naisten osuus määräaikaisissa työsuhteissa on pysynyt tasaisesti 18 %, kun taas miesten osuus määräaikaisissa työsuhteissa on ollut kyseisinä vuosina 12–14 % välillä. Tätä selittää varmasti etenkin naisten suosiman sosiaali- ja terveysalan sekä opetusalan taipumus solmia määräaikaisia työsuhteita.

Suoranta ja Leinikki kuitenkin korostavat (2018, 9), että käänttöpuolena työelämän murrokselle ja sen tuomille eduille on työelämän prekarisoituminen. Perinteisesti on uskottu, että vain ”normaali” kokoaikainen ja vakituinen ansiotyö on avain onneen ja vaurauteen. Prekariteetilla tarkoitetaan kaikkia muita tilapäisiä tai epätyypillisiä työsuhteita, jotka jäävät ”normaalin” työn ulkopuolelle. Yhteiskuntamme rakenteet tukevat polkua, jossa ensin opiskellaan, valmistuttua työllistytään vakituisesti, saadaan tarvittaessa tukea työttömyyteen ja sairauksiin sekä loppujen lopuksi eläkettä, mutta vain jos työ on normaalia kokoaikaista ansiotyötä. Tiettyjen tukien, etujen ja palveluiden ulkopuolelle jäävät räikeästi esimerkiksi määrä- ja osa-aikaisissa työsuhteissa olevat sekä pätkätyöläiset, freelancerit ja yrittäjät.

Epätyypillisten työsuhteiden lisäksi, ovat myös työnkuvat ja työnantajien odotukset muuttuneet vuosien saatossa. Monen työnkuva on laajentunut ja työntekijöiltä odotetaan yhä enemmän. Työtehtävistä vaaditaan vuosien kokemusta, mutta silti tulisi olla nuori ja itseohjautuvasti työskentelevä. Viimevuosina monet organisaatiot ovat lisäksi ottaneet rekrytinnissa käyttöönsä yhä monipuolisempia tapoja karsia hakijoita. Soveltuvuustestit ja videoesittelyt sekä haastattelut ovat tulleet rekrytinnin työkaluiksi jäädäkseen. Jo työnhaku on muuttunut perinteisistä työpaikkailmoituksista työvoimatoimiston sivuilla, sosiaalisessa mediassa esiteltäviin visuaalisiin työnhaku julistuksiin. Monet yritykset hakevat osajia, ja aktivoivat passiivisia hakijoita esimerkiksi LinkedInissa verkostojen kautta, jotta virallista rekrytointiprosessia ei tarvitsisi aloittaa. Kysymykseksi jää, kohdistuuko tällainen rekrytointi tarpeeksi laajalle ja tarpeeksi monimuotoiselle kohderyhmälle. (Kattelus & Jokinen, 2017, 134–134)

Koulutusjärjestelmämme asemaa työelämän murroksessa olisi syytä myös pohtia. Monet koulutusalat ja osaamisvaatimukset eivät vastaa enää nykypäivän tarpeita, osaamisen monimuotoisuutta tulisi kasvattaa eikä perinteistä hierarkkista ja esihenkilön tiukassa opastuksessa sekä valvonnassa suoritettavaa työtä korostaa. Tietysti työskentelykulttuureja on yhtä monia kuin yrityksiäkin, mutta uuden ajan työelämää yhdistää kuitenkin vastuu omasta osaamisesta, luovat ongelman ratkaisutaidot sekä itsensä johtamistaidot. Sen sijaan että oppilaat olisivat ahkeria ja tekisivät juuri



opettajan osoittamalla tavalla, tulisi keskittyä kokonaisuuksien hahmottamistaitoihin, kykyyn nähdä ongelmista oleellimmat ja kykyyn keskittyä ja ajatella luovasti. (Lindroos & Lipponen 2016, 33–34)

## 2.2 Naisten asema työelämässä

Naisten asema työelämässä ja osuus eri aloilla on kehittynyt vuosien saatossa paljon. Siinä missä naiset sata vuotta sitten työskentelivät lähinnä myyjättärinä, posteissa, konttoreissa ja tehtaissa, matalapalkkaisissa ja huonosti arvostetuissa tehtävissä, nykyään naisia nähdään suurten yritysten hallituksissa ja johtotehtävissä, valtion viroissa, miesvaltaisilla aloilla ja eduskunnassakin. Naisten työssäkäyntiä ei juurikaan pidetty arvossa tai edes mahdollistettu vielä 1920–1930-luvulla, jolloin perinteisesti ajateltiin naisen tehtävän olla perheenemäntänä. Vasta 1960-luvulta naisten ansiotyö on yleistynyt. (Kaari 2006, 164–165)

Suomen työmarkkinoilla segregatio on valloillaan. Kun puhutaan segregatiosta, tarkoitetaan naisten ja miesten työllistymisen keskittymistä tietyille aloille ja työtehtäviin. (Kattelus & Jokinen 2017, 32) Naisvaltaisia aloja ovat perinteisesti olleet sosiaali- ja terveysala, majoitus ja ravitsemusala sekä opetusala. Miehistä taas perinteisesti on valtaosa rakennus- ja teollisuusaloilla ja kuljetus- sekä varastointialalla. On myös olemassa niin sanottuja tasa-ammattiryhmäisiä aloja, joissa naisia sekä miehiä on suhteessa 40–60 %. Vuonna 2008, näitä aloja ovat olleet rahoitus- ja vakuutusala, tukku ja vähittäiskaupan ala sekä muu ammatillinen, tieteellinen ja tekninen toiminta, joka tarkoittaa esimerkiksi osto- ja myyntipalvelutehtäviä sekä konsultointitehtäviä. Tasa-ammateissa työskentelevien osuus on selkeästi vähentynyt 2010-luvulta, jolloin tasa-ammateissa työskenteli palkansaajista 14,3 %. Vuonna 2019 tasa-ammateissa työskenteli enää 9,6 % palkansaajista. (Tilastokeskus 2021b.)

Jos tarkastellaan naisen asemaa työelämässä, koko naisen elämänkaaren näkökulmasta, eli lapsuudesta vanhuuteen, voidaan havaita tiettyjä ilmiöitä. Ensimmäisenä tulee koulutusjärjestelmämme asettamat haasteet. Saamamme kasvatusta ja kotona oppimamme asiat ovat vahvasti riippuvaisia lähtökohdista ja perheen dynamiikasta. Koulutusjärjestelmämme haasteisiin lukeutuu silti sen taipumus osoittaa tytöille ja pojille ammatteja, joiden katsotaan kuuluvan tietyille sukupuolelle. Suomessa myös koulutuksen segregatio on suurta, ja se näkyy niin oppiainevalinnoissa, kuin käytännön opetuksessa sekä oppimistuloksissa. Suuremmissa kuvissa segregatio kangistaa työmarkkinoita ja eriarvoistaa naisia ja miehiä työelämässä. Tämä puolestaan johtaa esimerkiksi palkkaeroihin sekä vaikuttaa työvoiman kysynnän ja tarjonnan kohtaamiseen. Olisi tärkeää, että lapset saavat nähdä sekä miehiä, että naisia monipuolisesti erilaisissa työtehtävissä. Sukupuolisuuteen liittyviä stereotyyppioita tulisi jo koulussa haastaa ja esimerkiksi kehittää ammatinvalinnan ohjausta tasa-arvoisemmaksi. Tulisi myös varmistaa, ettei esimerkiksi oppimateriaalit ja

henkilökunta vahvista jo tiukassa olevia asenteita ja ennakkokäsityksiä. (Terveiden ja hyvinvoinnin laitos 2022a.)

Naisten saavutettua opiskelujen jälkeen työelämän, monella on edessä samaan aikaan myös perheen perustaminen. Suomen Kansaneläkelaitoksen eli Kelan vuonna 2020 tekemän tutkimuksen mukaan isät käyttävät kaikista vanhempainpäivärahapäivistä vain 10 %, kun äidit taas loput 90 %. Huomionarvoista on myös se, että useammin isyysvapaita pitävät korkeammin koulutetut ja korkeatuloisemmat isät, sekä korkeammin koulutettujen naisten puoliset. (Kela 2022.) Naisen viettäminen vanhempainvapaalla syö naisen työvuosia. Tilastojen mukaan naisten ja miesten työllisyysasteet 15–64-vuotiaiden tilastossa ovat lähellä toisiaan, kun taas vuonna 2021 25–34-vuotiaiden naisten ja miesten työllisyysaste eroaa toisistaan 5 prosenttiyksiköllä. Kyseisenä vuonna naisten työllisyysaste oli 74,9 % ja miesten 79,9 %. Tämän selittänee juuri naisten taipumus käyttää suurempi osa vanhempainvapaista tässä ikäluokassa. (Terveiden ja hyvinvoinninlaitos 2022b.) Katteluksen ja Jokisen (2017, 48) mukaan naisen asemaa työmarkkinoilla heikentää myös äitinä tai tietyn ikäisenä naisena oleminen. Tätä tukee esimerkiksi aiemmassa kappaleessa esitetyt tilastot naisten osuuksista määräaikaissa työsuhteissa. Lisäksi usein ajatellaan, että vanhemmuuden taakka on perheessä pelkästään naisen harteilla, oletetaan että heillä tulee olemaan poissaoloja perhesyistä tai että he eivät esimerkiksi voi tehdä pitkää työpäivää, vaikka olisivatkin siihen valmiita.

Myös naisten työelämään paluu on vanhempainvapaiden jälkeen haastavaa. Urakatko CV:ssä ja verkostoiden puute johtaa usein naisen työllistymisen alempaan asemaan, kuin mitä todellinen osaaminen voisi edellyttää. Lisäksi poissaoleminen työelämästä voi haitallisesti vaikuttaa naisen palkkakehitykseen, joka puolestaan taas vaikuttaa eläkkeeseen, koska työvuosia on kertynyt vähemmän. Kun nainen on vihdoinkin ohittanut pikkulapsivaiheen ja haluaisi jatkaa uransa edistämistä, on usein jo keski-ikä ovella ja urakehitys herkästi pysähtyy. Monissa naisten urakehitystä käsittelevissä lähteissä puhutaan niin sanotusta lasikatosta, joka kuvastaa naisten urakehityksen pysähtymistä tietylle tasolle. (Kattelus & Jokinen 2017, 40)

Naisten koulutustaso alemmalla ja ylemmällä korkeakoulutasolla on miehiä korkeampi, mutta ei silti suoraan johda siihen, että naisia olisi vastaavissa tehtävissä enemmän kuin miehiä. Vuonna 2018, korkeankouluasteen oli naisista suorittanut yhteensä 36,3 %, kun taas miehistä 28 %. (Tilastokeskus 2019.) Toisaalta Kattelus ja Jokinen (2017, 44) nostavat myös esille sukupuolikiintiöt, jotka otettiin käyttöön EU tasolla 2010-luvulla, kovinkaan monessa maassa kiintiöistä poikkeamista ei ole kuitenkaan sanktioitu. Suomen lainsäädännössä säädetään sukupuolten tasapuolisesta johtokunta ja hallitus edustuksesta kunta ja valtio tasolla, sekä niitä vastaavissa toimielimissä. Miehiä ja naisia tulee näissä yllä mainituissa positioissa olla vähintään 40 % molempia. Pörssiyrityksiä

koskeva kiintiölainsäädäntö on tarkoitus tulla voimaan vasta vuonna 2026, jolloin vähintään 40 % hallituksen johtoon kuuluvista täytyy edustaa aliedustettua sukupuolta (European Council 2022.).

Naisten ja miesten palkkaerot ovat viimeiset vuodet pysyneet melko samoissa lukemissa. Koko työmarkkinoilla, vuonna 2020 naisten ansiot olivat miesten ansioista noin 84 %. Tämä tarkoittaa yksinkertaistettuna sitä, että naisen euro on 0,84 senttiä. Palkkaeroja voidaan vertailla monella eri tapaa, yleisimmin tuloeroja lasketaan ansiotasoindeksin mukaan, joka tarkoittaa kokoaikaisten palkansaajien säännöllisen työajan keskikuukausiansioita. Tällä tavalla kuitenkin ulkopuolelle jäävät epätyypillisissä työsuhteissa olevat ja mittaamatta jäävät myös erilaiset tuet ja muut tulomuodot. Palkkaerot yleisimmin johtuvat eri toimialoista, naisenenemmistöisillä aloilla matalapalkkaisuus on yleisempää kuin monilla miesenenemmistöisillä aloilla, lisäksi tulokehitys vaikuttaa asiaan. Miehet tutkitusti etenevät nopeammin urallaan, jolloin myös palkkakehitys on ripeämpää. Vaikkakin pienemmissä määrin, myös selittämättömiä palkkaeroja esiintyy. Tällöin samanikäiset nainen ja mies työskentelevät samoissa tehtävissä, samalla toimialalla ja samalla koulutustaustalla, mutta silti mies tienaa enemmän kuin naiskollega. (Terveystieteiden tutkimuskeskus 2022c)

Miksi naisen tulisi siis valita joko työuransa ja perheen perustamisen väliltä? Nämä kaksi asiaa ovat yhä naiselle hankala yhdistää. Mainittakoon, että mitään edellä mainituista yleistyksistä ei tietenkään voida soveltaa kaikkiin naisiin. On jokaisen oma päätös, haluaako tavoitella uraa vai tehdä töitä perheen eteen, tai tehdä molempia. Väistämättä myös miespuolisista kollegoista löytyy kunnianhimmottomia yksilöitä, joita uran luominen ei kiinnosta. Perustavanlaatuisen kysymys kuitenkin kuuluu, onko naisten kohdalla kunnianhimmottomuus ja tyytyminen kulttuurimme peruja ja yhteiskunnallisiin rakenteisiin nojautuvaa? Ovatko asenteet naisten työssä käymistä kohtaan jumiutuneet 1900-luvun alkupuoliskolle? Naiset kohtaavat työelämässä yhä päivittäin väheksyntää ja paheksuvia katseita, epäonnistumista odotetaan ja riittämättömyyden tunne on arkipäivää. Naiset eivät vielä täysin täytä odotuksia, joita ympäröivä maailma heille ahkerasti asettaa.

### 3 Monimuotoisen uran erityispiirteet ja sen hallinta

Työurista puhuttaessa käytetään monenlaisia eri käsitteitä ja sanoja. Useita käsitteitä kuvaa niiden taustalla ilmenevä suhtautuminen työhön. Käsitteestä riippuu, mielletäänkö päivittäinen työ pakolliseksi rahan ansaintakeinoksi, ilmaistaanko sen avulla itseä tai onko työ kenties kutsumus tai elämäntehtävä. Se miten työhön suhtaudutaan ja missä asemassa työ yksilön elämässä on, kutsutaan työorientaatioksi. Riippumatta ammatista tai osaamisen tasosta, käytännössä ura on sarja yksilölle vuosien saatossa kertyneitä eri työkokemuksia. (Kattelus, Tammeaid & Jokinen 2002, 20–21.)

Uraa voidaan myös tarkastella useammasta eri näkökulmasta käsin. Koska työtä ei voi tehdä tyhjiössä, uraa voidaan käsitellä työtä tekevän näkökulmasta, kuin myös sen ympäristön näkökulmasta. Tavanomaisesti uraa katsellaan uraa tekevän näkökulmasta. Sitä voidaan tarkastella tavoitteiden, ammatti-identiteetin rakentamisen ja urapolkujen kautta, mutta myös esimerkiksi urakriisien avulla. Yksilön tasolla uraa voidaan myös tarkastella elämänkaareen liittyvien vaiheiden kautta tai subjektiivisella tasolla, jossa yksilö hakee sopivia tapoja päästä toteuttamaan itseään. Ympäristön näkökulmasta katseltuna, voidaan yksilön uraa tarkastella muun muassa ura käyttäytymistä muovaavien prosessien ja ura-ankkureiden kautta. (Kattelus ym. 2002, 21) Näitä prosesseja ja ura-ankkureita käsitellään lisää alaluvussa 3.2.3.

