

TAMPEREEN YLIOPISTO

## Verkostot työelämän työkalupakissa

Kasvatustieteilijöiden näkökulmia verkostoitumiseen ja  
moniammatilliseen yhteistyöhön

Kasvatustieteiden tiedekunta

Kasvatustieteiden pro gradu -tutkielma

ULLA-MARI KUUSINEN

Lokakuu 2017

Tampereen yliopisto

Kasvatustieteiden tiedekunta

ULLA-MARI KUUSINEN: Verkostot työelämän työkalupakissa. Kasvatustieteilijöiden näkökulmia verkostoitumiseen ja moniammatilliseen yhteistyöhön.

Kasvatustieteiden pro gradu -tutkielma, 78 sivua, 4 liitesivua

Lokakuu 2017

---

Työelämä elää jatkuvassa muutoksen tilassa. Erityisesti 2000- ja 2010-lukujen työelämälle tyypillisiä piirteitä ovat olleet muun muassa teknologisoituminen, työn eri muotojen kehittyminen sekä verkostoitumisen ja moniammatillisen yhteistyön korostuminen.

Tutkimuksen tarkoituksena oli tarkastella kasvatustieteilijöiden verkostoitumista ja moniammatillista yhteistyötä työelämässä. Tutkimuksessa selvitettiin miten työelämän muutoshaasteet näkyvät kasvatustieteilijän työssä, mikä on kasvatustieteellisen tiedon anti moniammatillisessa yhteistyössä sekä miten kasvatustieteilijät verkostoituvat työssään ja mikä on verkostojen merkitys.

Tutkimusta varten haastateltiin teemahaastattelua käyttäen seitsemää kasvatustieteen maisteria Pirkanmaan ja Uudenmaan alueilta. Haastatelluista kolme työskenteli yksityisellä sektorilla, kaksi julkisella sektorilla ja kaksi järjestön palveluksessa. Haastateltavista kuusi oli naisia ja yksi mies ja heidän työtehtävänsä vaihtelivat asiantuntijatyöstä esimiestehtäviin. Ikäjakaumana oli 29-45 vuotta ja heidän työkokemuksensa koulutusta vastaavista tehtävistä vaihteli kolmen ja 19 vuoden välillä.

Haastattelut toteutettiin kevään 2016 aikana joko kasvotusten, video- tai puhelinhaastatteluin. Haastateltavat valikoituivat tutkimukseen mukaan tutkijan henkilökohtaisten kontaktien, sosiaalisen median ja niin kutsutun lumipallomenetelmän kautta. Analyysimenetelmänä tutkimuksessa käytettiin fenomenografista lähestymistapaa.

Tutkimuksessa havaittiin, että kasvatustieteilijät tarkastelevat työelämän muutoksia henkilökohtaisen näkökulmansa lisäksi yhteiskunnalliselta tasolta. Monelle kasvatustieteilijälle verkostoituminen näyttäytyikin varsin luonnollisena ja työelämään kuuluvansa osana omaa työtä. Verkostoitumista ja moniammatillista yhteistyötä kuljetettiin rinta rinnan ja nykyisten kontaktien nähtiin auttavan esimerkiksi tiedonvaihdossa, uuden oppimisessa sekä mahdollisten työpaikanvaihtoaikoiden tullessa eteen. Verkotot nähtiin tärkeänä resurssina, jolle tuli myös jakaa omaa osaamistaan ja asiantuntijuuttaan.

Avainsanat: työelämän muutos, verkostot, verkostoituminen, moniammatillisuus, kasvatustieteilijät, teemahaastattelu, fenomenografia

# Sisällysluettelo

<b>1 Johdanto</b>	<b>4</b>
<b>2 Työelämän muutoshasteet</b>	<b>6</b>
2.1 Työelämän ajankohtaisia ilmiöitä 2000- ja 2010 -luvuilla	6
2.2 Moniammatillinen yhteistyö ja sen haasteet	11
2.3 Verkostoituminen ja sosiaalinen pääoma	12
2.4 Yhteenvedo	17
<b>3 Kasvatustieteellinen tieto ja ammatillisuus</b>	<b>19</b>
3.1 Työ ja ammatti-identiteetti	19
3.2 Asiantuntijuus ja asiantuntijatyö	21
3.3 Aiempia tutkimuksia kasvatustieteilijöistä työelämän kontekstissa	25
3.4 Kasvatustieteilijöiden koulutus ja sijoittuminen työelämässä	27
3.5 Kasvatustieteilijän osaamisprofiili	28
3.6 Yhteenvedo	30
<b>4 Tutkimuksen toteutus</b>	<b>31</b>
4.1 Tutkimuksen tarkoitus ja tutkimuskysymykset	31
4.2 Tutkimusteemat ja haastattelut	32
4.3 Tutkimusaineisto	34
4.4 Tutkimuksen metodologiset valinnat	35
4.5 Fenomenografia	36
4.6 Analyysimenetelmä ja analyysin vaiheet	37
<b>5 Tulokset</b>	<b>40</b>
5.1 Muuttuvan työelämän ilmiöitä	40
Teema 1: Käsityksiä työelämästä	40
Teema 2: Työelämän muutoksia	42
Taulukko 1: Miten työelämän muutoshasteet näkyvät kasvatustieteilijän työssä?	45
5.2 Kasvatustieteellisen tiedon anti moniammatillisessa yhteistyössä	46
Teema 3: Yhteistyön verkosto	46
Teema 4: Kasvatustieteilijän osaaminen	48
Taulukko 2: Kasvatustieteellisen tiedon anti moniammatillisessa yhteistyössä	49
5.3 Kasvatustieteilijän verkostot	50
Teema 5: Verkostoitumisen tavat	50
Teema 6: Verkostoitumisen merkitys kasvatustieteilijälle	52
Taulukko 3: Verkostoitumisen tavat ja merkitys	54
<b>6 Johtopäätökset ja pohdinta</b>	<b>56</b>
6.1 Johtopäätökset	56
Miten työelämän muutoshasteet näkyvät kasvatustieteilijän työssä?	56
Mikä on kasvatustieteellisen tiedon anti moniammatillisessa yhteistyössä?	59
Miten kasvatustieteilijät verkostoituvat työssään ja mikä on verkostojen merkitys?	61
6.2 Pohdinta	64
6.3 Tutkimuksen luotettavuus	67
6.4 Ideoita jatkotutkimusaiheiksi	70
<b>Lähteet</b>	<b>72</b>
<b>Liitteet</b>	<b>79</b>
Liite 1 Haastattelurunko	79
Liite 2 Haastattelusuostumus	81
Liite 3 Avainilmaisujen määrät -taulukko	82

# 1 JOHDANTO

Työelämää kuvaillaan monesti dynaamiseksi, monimuotoiseksi sekä täynnä erilaisia muutoksia olevaksi (Syväjärvi & Vakkala 2012, 218–220). Muutokset kysyvät työelämän eri osapuolilta kykyä ja halua sopeutua yhteisöllisesti, olemaan avoimempia toiminnassaan, ja kestävämmän muutoksia herkemmin ja joustavammin (Jäppinen 2012, 1999). Erityisesti 2000- ja 2010-lukujen työelämän haasteina länsimaissa ovat etenkin nopeat muutokset, globalisaatio, teknologian kehittyminen ja käyttäminen, työikäisten ikääntyminen ja digitalisaatio. Työelämään siirtyvällä sukupolvella onkin merkittävä rooli talouden ja työelämän uusiutumisessa ja pohja näille valmiuksille luodaan jo koulutusjärjestelmässämme. Nykyinen työelämä edellyttää erityisesti oppimaan oppimisen taitoja, jotta muutoksen mukana pysytään. (Pentikäinen 2014, 11.)

Kiinnostus graduni aiheeseen on syntynyt oman opintohistoriani kautta ja olenkin pohtinut, miten korkeakouluopinnot ovat todellisuudessa valmistaneet minua työelämään. Toisinaan työelämä on tuntunut kaukaiselta, toisaalta opinnot ovat käyneet myös monipuolisesti työelämän rajapinnassa. Kasvatustieteellinen generalistiala ei ohjaa suoraan mihinkään tiettyyn ammattiin, mutta se antaa mahdollisuuksia työllistyä monipuolisesti eri tehtäviin. Myös jokainen opinto- ja työelämäpolku on omanlaisensa. Opintojeni aikana olenkin kiinnostunut työelämästä laajempänä käsitteenä ja tarkkaillut mielenkiinnolla siinä vallitsevia ilmiöitä sekä muutoksia.

Nykyajan työelämä tuntuu olevan luonteeltaan hektistä ja muutos on jatkuvaa. Haluankin selvittää, miten työelämän muutos näkyy kentällä, johon itse olen astumassa. Muutokseen sopeutuminen tulee olemaan tärkeä osa työelämässä pärjäämistä ja pysymistä. Erilaisten tietojen ja taitojen lisäksi tarvitaan muutosvalmiutta ja uudenlaisia työelämätaitoja. Yhdeksi keskeiseksi työelämätaidoksi monet tutkimukset nostavat sosiaaliset taidot. Pärjätäkseen työelämässä tarvitaan taitoa sekä tulla toisten ihmisten kanssa toimeen, että luoda jatkuvasti myös uusia suhteita uusien ihmisten kanssa. Siten tarvitaankin taitoa verkostoitua niin oman ammattialan kuin muiden ammattialojen osaajien kanssa. Yhä useammin työskennellään moniammatillisissa tiimeissä, joissa eri alan osaajien ammatitaitoa käytetään kollektiivisesti työn tai tehtävien suorittamiseen. Toisaalta työnhaku ja kansainvälinen kilpailu työpaikoista edellyttää tämän hetken työelämässä omien verkostojen käyttämistä

yhtenä työnhakukanavana. Yleisesti puhutaan, että jopa 60-80 % työpaikoista olisi niin sanottuja piilotyöpaikkoja tai tarvetyöpaikkoja, jotka eivät ole julkisessa haussa.