#### 3.1 Perinteisestä ura-ajattelusta monimuotoiseen urakehitykseen

Urakehitys on perinteisesti ajateltuna ollut ylöspäin kulkevaa, vuosien saatossa kehittyvää, suhteellisen hidasta ja vakaata kehitystä, yhden organisaation sisällä. Ura on kytkeytynyt tiettyihin ammatteihin ja organisaatiolla on ollut iso rooli yksilön urakehityksessä. Nykyään urakehityksen voidaan myös katsoa etenevän horisontaalisesti, omaa osaamistaan voi esimerkiksi laajentaa tai syventää ja osaamista voi kehittää vaihdellen työtehtäviä yli organisaatorajojen. Tätä monimuotoisempaa urakäsitettä kutsutaan joustavaksi työuraksi tai monimuotoiseksi uraksi. Enää yksilön asemaa tai työtehtäviä ei välttämättä määritä vuosien saatossa karttuneet taidot vaan pikemminkin taito sopeutua muutoksiin ja näin ollen kyky kehittyä jatkuvasti. Yksityiskohtainen urasuunnittelu yhden organisaation sisällä ei ole enää nykypäivää, sillä alati muuttuvassa toimintaympäristössä organisaatioiden on vaikea vastata yksilöiden ammatillisiin tarpeisiin. (Ruohotie 1999, 205–206) Katteluksen, Tammeaidin ja Jokisen mukaan (2002, 23) yhden organisaation sisällä tapahtuva urasuunnittelu kuvaa lähinnä nykyään paremmin organisaatioiden henkilöstöhallinnon tekemää työvoimasuunnittelua ja yksittäisiä ylenemismahdollisuuksia.

Ihmisen työura muotoutuu nykypäivänä eri osatekijöiden yhdistelmästä. Perinteinen yhden työn täysipäiväinen tekeminen ei ole ainoa mahdollisuus hankkia elantonsa. Nykypäivän työelämässä ura

on myös kokonaisuus limittäin muodostuvia työkokemuksia eikä välttämättä vain sarja peräkkäin muodostuvia työkokemuksia. Monet myös yhdistävät perinteisen työuran ja yrittäjyyden keskenään, ja näin esimerkiksi harrastuksesta tulee sivutyö. Työssä menestymistä ei myöskään enää pelkästään mitata sillä, kuinka suuren rahallisen korvauksen siitä saa, vaan vaihdannan välineenä voi myös toimia jokin muu hyödyke tai esimerkiksi tieto. Kuten myös mainittua erityisesti nuoret työelämään astuvat osaajat kaipaavat työltä merkityksellisyyttä ja muutakin vastinetta kuin raha. (Ruuska 2022, 8)

Edellisessä kappaleessa käsiteltiin pintapuolisesti työelämän prekarisaatiota ja perinteisen palkkatyön ongelmakohtia. Katteluksen ja Jokisen mukaan (2017, 100) valitettavana osana työelämän murrosta myös ihmisten eriarvoisuus työelämässä tulee lisääntymään. Vaikka osa-aikatyön tekeminen olisi vapaaehtoista tai yrittäjänä oleminen unelma-ammatti, on kyseinen työntekijä yhä loppujen lopuksi silti eriarvoisessa asemassa täysipäiväisesti vakituista työtä tekevän kollegansa kanssa. Työelämän prekarisoituminen tarkoittaa myös työelämän muuttumista epävarmemmaksi. Vaikka globaalissa toimintaympäristössä ketterästi toimiville yksilöille muutos onkin ihanteellinen mahdollisuus, voidaan silti vakavasti pohtia, onko häviäjiä kuitenkin enemmän kuin voittajia.

Jo aiemmin mainittujen uusien rekrytoinnin työkalujen ja työtä tarjoavien alustojen omaksuminen on työntekijälle urakehityksen näkökulmasta suotavaa. Yhä useammin työntekijät markkinoivat osaamistaan sosiaalisen median alustoilla, vaikka olisivatkin jo perinteisessä työsuhteessa. Myös aiemmin mainittu työntekijöiden oman osaamisen kilpailuttaminen on luonut myös yrityksille tietyillä aloilla painetta, sillä asiantuntijat tuntevat arvonsa ja äänestävät jaloillaan, jos työnantajan arvot tai esimerkiksi palkkaus ei kohtaa yksilön vaatimuksia. Myös verkostoitumisen näkökulmasta on näkyvyyttä työntekijänä hyvä olla koska kukaan ei voi taitaa kaikkea. Verkostojen avulla voi pyytää kollegalta apua, yrittäjänä tukea toista yrittäjää tai vaikka saada uuden työpaikan. On sanonta, jonka mukaan takanaan ei kannata polttaa siltoja, ja tämä pätee vahvasti myös työelämään. Verkostoituminen on avun antamista mutta myös saamista, kokemusten jakamista ja toisten tukemista vapaaehtoisesti vastavuoroisuuden periaatteella. (Ruuska 2022, 165)

### **3.2 Uran hallinta**

Kuten aiemmin mainittua, ura on sarja yksilölle vuosien saatossa kertyneitä eri työkokemuksia. Ura voidaan ajallisesti jakaa viiteen eri vaiheeseen. Uran alkuvaihetta kutsutaan eksploraatioksi, vaiheeksi, jolloin yksilö siirtyy työelämään ja tutkii mahdollisuuksiaan, silloin myös alustavasti muotoutuu yksilön ammatti identiteetti. Seuraava vaihe eli kokeiluvaihe pitää sisällään eri työtyötehtäviä ja eri työpaikkoja, yksilö etsii omaa paikkaansa työelämässä ja eri työyhteisöissä. Kolmas vaihe on vakiintuminen, jolloin mieluisa työtehtävä ja työnantaja on löytynyt ja jolloin myös yksilö saattaa edetä työtehtävissään. Tämän jälkeen seuraa keskiuravaihe, jolloin moni onkin viettänyt

työelämässä jo toistakymmentä vuotta. Joskus tässä kohtaa työuraa, on mahdollista myös lähteä kyseenalaistamaan uravalintojaan ja kohdata urakriisi. Viimeisimpänä vaiheena on luonnollisesti työelämästä poistuminen. (Kattelus ym. 2002, 22)

Uralla menestymistä voidaan myös mitata monin eri keinoin. Perinteisinä menestyksen mittareina voivat toimia palkan tai bonusten suuruus tai työtehtävissä riittävä edistyminen. Uran voi kokea myös menestyneeksi, jos muutos on jatkuvaa, vaikka työtehtävissä ei suoranaisesti ylenisikään. Nykypäivänä yhdeksi menestyksen mittariksi on myös noussut taloudellinen riippumattomuus. Menestyksen kokeminen on kuitenkin subjektiivista, toiset arvostavat vapautta, kun taas toiset turvallista työpaikkaa ja tasaisia tuloja. Tämä taas luo organisaatioille haasteita yksilöiden urakehityksen tukemisen näkökulmasta. (Kattelus ym. 2002, 22)

Urasuunnittelu tai toiselta termiltään uranhallinta on termi, joka tarkoittaa yksilön itse tekemää suunnittelua uraansa koskien. Tällöin tiedostetaan omat ammatilliset heikkoudet ja vahvuudet, uramahdollisuudet ja niiden seuraukset sekä tunnistetaan tavoitteita niin yksityiselämässä, kuin ammatillisestikin. Urasuunnittelua tehdessä on hyvä ajatella realistisesti aikataulua niin esimerkiksi mahdollisten opiskelujen kuin yksityiselämänkin tapahtumien suhteen. Myös eri tavoitteiden saavuttamiseen kuluva aika on hyvä ottaa huomioon. Koska monelle on tärkeää löytää tasapaino yksityis- ja työelämän väliltä, on urasuunnittelua hyvä toteuttaa varsinkin, jos haluaa tehdä itselleen merkityksellistä työtä. (Kattelus ym. 2002, 22–23)

Vahva sisäinen motivaatio ja kontrolli ovat avain urakehitykseen. Urallaan voi kohdata monenlaisia muutoksia ja aina ne eivät ole suunniteltuja tai haluttuja. Esimerkiksi perhetilanteen muutos tai muu yksityiselämän tapahtuma voi ajaa uraa suunnittelemaan suuntaan, kun toisenlaisia päätöksiä joudutaan tekemään. Toisaalta taas esimerkiksi perheen ja ystävien sosiaalinen tuki voi edesauttaa urapolulla. (Kattelus ym. 2002, 27–28) Nykyään kuitenkin yhä useammin painotetaan suunnitelmallisuuden sijaan vahvasti verkostoitumista ja erilaisiin mahdollisuuksiin tarttumista. Naiset tarvitsevat verkostoja menestyäkseen ja muista ihmisistä on hyvä olla kiinnostunut. Kun on aidosti kiinnostunut toisesta ihmisestä ja kuuntelee, jää usein hyvin toisen mieleen. Tilaisuuksiin tarttuminen mielletään tärkeäksi useammassakin lähteessä, avoimuuden ja rohkeuden ohella. Joskus on hetkellisesti hyvä unohtaa määränpänsä ja heittäytyä mahdollisuuksien vietäväksi. (Jaana Saramies s.a) Kattelus, Tammeaid ja Jokinen (2017, 27–28) huomauttavat kuitenkin, että väistämättä yksilön kyky tehdä itsenäisiä päätöksiä omaa uraa koskien on suuressa roolissa. Urakehityksessä vastuu on yksilöllä itsellään, jolloin uskominen omiin vaikutus mahdollisuuksiin ja tietoisuus omista kyvyistä sekä valmius muuttamaan omia toimintatapoja ajaa uralla eteenpäin.

Nykypäivän työelämässä on tärkeintä huolehtia omasta työmarkkina-arvostaan. Monelle työtehtävien säännöllinen vaihtaminen on arkipäivää ja se on myös hyväksi työntekijälle itselleen. Kun

tekee monenlaisia eri työtehtäviä elämänsä aikana, tai vaihtaa vaikka kokonaan alaa, kerryttää samalla itselleen kokemuksia ja erilaisia taitoja ja rikastuttaa näin myös omaa yksityiselämäänsä. Osaaminen on tärkein pääomamme ja muuttuvassa työelämässä moniosaaminen tuo turvaa. (Ruuska 2022, 13)

Oman uran suuntaa voi myös kartoittaa mentoroinnin avulla. Monet eri järjestöt, esimerkiksi Suomen Mentorit Ry, oppilaitokset, että jopa jotkut suuret organisaatiot sisäisesti, järjestävät erilaisia mentorointiohjelmia omasta urastaan kiinnostuneille. Mentori voi auttaa uuden uran tai tietyn työpaikan löytämisessä, verkostoitumisessa tai omien vahvuuksien oivaltamisessa. Käytännössä mentori voi tukea esimerkiksi myös työnhaun dokumenteissa. Ensisijaisesti aktorin, eli mentoroitavan tulee olla itse aktiivinen, mentori tukee matkalla ja pyrkii luomaan uudenlaista ajattelua kohti aktorin tavoitteita. (Suomen mentorit s.a.)

Mentoroinnin lähtökohtia voi olla monia, opettaja vs. oppilas asetelman lisäksi vastakkain voidaan esimerkiksi asettaa aloittelija ja ammattilainen. On tärkeää ymmärtää, että mentoroinnin keskiössä tulee olla aktorin tavoitteiden lisäksi luottamus, avoimuus ja molemminpuolinen arvostus. Joissakin asetelmissa varsinkin valta-asema herkästi painottuu korkeammin asemoituvan mentorin puolelle, joka ei ole tarkoituksenmukaista. Mentorin tehtävänä on edustaa vain itseään ja jakaa niin sanottua hiljaista tietoaan sekä kokemuksiaan. (Leskelä 2010, 166) Keskeistä mentoroinnissa on vapaaehtoisuus ja sitoutuminen yhteistyöhön molemminpuolisesti. Monesti mentorit tekevät mentorointia vapaaehtoisesti omalla ajallaan. Tarkoituksena voi olla hyödyntää saamaansa tietoa uusilta alalle tulevilta osaajilta, tai puhtaasti kiinnostus yhteiseen hyvään. (Suomen mentorit s.a.)

### **3.2.1 Uran rakentaminen ja ammatillinen kasvu**

Monelle uran rakentaminen alkaa jo hyvin varhaisessa vaiheessa, esimerkiksi jo opiskeluvaiheita tehdessä, uralleen voi luoda vahvaa perustaa. Myös esimerkiksi opintojen harjoittelujaksot tai vaihto-opiskelu sekä vapaaehtoistyö valmentavat työelämään ja antavat kokemusta. Nykypäivänä moninaista osaamista arvostetaan ja tiettyjen toisiaan vahvasti tukevien ainevalintojen tekeminen ei ehkä enää ole järkevää. Useasti samalla tutkinnolla voi päästä moniin eri tehtäviin, riippuen henkilön mielenkiinnon kohteista ja lisäosaamisesta. Valtion virkoihin ja kuntien tehtäviin on toki yhä tiukat tutkintovaatimukset, mutta yksityisellä puolella yrityskohtaisesti arvostetaan kuitenkin usein monipuolista taustaa. (Kattelus & Jokinen 2017, 144–145)

Lähdeaineistoissa ei suoraan käsitellä yksiselitteisiä urakehityksen malleja, ammatti-identiteetti ja ammatillinen kasvu on kuitenkin helpommin yhdistettävissä käsitteeseen urakehitys. Monenlaisia eri variaatioita urakehityksen malleista tarjoavat erityyppiset organisaatiot ja esimerkiksi kouluttavat tahot. Kuten aiemmin on jo käynyt ilmi, yleisesti urakehitykseen mielletään kuitenkin liittyvän oman

osaamisen tiedostaminen ja halu kehittää tai laajentaa omaa osaamistaan. Muita keskeisiä tekijöitä urakehityksessä ovat tavoitteellisuus ja kunnianhimo, suunnitelmallisuus sekä verkostoituminen. Avainasemassa on luonnollisesti myös motivaatio ja yksilön halu tehdä tietoisia valintoja kohti asettamia tavoitteita. (Tekniikan akateemiset 2021.) Omien intressien ja vahvuuksien tiedostamisen ja niiden sanoittamisen osaamisen myötä myös työnhaku voi helpottua. Kun tietää mitä haluaa ja mihin on suuntaamassa, voi yrityksiä helpommin karsia ja säästyy paljon energiaa sekä hakijan että hakevan organisaation aikaa. Lisäksi oman osaamisen sanoittamisen ottaminen osaksi arkea tekee uran rakentamisesta väistämättä helpompaa, kun sitä tulee tehtyä jatkuvasti ja ennen pitkää huomaamatta. (Poikela 3.3.2021)

Eteläpelto sekä Vähäsantanen (2010, 26) kuvaavat ammatti-identiteettiä ihmisen minäkuva heijastavana ammatillisena toimijana, mihin työssään sitoutuu ja minkälaiseksi haluaa ammatissaan kehittyä. Lisäksi he korostavat, että ammatti-identiteetti usein nojautuu ihmisen omiin arvoihin ja uskomuksiin, sekä siihen mitä yksilö pitää tärkeänä ja mikä vetoaa yksilön tarpeeseen kuulua johonkin, kuten työyhteisöön. Toisille ammatti-identiteetti kantaa läpi elämän ja omaa osaamista toteutetaan rinnakkain niin työ-, kuin vapaa-ajallakin. Tällöin ammatillinen rooli ajaa aktiivisesti myös vapaa-ajan aktiviteetteja ja mielenkiinnon kohteita eteenpäin. Joskus myös perheen historia tietyssä ammatissa luo uralle niin vahvan subjektiivisen perustan, että perinnettä halutaan jatkaa. Toisinaan odotukset työtehtävistä ja alasta eivät kuitenkaan kohta työntantajan tai alan sanelemien realiteettien vuoksi, tässä yhtälössä vaikuttaa usein raha ja työmarkkinat. (Olesen 2001, 297)

Viime vuosina on kyseenalaistettu ammatti-identiteetin tarvetta muun muassa jatkuvan oppimisen ja itsensä kehittämisen sekä moniammatillisten työyhteisöjen ja jaetun asiantuntijuuden vuoksi. Tosiasiassa jo nykypäivän työelämän osaamisvaatimukset kumoavat tämän väitteen. Jotta voi toimia nykypäivän työelämässä joustavasti eri työtehtävissä, asiantuntijana, tai esimerkiksi yrittäjänä on oltava vahva ammatti-identiteetti tai ainakin alku sille. Väitettä tukee myös monimuotoiset uravalinnat, kun harrastuksesta tehdään päätoiminen ammatti tai samaan aikaan tehdään töitä useammalle eri työntantajalle. Yksilön käsitys itsestään suhteessa työhön, on yhä tärkeämpää. (Eteläpelto & Vähäsantanen 2010, 26–27)

Vahva ammatti-identiteetin tarve ja ammatillinen kasvu herkästi yhdistetään varhaiskasvatukseen ja sosiaali- ja terveystieteiden ammatteihin. Ammatillisen identiteetin muotoutuminen on kuitenkin pitkä urakka oman osaamisen ja asiantuntijuuden muovautumisessa suhteessa ympäristön kulttuurisiin ja sosiaalisiin tekijöihin sekä odotuksiin, oli missä ammatissa tahansa. Ammatti-identiteetti vaikuttaa siihen, miten yksilö näkee itsensä ja paikkansa yhteiskunnassamme, sekä minkälaisena kokee osallisuutensa tässä kokonaisuudessa. (Eteläpelto & Vähäsantanen 2010, 45) Kuten Henning Olesen (2001, 291) tutkimuksessaan ammatti-identiteetistä ja sen läpi elämän kestävästä prosessista



korostaa, jokaisen yksilön ammatti-identiteetti on toki subjektiivinen kokemus ja vaikka siihen vaikuttaakin vahvasti yksilön oma historia, on silti sukupuolella, sukupolvella, kulttuurilla ja työmarkkinoilla tässä kontekstissa vahva jalansija.