Tämä pro gradu käsittelee kasvatustieteilijöitä osana muuttuvaa työelämää. Tutkimus rajautuu kasvatustieteen kentällä tarkastelemaan erityisesti aikuiskasvatuksen ammattilaisia ja tarkemmin niitä, jotka eivät toimi pääasiassa opetus- tai tutkimustehtävissä. Tässä tutkimuksessa nimitän heitä kasvatustieteiden generalisteiksi. Tarkoitukseni on selvittää millaisia osaamisvaatimuksia tämän hetken työelämä asettaa kasvatustieteilijöille sekä miten kasvatustieteellinen ja akateeminen tieto asemoituu moniammatilliseen työyhteisöön. Samalla käsitellään myös kasvatustieteilijöiden verkostoitumista osana heidän osaamisprofiiliaan. Tutkimus pyrkiikin palvelemaan kasvatustieteilijöitä niin opintojen kuin uran eri vaiheissa.

Tutkimuksessa käsitellään työelämän ajankohtaisia teemoja 2000- ja 2010-luvuilla. Johdannon jälkeen työssä on kaksi teorialukua, joista ensimmäisessä esittelen työelämässä tapahtuneita viimeaikaisia muutoksia ja moniammatillista yhteistyötä sekä verkostoitumista. Toisessa teorialuvussa puolestaan syvennyn kasvatustieteilijän rooliin työelämässä lähestymällä aihetta muun muassa ammatti-identiteetin, asiantuntijuuden ja osaamisen kautta. Samassa luvussa esittelen myös kasvatustieteilijöistä tehtyjä tutkimuksia ja selvityksiä sekä alan koulutusta. Teorialukujen jälkeen käyn läpi tarkemmin tämän pro gradu –työn pohjana toimivaa tutkimustani ja sen toteutusta. Viidennessä luvussa esittelen tutkimukseni tulokset. Työn päättävät pohdinta ja johtopäätökset, jotka ovat syntyneet tutkimuksen tekemisen kautta.

## 2 TYÖELÄMÄN MUUTOSHAASTEET

Koska tutkin kasvatustieteilijöitä työelämässä, tarvitaan myös ymmärrystä siitä kentästä, jossa he työskentelevät. Kasvatustieteilijän työ nivoutuu tiiviisti erilaisiin työelämän ilmiöihin niin omakohtaisina kokemuksina kuin osana omaa työnkuvaa ja kasvatustieteilijä onkin monesti aitiopaikalla seuraamassa työelämän tapahtumia ja muutoksia. Ensimmäisessä teorialuvussa esittelen työelämässä tapahtuneita viimeaikaisia muutoksia ja ilmiöitä sekä näistä aiheutuneita haasteita. Näiden lisäksi syvennyn seuraavissa alaluvuissa erityisesti moniammatilliseen yhteistyöhön, verkostoitumiseen sekä sosiaaliseen pääomaan. Luvun lopussa vedän vielä yhteen alalukujen keskeisimmän sisällön.

### *2.1 Työelämän ajankohtaisia ilmiöitä 2000- ja 2010 -luvuilla*

Työelämä on ollut muutoksessa läpi historian, mutta muutoksen luonne muuttunut (Pursio 2011, 60-61; Pietikäinen 2011, 8.) Muutoksia on ollut aina, mutta tässä työssä rajausta on tehty ilmiöihin, jotka ovat olleet selvästi näkyvillä viime vuosikymmenillä. Tarkastelenkin seuraavaksi muutamia 2000- ja 2010 -lukujen työelämän erityispiirteitä.

Juuti ja Salmi (2014, 16) näkevät tämän hetken työelämän haastavan työyhteisöjen ja –tekijöiden hyvinvointia erottautumisella. Etenkin vuonna 2008 alkanut lama on pakottanut organisaatiot jatkuvaan muutokseen, joka heijastuu niin työpaikkojen käytäntöihin kuin työuriin. (Juuti & Salmi 2014, 16-21; ks. myös Melin 2001, 72-73.) Yksilötasolla tämä tarkoittaa muun muassa kilpailua osaamisesta, mikä vaatii jatkuvaa itsensä kehittämistä ja uuden oppimista. (Sennett 2007, 10-13; ks. myös Haapala 2016, 38-40.) Muutokset heijastuvat myös työn ja vapaa-ajan välisen rajan hämärtymiseen, mikä puolestaan voi heikentää yksilön hyvinvointia. Työ on noussut yhä keskeisemmälle paikalle ihmisten elämässä muun muassa tekniikan kehittymisen ansiosta. (Toiviainen & Hänninen 2006, 13; Julkunen 2008, 204-206.)

Sekä kansallisesti että kansainvälisesti työelämän muutoksesta käydään vilkasta keskustelua. Esimerkiksi työn sisältöjen, työtehtävien ja –aikojen muutoksista on saatu aikaan rakentavaa keskustelua, jonka avulla on pyritty hahmottamaan työmarkkinoita erilaisista näkökulmista. Kehityssuuntia

ja työelämän eri ilmiöitä on tulkittu eri tavoin. (Silvennoinen & Nori 2014, 102.) Juha Siltala (2007) kuvaa teoksessaan Työelämän huonontumisen historia työelämän muuttuneen yhä haastavam- maksi ja epävarmemmaksi globaalinen taloudellisen kilpailun areenaksi, jossa työntekijöillä on haas- teenaan niin taloudelliseen kuin henkiseenkin jaksamiseen liittyvät paineet. Siltala näkeekin, että muutoksesta on tullut arkipäivää, mikä koettelee myös työntekijöiden hyvinvointia. (Siltala 2007; ks. myös Silvennoinen & Nori 2014, 102-103 sekä Mahlakaarto 2010, 176-177.) Toisaalta, Silvennoi- nen ja Nori (2014, 103) muistuttavat, että erityisen huolestuttavaa on huomata, että työelämän voi- daan nähdä huonontuneen muiden kuin jo valmiiksi huono-osaisten kannalta. Työelämän muutok- sia ja työtä tuleekin seurata jatkuvasti, jotta marginaaliin ja ”huonoon kehään” joutuneita pystyttäi- siin tukemaan kehittämisessä ja kouluttautumisessa (Silvennoinen & Nori 2014, 111).

Työ on muuttanut muotoaan. Nykyään epätyypillisiä töitä, eli muita kuin kokoaikaisia ja vakituisia työsuhteita, on yhä enemmän. Prekaarien, eli epätyypillisissä työsuhteissa olevien, on nähty kärsi- vän eniten yritysten tiukasta talouslinjasta. Etenkin naisvaltaisilla sosiaali-, palvelu- ja terveysaloilla sekä kulttuurialalla työskentelevät ja korkeakoulutetut ovat erityisen huonossa asemassa. Samalla maahanmuuttajat ajautuvat kantaväestöä helpommin prekaariin asemaan. (Haapala 2016, 45-46, 162-164.) Työ koetaan monesti fyysisen raskauden sijasta henkisesti raskaaksi. Erilaisten tutkimus- ten mukaan mielenterveysongelmista on tullut yleisin sairaslomien ja eläköitymisen syistä 2010-lu- vulla. Fyysisesti kuormittava työ onkin siirtynyt perinteisesti miesvoittoisilta aloilta naisvoittoisille aloille, kuten sosiaali- ja terveysalalle, jossa työhön kuuluu muun muassa paljon nostoja. (Rahkonen, Laaksonen, Lallukka & Lahdelma 2011, 24-29.) Myös työtehtävät ja -suhteet ovat muuttumassa.

Melin (2009) on havainnut työsuhteiden muuttuneen yhä moni-ilmeisemmiksi. Tämä nostaa epä- varmassa työmarkkina-asemassa olevia määrää tuntuvasti. Vuokratyösuhteessa olevien työntekijöi- den määrän on nähty kasvavan ja määräaikaisten määrän pienentyvän Suomen työmarkkinoilla. Työn kentästä on tullut entistä notkeampi ja joustavampi. (Melin 2009, 8-9; Julkunen 2008, 109- 111.) Toisaalta Nätti ja Pyöriä (2017) näkevät osan kriittisestä suhtautumisesta työelämään ja sen epävarmuuteen johtuvan erityisesti median tavasta puhua muutoksesta. Heidän mukaansa tilastol- lisesti esimerkiksi lyhyet, alle vuoden kestävät, työsuhteet eivät ole merkittävästi lisääntyneet 1970- luvulta 2010-luvulle. Sama koskee työpaikan vaihtamista; samassa työpaikassa ja samassa amma- tissa olevien osuus on heidän tutkimustensa mukaan ollut koko ajan noin 40 prosentin tasolla.

Kuitenkin, Suomessa määräaikaisen työn teettäminen on yleisempää kuin muissa Euroopan maissa; vuonna 2010 määräaikaisessa työsuhteessa työskenteli noin 12 prosenttia miehistä ja noin 18 prosenttia naisista. Erityisesti koulutus-, sosiaali- ja terveysalalla määräaikaiset työsuhteet ovat yleisiä, vaikka suurin osa työntekijöistä Suomessa työskenteleekin pysyvässä kokoaikaisessa työsuhteessa. Tutkimuksen määräaikaisuuden vaikutuksista yksilön hyvinvointiin ovat kuitenkin ristiriitaisia ja niistä ei voida suoraan vetää johtopäätöstä kysymykseen määräaikaisen työn vaikutuksista terveyteen. Esimerkiksi vapaaehtoisesti määräaikaiset työntekijät voivat työssään keskimääräisesti paremmin kuin vakituiset työntekijät, sillä he kokevat pystyvänsä vaikuttamaan työhön ja sen eri osa-alueisiin sekä he kokevat usein myös tarmokkuuden tunteita. (Kinnunen, Mauno, Mäkikangas & Nätti 2011, 107-110.) Epätyypillinen työ kietoutuukin osittain myös työttömyyteen ihmisten erilaisten elämäjaksojen vuorotellessa. Esimerkiksi projektitöiden, perhevapaiden ja työttömyyden tuomat muutokset yhdistyvät työuriin ja tuovat niihin uusia ulottuvuuksia. Erityisesti julkisella sektorilla määräaikaiset työsuhteet ovat yleisiä. (Julkunen 2008, 109-111.)