Ammatillinen osaaminen taas koostuu yksilön tahtotilasta, tiedoista, taidoista, kokemuksista sekä kontakteista. Tahtotilalla tarkoitetaan yksilön motivaatiota ja näkökantaa asiaa kohtaan ja tiedolla taas tarkoitetaan esimerkiksi opinnoista ja muusta koulutuksesta saatuja oppeja. Taidolla viitataan käytännön osaamiseen ja kokemuksella taas työ- ja elämäkokemuksiin. Kontakteilla viitataan verkostoihin ja yhteyksiin esimerkiksi vapaaehtoistyön kautta. (Collin 2009, 5) Jotta omaa osaamistaan voi kehittää ja ammatillisesti kasvaa, tulee omista taidoistaan ja rajallisuuksistaan olla tietoinen. Näiden pohjalta ammatillista kehittymistä voidaan realististen tavoitteiden avulla lähteä työstämään. Onnistumisen kokemukset etenkin haasteellisten tavoitteiden saavuttamisesta luo positiivisen syklin, joka ruokkii motivaatiota. (Ruohotie 1999, 56)

### 3.2.2 Motivaatio

Erilaisia motivaatioteorioita on kehitelty jo 1900-luvun alkupuolelta asti. Monet niistä ovat nykypäivänä saaneet paljon kritiikkiä osakseen. Yleisesti on ajateltu, että tarpeet ja vietit vaikuttavat yksilön mielenkiinnon suuntautumiseen, ajavat puhtaasti yksilön toimintaa ja toimivat näin minkä tahansa toiminnan motiiveina. (Kattelus ym. 2002, 32) Näitä teorioita käsitellään kuitenkin usein vain tieteellisessä kontekstissa. Vain harvoin keskustellaan oikeastaan siitä, miten teorioita voitaisiin todellisuudessa hyödyntää, kun tarkastellaan motivaatio ongelmia nykyajan työn määrittelyn puitteissa. (Ankli & Palliam 2012, 8) Sulkematta näitä teorioita kuitenkaan kokonaan pois, nykyään halutaan uskoa enemmän yksilön motivaation koostuvan ihmisen sisäisen tarpeen ja ulkoisen kohteen välisestä suhteesta (Kattelus ym. 2002, 32.). Siksi Ankli & Palliam (2012, 8) artikkelissaan korostavatkin, että yksilöissä vallitseva sisäinen motivaatio tulisi tunnistaa ja tiedostaa että työ voi olla persoonatonta vain tiettyyn pisteeseen asti. Tämän avulla työstä ja vapaa-ajasta voitaisiin saada erottamattomat, mikä voi hyvinkin olla tulevaisuuden työn määrittelevä piirre.

Motivaatio voidaan jakaa sisäiseen ja ulkoiseen motivaatioon, jolloin voidaan myös puhua työntö tai veto motiiveista. Jako perustuu puhtaasti eri motivaatiotekijöiden lähteeseen. Sisäinen motivaatio tarkoittaa nimensä mukaisesti yksilön sisäistä tahtotilaa, aitoa kiinnostusta asiaa kohtaan ja halua tavoitella sitä. (Terveysverkko s.a.) Anklin ja Palliamin (2012, 7) mukaan, sisäisellä motivaatiolla tarkoitetaan spontaania tyytyväisyyttä, jonka yksilö saa itse toiminnasta. Ulkoinen motivaatio taas perustuu enemmän ulkoisten tekijöiden tarjoamiin motiiveihin kuten palkkioihin tai esimerkiksi hyviin arvosanoihin (Terveysverkko s.a.). Tyytyväisyys ei ole seurausta itse toiminnasta vaan pikemminkin ulkoisista seurauksista, joihin toiminta johtaa (Ankli & Palliam 2012, 8.). Ulkoisten

motivaatiotekijöiden katsotaan toimivan vain tietyn aikaa, ja niiden vaikutusta ei nähdä yhtä tehokkaana kuin sisäisten motivaatiotekijöiden. (Britannica 1999)

Martin Fordin vuonna 1992 kehittämän teorian mukaan motivaatio muodostuu kolmesta eri osatekijästä: toiminnan tavoitteesta, selviytymisodotuksista ja tunnelatauksesta. Toiminnan tavoite tarkoittaa esimerkiksi työtehtävää, tai jotakin muuta suoritettavaa asiaa, jolla on päämäärä. Selviytymisodotusten keskiössä on usko omaan itseen ja ennen kaikkea onnistumiseen. Jos omaa menestymistään kovasti epäilee, on eteenpäin hankalampi päästä ja tavoitteita saavuttaa. Ympäristön tuki myös vaikuttaa tähän osatekijään. Tunnelataus taas luo energiaa ja tunteiden taustalla voivat olla esimerkiksi erilaiset kokemukset. (Kattelus ym. 2002, 32)

Robert Klonoski (2011, 91) nostaa tutkimuksessaan työmotivaatiosta ja sitä muovaavista tekijöistä esiin myös kulttuurin vahvan vaikutuksen motivaatioon. Varsinkin kollektiivisten kulttuurien maissa, kulttuurilla on motivaatioon suuri vaikutus. Joissain kulttuureissa esimerkiksi rahan saaminen ilman, että sen eteen joutuu tekemään työtä, voi olla nöyryyttävää. Suomessa esiin voisi yhtä lailla nostaa työttömyyden tabun, tai tiettyjen ammattien arvottamisen yhteiskunnallisen aseman perusteella. Klonoski (2011, 93) käsittelee myös individualismin vaikutusta työmotivaatioon, työmotivaation siis katsotaan laskevan, mitä yksilökeskeisempi kulttuuri on. Lisäksi taloustilanteella nähdään olevan vaikutusta yleisesti työtä tekevien motivaatioon. Mitä parempi yksilön taloudellinen tilanne on, sitä todennäköisemmin yksilö asettaa tarpeitaan korkeammalle, ja siksi on todennäköisemmin motivoitunut palkkiosta sen itseisarvonsa vuoksi.

### **3.2.3 Urakäyttäytymistä muovaavat prosessit ja ura-ankkurit**

Satu Lähteenmäki esittää väitöskirjassaan teorian, jonka mukaan urakäyttäytymiseen vaikuttaa neljä eri osa-aluetta. Kun urakäyttäytymistä muovaavista prosesseista puhutaan, tarkoitetaan sisäisiä vetotekijöitä, persoonallisuustekijöitä, sosiaalisia painetekijöitä ja urakäyttäytymisen kontekstia. Sisäisillä vetotekijöillä tarkoitetaan arvoja, jotka ohjaavat toimintaamme ja valintojamme joskus jopa täysin huomaamatta. Näillä vetotekijöillä tarkoitetaan myös suurempia elämän ja uran tavoitteita sekä päämääriä. Persoonallisuustekijöillä Lähteenmäki tarkoittaa yksilön itsetuntoa, minäkuva ja näin ollen persoonallisuuden yhteyttä uravalintoihimme. Sosiaalisilla painetekijöillä taas viitataan sukupuolirooleihin, ammatteihin ja eri positiioihin liittyviin ennako-olettamuksiin sekä kulttuurimme tapaan nähdä näitä roolituksia. Viimeinen osatekijä on urakäyttäytymisen konteksti, joka edustaa uran todellista tilaa. Tässä vaikuttavia tekijöitä ovat yhteiskunta, organisaatiot ja yksilö itse. Esimerkiksi työvoimapolitiikka, taloudelliset tekijät ja erilaiset mahdollisuudet vaikuttavat tähän kontekstiin. (Kattelus ym. 2002, 26–27)

Pohjimmiltaan uravalintojen voidaan katsoa ilmentävän ihmisen syvimpää olemusta. Kyse on itsensä toteuttamisesta ja minäkuvaan perustuvasta päätöksenteosta. Yhdysvaltalaisen Edgar H. Scheinin luoman ankkuriteorian mukaan ihminen toteuttaa itseään ja motivoituu tiettyjen ura-ankkureiden kautta, ollen samalla vuorovaikutuksessa ympäristönsä kanssa. Ura-ankkurit kuvastavat ihmisen kykyjä, arvoja, uskomuksia ja asenteita. Nämä ura-ankkurit myös ohjaavat ammatti-identiteetin kehittymistä ja vaikuttavat uraa koskeviin päätöksiin. Jos ajatellaan Suomalaista vahvasti työorientoitunutta kansaa, on ammatti-identiteetillä tässäkin suhteessa kulttuurissamme suuri sija. (Kattelus ym. 2002, 23)



Kuvio 1. Ura-ankkurit

Yllä olevassa kuviossa näkyy kahdeksan eri Edgar H. Scheinin luomaa ura-ankkuria. Ensimmäiseksi nimetty työsuhteen turvallisuus ja jatkuvuus merkitsee nimensä mukaisesti työntekijälle tasaisia tuloja ja turvallista työtä sekä työnantajaa. Tämän ura-ankkurin kautta motivoitunut ihminen ei niinkään kaipaa haasteita tai halua ottaa riskejä työuransa saralla, vaan hän pelaa niin sanotusti varman päälle ja usein työskenteleekin esimerkiksi julkisella puolella tai kunnan leivissä. Vastakäisesti taas haasteista motivoitunut persoona kaipaa uraltaan jatkuvia ja yhä vaikeampia haasteita. Hän on kilpailuhenkinen ja haluaa voittaa ongelmat ja siksi esimerkiksi menestymistäkin usein mitataan haasteista selviytymisen asteikolla. Jos kyseinen henkilö ei kohtaa haasteita työssään, hän menettää motivaationsa ja herkästi leipääntyy. (MBA Knowledge Base 2021)

Työlleen omistautuneelle persoonalle on tärkeää palvella muita ja olla näin suoraan hyödyksi heille. Scheinin mukaan he voivat jopa uhrata omasta elämästään osa-alueita, vain menestyäkseen työssään. Heille tärkeintä on saada tunnustusta työstään ja näin ollen ymmärtää tarkoituksensa tässä elämässä, yleensä palkan suuruus ei motivoi näitä ihmisiä. Vastakkaisesti taas tiettyä elämäntapaa tavoitteleva persoona ei elä työskennelläkseen, vaan tällaista ihmistä motivoi yksityis- ja työelämän balanssi, jossa kaiken tulee toimia kokonaisuutena. Työn lisäksi elämässä on tärkeää perhe, ystävät ja esimerkiksi harrastukset. Uravalintoja ohjaa vahvasti asioiden pitäminen tasapainossa ja organisaatiot, jotka mahdollistavat tämän, ovat näiden ihmisten suosiossa. (MBA Knowledge Base 2021.)

Ankkureista riippumattomuus ja itsenäisyys sekä itsensä toteuttaminen ja yrittäjyys muistuttavat jossain määrin toisiaan. Riippumattomuudesta ja itsenäisyydestä urallaan motivoituvat usein myös yrittäjät. Nämä ihmiset haluavat työskennellä omilla ehdoillaan ja omassa tahdissaan. Heitä ajaa itsenäisyys päätöksenteossa ja omaehtoisuus. Schein korostaa, että he voivat jopa luopua työtehtävistään tai ylennyksestä, jos joutuvat luopumaan itsenäisyydestään työssä. Usein tämän tyyppiset työntekijät ovatkin yksinyrittäjiä tai vähintäänkin työskentelevät freelancereina. Itsensä toteuttamisesta ja yrittäjyydestä motivoituvat henkilöt nimensä mukaisesti haluavat vahvasti toteuttaa itseään mahdollisista riskeistä ja esteistä huolimatta. Työstä halutaan hyötyä henkilökohtaisesti ja kerätä kaikki kunnia itselle, varsinkin luovuudesta motivoitunut toteuttaa työnsä kautta vahvasti itseään. (MBA Knowledge Base 2021.)

Viimeiseksi mainittakoon ura-ankkurit, jotka liittyvät vahvasti työntekijän taitoihin. Asiantuntijuudesta motivoitunut persoona on osaava ja omaakin usein jonkun erityistaidon, jolla haluaa elättää itsensä. Nämä osaajat ovat usein teknillisillä aloilla ja toteuttavat itseään vahvasti osaamisensa kautta, jonka vuoksi eivät useinkaan suostu yleispäteviin työtehtäviin. Johtamisesta motivoituvat taas ovat taitavia ongelmanratkaisijoita ja ihmisten käsittelijöitä, ja he motivoituvat organisaatiossa ylenemisestä ja organisaation tavoitteista sekä saamastaan vastuusta. Näiltä ihmistyypeiltä vaaditaan erityisesti tunnetaitoja, analyttistä näkökulmaa ja ihmissuhdetaitoja. (MBA Knowledge Base 2021.)

## 4 Tutkimuksen kulku ja toteutus

Tässä luvussa esitellään opinnäytetyön empiiriseen osuuteen liittyvää toteutusta. Aluksi esitellään työssä käytetty tutkimusmenetelmä ja aineistonkeruu. Tämän jälkeen käydään läpi tutkimusprojektin kulku sekä sen aikataulu. Tutkimusprosessin projektisuunnitelma löytyy työn lopusta liitteestä 2.

### 4.1 Tutkimusmenetelmä ja aineistonkeruu

Tutkimuksen aiheen ja tutkimusongelman määrittämisen jälkeen tutkimuksen toteuttamisen menetelmäksi valikoitui kvalitatiivinen eli laadullinen tutkimus ja tiedonkeruun menetelmäksi yksilöhaastattelut. Laadullisen tutkimuksen tyypillisimpiä tiedonkeruunmenetelmiä ovat erityyppiset haastattelut ja havainnoinnit sekä erilaisten valmiiden aineistojen käyttö. (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2012, 47.) Yksi keskeisimmistä syistä laadullisen tutkimuksen toteuttamiseen on tarkastella syvällisemmin kiinnostavaa ilmiötä tai olettamusta (Conjointly 2022a.). Laadullisen tutkimuksen avulla voidaan myös esimerkiksi auttaa ymmärtämään syitä päätöksenteon taustalla. Laadullinen tutkimus vastaa kysymyksiin miksi ja miten jotain tehdään tai millainen tutkittava kohde tai ilmiö on. (Heikkilä 2014, 15.) Laadullinen tutkimus antaa tutkijalle ikään kuin mahdollisuuden kertoa tarinaa tutkittavien näkökulmasta, oli menetelmä mikä tahansa. Kvantitatiiviseen eli määrälliseen tutkimukseen verraten, joka usein asetetaan kvalitatiivisen tutkimusmenetelmän kanssa vastakkain, laadullinen tutkimus antaa ilmiöstä tai aiheesta usein yksityiskohtaisempaa ja karkeampaa tietoa. Tämä on kyseisen tutkimusmuodon yksi hyöty, että haittapuolista sen vuoksi, että laadullisesta tutkimuksesta saatua tietoa on harvoin luokiteltu etukäteen. Laadullisessa tutkimuksessa tietoa on paljon ja sitä ei ole kategorisoitu millään tavalla. Tämä kuitenkin antaa mahdollisuuden tutkijalle nostaa tutkimusaineistosta esiin yllättäviä oivalluksia. (Conjointly 2022a.)

Tiedonkeruunmenetelmänä haastattelut voidaan toteuttaa strukturoidusti, puolistrukturoidusti tai täysin vapaasti. Ne voidaan myös toteuttaa kasvotusten, etähaastatteluina, puhelimitse tai jopa sähköpostitse. Viimeiseksi mainittujen haastatteluiden luotettavuutta täytyy kuitenkin tarkastella tarkkaan. Täysin strukturoitu haastattelu seuraa ennalta päätettyä jäsennystä eikä juuri poikkea siitä, eikä näin ollen anna varaa spontaanille keskustelulle. (Conjointly 2022b.) Puolistrukturoitu haastattelu seuraa ennalta määriteltyjä kysymyksiä, välittämättä tiukasti niiden järjestyksestä mutta jättää tilaa keskustelun ohjautumiselle haastateltavan johdolla (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2012, 57.). Avoin haastattelu jättää eniten tilaa keskustelulle ja tilanteesta pyritään luomaan mahdollisimman luonteva. Haastattelu etenee paljolti haastateltavan ehdoilla, vaikkakin tietyn aihepiirin sisällä. Avoimen haastattelun kulkua ei ole suunniteltu etukäteen siksi onkin erittäin tärkeää, että haastattelija on hyvä kuuntelija ja omaa hyvät taidot keskustelun hienovaraiselle ohjaamiselle. Lisäksi avoimien haastatteluiden tuloksien raportointi on yleensä haastavaa, koska jokainen haastattelu on kiistatta erilainen. (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2012, 54.)

On myös hyvä muistaa, että tutkimushaastattelulla on aina selkeä tavoite, tutkimustehtävän suorittaminen (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2012, 53.). Ennen haastattelua on tärkeää kuvata mahdollisimman laajasti ja ymmärrettävästi mitä tutkitaan, jotta haastateltava saa mahdollisimman oikean kuvan aiheesta ja sen rajauksesta. Alussa tulee myös tehdä selväksi, jos tutkimuksella on toimeksiantaja tai rahoittaja. (Conjointly 2022b.) Haastattelun aikana on ehdotonta tehdä muistiinpanoja tai ainakin tallentaa haastattelu myöhempää läpikäyntiä varten. Harvemmin kukaan pystyy havainnoimaan haastateltavaa ja kirjoittamaan kattavasti yhtäikaa, jolloin jotain jää varmasti huomaamatta. (Mettovaara 9.8.2016.)

Tässä tapauksessa tutkimuksen aihe oli jo tutkijalle ennestään tuttu sekä kiinnostuksen kohde ja aiheesta sekä sen taustoista haluttiin syvempää tietoa. Tiedonkeruun menetelmä valikoitui aiheen rajauksen myötä ja käytännön syistä puolistrukturoiduksi yksilöhaastatteluiksi. Myös tietyllä tapaa aiheen henkilökohtaisuuden vuoksi, yksilöhaastattelut olivat parempi vaihtoehto kuin esimerkiksi ryhmähaastattelut tai ryhmätilanteen havainnointi, joka sekin oli alun perin vaihtoehtona. Ryhmähaastattelu ja -tilanteen havainnointi kävi aikataulullisesti haastavaksi, koska useampi henkilö olisi pitänyt saada samanaikaisesti samaan tilaan. Tarpeeksi aikaa tämän järjestämiselle ei ollut, lähinnä osallistujien elämäntilanteen vuoksi.

Yksilöhaastattelut mahdollistivat hyvin syvällisemmät kysymykset haastateltavan urasta ja sen suunnitelmallisuudesta sekä siihen vaikuttaneista muista tekijöistä. Toki tätä aineistonkeruumenettelmää käytettäessä on aina hyvä ottaa huomioon se, että ihmiset eivät välttämättä aina kerro asioista kuten ne ovat. Lisäksi puheiden ja yksittäisten virkkeiden yhdistäminen tiettyihin laajempiin asiayhteyksiin ja kokonaisuuksiin on haastatteluiden yhteydessä helpompaa, joka taas vaikuttaa tutkimuksen tulosten luotettavuuteen. (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2012, 53.) Tärkeää on myös esittää kysymykset juuri niin kuin ne on alun perin kirjattu ylös, vastausten yhtenäistämisen näkökulmasta, pieni muutos kysymyksessä voi vaikuttaa koko kysymyksen tarkoitukseen (Conjointly 2022b.).

## **4.2 Tutkimusprosessi ja aikataulu**

Tutkimusprosessi aloitettiin projektisuunnitelman tekemisestä ja aiheen syvemmästä tutkimisesta sekä lähteiden etsimisestä. Hyvin varhaisessa vaiheessa tuli myös pohtia, mitä kautta haastateltavia löydettäisiin ja millä tavalla heitä lähestyttäisiin. Haastateltavia lähestyttiin niin kasvotusten kuin sosiaalisen mediankin kautta. Kolmelta haastateltavalta tiedusteltiin halukkuutta tulla haastateltavaksi kasvotusten, ja loppuja neljää lähestyttiin suoraan sosiaalisen median, LinkedInin ja Instagramin kautta. Haastateltavista neljä olivat haastattelijalle ennestään tuttuja. Kolmen haastateltavan kohdalla hyödynnettiin haastattelijan Mothers In Business-yhdistyksen avulla rakentamia verkostoja. Mothers In Business (MiB) on urasuuntautuneille äideille tarkoitettu yhdistys, jonka avulla

naiset pystyvät verkostoitumaan, saamaan vertaistukea ja esimerkiksi kehittämään ja ylläpitämään työelämätaitoja. (Mothers in business 2022.)

Opinnäytetyön projektisuunnitelmaa laatiessa tuli myös ottaa huomioon kesäaika, sillä opinnäytetyötä aloitettiin käytännössä työstämään juuri ennen kesälomien alkua. Oli tärkeää olla samaa mieltä ohjaavan opettajan kanssa siitä, mitä kesäaikana tulee tapahtumaan teorian ja haastatteluihin valmistautumisen suhteen. Myös haastateltavien kontaktointi tulisi olemaan kesä aikana haastavaa, ihmiset viettävät lomaa ja aikaa sekä kiinnostusta ei tutkimukseen osallistumiselle välttämättä löydy. Tämä otettiin projektisuunnitelmassa huomioon ja kuten liitteestä 2 voi nähdä, haastateltavien kontaktointi jätettiin tarkoituksella elokuun puolelle. Tämä kuitenkin vaati kartoittamaan verkostoja ja tutkimaan mahdollisia haastateltavia jo viikkoja ennen kontaktointia, jotta haastateltaviksi valikoituisi siihen mahdollisimman sopivia henkilöitä.

Haastattelujen kysymykset laadittiin huolella, ja niistä oli tärkeää saada palautetta, ennen käytännön toimiin ryhtymistä. Lisäksi haastattelukysymykset tuli hyväksyttävä ohjaavalla opettajalla, jotta ne olisivat aiheeseen kytkeytyviä ja muodostettu oikeaan kysymysmuotoon. Jotta haastattelusta saadaan kaikki mahdollinen hyöty, kysymysten tuli olla tarkkaan laadittuja ja aiheen kannalta olennaisia. Haastattelukysymykset löytyvät työn lopusta, liitteestä 1. Yhdeksän pääkysymyksen lisäksi muodostettiin muutamia lisäkysymyksiä vain haastattelijaa varten, sen varalta, että haastateltava ei osaisi vastata suoraan pääkysymykseen. Kysymysten hyväksynnän jälkeen haastattelut oli mahdollista aloittaa.

Kaikille haastateltaville jaettiin perustiedot opinnäytetyöstä sekä sen tavoitteista ja aikataulusta ennen haastatteluja. Haastatteluille asetettiin 1,5 tunnin aikaraja ja mahdollisuus toteuttaa haastattelu kasvotusten tai etäyhteyden avulla. Opinnäytetyön julkaisusta tiedotettiin etukäteen ja kaikille haastateltaville annettiin mahdollisuus osallistua tutkimukseen anonymisti. Kysymykset lähetettiin haastateltaville etukäteen, jotta he pystyivät tutustumaan kysymyksiin huolella ennen itse haastattelua. Oma ura ja ammatti-identiteettiä koskevat kysymykset vaativat haastateltavalta oman osaamisen pohdintaa ja itse reflektointia. Lisäksi kysymykset kahdeksan ja yhdeksän sisälsivät termejä, jotka eivät mahdollisesti olleet haastateltavalle entuudestaan tuttuja. Haastateltava pystyi halutessaan perehtymään niihin etukäteen, lisäksi termeistä kerrottiin ennen kysymyksen varsinaista esittämistä itse haastattelutilanteessa.

Tämän tutkimuksen kohdalla haastateltavia ei tarvinnut suostutella tutkimukseen osallistumisen suhteen, kaikki olivat kiinnostuneita aiheesta ja sitä pidettiin innostavana sekä ajankohtaisena. Haastateltavista neljä oli tutkijalle ennestään tuttuja ja tämä tietysti helpotti heidän lähestymistään, mutta ei ollut syy haastateltavien valintaan. Aiheen rajauksen myötä haastateltavat sopivat

raameihin, jonka mukaan haastateltavia etsittiin. Haastateltavien tunteminen voi toki rajoittaa haastattelutilannetta tai päin vastoin tuoda enemmän sisältöä haastatteluun.

Haastattelut tuli alkuperäisen projektisuunnitelman mukaan aloittaa jo elokuussa, kuitenkin koulujen alkaminen ja muiden henkilökohtaisten haasteiden vuoksi ensimmäinen haastattelu suoritettiin syyskuun 17. päivä ja viimeinen haastattelu 7. lokakuuta. Kaiken kaikkiaan siis haastattelut suoritettiin kolmen viikon aikana. Kaikki haastateltavat olivat kovin joustavia haastatteluajkojen suhteen, ja haastattelut suoritettiin työajan lomassa iltapäivisin, kahta lukuun ottamatta. Kaikki haastattelut pidettiin Microsoft Teamsin välityksellä virtuaalisesti. Lisäksi kaikki haastattelut nauhoitettiin, jotta aineisto pystytään analysoimaan mahdollisimman tehokkaasti. Nauhoituksesta kerrottiin haastateltaville etukäteen ja kaikki suostuivat haastattelun tallentamiseen. Kaikki haastateltavat halusivat myös esiintyä työn lopullisessa julkaistavassa versiossa omilla nimillään. Kaikki haastattelut litteroitiin Word-sanelun avulla tekstiksi ja tarvittavat korjaukset tehtiin manuaalisesti käsin. Aineiston analysoinnin helpottamisen lisäksi litterointi suoritettiin, jotta aineistosta pystyttiin nostamaan suoria avainsanoja ja lainauksia itse tuloksiin. Haastattelut analysoitiin kysymyksittäin ja näin muodostui tämän opinnäytetyön tutkimusaineisto.





Taulukko 1. Haastateltavien taustatiedot

	Ikä	Ammattinimike	Asema	Työnantaja	Koulutus-tausta	Työsuhteen muoto
H1	41	Projekti- ja toimistoassistentti	Työntekijä	2	Tradenomi, 2 eri tutkintoa	Osa-aikainen ja nollatunti sopimus
H2	39	Tuotetehtaan projektipäällikkö	Esihenkilö	1	Sähkö-tekniikan insinööri AMK	Vakituinen
H3	44	Datanhallinta ja prosessi-kehitys tiimin esihenkilö	Esihenkilö	1	Kone-tekniikan tuotekehityksen ja tuotemuotoilun AMK	Vakituinen
H4	34	Tutkija	Toimihenkilö	1	DI kemisti ja filosofian maisteri	Vakituinen
H5	41	Vienti-koordinaattori	Toimihenkilö	1	Logistiikka insinööri AMK	Vakituinen
H6	29	Vienti-koordinaattori	Toimihenkilö	1	Filosofian maisteri	Vakituinen
H7	29	Tanssinopettaja, ammattikuljettaja	Työntekijä	2	Tanssijan ammattitutkinto, tanssinopettajan AMK, sotilaskuljettaja	Nollatunti sopimus

## 5.2 Uran suunnittelu ja menestys

Haastatteluiden virallinen ensimmäinen kysymys oli monelle haastateltavalle laaja ja ajatuksia herättävä. Kysymys työuran suunnitelmallisuudesta ja siitä mikä ajoi kohti tiettyjä opintoja tai tiettyä ammattia, sai monet pohtimaan koko työuraa aina kouluajoille saakka. Kysymyksen tarkoitus olikin johdattaa haastateltavat pohtimaan valintojen takana vaikuttavia seikkoja, esimerkiksi omia arvoja tai tavoitteita tai yksityiselämän asettamia rajoitteita.

Seitsemästä haastateltavasta neljä myönsi, ettei ollut suunnitellut työuraansa varsinaisesti mitenkään. Haastateltavat 2 ja 3 kertoivat, että opintojen pariin ja alalle on ajautettu eikä esimerkiksi selkeää haave ammattia ole nuorempana ollut. Haastateltava 1 nostaa esiin useat erilaiset haaveet mutta kertoo, ettei selkeästi ole tavoitellut niistä yhtäkään, vaan työuraa on lähestytty puhtaasti käytännöllisyyden näkökulmasta. Myös haastateltava 2 kertoo kohdanneensa käytännön haasteen silloisessa työpaikassaan ja toteaaakin haastattelussa seuraavanlaisesti:

Tässä niin kun työpaikassa sä pääset ammattikoulupohjalla korkeintaan niin kun tiimin vetäjäksi ja se on siinä ja se olisi sitten se sun urasi pysähtyisi käytännössä siihen tiimiin, siihen kohtaan noin vähän yli parikymppisenä. Niin se oli ehkä se suurin tällainen niinku tiedätkö kriittinen piste missä mä tajusin, että ei, ei voi olla näin. Että jos oikeasti se vaatii sen niinku

jatkokoulutuksen niin sitten se pitää vaan niin tehdä, jotta pääsisi sitten siihen seuraavaan steppiin.

Samainen haastateltava mainitsee myös tietynlaisen ansiotason tärkeyden ja kertoo sen vaikuttaneen haluun jatkaa kouluttautumista. Haastateltava 5 taas kertoo opiskeluvalinnan olleen itseä kiinnostava ja selkeä valinta, mutta että mitään yksiselitteistä tavoitetta ei alavalinnalla ole ollut.

Kaksi haastateltavista pystyi selkeästi kuvailemaan suunnitelmallisuutta opiskeluvalinnoissaan, valintoja oli tietoisesti ohjannut joku tavoite tai mielenkiinnon kohde. Haastateltava 7 esimerkiksi kuvailee selkeästi haave ammattinsa ja työtehtävät, joita on opiskeluvalinnoilla lähtenyt tavoittelemaan. Lisäksi haastateltava oli muodostanut ikään kuin taustasuunnitelman, oma kustanteisesti hankkinut toisen ammatin, jonka avulla on halunnut varmistaa ensisijaisen haaveammattinsa saavutettavuuden. Haastateltava 7 kuvailee ura suunnitelmiaan seuraavanlaisesti:

Varmaan se suunnitelmallisuus ei ehkä ole semmoinen jotenkin, miten mä itse sen miellän mutta kyllä siellä on aika selkeät semmoiset tavoitteet ollut, että mitä mä haluan tehdä ja sitten sanonut ne ääneen niin sitten siitä on ehkä tullut vaan aina joku semmoinen asia mitä kohti menee.

Haastateltava 4 taas puolestaan kertoo tietyn alan ja yrityksen olleen tavoite, jota kohti hän on lähtenyt päättäväisesti kulkemaan. Koska ensimmäinen tutkinto ei poikanut työtehtäviä halutulta alalta, opiskeli haastateltava toisen tutkinnon. Tämä loi mahdollisuuden päästä töihin yritykseen, josta haastateltava oli alun perin haaveillut. Yksi haastateltavista sijoittui tähän väliin ja kertoi pohtineensa ura vaihtoehtoja jo opiskeluaikana, mutta ei ollut asettanut itselleen selkeitä ammatillisia tavoitteita. Haastateltava 6 kuvailee pohtineensa tulevaa uraansa omien mieltymysten, sekä monipuolisen osaamisen kautta. Haastateltava kuvailee valinneensa esimerkiksi erilaisia kursseja ja aineita juuri sen perusteella, että oma osaaminen ja tietämys olisi mahdollisimman laajaa ja mahdollistaisi näin enemmän työmahdollisuuksia, spesifin ja kapean osaamisen sijaan.