Työn voidaan sanoa usein tilapäistyneen, sillä useat yritykset ja organisaatiot ovat luoneet määräaikaisuuden rinnalle muita erilaisia tapoja käyttää työvoimaa tilapäisesti. Esimerkiksi projektityöt, vuokratyöt ja jatkuvat määräaikaiset työsuhteet antavat työnantajille mahdollisuuden joustaa henkilöstön määrän kautta toiminnassaan oman tarpeensa mukaan. (Sennett 2007, 50.) Erilaiset joustaviksi työjärjestelyiksi kutsutut työn muodot ovat yleistyneet. Etenkin miehillä on ollut mahdollisuus vaikuttaa oman työaikansa suunnitteluun sekä työtehtäviin. Toisaalta työ nähdään olevan yhä enemmän sidoksissa asiakkaisiin tai tiettyihin työvälineisiin, kuten tekniikkaan. (Pyöriä 2001, 110-116.) Myös ikä on toiminut yhtenä selittävänä tekijänä tarkastellessa työsuhteiden kestoissa (Nätti & Pyöriä 2017, 35-37). Haapalan (2016, 11-12, 161-162) mukaan epätyypilliset työsuhteet eivät ole uusi ilmiö, mutta niiden yhteys laajempaan talouden, teknologian ja joustavien työmarkkinoiden kokonaisuuteen on muuttunut yksilöllisemmäksi. Epätyypillisestä on tullut tai on vähintään tulossa tyyppillistä. Kuitenkin Kasvion (2008, 149) mukaan läntisissä teollisuusmaissa työelämä on kehittynyt ennustettavasti ja tasaisesti, mikä on puolestaan auttanut muutoksien sopeuttamisessa. Alojen ja ammattien muutokset ja vaihtelut, työn tekninen kehittyminen ja palkkojen nouseminen voidaan nähdä edistysaskelina tämän hetken muuttuvassa työelämässä.



Samalla kun keskustelu työelämän muutosten tuomista haasteista käy vilkkaana, voidaan työolotutkimusten mukaan todeta työn paineiden kasvaneen ja siten jaksamisen olevan yhä enemmän koetuksella monilla eri sektoreilla (Julkunen 2008, 210-214). Työelämässä kilpailu työntekijöiden välillä on johtanut siihen, että ei ole enää itsestäänselvyys jakaa tietoja ja osaamista toisten kanssa. Myöskin työnantajan määräämän kohteen uuden oppiminen voidaan kyseenalaistaa lyhyitä ja projektimaisia työsuhteita suosivassa työelämässä. Tämä asettaa omat haasteensa oppimiselle ja tiimityölle. (Järvensivu & Koski 2008, 42-43, ks. myös Kasvio 2008, 150.) Yrityksen sisälle luodaan niin sanottuja sisäisiä markkinoita, joissa työntekijät kilpailevat työllään ja parhaiten menestyneet palkitaan työstään. Sisäinen kilpailu johtaa usein työntekijöiden kannalta stressaavaan tilanteeseen, jossa korostuu epävarmuus ja stressinkäsittelytaidot. Samalla hämärtyy ero työkaverin ja kilpailijan välillä, mikä puolestaan tuhoaa yhteisöllisyyttä yrityksessä. (Sennett 2007, 53-54.)

Työelämän voidaan nähdä olevan jatkuvassa muutoksen tilassa, jossa vuorovaikutusympäristö on yhtenä muutoksen kohteena. Prosessi on hajautettu aiempaa moniammatillisempiin verkostoihin, joissa työtä tehdään myös monesti sähköisten työvälineiden avulla. Asiantuntijatyössä tarvitaan yhä voimakkaammin vuorovaikutusta muiden tekijöiden kanssa. (Roos & Mönkkönen 2015, 32-63.) Silti työelämässä korostuu nykyään vastakkainasettelu niin sanottujen rutiinityötehtävien ja ongelmanratkaisutaitoa vaativien symbolianalyttisten työtehtävien välillä. Monissa tehtävissä tarvitaan kuitenkin molempia taitoja, ja asiantuntijuutta sekä osaamista täytyy myös osata soveltaa oman mukavuusalueen ulkopuolisissa tehtävissä. Samalla ammattiosaajilta vaaditaan myös jatkuvaa itsensä kehittämistä. (Tynjälä & Virtanen 2005, 25–26.)

Pohjonen (2007, 232) näkeekin nykyajan työelämässä vaadittavan samaan aikaan sekä laaja-alaisuutta ammatinhallinnassa ja toimintojen osaamisessa että rajattua ja syvällistä erikoistumista jollekin osa-alueelle. Työelämässä on meneillään isoja muutoksia sekä julkisella että yksityisellä sektorilla. Muutokset koskettavat niin ajatusmalleja kuin toimintaa työpaikoilla ja –yhteisöissä. Työyhteisöistä tulee yhä lyhytkestoisempia ja monimuotoisempia. Erilaiset kulttuurit ja sukupolvet kohtaavat yhä enemmän globaalissa työelämässä. Muutoksesta on tullut arkipäivää ja koettelevat myös hyvinvointia. Työyhteisöjen tuleekin jatkuvasti uudistua kaiken tämän keskellä. (Heroja, Koski, Sepäälä, Sänntti & Wallin 2014, 341-342.)

Myös työntekijöiden ja organisaatioiden välinen suhde on ollut koetuksella. ”Psykologiseksi sopimukseksi kutsutaan työntekijän odotuksia velvollisuuksistaan eli siitä, mitkä hänen työtehtävänsä ovat, ja toisaalta sitoumuksia eli odotuksia siitä, mitä työstä saa vastineeksi. Työntekijän ja työnantajan välillä on siis vaihtosuhde, jossa korostuu se, mitä työntekijä odottaa saavansa ja mitä hän saa vastineeksi työpanoksestaan työnantajalta.” Psykologisen sopimuksen rikkoutumisen kokeminen, eli se ettei toinen osapuoli pidä sovitusta kiinni, vaikuttaa tutkimusten mukaan työntekijän hyvinvointiin. (Kinnunen et al. 2011, 112.) Tämä on nähty tunteena voimakkaammaksi kuin tyytymättömyyden tai epäluottamuksen tunteet (Alasoini 2007, 111). Määräaikaisten työntekijöiden psykologinen sopimus voi odotuksiltaan olla erilainen kuin vakituisten työntekijöiden, ja siinä voivat painottua taloudelliset tai työn laatuun ja ominaisuuksiin piirteet eri tavoin. (Kinnunen et al. 2011, 112-113.) Alasoinin (2007) mukaan kyse onkin perinteisten työn arvojen, kuten ahkeruuden ja tunnollisuuden, riittämättömyydestä tämän hetken työelämässä työn säilyttämiseksi. Talous onkin tuonut uuden kulman työhön, sillä edes organisaation tai yrityksen taloudellinen menestys ei enää takaa varmaa työpaikkaa. Enää ei voi olettaa, että hyvin tehty työ palkitsee varmallalla työpaikalla. Uudenlainen, taloutta korostava, ajattelutapa voisi tarjota mahdollisuuden työnantajalle työntekijöidensä kehittämiseen ja työntekijöille uuden oppimiseen. Työn ehdoista tulisi siten yksilöllisiä ja tilannesidonnaisia. (Alasoini 2007, 112-116.)

Saari (2013) kuvaa työelämän yhdeksi keskeiseksi elementiksi kehittymistä. Yhtäältä työntekijän tulee pitää huolta omasta kehittymisestään ja halustaan oppia uutta, mutta toisaalta menestyneiltä yrityksiltä ja organisaatioilta odotetaan työntekijän kehittymisen mahdollistamista. Puhutaankin uudenlaisesta psykologisesta sopimuksesta, jossa työnantaja ja työntekijä sitoutuvat kehittämiseen molemmin puolin. Osaamisesta onkin tullut yksi keskeisistä kilpailuvalteista kiristyneessä työelämässä. Yhtäältä esimiehet vaativat työntekijöitä kehittymään organisaation vauhdissa ja toisaalta vastuu ammatitaidon kehittymisestä jää työntekijälle itselleen työelämän autonomisen luonteen vuoksi. (Saari 2013, 95-102.) Tarve tehdä yhteistyötä sekä eri organisaatioiden välillä että oman työyhteisön sisällä on lisääntynyt. Suhteet erilaisiin sidosryhmiin on nähty yhä tärkeämmäksi osaksi työelämää. (Toiviainen & Hänninen 2006, 10-12). Työelämässä oppiminen voikin tapahtua formaalien tilanteiden sijaan vuorovaikutustilanteissa, joita eri asiantuntijoiden välille syntyy ja joissa kehitetään yhdessä oppien uutta. Oppimiseen tarvitaan kuitenkin sitä, että ihmiset toimivat yhteisöllisesti, vastavuoroisesti ja sitoutuvat yhteistyöhön. (Leinonen, Järvelä & Häkkinen, 2006, 139.)