Yksityiselämän asettamia rajoitteita urasuunnittelussa, ei kukaan haastateltavista nosta suoranaisesti esiin. Haastateltavat 2 ja 3 kertovat, että ovat itse täysin päättäneet mihin suuntaan ovat uralaan edenneet, eikä yksityiselämä näin ollen ole vaikuttanut asiaan. Haastateltava 7 kertoo joutuneensa tekemään vaikeitakin henkilökohtaisia valintoja yksityiselämän ja työelämän väliltä. Haastateltavan mukaan on ollut haastavaa myöntää se, että on yksi tavoite ja asia, jota ei ole yksinkertaisesti ollut mahdollista saavuttaa. Haastateltavan mukaan myös arjen priorisoiminen on jatkuvasti läsnä. Hän kertoo alinomaa tasapainoilevansa äitinä olon ja kahden mielekkään työn tekemisen välillä.

Joissakin tapauksissa, sopivan stabiili työ tasoittaa hektistä yksityiselämää, kuten haastateltava 5 tuo esiin. Haastateltava ei perheen kasvamisen myötä ole lähtenyt tavoittelemaan esimerkiksi työtä toiselta työnantajalta. Niin sanotusti ruuhkavuosissa elävälle, ennustettava ja turvallinen työ on

monelle sopiva vaihtoehto. Ajoittain myös naisilta tiedustellaan työhaastattelussa esimerkiksi perhetilanteesta, vaikkakin vastoin lakia. Haastateltava 1 esimerkiksi kertoo kohdanneensa kyseisenlaisen kysymyksen, pääsemättä jatkoon tässä samaisessa rekrytointiprosessissa. Kuitenkin esimerkiksi haastateltava 7 nostaa esiin tilanteen, jossa hänen työntantajallaan ei ollut koko yrityksen toiminta-ajalta yhtään kokemusta siitä, miten raskaus vaikuttaa kyseisen alan työtehtäviin tai miten äitiyslomalle jäävän työntekijän palkanmaksu tapahtuu.

Kuten opinnäytetyön teoria osiossa kerrotaan, on nainen joskus työelämässä hankalassa asemassa ikänsä puolesta. Haastateltava 6 kertoo pohtineensa nykyisen työnsä aloittamisen kynnyksellä, kauanko tulisi olla kyseisissä tehtävissä, jotta kykenisi luomaan itselleen hyvän tietämyksen ja pohjan, sekä aseman työyhteisössä. Jotta olisi ikään kuin turvallista jäädä jossakin vaiheessa lapsen saamisen vuoksi äitiyslomalle. Päinvastoin taas haastateltava 4 nostaa esiin positiivisen kokemuksen työtehtävien vaihdosta äitiysloman kynnyksellä, kyseessä oli siirto toisiin vaativampiin työtehtäviin organisaation sisällä. Haastateltava haluaa painottaa sitä seikkaa, että lähestyvää äitiyslomalle jäämistä olisi hyvin voitu pitää rekrytoinnin esteenä.

Työurallaan tukea saaneiden joukosta korostuu selkeästi haastateltavat, jotka ovat tehneet uraa suurissa organisaatioissa. Haastateltavat 2, 3, 4, 5 ja 6 kaikki kertovat työnantajan tukeneen koulutautumisessa ja työntekijän osaamisen kehittämisessä monipuolisesti. Moni näistä haastateltavista onkin vaihtanut useamman kerran työtehtäviään oman organisaationsa sisällä, useimmiten edeten aavistuksen parempiin työtehtäviin. Haastateltava 6 kertoo kuitenkin edellisen työnantajansa kohdalla ehkä kaivanneensa vielä vähän enemmän koulutuksia tai kursseja tukemaan silloisia työtehtäviään, juuri valmistuneena ja uraa aloittavana työntekijänä. Pitkän uran toisessa organisaatiossa tehnyt, haastateltava 3 painottaa kuitenkin vahvasti yksilön omaa aktiivisuutta oman osaamisen kehittämistä kohtaan, vaikka työnantajan puolelta onkin olemassa tietyt kehitysprosessit.

Työuralleen merkittävää tukea omalta työnantajaltaan saanut haastateltava 2, kertoi haastattelussa seuraavaa:

Mä olen ollut siitä onnellisessa asemassa, että mä oon opiskellut tosi paljon työnantajan ajalla ja rahalla. Molemmissa niin kun etenkin tässä missä mä oon suurimman osan tutkinnosta niin suorittanut, niin mä oon käytännössä saanut palkallista vapaata sen tutkinnon suorittamiseen. Mä oon tehnyt sitten loppupeleissä opinnäytetyön tälle samaiselle työnantajalle niin se katsottiin sitten sellaiseksi, että mä sain käyttää siihen palkallista aikaa, että se puoli on ollut mulla aina niinku hallinnassa silleen.

Haastateltava korostaa etenkin sitä puolta, ettei opiskeluun käytettyjä tunteja tarvitse erikseen korvata työnantajalle takaisin, kun kyse on palkallisella ajalla suoritetusta opiskelusta. Tähän yhteyteen haastateltava haluaa kuitenkin muistuttaa, että tällaisessa tilanteessa työnantaja usein

velvoittaa työntekijän jäämään organisaatioon muutamiksi vuosiksi opintojen loppuun saattamisen jälkeen.

Aiemmin mainittujen kehitysprosessien ja mahdollisuuksien ulkopuolelle jäävät luonnollisesti kuitenkin epätyypillisissä työsuhteissa työskentelevät, kuten haastateltavat 1 ja 7. Haastateltava 1 kuvaileekin itseään pätkätyöläiseksi ja kertoo haastattelussa lukuisista eri työtehtävistään, mutta myös todella monipuolisesta itse hankkimasta osaamisestaan. Haastateltava 7 korostaa lisäksi tässä kohtaa esimerkiksi omien henkilökohtaisten verkostojen merkittävyyttä. Haastateltava kokee esimerkiksi saaneensa kollegoiltaan tukea ja rohkaisua erilaisiin uran ongelmatilanteisiin. Lisäksi ainoana kaikista haastateltavista, haastateltava 7 kokee saaneensa mainittavaa tukea uralleen ja tavoitteilleen koulusta. Haastateltava kertoo koulun ja opettajien yhtä lailla sitoutuneen hänen henkilökohtaisiin tavoitteisiinsa tavoitella toisen koulun pääsykokeita ja tukeneen tässä prosessissa vahvasti. Toisaalta haastateltava 6 pohtii, että tukea saa mahdollisesti herkemmin perinteisiin opintovalintoihin ja polkuihin, toisin kuin monipuolisempiin kokonaisuuksiin ja ehkä harvemmin valittuihin opinto linjoihin.

Uralla menestymistä voidaan mitata hyvin eri tavoin, yleisesti ottaen asemaa ja palkka tasoa pidetään tietynlaisena merkinä menestyksestä. Yksilö tasolla menestyksen mittaaminen on kuitenkin suhteellista, mitä kukin yksilö pitää tärkeänä ja minkä kokee sopivaksi korvaukseksi menetetyistä vapaa ajastaan. Uralla menestymiseen haastateltavat antoivat hyvin erilaisia vastauksia, useampaa vastausta yhdistää kuitenkin työn mielekkyys. Kaiken kaikkiaan viisi haastateltavista oli sitä mieltä, että työn sisältö arvotetaan tärkeämmäksi kuin esimerkiksi raha. Haastateltava 3 kokee menestyneensä urallaan, koska on saanut aina työtehtävän vaihdoksessa eteensä haastavampia mutta yhä mielenkiintoisia työtehtäviä. Myös työtehtävien vastuullisuuden lisääntyminen, on haastateltavalle 3 merkki menestyksestä.

Uratavoitteen saavuttaminen koetaan myös menestyksen mittariksi. Haastateltava 4 kertoo saavuttaneensa uratavoitteen, josta on ylpeä. Tämä uratavoite oli haave työskennellä tietyssä yrityksessä ja tietyissä työtehtävissä. Omaan koulutustasoonsa nähden haastateltava 7 taas kokee menestyneensä asioissa, joihin on panostanut ja kertoo sen näkyvän niin, että töitä ei tarvitse erikseen hakea. Tämä tarkoittaa sitä, että luovalla alalla työskenneltäessä asiakkaat tulevat luokse, eikä päinvastoin. Myös hieman erilaisen vastauksen antaa haastateltava 6, joka kuvailee menestymistään seuraavanlaisesti:

Ja tietysti ehkä sitten sekin, että minkälaisen niin kun uran on luonut, minkälaiseen työpaikkaan on niin kuin tällä hetkellä päässyt. Että se on niinku, että se arki on semmoista mielekästä ja on kiva mennä töihin niin sekin on osittain semmoista, että mä koen, että mä oon menestynyt mun uralla koska mä oon niin tyytyväinen siihen, mitä mä nyt teen ja missä mä niinku menen.

Mielekkään arjen rakentaminen on siis kyseiselle haastateltavalle tärkeää ja selkeä onnistumisen merkki. Lopuksi haastateltava 2 kiteyttää, että työn tulee sisältää tarpeeksi variaatiota. Haastateltava on tällä hetkellä tyytyväinen siihen, että on päässyt sellaiseen tehtävään missä hänen sisäinen tarpeensa työn vaihtelulle tulee täytetyksi.

### 5.3 Ammatti-identiteetti ja uran muovautuminen

Harva haastateltavista koki muokanneensa ammatti-identiteettiään tietoisesti, sen koettiin olevan karttuneiden työkokemusten ja työyhteisöjen summa. Ammatti-identiteetin koetaan myös aaltoileen uran mukana, työtilanteista toiseen. Lisäksi uran muovautumisesta puhuttaessa suureen rooliin nousevat sattumat ja niin sanotusti työelämän virran mukana kulkeminen. Vahvan ammatti-identiteetin omaava ihminen on tietoinen vahvuuksistaan ja kehittämiskohteistaan, hän tietää mitä työelämässä arvostaa ja tekee valintoja näiden arvojen ohjailemana. Lisäksi vahvan ammatti-identiteetin omaava ihminen näkee selkeästi paikkansa yhteiskunnassa ja sopeutuu ympäristön odo- tuksiin työnsä suhteen. Puuttuva ammatti-identiteetti tai sen vähäinen olemassaolo voi ajaa esi- merkiksi merkityksettömään työhön, vaikeuksiin edetä uralla tai se voi vaikeuttaa työnhakua.

Ammatti-identiteetti voi myös kokea raskaan yksittäisen kolauksen, jos esimerkiksi työtehtävät ei- vät vastaa sovittua tai perehdytys on puutteellinen. Eräs haastateltavista on kokenut vastaavanlai- sen tilanteen ja kuvaileekin sitä haastattelussa seuraavasti:

Mä koen, että se ammatti identiteetti oli niinku aika huono siinä kohtaa, että tosi paljon mietin sitä että pitäisikö mun irtisanoutua kun tuntuu, että mä en niinku selviydy siitä työstä niin kun mun kuuluisi selviytyä. Mutta sitten siinä kohtaa kun mä aloin jo niinku tietää, että oli itsellä semmoinen tunne, että nyt mä tiedän ne kaikki mitään mun kuuluu tehdä no ja mikä meni kä- teen, että mä tekisin seuraavalla kerralla eri tavalla.

Sama haastateltava 1 nosti esiin ikään kuin ammatti-identiteetin kasvun pysähtymisen, kun alaa ja työtehtäviä vaihtaa usein. Haastateltava kuvailee ammatti-identiteetin kehityksen keskeytyvän, kun työskentelee esimerkiksi määräaikaissa työsuhteissa, osa-aikaisesti sekä eri projekteissa ja li- säksi eri aloilla. Haastateltavan mukaan silloin tavallaan aloitetaan ammatti-identiteetin rakentami- nen aina aivan alusta.

Vahvasti vastakkaisen esimerkin kuitenkin antaa haastateltava 7, joka kokee omaavansa kaksi eri ammatti-identiteettiä. Haastateltava työskentelee kahdessa hyvin erilaisissa työtehtävissä ja kertoo avoimesti niiden olevan ristiriidassa keskenään. Toisissa työtehtävissä työnkuvaan kuuluu lainalai- suuksia ja tiettyjä säädöksiä, jonka mukaan tulee toimia. Toisissa luovissa työtehtävissä taas itse- ään saa toteuttaa vapaammin ja toiminnalla ei ole yhtä tarkkoja raameja ja työyhteisöt ovat kaiken kaikkiaan avoimempia. Lisäksi haastateltava kertoo oman henkilökohtaisen identiteetin muovautu- neen niin vahvasti ammatti-identiteetin ympärille, että äitiyden ja näin ollen lisääntyneen vapaa- ajan myötä, oma identiteetti olikin hukassa. Kun se mitä päivittäin ammatissaan edustaa, jääkin

yhtäkkiä päivärytmistä pois, voi joutua uudestaan pohtimaan arvojaan ja sitä, mihin kuuluu ja ketä tässä yhteiskunnassa oikeastaan palvelee. Lopuksi haastateltava 7 kuvailee, että on oman ammatti-identiteetin jakautumisen suhteen itsenään kohtaan suopea, vaikka identiteetit eivät välttämättä aina kohtaa, on haastateltava itse tietoisesti valinnut kyseisen ammatillisen polun, omien mielenkiinnon kohteiden vuoksi.

Kuten haastateltavan 7 tapauksesta kävi ilmi, joissakin tapauksissa työhön sitoudutaan ja jopa kiinnytään todella vahvasti ja silloin omat vahvuudet suhteessa työhön nähdään todella merkityksellisinä, kuten haastateltava 2 kuvailee. Hän kertoo pitävänsä tärkeänä sitä, että saa päivittäin hyödyntää työssään kasvattamaa osaamistaan ja todella tuntee yrityksen alan, heidän tuotteensa ja miten töitä siellä tehdään. Kyseisenlainen ammatti-identiteetin muoto on tietysti yritykselle suuri etu, mutta vaatii kuitenkin vastavuoroisuutta ja joustaa sekä esimerkiksi tukea työntekijän suuntaan, jotta hänet voidaan/saatetaan pitää. Samainen haastateltava kertookin tehneensä kaksi pidempää uraa, yrityksissä, joissa on kokenut saman tyyppistä kiintymystä työtä kohtaan.

Myös palautteen saaminen, osana ammatti-identiteetin kehitystä nousi kahdessa haastattelussa esiin. Haastateltavat 1 ja 6 kertoivat sekä palautteen saamisen puutteellisuudesta sekä vastavuoroisesti aktiivisesta palautteen saamisesta. Haastateltava 6 toteaa, että yleisellä tasolla palautetta saa melko harvoin, mutta itse kertoo saaneensa edellisessä työpaikassaan esihenkilöltä palautetta säännöllisesti ja vielä kirjallisessa muodossa. Haastateltava 1 taas kertoo useammista tapauksista, joissa on pyytänyt palautetta työnantajaltaan, mutta tuloksetta. Ikään kuin hyväksynnän saaminen omalle toiminnalleen ja vahvistuksen siitä, että tekee asiat oikein, on tärkeää varsinkin jatkuvan oman osaamisen kehittämisen ja ammatti-identiteetin kannalta.

Haastateltava 4 nostaa yllättäen esiin selkeän kipuilun oman ammatti-identiteettinsä kanssa, suhteessa ympäristön odotuksiin ja kuvailee tilannetta näin:

Ehkä mä en ollut luonteeltani semmoinen niinku perustutkija. Voisi ajatella, että tutkijat on semmoisia jotka keskittyy ja analysoi ja pohtii ja miettii. Ja mä oon aika semmoinen räiskyvä ja tämmöinen niin kun hetken mielijohteesta toimiva ja muuta. Niin tota sitten sen kanssa on vähän ja välillä ehkä kipuillutkin ehkä varsinkin alkuun, että mä en sovi siihen muottiin ja mun pitäisi niinku jotenkin vaikka niinku opiskella tai olla semmoinen niinku fiksumpi tai silleen niinku kirja oppineempi tiedätkö jolla on heti apteekin hyllyltä vastaus kaikkeen. Mut sitten ehkä sen alun kipuilun jälkeen niin on solahtanut sinne, että tämmöinenkin tutkija voi olla ja voi olla aika hyvä, että on tämmöisiäkin tutkijoita, ettei kaikki vaan nyhjää niiden kirjojensa parissa ja joku on oikeasti sitten siellä tekemässä hetken mielijohteesta kokeiluja.

Se mitä haastateltava itse koki olevansa ammatillisesti ja mitä hänen ammattinsa oletettiin olevan, eivät uran alussa kohdanneet. Nyt haastateltava 4 kertoo tuntevansa itsensä paremmin työntekijänä ja osaavansa arvostaa niitä luonteenpiirteitä, joita ei ammattiin yleisesti yhdistetä.

Samainen haastateltava 4 on selkeästi työstänyt ammatti-identiteettiään esimerkiksi mentoroinnin avulla. Hän on hyödyntänyt mentorointia ensin aktorin roolissa, aloittaessa uraansa nykyisellä työnantajallaan, jonka jälkeen itse mentorin roolissa, useampaa kesätyöntekijää ohjastaen. Mentorointi uran alkuvaiheessa auttoi haastateltavan mukaan uran käyntiin lähtemisessä ja sen suunnittelussa. Suurilta osin mentorointi oli ikään kuin uran alkuvaiheen rohkaisua. Mentori oli selkeästi havainnollistanut haastateltavalle urapolun eri vaihtoehtoja, joista haastateltava olikin sittemmin valinnut oikein ja päätyneet tehtäviin, joista haaveili. Haastateltava 4 kertoo lisäksi oman positiivisen mentorointi kokemuksensa edistäneen päätöstä lähteä oman organisaation mentorointiohjelmaan mukaan. Mentorina ollessaan haastateltava kuvailee saaneensa osan innostuksestaan omaa työtä kohtaan takaisin. Lisäksi haastateltava kuvailee nuorien työelämään saapuvien luovan erilaista uskoa takaisin työelämään. Tarkoittaen juuri nuorten kiinnostusta pitää kiinni omasta hyvinvoinnistaan ja jaksamisesta työn ohella, rajojen vetämisestä puhumattakaan.

Haastateltavista vain kolme olivat jollakin tavalla osallistuneet mentorointiin, loput viisi tiesivät mitä mentorointi tarkoittaa, mutta eivät olleet erikseen ajatelleet sen hyödyntämistä työurallaan. Yksilö voi hyötyä mentoroinnista monella eri tapaa ja mentorin ja aktorin suhde on joka kerta erilainen, henkilökohtainen sitoumus keskinäiseen kanssakäymiseen. Vaikka esimerkiksi haastateltavalla 3 on jo vuosien kokemus alalta, jolla hän työskentelee, on hän itse parasta aikaa osallistumassa organisaation tarjoamaan mentorointi ohjelmaan aktorin roolissa. Haastateltava ei tällä hetkellä koe, että pitkän uran johdosta, voisi itse olla mentori. Haastateltava kertoo toivovansa mentorilta apua ja kannustusta työtehtävien vaihtoon. Haastateltava kertoo, että vaikka tällä hetkellä esimiehenä substanssiosaaminen oman tiimin työtehtävistä onkin vahvaa, ei seuraavissa työtehtävissä välttämättä olekaan enää samassa asemassa.

#### **5.4 Ura-ankkurit**

Ura-ankkurit kuvastavat valintojen kautta yksilöille tärkeitä asioita. On yksilöllistä, minkälaisia painoarvoja elämän eri osa-alueille antaa, miten näkee itsensä sekä miten itseään haluaa toteuttaa. Ympäristön vaikutusta ja kulttuuria ei tietenkään voi täysin tässä yhtälössä sivuuttaa. Joskus ympäristö ohjaa uravalintoja enemmän kuin ymmärretään ja joskus ympäristön odotuksista voi vapautua, jolloin pääsee täysin toteuttamaan itseään. Tällöin usein pelkää taloudellinen riippumattomuus ei ohjaa uravalintoja. Moni haastateltava pystyi helposti nimeämään omien uravalintojen taustalla vaikuttaneet ja motivoineet tekijät. Vain yksi haastateltavista ei pystynyt nimeämään selkeästi yhtään ura-ankkuria. Haastateltava 1 ei osannut nimetä uravalintojensa taustalla vaikuttaneita tekijöitä. Lähtökohtaisesti on esitetty, että ura-ankkureita olisi ihmisellä yksi tai kaksi. Useampi haastateltava kuitenkin nimesi jopa kolme eri ura-ankkuria ja esimerkiksi haastateltava 2, osasi taitavasti kuvailla siirtymää kahden eri ura-ankkurin välillä.



Työsuhteen turvallisuus ja jatkuvuus on monelle haastateltavalle tärkeää. Tämän ura-ankkurin kivat itselleen tärkeiksi haastateltavat 2,3,5 ja 6. Haastateltava 2 kuvailee hyvin, että on tärkeää, että yrityksellä on historiaa, mutta myös tulevaisuutta. Hän myös huomauttaa herkästi sitoutuvansa yritykseen ja siihen mitä yritys tekee ja miten sen tekee. Hän kokee tärkeäksi myös sen, että omaa vahvaa substanssiosaamista ja pääsee hyödyntämään sitä työssään. Samanlaisia ajatuksia toi esiin haastateltava 3, joka onkin tehnyt pitkän uran samassa organisaatiossa ja kertoo vahvasti arvostavansa työnantajan vakautta, ja sitä että on pystynyt vaihtamaan työtehtäviä organisaation sisällä useasti, jolloin toiselle työnantajalle ei ole tarvinnut siirtyä. Haastateltava 5 taas kertoo, että lasten saannin myötä on ollut turvallista pysyä samalla työnantajalla, ja vanhempainvapaiden jälkeen töihin on ollut helppo palata.

Haastateltavien joukossa oli useampi toimi- ja esihenkilö, joten riippumattomuuden ja itsenäisyyden arvostaminen oli odotettavaa. Vapaus vaikuttaa omiin työaikoihin ja työtehtäviin, sekä yksityis- ja työelämän balanssiin on neljälle haastateltavalle tärkeää. Haastateltava 6 kertoo, että yleinen jaksaminen työpäivän jälkeen on merkitsevää, töiden lisäksi arjessa tulee jaksaa tehdä muutakin. Juuri joustava työaika ja etätö mahdollistavat arjen aikataulutuksen esimerkiksi juuri harrastusten näkökulmasta paremmin. Haastateltavalle oli lisäksi olennaista työn mielekkyys. Se, että pystyy itse jaksottamaan työtään, lisää taas työn mielekkyyttä ja näin työssä jaksamista. Samaa mieltä on haastateltava 4, joka kertoo aiemmin tehneensä työtä, jossa oli tarkka sekä tiukka aikataulu. Työtehtävien vaihduttua, on oman työn sisältöön vaikuttamisen mahdollisuus noussut arvoonsa. Haastateltava kertoo, ettei vaihtaisikaan enää työtehtäviin, jossa ei saisi itse vaikuttaa työn sisältöön, yhtä paljon kuin tällä hetkellä.

Vaikka haastateltava 7 arvostaa myös työssään itsenäisyyttä ja omin edoin toimimista, on elämän eri osa-alueiden oltava tasapainossa. Kyseistä ura-ankkuria hän ei suoranaisesti mieltänyt omakseen, mutta kuvaili asiaa avoimesti näin:

Mä ajattelen myöskin, että se on vähän tämmöinen elämäntyyli asia miten sä niinku teet töitä. Se että kun mä haluan tehdä tanssia ja mä haluan tehdä kuljetusalalla töitä ja mä haluan olla kotona ja mä haluan toteuttaa sellaista niinku äitiyttä joka tuntuu musta hyvältä. Ja mä haluan tehdä projekteja ja sitten tuota mä haluaisin että niiden välillä on semmoinen tasapaino mikä niinku tyydyttää mua, että ei se välttämättä ole niinku tasapaino tai vaikuta tasapainolta, mutta sitten se kaikki lähtee siitä semmoisesta mun niinku tarpeiden tyydyttämisestä niin sitten tota taas niinku se muodostaa tietynlaisen elämäntyylin.

Omaa asiantuntijuutta ja vahvaa ammattiosaamista arvosti haastateltavista kaksi. Omasta osaamisesta innostuminen ja sen eteenpäin jakaminen on haastateltavalle 7 erityisen tärkeää. Oman erityistaidon jakaminen ja opettaminen on haastateltavan mukaan loppujen lopuksi enemmänkin ihmisten kohtaamista. Haastateltava kertookin herkästi ajattelevansa asioita opettamisen näkökulmasta. Haastateltava 4 taas kuvailee selkeästi hyödyntäneensä sitä asiantuntijuutta ja niitä erityistaitoja, joita on koulutustensa kautta kerryttänyt. Haastateltava mainitsee nyt kuitenkin etsivänsä

uusia työtehtäviä, joissa oma asiantuntijuus ei olisi enää niin vahvassa roolissa. Uuden työn valintaan vaikuttaa enemmän sen haasteellisuus. Työn aito haasteellisuus vetosi myös haastateltavaan 2. Hän kertoo työssä esiintyvien haasteiden ja työtehtävien variaation olevan välttämätöntä työssä viihtymisen näkökulmasta. Haasteiden tarpeellisuuden nosti esiin myös haastateltava 3, vaikka ei ura-ankkuriksi sitä aivan mieltänytkään. Haastateltava kertoo motivaation laskevan nopeasti, jos työtehtäviä ei pääse 3–4 vuoden välein vaihtamaan.

Puheenaiheeksi nousi myös motivaatiotekijöiden muuttuminen eri elämäntilanteiden myötä. Esimerkiksi haastateltavat 3 ja 5, nostavat esiin sen seikan, että monikaan urallaan juuri aloittanut, ei todennäköisesti haaveile johtamisesta tai omaa vielä vaadittavia tunne- ja ihmissuhdetaitoja, joita johtamistyössä vaaditaan. Haastateltava 2 kokee ikään kuin vaivihkaa siirtyneensä yhdestä ura-ankkurista toiseen. Oman asiantuntijuuden esiintuominen ja se edellä kulkeminen ei enää ole yhtä tärkeää, kuin toisten ihmisten johtaminen. Haastateltava kuvaileekin yhdessä tekemisen ja tiimiläisten vetämisen olevan tärkeämpää, koska yhdessä saadaan paljon enemmän aikaiseksi.

## 5.5 Yhteiskunnan asema naisten urakehityksessä

Haastatteluiden vaikein kysymys koski yhteiskunnan asemaa naisten urakehityksessä. Kysymys osoittautui vaikeasti lähestyttäväksi ja monikaan haastateltavista ei kokenut seuraavansa aktiivisesti esimerkiksi julkista keskustelua aiheesta. Yhteiskunnallisiin ongelmiin kytkettiin herkästi palkkaerot ja esimerkiksi nais- ja miesvaltaiset alat. Keskusteluun nousi myös esimerkiksi hoitoalalla työskenteleville esitetty pakkolaki sekä perhevapaa uudistus. Keskeisimmäksi puheenaiheeksi nousi vanhempainvapaiden vaikutus naisten työuriin sekä lasikatto terminä.

Haastateltava 2 nostaa rohkeasti esiin näkemyksen siitä, että yhteiskunnan asema naisten urakehityksessä näyttäytyy jollakin tavalla vasta silloin, kun naisesta tulee äiti. Lapsen saannin johdosta yhteiskunta asettaa naisille reunaehtoja, joiden mukaan toimia työelämässä. Ennen perheenliäsäystä haastateltava koki omien henkilökohtaisen ominaisuuksiensa ja valintojensa olevan suuremmissa roolissa ura kehityksen kontekstissa. Lisäksi haastateltava kertoo tunnistavansa odotukset ja uskomukset, joita liittyy työn ja perhe elämän yhdistämiseen sekä yleisesti äitiyteen.

Haastateltava kuvailee tyypillistä pullantuoksuista äitiä, joka tekee ruokaa mutta käy myös töissä. Äitiä, joka lähes poikkeuksetta potee huonommuuden tunnetta siitä, että haluaa mennä joka päivä töihin ja viedä lapset hoitoon. Haastateltava haluaa kuitenkin myös painottaa, että hänen suurempien tulojensa vuoksi, heidän kohdallaan oli selvää, että äidin oli töihin melko varhain palattava.

Haastateltava 7 taas nostaa vastavuoroisesti esiin pienituloisemman näkökulman yhtälöstä ja yhteiskunnallisista paineista vanhempainvapaalta työelämään palaamisen suhteen. Haastateltava kuvailee omassa tilanteessaan äitiyttä kuopaksi, josta on työuran näkökulmasta hankalaa nousta.

Vaikka perhe on taloudellisesti hyvässä tilanteessa, kahden työssäkäyvän vanhemman vuoksi, on eriarvoisuuden tunne käsinkosketeltava. Haastateltava kuvailee aihetta haastattelussa seuraavasti:

Justiinsa se, että kun mun se työkenttä on niin erilainen ja joustava ikään kuin niin siihen ei edes niinku ehkä niin sanotusti kannata panostaa sen takia, että se puolison työkenttä on niin vapaa. Että vaikka hänellä olisi käytössä semmoinen kaikki ikään kuin yhteiskunnan suomat niinku apukeinot siihen, että hän voi olla vaikka isyyslomalla ja hän voi ottaa tällaista ja tällaista vapaata ja hän voi tehdä sitä tätä ja tuota ja joku maksaa siitä vaikka 70% tän palkasta niin tavallaan semmoisiin apuihin ei kannata ikään kuin tarttua siksi, että niinku buustattaisiin mun työelämää ja mun tulotason nostamista sen takia kun se on niin vakaata ja hyvää ja turvallista se niinku se hänen polku jonka se on valinnut. Että sitten se yhtäkkiä se niinku 30% pois niinku hänen tuloista olis maailmanloppu, vaikka niin se saattaisi tuoda mulle helposti vaikka 100% lisää tuloja.

Lapsen tultua perheeseen, monesti perheen pienituloisempi hyödyntää vanhempainvapaat, ja useimmiten kyseessä on juuri perheen äiti. Haastateltava 5 kertoo heidän taloudessaan päivävästaisestä asetelmasta, jossa pienituloisempi puoliso hyödynsi perhevapaita. Haastateltava kertoo myös puolison tarkastelleen oman uransa suuntaa ollessaan vanhempainvapaalla. Tähän liittyen, haastateltava 4 painottaa juuri sitä, että koska perheen isällä on monesti jo vakaa työ ja ura, eikä olisi juuri tässä tilanteessa äidille suotavaa panostaa työuraansa ja kehittää osaamistaan. Myös haastateltava 6 tuo esiin sitä realiteettia, että naiset eivät lähtökohtaisesti ole samassa asemassa miesten kanssa uran kehityksen kannalta. Nainen useammin suunnittelee ja ajoittaa uraansa ottaen myös mahdollisen perheenlisäyksien huomioon. Haastateltava kuvailee aihetta haastattelussa näin:

Kuulostaa ainakin aika semmoiselta, niinku haastavalta, että miten mun pitäisi niinku tää tehdä, että missä vaiheessa luoda uraa, missä vaiheessa niinku rakentaa perhettä, että mä pääsen siihen johonkin tiettyyn asemaan, että mitä siirtoja mun täytyy tehdä nyt niinku jo tässä vaiheessa ajatellen sitä pistettä missä mä haluan olla vaikka neljäkymppisenä.

Todellisuudessa naisella on työvuosia vähemmän käytettävissä kuin miehellä. Haastateltava 6 on myös samaa mieltä kuin haastateltava 4 kanssa ennakkoasenteista. Hoitovastuun odotetaan lähtökohtaisesti kertyvän naisten harteille ja siksi ehkä jo rekrytointivaiheessa tehdään päätöksiä näiden ennakkoasenteiden perusteella.

Lasikatto termi nousi haastatteluissa esiin usein yhteiskunnallisten asioiden yhteydessä. Termi nostatti keskustelua ja haastateltavilla oli selkeästi kahta eri näkemystä asiasta. Lisäksi termin katsottiin ehkä enemmän olevan osa entisaikojen työelämää, jolloin naisen asema ei ollut vielä niin vakiintunut, kuin nykypäivänä. Haastateltavat 2 ja 3 eivät kokeneet jääneensä millään tavalla minäkään ulkopuolelle tai tuleensa sivuutetuksi, vain siksi että ovat naisia. Molemmat haastateltavat korostivat omien henkilökohtaisten ominaisuuksien kokonaisuutta osana uravalintoja sekä menestystä. Haastateltava 3 kertookin esimerkiksi kulkeneensa vahvasti omaa urapolkuaan välittämättä juurikaan siitä, mitä ympärillä tapahtuu. Selkeästi eri mieltä taas olivat haastateltavat 4 ja 7. Molemmat haastateltavat tähdentävät, että termi pitää ehdottomasti jollakin tavalla paikkaansa.