## 2.2 Moniammatillinen yhteistyö ja sen haasteet

Moniammatillista yhteistyötä on määritelty monin eri tavoin. Käsite on peräisin 1980-luvulta, jolloin eri asiantuntijoiden yhteistyö työelämässä syveni. Yksinkertaisimmillaan se voidaan nähdä eri asiantuntijoiden yhteistyöksi, jossa yhteinen tehtävä tai työ, ratkaistava ongelma tai tavoite ohjaa heidän toimintaansa kohti yhteistä päämäärää. Mukana on eri näkökulmia ja eri alojen osaamista, joiden kautta ryhmä muodostaa laajempaa näkökulmaa. Haasteena on saada kaikki osaaminen ja tieto käyttöön yhteisen tavoitteen saavuttamiseksi. Tarkoituksena onkin saada tieto koottua, osaaminen käytettyä ja yhteinen tavoite saavutettua, usein juuri asiakkaan etu mielessä pitäen. Mukaan tarvitaan erilaisia tiimejä, joiden kautta toimintaa voidaan käytännössä tehdä ja toteuttaa. (Isoherranen 2008, 33-35; ks. myös Onnismaa 2007, 110-111.) Nummenmaan (2011) mukaan moniammatillisessa yhteistyössä tärkeää on muun muassa tunnistaa yhteinen perustehtävä, sopia työnjaosta sekä osaamisen ja tiedon käyttämisestä. Oleellista on myös saada sopivassa rakenteessa syntyvää yhteistyötä ja toimintaa, ja siten luoda ryhmälle oma toimintakulttuuri. (Nummenmaa 2011, 185.)

Nummenmaan (2011, 181) mukaan moniammatillisesta yhteistyötä puhutaan myös verkostoyhteistyön synonyyminä ja käsitteitä käytetään rinnan. Yhteistyössä jokainen osallistuja tuokin mukaan oman asiantuntijuutensa ja osaamisensa ryhmän käyttöön (Rekola 2008, 15). Onnismaa (2007, 110) korostaakin, ettei nykyään pystytä useinkaan ratkaisemaan pulmia yksin niiden monitasoisuuden vuoksi vaan tarvitaan yhteistyötä. Moniammatillisten verkostojen on nähty tuovan laajempia mahdollisuuksia innovaatioihin ja eri prosessien kehittymiseen (Launis 1997, 124).

Moniammatillisella yhteistyöllä on suomen kielessä varsin laaja merkitys ja sillä voidaan tarkoittaa hyvin erilaisia yhteistyön muotoja. Englannin kieli kuitenkin erottaa inter-, trans- ja cross-etuliitteillä sanan professional puhuttaessa eri yhteistyön muodoista. Inter-etuliite kuvaa yhteistyötä, jossa ryhmä sopeutetaan yhteen esimerkiksi roolien, tietojen tai vastuiden näkökulmasta. Siinä pyritään luomaan paljon vuorovaikutusta ryhmän välille ja siten hyödyntämään sen yhteistä kokoonpanoa. Trans- ja cross-etuliitteet puolestaan viittaavat roolien rajojen rikkomiseen ryhmän sisällä, jossa tarkoituksena on saada tieto mahdollisimman ymmärrettävään muotoon, käyttää ryhmän asiantuntijuutta hyväksi kaikkien oppimisessa ja asiakkaan auttamisessa ja valmius liikkua ryhmän sisällä eri rooleissa. (Isoherranen 2008, 37-39.)

Yhteistyössä huomiota tulisi kiinnittää etenkin siihen, miten tietoa on mahdollista koota eri tahoilta, miten mahdolliset roolien muutokset vaikuttavat yhteistyöhön ja eri tiimeihin, millä tavoin vuorovaikutus järjestetään sekä mitä kautta yhteydet verkostoihin saadaan järjestettyä. Monien tiimien on lisäksi huomioitava asiakaslähtöisyys; miten pitää toiminnassa myös asiakkaan etu mielessä. Jokaisen toimintaympäristön tuleekin tarkastella, miten juuri heidän yhteistyössään löydetään sopivat mallit toimia. Etenkin erilaisten vuorovaikutusmallien ja roolien muutoksissa voi olla haasteita. Siksi onkin tärkeää määritellä alussa selkeät ja yhteiset toimintatavat yhteistyön toteuttamiselle. (Isoherranen 2008, 34-36; Rekola 2008, 16.) Moniammatillisuutta onkin alettu nähdä yhdistelmänä eri asiantuntijuuksia yhdistettynä toisiinsa. Tarvitaan osaamis- ja asiantuntijuusrajojen ylittämistä, jotta koko toimintaa sekä omaa osaamista voidaan kehittää. (Launis 1997, 125-129.) Samalla voidaan luoda uutta tietoa ja osaamista (Nummenmaa 2011, 184).

Haasteina moniammatillisessa yhteistyössä ovat myös eri organisaatiokulttuurit ja siten eri kieli. Eri alat saattavat käyttää samoista asioista eri käsitteitä ja näkökulmatkin saattavat vaihdella. Samaan aikaan pitää pystyä olemaan asiantuntija ja oppimaan uutta toisilta tiimin jäseniltä. Tiimeissä saattaa olla hyvin erilaista osaamista ja taustaa, joiden ymmärtäminen voi osalle olla haastavaa. Miten sopeutua uuteen hierarkiaan ja uusiin merkityksiin käytännössä? Samalla korostuu motivaatio kehittää ja kehittyä ammattitaidon ja uuden tiedon osalta. (Isoherranen 2008, 41-47.) Myös tiettyjen ammattialojen hierarkiat voivat tuoda oman haasteensa yhteistyölle. Moniammatillisen yhteistyön näkökulmasta organisaatioiden tuleekin kiinnittää huomiota erityisesti siihen, että työntekijät pääsevät osallistumaan ja heidän autonomiansa, tasa-arvonsa ja ilmaisunvapautensa toteutuvat. Etenkin koulutuksella yhteistyöhön nähdään olevan suuri merkitys yhteistyön onnistumisen kannalta. (Rekola 2008, 15-16). Usein moniammatillisissa tiimeissä asioita käsitellään myös tiettyjä asioita varten ja tyydytään käsittelemään niitä varsin epäkonkreettisella tasolla (Launis 1997, 130).

### *2.3 Verkostoituminen ja sosiaalinen pääoma*

Verkoston käsite on johdettu sanasta ”verkko”. Alun perin germaaninen alkumuoto ”werka” tarkoitti erityisesti työtä, joka oli tehty punomalla. Siten verkosto viittaa usein muodostelmiin, rakenteisiin tai kudokseen, joka on verkon omaista. (Eriksson 2015, 15.) Verkostoja voidaan määritellä muun muassa vuorovaikutussuhteiksi, joiden kautta ennalta määriteltä joukko ihmisiä yhdistyy yh-

teisen toiminnan kautta. Mukana voi olla eri organisaatioita, ryhmiä, kohteita tai tapahtumia. (Isoherranen 2008, 37.) Toisaalta sosiaalinen verkosto voidaan myös nähdä koostuvan toimijoiden (aktorien) ja heidän välisten suhteidensa yhdistelmäksi, jossa suhteiden avulla pidetään kiinni toisista jonkin resurssin, kuten tiedon tai viestinnän, vaihdon kautta. (Gruber ym. 2007, 232.) Onnismaan (2007, 110-111) mukaan työelämässä tarvitaan yhteistyötä ja verkostoitumista, jotta haasteita päästään ratkaisemaan. Verkostot voidaankin nähdä koostuvan joko yksilöistä tai organisaatioista, joiden yhtenä merkittävänä tehtävänä on vaihtaa informaatiota keskinäisen sanattoman sopimuksen mukaan. Myös tiedon säilyttäminen ja esimerkiksi tiedollisten, taloudellisten ja poliittisten resursien jakaminen voidaan nähdä verkoston tehtäväksi. Verkostoilla ei ole yhtä vahvaa valtaa kuin esimerkiksi organisaatioilla ja ne ovat yleensä luonteeltaan vapaaehtoisia. (Lehtinen & Palonen 1997, 102-104.) Sen lisäksi, että verkostosuhteita voi olla työpaikkojen sisällä, voidaan niitä muodostaa myös eri organisaatioiden yksilöiden tai työryhmien välille. Näin verkoston avulla myös organisaatiot saavat käyttöönsä laajemman osaamisen ja asiantuntijuuden. (Korhonen 2005, 203.) Verkostojen osalta keskitynkään seuraavaksi verkostoihin osana tiedon jakamista, asiantuntijuutta ja sosiaalista pääomaa.

Verkostoitumisesta on tullut tärkeä osa työelämää, sillä verkostojen avulla pystytään jakamaan ja saamaan informaatiota ja osaamista. Myös erilaisten projektitöiden sekä epätyyppillisten työn muotojen on nähty lisääntyneen, joten verkostoilla on suuri merkitys työnhaussa. Sosiaalinen media ja muut verkoissa toimivat palvelut toimivatkin nykyään myös asiantuntijoiden verkostoitumisen alustoina. Rekrytoinnissa voidaan tarkastella millaiset verkostot henkilö toisi mukanaan yritykseen. Parhaimmillaan verkostot toimivat tiedon lähteenä ja kontaktit luovat uusia mahdollisuuksia oppimiselle ja kehittymiselle. Tieto kulkee ja muuttuu niin nopeasti, ettei kukaan pysty pysymään perillä kaikesta. Siksi verkostoitumisen tuleekin suuntautua myös eri osaamisalueille. Verkostoitumisen tulee olla kuitenkin vastavuoroista, jotta verkko pystyy laajenemaan ja säilymään. Esimerkiksi erilaisiin ammatillisiin tilaisuuksiin, kuten messuihin ja koulutuksiin, osallistuminen toimii tehokkaana tapana verkostoitua oman alan sisällä. Toisaalta verkostoja tulee moniammatillisuuden näkökulmasta myös laajentaa oman osaamisen ja alan ulkopuolelle. Myös vapaa-alalla tapahtuva verkostoituminen voi heijastua työelämään. (Salminen 2016, 165-167.) Verkostoilla on myös keskeinen rooli oppimisessa ja organisaatioiden toiminnan kehittämisessä. Erilaiset hankkeet ja projektit kehittävät verkostoissa

tapahtuvaa oppimista sekä yhteisen tavoitteen tai osaamisen saavuttamista esimerkiksi eri yksiköiden tai toimipisteiden välille (ks. esim. Toiviainen & Kerosuo 2014; Järvensivu & Piirainen 2011.)

Helakorpi (2001, 9) määrittelee verkostoitumisen tapahtuvan ”eri aloilla, alueilla ja tasoilla tapahtuvaksi.” Alakohtaisesti verkostoituminen käsittää saman ammatti- tai koulutusalan sisällä tapahtuvan verkostoitumisen. Alueellinen verkostoituminen puolestaan käsittää laajemman alueen verkostoitunutta toimintaa, esimerkiksi elinkeinoelämän, oppilaitosten ja muiden tahojen yhteistä toimintaa. Eri tasojen verkostoituminen sen sijaan painottaa yhteistyötä, joka voi tapahtua organisaation sisäisesti tai ulkoisesti, tiimien välillä tai yksittäisten henkilöiden yhteistyössä muodostaen asiantuntijaverkon. Yhteistä verkostoitumiselle onkin yhteistyö, joka kautta toimintaa pystyy kehittämään. (Helakorpi 2001, 9-17.) Verkostoitumisella voidaan tavoitella myös yhteistyön syventymistä ja uuden oppimista yhdessä. Toiviainen ja Kerosuo (2014) lähestyivät kehittävän työntutkimuksen avulla aihetta oppimisverkoston kautta, jossa Etelä-Savon alueiden työntekijät pääsivät muun muassa jakamaan osaamistaan, kehittämään omaa osaamistaan ja organisaatioidensa toimintaa yhdessä. Pohjana käytettiin Engeströmin ekspansiivisen oppimisen sykliä, jonka kautta pohdittiin sopivia toimintamalleja juuri kyseiselle kohteelle. Muun muassa välitehtävien, sisäisten työpaikkahankkeiden ja verkostopajojen kautta haettiin mahdollisuuksia työntekijöille toimia sisäisinä työpaikkojen kehittäjinä tai työpaikkahankkeiden toteuttajina.

Verkostoa voidaan tarkastella myös monesta eri näkökulmasta. Yhteiskunnallisesta näkökulmasta verkosto voidaan nähdä rakenteena, joka laajenee jatkuvasti ja järjestelmänä, jonka kautta on mahdollista vaikuttaa ja kehittää. Toisaalta verkosto voidaan nähdä hierarkkisen järjestelmän vastakohtaisena mallina, jossa muun muassa sosiaalinen järjestys. Verkostoja voidaan siten tutkia analysoimalla esimerkiksi sen toimintaa, toimijoita, rakenteita tai vaikutuksia. Tutkimuskohde voi olla esimerkiksi yksilö, yksilön oma verkosto, ryhmän verkosto tai laajemmin yhteiskunnallinen verkosto. (Eriksson 2015, 10-13.) Oppimista verkostoissa tarkastellessa tulisi ottaa huomioon verkoston moniäänisyys, monitasoisuus ja erilaiset jännitteet, joita voidaan tarkastella eri tasoilla. Toimijat, yksilöt sekä organisaatiot tuovat omat tasonsa verkostojen välisiin vuorovaikutussuhteisiin. (Korhonen 2005, 216.)

Ihmisten välisiä sosiaalisia suhteita työelämässä tarkasteltaessa voidaan erottaa kaksi näkökulmaa. Ensinnäkin suhteita voidaan tarkastella sosiologisesti painottuneen relationaalisen näkökulman kautta. Toisaalta voidaan tarkastella työntekijöiden piirteitä ja ominaisuuksia painottavan psykologian näkökulmasta käsin. Sosiologinen näkökulma tarkastelee ihmisten ominaisuuksia, kuten ikää tai sukupuolta, suhteessa toisiin saman ryhmän edustajiin. Psykologinen näkökulma puolestaan näkee, että ”suhderakenteet ovat seurausta työntekijöiden kognitiivisista ja persoonallisuuteen liittyvistä piirteistä”. (Janhonen & Johanson 2007, 66.) Verkostojen rakentaminen vaatii aikaa sekä suunnitelmallisuutta, kuten ihmissuhteiden luominenkin. Tarvitaan aktiivista toimintaa, kuten ihmisten tapaamista kasvokkain tai verkossa, keskustelua, vastavuoroisuutta ja kohteliaisuutta. Verkostoitujan oletetaan antavan oman osaamisensa myös muiden käyttöön pelkän toisten hyödyntämisen sijaan. Sosiaalisten taitojen merkitys korostuu etenkin verkossa tapahtuvassa kommunikaatiossa. Myös ripaus uskallusta tarvitaan, mikäli verkostoaan haluaa laajentaa ennalta tuntemattomiin yhteyksiin. (Salminen 2016, 167-172.)

Työelämän ja organisaatioiden kehittyessä myös asiantuntijuus kehittyy. Työtehtävät ovat kehittyneet monipuolisemmiksi, itsenäisemmiksi, laajemmiksi, vastuullisemmiksi ja niissä tarvitaan yhä enemmän asiantuntemusta tai tietoa mistä tarvittavaa asiantuntemusta voi saada. Tästä syystä verkostojen merkitys korostuu. Tarvitaan tietoa taitojen hallinnasta sekä yhteistyön mahdollisuudesta. Vaikka paljon korostetaan monitaitoisuutta, yhä tärkeämpää on pystyä toimimaan tiimissä, jossa eri osa-alueiden asiantuntijat hyödyntävät yhdessä osaamistaan. Organisaatiot pyrkivät hyödyntämään osaajien verkostoaan ja kehittymään oppiviksi organisaatioiksi. Uuden asiantuntijuuden on nähty sekä oman työn että työyhteisön kehittämistä, jossa innovaatioiden pohjana korostetaan tiimityötä ja yhteisöllistä oppimista. Moniammatillisten tiimien kautta uskotaan, että pystytään löytämään innovatiivisempia ratkaisuja ja uusia tapoja toimia suhteessa homogeenisiin tiimeihin. (Helakorpi 2001, 62-67.) Nykyajan yhä monimutkaisemmat ongelmat vaativakin laajentamaan osaajien verkostoa oman työpaikan ja oman ammattialan ulkopuolelle, jotta muuttuvat tilanteet ja ongelmat voidaan ratkaista. Puhutaan verkostoälykkyydestä, jota tarvitaan näiden ongelmien ja haasteiden ratkaisemiseksi. (Lonka 2015, 84-85; Korhonen 2005.)

Sosiaalista pääomaa ja sen käsitettä on kuvailtu moni eri tavoin kirjallisuudessa. Sosiaalisen pääoman käsitteen juuret ovat toisaalta eurooppalaisessa sosiologiassa, toisaalta amerikkalaisessa

kasvatusajattelussa (Ruuskanen 2015, 214-215). Sosiaalisen pääoman käsite on myös nähty paikoin haastavaksi määritellä. Yksi tunnetuimmista määritelmistä lienee Bourdieun vuonna 1980 luoma käsitys sosiaalisesta pääomasta yksilön tai ryhmän resurssien summana, joka muodostuu sosiaalisten suhteiden avulla. Nahapiet ja Ghoshal täydensivät vuonna 1998 määritelmää lisäämällä sosiaaliselle pääomalle kolme ulottuvuutta: rakenteellisen, relationaalisen ja kognitiivisen. Rakenteellinen ulottuvuus toimii sosiaalisten suhteiden luoman verkon luomana rakenteena. Relationaalinen ulottuvuus tarkoittaa tarkastelukulmaksi verkostossa olevien sosiaalisten suhteiden sisällöllisiin ja laadullisiin näkökulmiin. Kognitiivinen ulottuvuus sen sijaan tarkastelee merkityksiä, tavoitteita ja ajatusmalleja, joita verkostossa olevat toimijat jakavat. Sosiaalisesti rakenteeksi voidaan nähdä toimijoiden väliset suhteet, jotka muodostavat verkoston. Toimijoiksi voidaan käsittää yksilöt, ryhmät tai jopa kokonaiset organisaatiot, joissa on yhteyksiä toisiensa kanssa. Sosiaalista pääomaa edistäänkin etenkin ystävyys- ja yhteistyösuhteilla, vaihtamalla tietoa tai luottamuksen kautta. (Siivonen 2005, 222-223.)

Sen sijaan Colemanin rationaalisen valinnan teorian mukaan puolestaan toimija voi itse miettiä ja tarkastella toiminnan seurauksia ja vertailun tehtyään valita toimintamallin, jota hän pitää mielestään parhaana. Hänen mukaansa sosiaalisessa pääomassa on funktio, joka rakentuu vastavuoroisuuden velvoitteesta, informaation kulusta sekä normeista. Vastavuoroisuudella hän tarkoittaa lupautusta siitä, että palvelusta seuraa aina vastapalvelus, minkä kautta rakentuu luottojärjestelmä, joka helpottaa sosiaalista vuorovaikutusta. Informaation kululla Coleman puolestaan tarkoittaa sitä, että sosiaalisten suhteiden avulla yksilö voi hyödyntää sosiaalista pääomaansa verkostojen avulla esimerkiksi tiedon saamisessa ja jakamisessa, mikä voi säästää yksilön aikaa ja resursseja. Normien avulla yksilö pitää yllä sosiaalista rakennetta, eli esimerkiksi tietyn yhteisön sisäisiä sosiaalisia verkostoja. Burt (2001) puolestaan näkee ihmisen toimijana, jolla on sosiaalisia suhteita. Erityisen tärkeänä hän pitää sitä, millaiset verkostot ihminen luo ja miten hän pystyy kontrolloimaan verkostoaan esimerkiksi tiedon saamisessa, ajoituksissa ja suosituksissa. Samalla toimijalla on mahdollisuus säädellä verkostonsa läpi kulkevaa ja ihmisiä yhdistävää informaatiota. (Ruuskanen 2001, 15-20.)