Haastateltava 4 nostaa esiin myös perhevapaiden negatiivisen vaikutuksen naisten työuriin ja pohdii, onko ongelmassa itsessään vastaus naisten hitaampaan urakehitykseen. Hän myös kritisoi menestyneiden naisten arvostelua muita vähemmän menestyneitä naisia kohtaan, viitaten juuri lasikattoon.

Lopuksi haastateltava 7 kiteyttää aiheen molempien näkökulmien eduksi näin:

Kyllä mä niinku näen, että jos tarttuu niihin rakenteisiin kiinni niin eihän ne rakenteet mahdollista ihan hirveästi niinku jotenkin silleen, että jos aina pitää löytää sieltä se rakenteista se jotenkin se polku mitä kiivetä niinku ylemmäs, että jos haluaa ajatella tätä katto ja tätä metaforaa niin, että se ei välttämättä niinku ne valmiit rakenteet ei mahdollista sitä että sitten siellä tulee vastaan tällainen jonkinlainen lasikatto.

Lisäksi haastateltava muistuttaa, että tietyllä tavalla yksilöstä riippuu, kuinka paljon kukin on valmis käyttämään luovuuttaan ja kuinka valmis on rakentamaan omia ikään kuin rakenteita ja polkuja, päästäkseen urallaan eteenpäin. Asiat pitää pystyä näkemään toisella tavalla, kuin mitä nämä niin kutsutut rakenteet antavat myöten, että voit päästä eteenpäin. Lisäksi haastateltava painottaa, että keinoja on yhtä paljon kuin ihmisitä ja että loppujen lopuksi kyse on ihmisten vakuuttamisesta.

Haastateltava 1 ei osaa ottaa kantaa itse lasikatto termiin, mutta kertoo kokeneensa työnhaussa, että olisi aina naisena väärän ikäinen. Uran alkupuolella hänen ajateltiin naisen tekevän kuitenkin lapsia ja perheenisäyksen myötä hoitovastuun ajateltiin painottuvan hänen harteilleen. Tämän lisäksi haastateltava ottaa puheeksi vaatimattomuuden ja niin sanotun huijarisyndrooman. Kun omiin kykyihin ei itse usko, on vaikea myös vakuuttaa muut taidoillaan.

Yleisesti haastateltava 7 on sitä mieltä, että yhteiskunnan tehtävä ei ole yksilön puolesta asioita hoitaa. Normit ja oletukset ovat asioita, joihin moni takertuu ja oppii toimimaan niiden mukaan, esimerkiksi vanhemmuuden vastuista puhuttaessa. Vaikka näistä opituista normeista voi kuitenkin haastateltavan mukaan irtautua, hän kokee, että yhteiskunta ei siinä kohtaa tue erilaisia tapoja toimia tai tue opituista malleista irtautumista. Samansuuntaisesti asiaa lähestyy haastateltava 4, joka käsittelee teemaa opittujen arvojen ja asenteiden näkökulmasta. Kun sukupolvesta toiseen, kuljetaan ikään kuin samoja etukäteen tasoiteltuja polkuja, kyseenalaistamatta matkan varrella asioita, ei mikään muutu. Haastateltava kokee myös, että tasa-arvotyö tulisi aloittaa jo varhaiskasvatuksesta ja koulumaailmasta, jolloin kasvatuksellisia edesottamuksia voitaisiin muuttaa. Haastateltava esittää asian haastattelussa näin:

Se on ihan varmasti meidän tavallaan kasvatuksen tulosta just se mistä puhuttiin aikaisemmin, että tyyliin koulusta tai et jostain varhaiskasvatuksesta asti pitäisi lähteä tää tasa-arvotyö niinku, että ei opeteta niitä tyttöjä olemaan hiljaa nurkassa ja poikia kehuta jokaisesta pienestä jutusta minkä ne tekee oikein, mikä nyt tytöiltä oletetaan ihan itsestäänselvyytenä.

Haastateltava nostaa myös esiin naisten työn arvostuksen ja sen oletuksen, että naisen paikka olisi lasten kanssa kotona. Vanhojen uskomusten mukaan oli tärkeää, että miehellä on hyvä työ, ja

tämä heijastaa yhä yhteiskuntaamme. Joka varmasti myös johtaa siihen, että monikaan nainen ei pidä uraansa niin tärkeänä kuin moni mies. Haastateltava 4 toivookin yhteiskunnalta enemmän tukea naisten työurille ja palkka tasa-arvolle.

Lisäksi julkisten tahojen, kuten esimerkiksi Kelan ja varhaiskasvatuksen jäykkyys vaikeuttaa etenkin epätyypillisissä työsuhteissa työskentelevien vanhempien arkea. Monesti osa-aikatyö tai tunti-työ ei sovi malleihin, joiden perusteella esimerkiksi erilaisia tukia maksetaan. Työajan- tai palkkatietojen selvittäminen tai vaihtelevien hoitoaikojen ilmoittaminen esimerkiksi päiväkotiin voi käydä niin haastavaksi, että se jää joskus jopa kokonaan tekemättä. Haastateltava 7 kuvailee, että joskus on helpompaa pärjätä ilman yhteiskunnan avustuksia, koska byrokraattisen viidakon keskellä toimiminen on hankalaa ja voimia vievää. Tämä ei kuitenkaan haastateltavan mukaan tue pidemmällä aikavälillä vanhempien jaksamista. Samaa aihetta sivuaa haastateltava 1, joka kertoo varhaiskasvatuksen joustamattomuudesta, työskennellessään juuri epätyypillisessä työsuhteessa.

Epätyypillisissä työsuhteissa kaikista haastateltavista ei työskennellyt suoranaisesti kuin kaksi. Haastateltava 1 ja 7 työskentelevät molemmat tällä hetkellä niin sanotulla nolla tunti sopimuksella ja haastateltava 1 myös osa-aikaisessa työsuhteessa. Epätyypillisen työn tekeminen on molemmille haastateltaville oma tietoinen valinta. Haastateltava 1 myöntää ettei ole edes ajatellut normaalia kokoaikaista työtä vaihtoehtona. Vaikka osa-aikainen työ, jota haastateltava 1 tekee noin kerran viikossa, onkin mielekästä, on se valitettavasti vaikuttanut myös työnhaku mahdollisuuksiin, koska työstä luopuminen ei ole vaihtoehto. Haastateltava 7 taas kuvailee valintaansa olla epätyypillisessä työsuhteessa seuraavasti:

Itse asiassa tavallaan se, että vaikka kuinka ajattelee, että saa tehdä sitä mitä haluaa mutta että jokaisella niinku valinnalla on myöskin se hinta sitten. Se että mä oon valmis maksamaan sen hinnan mitä mä niinku, mitä se mahdollistaa mulle niinku tällaisessa koko kombossa.

Toinen kyseisen haastateltavan ammateista mahdollistaisi kokoaikaisen niin sanotun normaalin työn, mutta sen tuomat pitkät työpäivät ja muut ajalliset haasteet sekä työn kuorma, ei ole sellainen hinta, jonka haastateltava taas on valmis valinnastaan maksamaan. Haastateltava kertoo, että valintaa määrittelee paljolti myös se, minkälaista elintasoja itse haluaa ylläpitää. Haastateltava 1 kertoo samaan asiayhteyteen, että ei omaa mahdollisuutta pitää palkallisia lomiam samalla tavalla, kun normaalissa kokoaikaisessa työssä käyvä, mutta ei koe sitä haitaksi.

Vuokratyötä oli haastateltavista tehnyt kolme ja määräaikaisissa työsuhteissa esimerkiksi ennen vakituista työsuhdetta oli työskennellyt 6 haastateltavista. Ennen isoon organisaatioon työllistymistä on tyypillistä, että yritys hyödyntää ensin henkilöstövuokrausyritystä ja tarjoaa työntekijälle aluksi määräaikaista työsopimusta. Haastateltava 4 näkeekin, että määräaikainen työsuhde on mahdollisuus saada niin sanotusti jalka oven väliin kyseiseen yritykseen, ja kerryttää kokemusta,

vaikka myöntää että onhan tilanne työntekijälle aina tietysti epävarma. Tällä hetkellä osa-aikaista työaikaa tekevä haastateltava 4 kertoo työjärjestelyn mahdollistavan yksityiselämän ja työn yhteensovittamisen. Yleisesti epätyypillisissä työsuhteissa nähdään etuna juuri se, että työtä voidaan tehdä helpommin yksityiselämän ehdoilla, kuten haastateltavat 7 ja 4 mainitsevat.

Epätyypillisistä töistä ja työsuhteista puhuttaessa on hyvä kuitenkin ottaa huomioon asian vapaaehtoisuus. Kuten haastateltava 7 toteaa, hänen tämänhetkisestä työtilanteestaan siirtyminen normaaliin kokoaikaiseen työhön olisi todella haastavaa. Tulotaso on toki mahdollista nostaa pelkäämään työtä lisää tekemällä, mutta tällöin ei jää juurikaan vapaa-aikaa käytettäväksi ja opiskelu taas ajaisi perheen taloudellisesti huonompaan tilanteeseen. Lisäksi haastateltava 7 kuvailee miten hänen epätyypillistä työasetelmaansa ei useinkaan ymmärretä, tämä heijastaa suoraan siihen, että haastateltava kertoo ajoittain pohtineensa uransa realiteetteja ja valintojensa seurauksia.

## 6 Tutkimuksen johtopäätökset

Nykypäivän työuria yhdistää aiempaa monipuolisempi osaaminen. Tutkimuksesta kävi selkeästi ilmi, että mitä enemmän omaa osaamistaan tunnistaa ja omaa ammatti-identiteettiään tuntee, sitä helpompi itseään ja tarpeitaan on sanoittaa. Kun taas itseään osaa tuoda esiin, on tavoitteita helpompi asettaa ja myös lähteä tavoittelemaan. Tutkimuksen valossa, oman osaamisen tiedostamisen lisäksi nykypäivän työelämässä nostaa päätään työn merkityksellisyys ja mahdollisuus vaikuttaa sekä riippumattomuus. Voisi sanoa, että nykypäivän työelämä vaatii enemmän urasuunnittelua monenlaisine mahdollisuuksineen, mikäli tavoite on edetä uralla. Tämän opinnäytetyön tavoite oli tutkia, miten nykypäivän työelämä vaikuttaa naisten urakehitykseen, rajoittaa, haastaa mutta myös tukee sitä. Tutkimuskysymyksen avulla aihetta lähestyttiin yhteiskunnallisesta näkökulmasta, yleisiä vallitsevia asenteita unohtamatta. Tutkimuksessa nousi vahvasti esiin samoja aiheita kuin opinnäytetyön teoriaosiossa käsiteltiin. Tutkimuksen tavoite saavutettiin ja tutkimuskysymykseen vastattiin.

Tutkimus ylitti tutkijan odotukset ja johtopäätökset olivat hyvin vaikuttavia. Ensimmäinen oivallus koskee lapsen saannin merkitystä naisen elämässä ja työuralla. Tiedyt reunaehdot ja rajoitteet tulevat naiselle usein vasta näkyviin äitiyden myötä. Oletukset hoivavastuusta ja varhaiskasvatuksen jäykkyys ovat hyviä esimerkkejä näistä rajoitteista. Merkittävää on kuitenkin myös se, että vaikka yksilö ei henkilökohtaisesti haluaisikaan perheenisäystä, asettaa ennakoasenteet ja oletukset nämä yksilöt äidiksi haluavien kanssa samaan viitekehitykseen. Toisaalta taas, nykypäivän työelämässä erittäin vahvasti naisten työuria tukee mahdollisuus oman työn ja arjen vapaampaan muovaamiseen. Naisten työuria tukee mahdollisuus etätööhön, joustavaan työaikaan sekä mahdollisuus jakaa vanhempainvapaita tasapuolisemmin. Omiin työtehtäviin, työaikaan ja työrytmiin vaikuttaminen mahdollistaa arjessa enemmän ja kun arjesta on mahdollisuus tehdä mielekkäämpää jaksaa myös työssä paremmin. Lisäksi joustavan arjen luominen taas osaltaan madaltaa sitä kynnystä, joka erottaa naiset ja miehet työelämässä toisistaan.

Toinen oivallus oli ymmärrys siitä, että vaikka yhteiskuntamme rakenteet eivät suoranaisesti tue naisten urakehitystä, on uralla mahdollisuus edetä, jos on tarpeeksi määrätietoinen ja luova. Yleisen hyväksynnän ja tuen puuttumisesta huolimatta eteenpäin on mahdollista päästä. Kyse onkin loppujen lopuksi siitä, miten valtaosaa naisista voidaan tukea uralla etenemisessä ja miten tätä muutosta voitaisi johtaa. Vaikka osa naisista pystyy kulkemaan vastavirtaan, ei se tarkoita, että kaikki urakehitystä kaipaavat naiset pystyvät siihen. Normien ja asenteiden tulisi sallia äitiyden ja uran yhdistäminen helpommin, jotta kaikilla naisilla ja äideillä olisi halutessaan siihen mahdollisuus. Erityisesti epätyypillisissä työsuhteissa työskentelevien naisten mahdollisuudet edetä uralla ovat puutteelliset. Epätyypillisiä työuria ei tunnisteta yhteiskunnallisissa rakenteissa yhtä laajalti, kuin

niin sanottuja perinteisiä työuria, oli nainen äiti tai ei. Yksilön tulee olla ehdottoman valmis rakentamaan omia polkujaan ja omia rakenteitaan, jos valmiiksi annetut eivät uralla etenemistä mahdollista. Epätyypillisten ja monimuotoisten urien yleistyminen muovaakin työelämää epävarmempaan ja yksilökeskeisempään suuntaan.

Äitien viettämien vanhempainvapaiden tuoma lovi naisen työuraan oli myös yksi aiheista, joka tutkimuksessa nousi voimakkaasti esiin. Vaikka perhevapaaudistus luokin vanhemmille mahdollisuuden jakaa vapaita tasapuolisemmin, eivät isät vietä niitä sen hanakammin, jos asenteissa ei tapahdu muutoksia. Esimerkiksi yrityksiin tulisi suhtautua nopeammin isien vanhempainvapaiden käyttämiseen ja naisten työurien edistämiseen. Tällä hetkellä asiaa katsotaan puhtaasti taloudellisesta näkökulmasta.

Haastateltavat edustivat hyvin niin perinteisen urapolun kulkijoita, kuin myös monimuotoisemmalle uralle lähteneitä naisia. Näiden urapolkujen erot ja eri mahdollisuudet tulivat tutkimuksessa hyvin esiin. Perinteistä urapolkua kulkevalle isot organisaatiot mahdollistavat paljon. Yhteiskunta ymmärtää tätä urapolkua täydellisesti ja erilaiset rahalliset tuet sekä esimerkiksi palkalliset lomat ovat näiden yksilöiden käytettävissä. Monimuotoinen ura vaatii selkeästi yksilöltä enemmän aktiivisuutta oman osaamisen kehittämisen suhteen sekä ylipäättään toimeentulon puolesta. Lisäksi ammatti-identiteetin rakentaminen on haasteellisempaa, mutta entistä tärkeämpää kun työura jakautuu moneen eri suuntaan. Yhteiskunnan asettamat raamit kertovat hyvin selkeästi, mitä normaali työ itseasiassa on. Vain tietynlaiset työt ja työmuodot nähdään hyväksyttävänä. Itsensä toteuttamisella ja erilaisilla uravaihtoilla on siis seurauksensa.