Siisiäinen (2003) nostaa vielä Bourdieun rinnalle Putnamin ja näkee tutkijoiden jakautuneen teoreettisesti heidän määritelmiensä kannattajiin. Putnamin mukaan sosiaalinen pääoma on kollektiivinen voimavara, jonka avulla yhteisö toimii tiiviimmin yhteen, kun Bourdieu puolestaan painottaa yksilöä osana yhteiskuntaa ja sosiaalista pääomaa keskeisenä resurssina. (Siisiäinen 2003, 204-205;



Ruuskanen 2015, 216-222.) Putnam voidaan kuitenkin nähdä perustavan ajatuksensa Colemanin teoriaan vastavuoroisuuden, informaation ja normien kolmiosta. Hänen mukaansa sosiaalinen järjestys viittaa luottamukseen, normeihin ja verkostoihin. (Burt 2001, 32.)

Ruuskanen (2015) puolestaan nostaa kirjallisuudessa aiemmin esille sosiaalisen pääoman aineettomaksi pääomaksi nimetyt inhimillisen pääoman, kulttuurisen pääoman sekä osaamispääoman. Inhimillisen pääoman tarkoitus on tuoda esille yksilöiden osaaminen sekä taidot. Kulttuurinen pääoma ottaa näkökulman, jossa yksilö omaksuu omasta kasvuympäristöstään tietoja, taitoja sekä valmiuksia. Osaamispääoma sen sijaan kuvaa organisaatioiden toimintakykyä. Näkökulmat ovatkin seurausta tarpeesta mitata tai sanoittaa aineellisen ja aineettoman pääoman tuomia merkityksiä (Ruuskanen 2015, 214.)

Sosiaalisen pääoman määrittelyssä on myös nähty kriittisiä näkökulmia. Woolcock (2000) tuo esiin sosiaalisen pääoman käsitteen haasteet. Etenkin 1990-luvun tredikäsitettä on arvosteltu muun muassa siitä, että se yrittää koota useita käsitteitä yhteen, on hankalasti mitattavissa ja että se on vain uusi käsite vanhoille asioille. Toisaalta käsitteen avulla on pystytty ainakin tuomaan yhteyksiä erilaisten käsitteiden välille ja tarkastelemaan sosiaalisten suhteiden etuja ja haasteita. (Woolcock 2000, 26-29.)

## *2.4 Yhteenveto*

Tässä luvussa olen käsitellyt työelämän viimeaikaisia muutoksia ja ilmiöitä sekä niiden tuomia haasteita tämänhetkisessä työelämässä. Tarkastelun kohteena ovat olleet erityisesti moniammatillinen yhteistyö, verkostoituminen ja sosiaalinen pääoma muuttuvan työelämän kontekstissa. Kuten luvussa on käynyt ilmi, muutos on ollut jatkuvaa ja vaatii sopeutumista. Moniammatillisuus on tullut osaksi monia työyhteisöjä ja ylittää organisaatorajoja; osaamista ja asiantuntijuutta jaetaan eri kokoonpanoissa niin vapaaehtoisesti kuin pakonkin sanelemana. Verkostoitumista puolestaan voi tarkastella monelta eri kantilta. Yhtäältä sitä vaaditaan osana työnkuvaa, toisaalta sen avulla pääsee kehittämään itseään oppimalla muilta. Sekä verkostoituminen että moniammatillisuus nivoutuvat yhteen sosiaalisen pääoman avulla, joka korostaa niin ihmisten välistä yhteistyötä kuin yksi-

lön osaamista osana isompaa joukkoa. Seuraavassa luvussa tarkastelen kasvatustieteilijän ydinosaamista tiedon ja ammatillisuuden kautta pohtien kasvatustieteilijän tuomaa osaamista työelämään.

# 3 KASVATUSTIETEELLINEN TIETO JA AMMATILLISUUS

Tässä luvussa tarkastelen kasvatustieteellistä tietoa ja ammatillisuutta, sillä on tärkeää ymmärtää millaisella kentällä generalistisen koulutuksen saaneet kasvatustieteilijät toimivat ja siten millaisista lähtökohdista he tarkastelevat työelämää. Tarkastelun kohteina ovat erityisesti kasvatustieteilijän ammatti-identiteetti, asiantuntijuus ja osaaminen. Samalla käsittelen aiempia tutkimuksia kasvatustieteilijöistä työelämässä sekä heidän sijoittumistaan eri työtehtäviin ja eri työnantajasektoreille. Luvun päättää yhteenveto tämän luvun keskeisimmistä asioista.

## *3.1 Työ ja ammatti-identiteetti*

Työ on keskeinen osa ihmisen elämää, sillä sen parissa kulutetaan keskimäärin noin puolet siitä ajasta, joka ollaan hereillä. Ihminen määrittää myös pitkälti omaa identiteettiään työn ja ammattitaidon kautta riippumatta sukupolvesta. (Aarniokoivu 2010, 11.) Ammatillinen identiteetti kehittyy yksilön työuran aikana käymässä pohdinnassa siitä, kuinka hän näkee ammattilaisen työntekijänä, mitkä ovat hänen tavoitteensa ja miksi hän pyrkii juuri näihin tavoitteisiin näiden keinojen avulla (Räsänen & Trux 2012, 227-233). Työntekijät toteuttavat omaa minäänsä työn ja uransa kautta. Työlle onkin asetettu useita vaatimuksia myös työntekijöiden puolelta; työn tulee olla muun muassa motivoivaa, mukavaa, vaihtelevaa, joustavaa, monipuolista ja työyhteisön merkitys on suuri. (Vesterinen 2011, 120-121.) Ihmiset näkevät edeltäneiden sukupolvien tapaan yhä työn merkityksen kulkevan käsi kädessä työn perheelle ja yhteisölle koituvien seurausten kanssa (Sennett 2007, 73).

Vallalla oleva kulttuurimme on muokannut kuvaa mallikansalaisesta huippuosajaksi, jolle työ on intohimo ja ehkä jopa elämän tärkein osa-alue. Työn nähdään tuottavan elämyksiä ja siten vaativan kovaa työtä, sitoutumista, heittäytymistä sekä jatkuvaa kehittymistä. Valitettavasti tämän ilmiön kääntöpuolena on marginalisoituminen; osa ihmisistä ei pysty työn avulla identifioitumaan positii-visesti vaan rajautuu omaksi, epäonnistujien kategoriaksi. (Silvennoinen & Nori 2014, 103-104, ks. myös Sennett 2007, 46.) Sennettin (2007, 132) mukaan myös ammatti-identiteetti voi kuitenkin jatkuvien muutosten keskellä kulua loppuun.

Työelämässä tapahtuneet muutokset ovat heijastuneet myös työidentiteetteihin. Erilaiset työurat pakottavat sopeutumaan muun muassa projektityöhön, työtehtävien tai –paikan muutoksiin, erilaisiin työn tekemisen muotoihin ja työttömyyspätkiin. Myös yrittäjämäisen työn tekemisen tavan, yksilöllistymisen ja autonomisuuden on nähty muuttavan työidentiteettiä. Tarvitaankin eri tasojen identiteettien työstämistä: yksilön, työn, sosiaalisen ympäristön ja organisaatioiden näkökulmia. Identiteetti voidaankin määritellä prosessiksi, jossa sosiaalinen ja persoonallinen osa ihmisestä muotoutuu vuorovaikutuksen kautta ja tämä muotoutuminen on jatkuvaa. Ihminen rakentaakin identiteettiään kertomuksilla ja vuorovaikutuksessa oman elämänsä ja sen tapahtumien sekä muiden ihmisten kanssa. Monikerroksiseen prosessiin liittyvät myös itsensä positioiminen, tilanteiden ja reaktioiden tulkinta sekä yksilön oma psyykinen rakenne. Työidentiteetti liittyykin tiiviisti ihmisen koko identiteettiin eikä sitä voida aina edes erottaa. Työ ja identiteetti muokkaavat toisiaan ja ne vaikuttavat muun muassa ihmisten hyvinvointiin, voimaantumiseen ja kehittymiseen. (Mahla-kaarto 2010, 176-179.)

Ammatti-identiteettimme alkaa muodostua jo opiskeluaikana. Sitä muokkaavat etenkin harjoittelut ja erilaiset tutkintoon sisältyvät työssäoppimiset. Eri alojen välillä on eroja ammatillisen identiteetin kehityksessä. Esimerkiksi sosiaali- ja terveysalan ja tekniikan alalla yhteys työelämään rakentuu eri menetelmin ja aikatauluin. (Virtanen, Tynjälä & Stenström 2010, 102-115.) Sennett (2007, 119) kuvailee organisaatioiden tarvitsevan työntekijöitä, jotka hallitsevat jatkuvasti muuttuvat työn sisällöt ja jotka pystyvät muutoksista huolimatta ratkaisemaan syntyneitä ongelmia niin yksin kuin osana erilaisia lyhytkestoisiaakin tiimejä. ”Nuorella vastavalmistuneella akateemisella työntekijällä kuluu keskimäärin kolme tai neljä vuotta sen selvittämiseen, mitkä opintojen osat ovat työelämässä hyödynnettävissä. Kykyjen syventäminen käytännön työelämässä on jyrkässä ristiriidassa instituutioiden kanssa, jotka haluavat ihmisten vaihtavan kaiken aikaa tehtävästä toiseen.” (Sennett 2007, 100-101.)

Paljon puhutaan myös työelämätaidoista. Salmisen (2016) mukaan työelämätaidoilla tarkoitetaan esimerkiksi jakoa ammatissa vaadittavaan substanssiosaamiseen, yleisiin työelämätaitoihin ja asiantuntijan erityistaitoihin. Substanssiosaamisella voidaan tarkoittaa esimerkiksi tutkintojen tuottamaa pätevyyttä, tiettyjen osa-alueiden osaamista ja hallintaa tai muista juuri kyseisessä työssä vaa-

dittavia taitoja, kuten vuorovaikutustaitoja ja itsensä johtamisen taitoja. Yleiset työelämätaidot puolestaan käsittävät nimensä mukaan yleisempiä taitoja, joita tarvitaan lähes kaikissa ammateissa. Näitä taitoja ovat esimerkiksi kielitaito, työkyvyn ylläpitämisen taidot sekä kiireen hallinnan taidot. Asiantuntijan erityistaidot sen sijaan käsittävät taitoja, joiden avulla pystytään työskentelemään erityisen haastavissa tehtävissä. Analysointitaidot, päätöksentekotaidot ja kyky käsitellä ristiriitaista informaatiota ovat osa asiantuntijan osaamista. Myös erilaiset yhteistyötaidot, asiakastaidot ja ammattiosaamisen taidot korostuvat tämän hetken työelämässä. (Salminen, 2016, 69-70.)

### *3.2 Asiantuntijuus ja asiantuntijatyö*

Tuomivaara ja Leppänen (2005, 17) määrittelevät asiantuntijuuden perinteisesti kuvanneen henkilöä, joka ymmärtää ja hallitsee tietyn alan ja aiheen, ja joka pystyy selkeästi auttamaan maallikkoa hänen käytännönläheisessä ongelmassaan. Auttamisessa asiantuntija käyttää teoreettista tietoa sekä soveltaa käytännössä oppimaansa ja kääntää kokonaisuuden maallikon ymmärrettäväksi ratkaisuksi. Asiantuntijuuden pohjana on nähty perinteisesti olevan koulutus, teoreettinen osaaminen sekä käytännön harjoittelu tietyiltä osin. Yhteiskunnan ja työelämän muutokset ovat kuitenkin synnyttäneet uusia ammatteja ja siten uutta asiantuntijuutta. Uuden asiantuntijuuden voidaan nähdä ylittävän tiedollisia ja ammatillisia rajoja. Kehittymisprosessissa voidaan nähdä mukana olevan myös hiljainen tieto, eli tieto jota opitaan kokemusten kautta ja usein ilman, että sitä osataan sanoittaa. (Tuomivaara & Leppänen 2005, 17-21.) Toisaalta oman alansa erityisosaajan tunnistaa myös vertaamalla häntä muihin; hän osaa tai hallitsee jokin sellaisen taidon, jota muilla ei ole. Asiantuntijan tai ammattilaisen vastakohtana on nähty noviisi. (Gruber, Palonen, Rehl & Lehtinen 2007, 237.) Asiantuntijatyö onkin lisääntynyt viimeisten 25 vuoden aikana merkittävästi (Melin 2009 71).

Asiantuntijan työ ja osaaminen voidaan nähdä muodostuvan henkisinä tai fyysisinä suorituksina. Olennaista on se, että asiantuntija hallitsee tilanteen analysoinnin ja osaa tehdä siitä johtopäätöksiä, joiden avulla hän pystyy ratkaisemaan tai kehittämään tilannetta. Hänen tuleekin hallita toiminta osana tiimiä, jolloin osaamisesta muodostuu laajempi verkosto. Asiantuntijuus onkin muuttuva ja ammattitaitoa laajempi käsite, sillä se sisältää käytännön osaamisen lisäksi laajan teoreettisen osaamisen hallinnan. Asiantuntijuuden yhteydessä monesti puhutaan myös kvalifikaatioiden,

taidon, osaamisen ja kompetenssin käsitteistä. (Helakorpi 2001, 63-66.) Lonka (2015, 38-39) kuitenkin muistuttaa, että ajattelun taidot ja etenkin oman ajattelun muutokset ovat samalla haastavia ja toisaalta välttämättömiä, jos halutaan kehittyä asiantuntijana.

Asiantuntijuus on vahvasti alakohtaista, mutta eri alojen asiantuntijoiden kehitysprosessissa on yhteistä siirtyminen satunnaisemmasta osaamisesta tiedon ja taidon lujittumiseen yhdessä muiden ihmisten kanssa. Tarvitaankin kriittistä arviointia, ympäristön tarkkailua ja osaamisen jakamista, jotta voidaan kehittyä asiantuntijaksi. Näin ollen asiantuntijuus voidaan nähdä vahvasti kollektiivisena ominaisuutena. Asiantuntijat osaavatkin tehdä oikeita ratkaisuja oikeaan aikaan ja toimivat samalla virheettömästi sekä tehokkaasti. Heille hallitsevat osaamisaluettaan rutiininomaisesti, mutta pystyvät myös muuttamaan ja soveltamaan sitä. Pohjana osaamiselle toimivat alasta riippumatta harjoittelu ja oppiminen. (Palonen & Gruber 2010, 42-46.) Asiantuntijan tuleekin pystyä asteittain ratkaisemaan eteen tulevia haasteita ja ongelmia. Asiantuntijatyö voidaankin nähdä kollektiiviseksi, sillä se kehittymisen näkökulmasta myös sosiaaliin käytänteisiin osallistumista sekä uuden luomista. (Tynjälä 2010, 84-85.) Asiantuntija tarvitsee toisten ihmisten palautetta oman itse-reflektiotaitonsa lisäksi kehittyäkseen. Samalla asiantuntija tarvitsee sosiaalista tukea ja verkostoja, sillä kukaan ei yksin voi tietää ja osata kaikkea. (Lonka 2015, 39.) Lehtinen ja Palonen (1997, 119) näkevätkin asiantuntijuuden kokonaisuutena, johon vaikuttavat sekä yksilön että organisaation ominaisuudet yhdessä verkostojen kanssa.

Tynjälä (2010) määrittelee asiantuntijuuden muodostuvan neljästä pääelementistä. Ensimmäiseksi elementiksi hän nostaa teoreettisen tai käsitteellisen tiedon (theoretical or conceptual knowledge), joita kumpaakin opitaan esimerkiksi kirjojen ja asiantuntijoiden kuulemisen kautta. Toisena pääelementtinä on käytännöllinen tai kokemuksellinen tieto (practical or experimental knowledge), jota puolestaan opitaan erilaisten kokemusten ja tekemisen kautta. Usein kyseisiä taitoja voi olla myös vaikea sanoittaa tai tunnistaa; puhutaankin hiljaisesta tiedosta. Kolmanneksi pääelementiksi mainitaan itsesäätelytieto tai toimintaa säätelyä koskeva tieto (self-regulative or regulative knowledge), johon tarvitaan kykyä reflektoida omaa ja muiden toimintaa oppiakseen erilaisista tilanteista. Kolmea ensimmäistä pääelementtiä yhdistää myös luokittelu persoonallisen tiedon muodoiksi. Sosiokulttuurinen tieto (sociocultural) puolestaan muodostaa neljännen asiantuntijuus-

den pääelementin, jossa tarkastellaan sosiaalisten ja kulttuuristen käytäntöjen, välineiden ja laitteiden tietoa ja taitoa. Kaikki pääelementit yhdessä muodostavat asiantuntijuuden kokonaisuuden. (Tynjälä 2010, 83-84.)

Työyhteisöt ja työelämä tarvitsevat muutoksen keskellä uudistumista sekä uusia taitoja. Tarvitaan uudenlaisia avauksia työhön ja sen tekemiseen, esimerkiksi osallistumisen kautta, jotta sen jäsenet voivat yhdessä käsitellä työyhteisöön ja työhön liittyviä haasteita, tilanteita ja kysymyksiä mahdollisimman moniäänisesti, rakentavasti ja kestävästi. Näin luodaan hyvinvointia, joka heijastuu myös organisaatioiden taloudelliseen menestykseen. (Heroja ym. 2014, 342; Huhtanen 2005, 127.) Työuralla on nykyään useita eri muutoskohtia, joissa tulee pystyä tekemään haastavia ratkaisuja ja kyetä oppimaan uutta. Jatkuva kouluttautuminen, joskus uuteenkin ammattiin, ja elinikäinen oppiminen näyttäytyvät työelämässä osana arkea ennemminkin kuin poikkeuksena (Vuori 2011, 122-123).

Heikkisen (2014, 180) mukaan "(e)linikäisen oppimisen ammattilaisten pätevyyskartoitukset ja -ehdotukset korostavat entisestään yleispedagogista asiantuntijuutta". Mahdollisuudet vaikuttaa oman työnsä tavoitteisiin, sisältöön ja koulutukseen ovat kuitenkin vähentyneet 1990-luvulta alkaen (Heikkinen 2014, 181). Työelämässä olevat korkeakoulutetut kokevat, että yliopistossa opetellaan liian vähän sosiaalisia taitoja. Haasteena onkin työelämässä tarvittavien menetelmien vähyys yliopistokoulutuksessa, esimerkkeinä tästä ovat projektioppimisen ja ongelmalähtöisen oppimisen puuttuminen menetelminä. Erityisesti kasvatustieteilijät ovat kriittisiä koulutuksensa suhteen ja monesti alan kentällä arvostetaankin enemmän käytännön näkemystä kuin tieteellistä tietoa. (Tynjälä ym. 2004, 104-105.) Jakku-Sihvonen (2005, 130) määrittelee akateemisen asiantuntijuuden tieteellisen tiedon soveltamiskyvyksi käytännön tilanteissa ja taidoksi muodostaa tutkimuskohteita ongelmista.