Yhteiskunnan tarjoamat puitteet heijastavat myös vahvasti ihmisten näkemyksiin ja asenteisiin siitä, mikä on yleisesti hyväksyttävää ja mikä taas ei. Lisäksi yhteiskunnan naisille asettamat rajoitteet vaikuttavat yleisesti ihmisten asenteisiin ja olettamuksiin siitä, mitä naisen pitää olla ja mitä naiselta hyväksytään. Varsinkin äitiyden tabuista puhuttaessa, naisen uranluominen ja perhe nähdään yhä usein hyvin erillisinä käsitteinä. Koska ympäristön vaikutus niin uran rakentamiseen kuin myös motivaatioon on suuri, tulisi tätä keskustelua edesauttaa ja kehittää suuntaan, jossa äitiys ja työura eivät olisi toisiaan poissulkevia asioita. Tulevaisuudessa lisätutkimuksia tarvitaan epätyypillisten ja monimuotoisten työurien kehittymisestä. Erityisesti, miten näitä työuria voidaan paremmin tukea yhteiskunnallisesta näkökulmasta. Lisäksi, jotta tämän tutkimuksen tutkimuskysymykseen voitaisi perusteellisemmin vastata, tulisi yhteiskunnallisten asenteiden vaikutusta naisten urakehitykseen tutkia laajemmin. Lisätutkimuksia voisi myös kohdistaa perimmäisiin syihin siitä, miksi isät eivät yhä vieläkaan vanhempainvapaita mahdollisuuksista huolimatta hyödynnä



## 7 Pohdinta

Opinnäytetyön aihe oli tutkijaa henkilökohtaisesti kiinnostava, joten prosessi oli kokonaisuudessaan hyvin miellyttävä ja opettavainen. Tutkimushaastatteluissa käydyt keskustelut laajensivat tutkijan omaa näkökulmaa eri työelämää koskevista aiheista. Hämmästyttävää oli esimerkiksi huomata, kuinka subjektiivista on menestyksen kokeminen. Tämä sai tutkijan pohtimaan omia saavutuksia jo tähänastisella uralla. Lisäksi huomionarvoista oli se, kuinka työ- ja yksityiselämän yhdistäminen ei useinkaan ole ongelmantonta. Toisille myös rajan vetäminen ammatti-identiteetin ja oman henkilökohtaisen identiteetin välille on tärkeämpää. Tutkimus herätti ajattelemaan tutkijan omia henkilökohtaisia uratavoitteita sekä omia arvoja ja asenteita. Tutkimus sai myös pohtimaan oman uran kipukohtia ja haasteita, niin menneitä kuin tuleviakin. Asenne työelämää kohtaan muuttui. Keskustelut ammatti-identiteetistä olivat erityisen mielenkiintoisia. Etenkin ammattia tai alaa vaihtaessa, ammatti-identiteettiä saattaa joutua ikään kuin uudelleen kartoittamaan. Se miten itsensä määrittää ja miten näkee asemansa tässä yhteiskunnassa, vaikuttaa vahvasti siihen, mitä työelämältä loppujen lopuksi haluaa.

Koko tutkimusprosessi onnistui kaiken kaikkiaan hyvin. Tutkimuksen aihetta pidettiin kovin ajankohtaisena ja innoittavana, joten tutkimushaastattelujen saaminen ei osoittautunut hankalaksi. Aikataulu oli suunniteltu tarkkaan ja siitä pidettiin kiinni. Haastattelut saatiin suoritettua oletettua nopeammassa aikataulussa ja näin jäi hyvin aikaa haastatteluiden litterointiin. Litterointi osoittautui erittäin aikaa vieväksi toimenpiteeksi. Tulosten analysointivaiheessa, haastatteluiden tarkasta purkamisesta tekstiksi, oli kuitenkin suuri apu. Itse tutkimusprosessi avautui myös opinnäytetyön tekoaikana tutkijalle hyvin. Alustava työ ja suunnittelu on todella tärkeää, jotta pysytään aiheessa ja aikataulussa.

Tätä tutkimusta rajoittaa sen kapeakatseisuus perhemuotoihin viitatessa. Tutkimus ei käsittele lainkaan monimuotoisia perheitä ja se on tutkimuksessa tietoisesti tehty valinta. Tutkimuksen luotettavuuden näkökulmasta katsaus aiheeseen on selvästi suppea. Asenteista ja olettamuksista puhuttaessa aihetta tulisi tutkia pidempään ja aineiston tulisi olla laajempi. Tässä tutkimuksessa tulokset perustuvat seitsemän eri haastateltavan kokemuksiin, ajatuksiin, ja näkökulmiin. Muutaman henkilön mielipiteitä ei kuitenkaan voi yleistää. Lisäksi on oltava tarkka, että asioita ei lähdetä tulkitsemaan poistaen niitä asiayhteyksistään. Luotettavuutta toki lisää se, että haastattelut toteutettiin yksilöhaastatteluina, eikä esimerkiksi ryhmämuotoisena. Tällöin haastateltavat olisivat voineet antaa vastauksia, joiden ajatellaan olevan hyväksyttäviä, oikeiden mielipiteiden sijaan. Lisäksi kaikki haastattelut tallennettiin ja litteroitiin. Kuitenkin esimerkiksi harjoitteluhaastattelun tekeminen olisi voinut parantaa ensimmäisen haastattelun tuloksia. Tällöin tästä haastattelusta olisi ollut

mahdollista saada enemmän irti, vastauksia rajaamalla ja esittämällä kysymykset selkeämmin. Yleisesti tutkimuksen aihetta ei yksikään haastateltavista lähestynyt puolueellisesta näkökulmasta.

Kysymysten kannalta kävi haastatteluissa hyvin ilmi, että ura-ankkurit oli hyvä sijoittaa viimeiseksi kysymykseksi. Kun haastateltava oli jo sanoittanut ääneen omia uravalintojaan ja osaamistaan, oli ura-ankkureita helppo lähestyä. Hyväksi asiaksi osoittautui myös kysymysten toimittaminen haastateltaville etukäteen. Näin he pystyivät tutustumaan ennalta tuntemattomiin termeihin edeltä käsin, ja aikaa ei haastattelussa mennyt hukkaan. Vaikka haastattelut etenivät kovin eri tahtiin, ei kukaan haastateltavista joutunut kiirehtimään haastattelutilanteesta pois. Jokainen haastattelu oli erilainen, mutta onnistunut, mielenkiintoinen ja syvällinen keskustelutilanne.

Tutkimuksen tulosten ja keskeisten oivallusten toivotaan lisäävän tietoisuutta aiheesta. Lisää keskustelua tarvitaan naisten asemasta työelämässä ja naisten monimuotoisten työurien haasteista. Tutkimus on tuonut tutkijalle lisää ymmärrystä tasa-arvoisemmasta työelämästä ja naisen asemasta yhteiskunnassa. Lisäksi tutkimus on toiminut valtavana henkilökohtaisena innoittajana tutkijan omalle urapolulle. Jatko opintoja on jo suunniteltu ja itse tutkimusprosessin mielekkyyden ansiosta, kiinnostus jatkotutkimuksiin on herännyt. Tutkimusprojektin sivutuotteena uusia verkostoja on syntynyt ja vapaaehtoistyö MiB-järjestössä on saanut uutta virtaa. Tutkimusprosessi on ollut kuin pieni matka tutkijan oman jo tämänhetkisen uran läpi katsoen kohti tulevaisuuteen.

## Lähteet

Ankli, R. & Palliam, R. 2012. Enabling a motivated workforce: exploring the sources of motivation. *Development and learning in organizations*, 26, 2, 7-10.

Britannica 1999. Motivation. Luettavissa: <https://www.britannica.com/topic/motivation> Luettu: 19.10.2022.

Collin, K. 2009. Asiantuntijaksi oppiminen, ammatillisen identiteetin kehittyminen ja moniammatillinen työ. Jyväskylän yliopisto. Jyväskylä. Luettavissa: <https://koppa.jyu.fi/kurssit/65050/luento/luentokaijacollin> Luettu: 26.6.2022.

Conjointly 2022a. Qualitative Measures. Luettavissa: <https://conjointly.com/kb/qualitative-measures/> Luettu: 23.10.2022.

Conjointly 2022b. Interviews. Luettavissa: <https://conjointly.com/kb/conducting-research-interviews/> Luettu: 23.10.2022.

Eteläpelto, A & Vähäsantanen, K. 2010. Ammatillinen identiteetti persoonallisena ja sosiaalisena konstruktiona. Teoksessa Eteläpelto, A & Onnismaa, J. (toim.). *Ammatillisuus ja ammatillinen kasvu*, 26–49. Kansanvalistusseura. Helsinki.

European Council 2022. Gender balance on corporate boards. Luettavissa: <https://www.consilium.europa.eu/en/policies/gender-balance-corporate-boards/> Luettu: 30.10.2022.

Heikkilä, T. 2014. Tilastollinen tutkimus. 9. uudistettu painos. Edita. Helsinki. E-kirja. Luettu 22.11.2022.

Jaana Saramies. sa. Miten rakennetaan upea ura? Asiantuntija julkaisu. Luettavissa: <https://piilo-osaajat.com/2017/05/19/miten-rakennetaan-upea-ura/> Luettu 2.10.2022.

Kaari, U. 2006. Suomen naisen tie pirtistä parlamenttiin. Tammi. Helsinki.

Kattelus, R. & Jokinen, T. 2017. Uraopas, työelämän lyhyt oppimäärä. Gaudeamus. Helsinki.

Kattelus, R., Tammeaid, M. & Jokinen, T. 2002. Uraopas omasta urastaan kiinnostuneille. Prima-carrera-instituutti. Helsinki.

Kela 2022. Tietopaketti: perhevapaat. Luettavissa: <https://tietotarjotin.kela.fi/muu-artikkeli/2696841/Tietopaketti:%20perhevapaat?q=perhevapaiden+k%C3%A4ytt%C3%B6+2020> Luettu: 30.10.2022.

- Klonoski, R. 2011. Work motivation, culture, and economic development: Is work motivation shaped by its socio-economic context? *International journal of management & information systems*, 15, 4, 91–100.
- Leskelä, J. 2010. Mentorointi ja ammatillinen kasvu. Teoksessa Eteläpelto, A & Onnismaa, J. (toim.). *Ammatillisuus ja ammatillinen kasvu*, 164–190. Kansanvalistusseura. Helsinki.
- Lindroos, P. & Lipponen, P. 2016. *Naisen 9 työelämää*. Kirjapaja. Helsinki.
- MBA Knowledge Base 2021. Edgar Schein's Career Anchors. Luettavissa: <https://www.mbaknol.com/human-resource-management/edgar-scheins-career-anchors/> Luettu: 6.9.2022.
- Mettovaara, J. 9.8.2016. Tehokas tutkimushaastattelu. *Asiantuntijablogi*. Luettavissa: <https://spoken.fi/tehokas-tutkimushaastattelu/> Luettu: 22.10.2022.
- Mothers in business 2022. Yleistä tietoa MiBistä. Luettavissa: <https://www.mothersinbusiness.fi/yleista> Luettu: 23.10.2022.
- Olesen, H. 2001. Professional identity as learning processes in life histories. *Journal of workplace learning*, 13, 7, 290–297.
- Poikela, S. 3.3.2021. Urajohtaminen – miten sitä tehdään? *Asiantuntijablogi*. Luettavissa: <https://www.lifeworks.fi/blogit/urajohtaminen-miten-sita-tehdaan/> Luettu 10.10.2022.
- Ruohotie, P. 1999. *Oppiminen ja ammatillinen kasvu*. WSOY. Helsinki.
- Ruuska, I. 2022. *Moniosaamisen renessanssi*. Basam Books. Helsinki.
- Saaranen-Kauppinen, A. & Puusniekka, A. 2012. *Menetelmäopetuksen tietovaranto KvaliMOTV: Kvalitatiivisten menetelmien verkko-oppikirja. 2*. Tampereen yliopisto, yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto. Tampere. E-kirja. Luettu: 22.10.2022.
- Suomen mentorit s.a. Mentorointiohjelma. Luettavissa: <https://suomenmentorit.fi/mentorointiohjelma/> Luettu 16.10.2022.
- Suoranta, A. & Leinikki, S. 2018. *Rapautuvan palkkatyön yhteiskunta*. Vastapaino Oy. Tampere.
- Tekniikan akateemiset 2021. *Työkirja - Mitä kaikkea voisinkaan tehdä työelämässä?* Luettavissa: <https://tekyokirja.fi/ura/> Luettu: 30.10.2022.

Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2022a. Koulutuksen sukupuolen mukainen segregatio. Luettavissa: <https://thl.fi/fi/web/sukupuolten-tasa-arvo/tasa-arvon-tila/koulutus-ja-kasvatus/koulutuksen-sukupuolen-mukainen-segregatio> Luettu: 2.10.2022.

Terveyden ja hyvinvoinninlaitos 2022b. Työllisyys ja työsuhteet sukupuolittain. Luettavissa: <https://thl.fi/fi/web/sukupuolten-tasa-arvo/tasa-arvon-tila/tyo-ja-toimeentulo/tyollisyys-ja-tyosuhteet-sukupuolittain> Luettu 8.7.2022.

Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2022c. Sukupuolten palkkaero. Luettavissa: <https://thl.fi/fi/web/sukupuolten-tasa-arvo/tasa-arvon-tila/tyo-ja-toimeentulo/sukupuolten-palkkaero> Luettu 2.10.2022.

Terveysverkko s.a. Motivaatio. Luettavissa: <https://www.terveysverkko.fi/tietopankki/terveysliikunta/motivaatio/> Luettu: 30.10.2022.

Tilastokeskus 2021a. Miesten ja naisten tekemä määräaikainen ja osa-aikainen työ. Luettavissa: <https://www.stat.fi/tup/tasaarvo/tyoelama/index.html#epatyypilliset> Luettu 6.7.2022.

Tilastokeskus 2021b. Työelämän sukupuolen mukainen eriytyminen. Luettavissa: <https://www.stat.fi/tup/tasaarvo/tyoelama/index.html#segregaatio> Luettu 8.7.2022.

Tilastokeskus 2019. Ainakin neljännes ulkomaalaistaustaisista suorittanut korkea-asteen tutkinnon. Luettavissa: [https://www.stat.fi/til/vkour/2018/vkour\\_2018\\_2019-11-05\\_tie\\_001\\_fi.html](https://www.stat.fi/til/vkour/2018/vkour_2018_2019-11-05_tie_001_fi.html) Luettu 8.7.2022.

## Liitteet

### Liite 1. Haastattelukysymykset

Nimi(valinnainen)/Ikä

Titteli/Asema työelämässä/Koulutustausta

1. Miten olet suunnitellut omaa työuraasi? (ajallisesti, positiolähtöisesti, yksityiselämän huomi-  
oon ottaen, tietyillä kursseilla/opinnoilla)
  - Entä miten jo opiskeluvaiheessa panostit uraasi?
  - Oletko joutunut tekemään joko/tai valintoja?
2. Miten koet itse saaneesi uran rakentamiseen tukea koulusta, opinto-ohjaajalta, työnanta-  
jalta tai joltakin muuta taholta?
3. Minkä tekijöiden koet muovanneen sinun ammatti-identiteettiäsi vai oletko muovannut sitä  
tietoisesti itse? (koulutukset, omien vahvuuksien ja kehittämiskohteiden sanoittaminen, ko-  
kemukset, vapaa ajan harrastukset, vapaaehtoistyö)
4. Millä tavoin koet itse menestyneesi urallasi? (tarpeeksi korkea asema/palkka tai työn haas-  
tavuus, työtehtävät vai ehkä tietty organisaatio)
5. Mitä ajatuksia herättää yhteiskunnan asema naisten urakehityksessä?
  - Mitä mielestäsi esimerkiksi koulumaailmassa voitaisiin tehdä tasa-arvoisemman am-  
matinvalinnan suhteen?
  - Entä miten muuten yleistä tietoisuutta voidaan lisätä ja asenteita muuttaa?
6. Miten koet epätyyppillisten työsuhteiden hyödyt ja haitat? (esim. osa-aikaisuus, määräaikai-  
suus, yrittäjäyys päätoimisen työn ohella jne.)
7. Onko mentorointi sinulle tuttua? Oletko itse tukenut toista naista urallaan tai saanut itse tu-  
kea urasi kehittämiseen toiselta naiselta ja miten koet hyötyneesi siitä?
8. Mitä mieltä olet termistä lasikatto? Oletko kohdannut sitä itse?
  - Liittykö mielestäsi naisten urakehitykseen kunnianhimon puute?
9. Työssä esitellään 8 eri ura-ankkuria, koetko jonkun ura-ankkureista ohjanneen omaa uraasi  
selkeästi ja miten?

## Liite 2. Tutkimusprosessin projektisuunnitelma