Asiantuntijuus vaatiikin kykyä toimia moniammatillisessa työyhteisössä tai tiimissä, jossa oman ydinosaamisensa lisäksi tulee hallita liuta muita taitoja. Muun muassa erilaiset persoonalliset sosiaaliset taidot ja liiketaloudellinen osaaminen ovat yhä tärkeämmässä roolissa työssä kuin työssä. Asiantuntijan tulee hallita vuorovaikutus erilaisten ihmisten ja ryhmien kanssa niin kasvotusten kuin tekniikan välityksellä, oman työnsä ohjaamis- ja osaamistaitoja sekä markkinointia ja eettistä toi-

mintaa erilaisissa ympäristöissä. Kielitaitoa, ongelmanratkaisutaitoja, it-taitoja sekä medialukutaitoa edellytetään tietotyössä työtehtävästä riippumatta. Myös elinikäisen oppimisen ja kehittymisen merkitys sekä joustava asenne työtä kohtaan nähdään tärkeinä. Jokainen työntekijä, myös asiantuntija, nähdäänkin yrittäjämäiseksi moniosaajaksi, joka on valmis ylittämään ammatillisia rajoja. (Tuomivaara & Leppänen 2005, 21-23; Lehtinen & Palonen 1997, 117.) Työelämässä tarvitaan myös kompetenssia. Kompetenssia on kuvattu työn edellyttämien tietojen ja taitojen hallinnaksi, työstä nousevien ongelmien ratkaisukyvyksi ja työhön liittyvien sosiaalisten tilanteiden ja suhteiden hallinnaksi (Tuomivaara & Leppänen 2005, 22). Kehittyminen ja oppiminen jatkuvat kuitenkin opintojenkin jälkeen. ”Akateemisen koulutuksen tuottama kompetenssi täydentyy työelämässä”, muistuttaa Jakku-Sihvonen (2005, 140). Ammatillinen osaaminen koostuukin oman osaamisalueen hallinnan lisäksi tehtävistä, joissa työtä sekä suunnitellaan että toteutetaan käytännössä. Työtehtävät ovat monipuolisempia ja siten kompleksisempia kuin aiemmin. Ammattien sijaan puhutaan tehtävistä, joiden ajallinen kesto ja sisältö vaihtelevat. Tehtävät vaativatkin muun muassa toimimista erilaisissa tiimeissä. (Helakorpi 2005, 134-135.) Eri ammattien osaajilta vaaditaan erikoistumista, yksilöllistä osaamisperustaa sekä osaamisen sitoutumista tiukemmin tiettyyn työpaikkaan, vaikka samalla työsuhteet epätyypilliset työsuhteet yleistyvät (Filander 2006, 54). Samalla puhutaan myös ositetusta asiantuntijuudesta, jossa henkilön ja ympäristön osaamisten yhdistelmä muodostaa osaamiskokonnaisuuden, jota tarkastellaan (Lehtinen & Palonen 1997, 116-117).

Herojan ym. (2014, 342) mukaan ”(t)ämän päivän työelämässä ei riitä, että muistaa, ymmärtää ja soveltaa. Työyhteisöissä tarvitaan yhteistä näkemystä ja yhdessä ajattelua: tilanteiden, työn ja toiminnan analysointia ja arviointia”. Akateeminen asiantuntijuus muodostuukin koulutuksesta saatujen kompetenssin ja työelämässä opittujen taitojen yhdistelmästä jatkuen läpi työelämän. Tarvitaan harjoitusta, soveltamista ja tilanteita, joissa opitaan. Kasvatustieteilijöillä muodostuu erilaisia eri vaativuustason tehtävävyöhykkeitä. Reunavyöhykkeillä keskitytään rutiininomaisiin tehtäviin, jotka ovat yhteisiä eri aloille, jotka eivät vaadi laajaa osaamista tai vastuun kantamista. Yleishallintavyöhykkeellä puolestaan vaaditaan substanssiosaamista sekä aloitteellisuutta, mutta lopullinen vastuu ei ole vielä kehittyvällä asiantuntijalla itsellään. Erikoisasiantuntijavyöhykkeellä vaaditaan laajaa, itsenäistä ja vastuullista asiantuntijuutta. Tälle vyöhykkeelle päästyään asiantuntijalla on laaja osaaminen, jota hän osaa soveltaa käytännössä, hän on aloitteellinen ja hänellä on kyky käyttää valtaa.



Erikoisasiantuntijavyöhykkeellä työskentelevät toimivat esimerkiksi tutkijoina, kehittäjinä tai konsultteina. Huippuosaajavyöhykkeellä asiantuntijuus on kehittynyt tasolle, jossa hallitaan oman kentän lisäksi alan kotimainen ja kansainvälinen kenttä laajemmassa mittakaavassa. Huippuosaajat työskentelevät muun muassa merkittävässä innovaatioryhmissä tai suurissa tutkimus- ja kehittämissankkeissa johtotehtävissä. (Jakku-Sihvonen 2005, 141-143; vrt. Räsänen & Trux 2012, 88.)

### *3.3 Aiempia tutkimuksia kasvatustieteilijöistä työelämän kontekstissa*

Tynjälä, Slotte, Nieminen, Lonka & Olkinuora (2004) selvittivät tutkimuksessaan millaisia taitoja ja valmiuksia yliopistossa opiskelleet tarvitsevat valmistumisen jälkeisessä työssään ja miten he ovat kyseiset taidot oppineet. Tutkimuksen aineisto kerättiin Helsingin, Turun ja Jyväskylän yliopistoista vuosien 1991-1999 välillä valmistuneilta tietotekniikan, kasvatustieteiden, opettajakoulutuksen ja farmasian aloilta. Otos oli 2712 henkilöä, joista vastaus saatiin 955 valmistuneelta postikyselyllä vuonna 2001. Kasvatustieteistä valmistuneista ei-opettajista kolmannes työskenteli keskitason työtehtävissä ja noin 40 % toimi kehittämisen tai johtamisen työtehtävissä. Kasvatustieteilijät kokivat tarvitsevansa tämän tutkimuksen mukaan työelämässä eniten sosiokulttuurisia taitoja, innovatiivisia taitoja sekä ammattikohtaisia taitoja ja tietoja. Tutkittavat kokivat oppineensa työelämässä tarvittavia taitoja erityisesti työelämässä. Kasvatustieteilijöistä 54% koki saaneensa yliopistokoulutuksesta erittäin hyvät tai melko hyvät valmiudet työelämään.

Rantanen (2016) tutki työnantajien kvalifikaatiovaatimuksia kasvatustieteilijöille suhteessa niiden kohtaavuuteen yliopistokoulutuksen tuottamiin kompetensseihin. Rantanen haastatteli tutkimustaan varten kuutta työnantajaa, jotka edustivat yksityistä, julkista ja kolmatta sektoria. Fenomenografisen analyysin kautta tutkimuksessa muodostui viisi kohtaavuutta tarkastelevaa teemaa: työelämän kvalifikaatiovaatimukset, rekrytointitilanne, yliopistokoulutuksen tuottamat kompetenssit, yliopistonkoulutuksen ja työelämän yhteistyö sekä asiantuntijuus kehittymisen näkökulmasta. Rantanen toteaaakin yliopistokoulutuksen tuottavan yleisiä työelämävalmiuksia, joita työnantajat arvostavat tutkimuksen mukaan ammatillisia valmiuksia enemmän. Työnantajien mielestä kasvatustieteellistä yliopistokoulutusta tulisikin tuoda tunnettavammaksi ja lisätä valmistuneiden työelämävalmiutta. Keinoina tutkimuksessa mainitaan muun muassa tiettyjen kurssien lisääminen ja harjoittelun keston pidentäminen.

Luukkainen (2010) puolestaan vertaili pro gradussaan sekä työnantajien että työntekijöiden näkemyksiä kasvatustieteen maistereiden työelämäosaamisesta ja sen kehittymisestä. Tutkimus toteutettiin yhdistäen kvantitatiivista ja kvalitatiivista tutkimusotetta. Luukkainen käytti kvantitatiivisena aineistonaan vuosina 2005-2008 Helsingin, Tampereen ja Joensuun yliopistoista valmistuneiden yleisen kasvatustieteen tai aikuiskasvatuksen maistereiden postikyselyn vastauksia (n=140). Kyselyn perusteella kasvatustieteilijät näkivät yhteistyö- ja vuorovaikutustaitojen, työn hallintataitojen, itsenäisen työtteen, tiedonhankintataitojen, sosiaalisten taitojen, opetus- ja koulutustilanteiden sekä projektien suunnittelun ja toteuttamisen osaamisen olevan heidän keskeisimpiä osaamisalueitaan ja vahvuuksiaan. Kyseisiä taitoja he olivat mielestään oppineet sekä koulutuksen että työelämän kautta. Kaiken kaikkiaan vastaajat kokivat olevansa keskimäärin tyytyväisiä omaan osaamiseensa. Tutkimuksen kvalitatiivisessa osassa Luukkainen puolestaan haastatteli kuutta kasvatustieteilijän esimiehenä toiminutta henkilöä. Esimiesten mukaan kasvatustieteilijät näyttäytyivätkin erityisesti laaja-alaisina osaajina, jotka hallitsivat erityisesti kokonaisuuksia, sosiaalisia taitoja, opetuksen koulutusta ja suunnittelua, erilaisia välineellisiä taitoja, halua oppia uutta, sekä perustaitoja atk-osaamisen ja englannin kielen osalta. Etenkin liiketaloudellista osaamista nähtiin ei-opettajien työssä. Työelämän nähtiin kuitenkin muuttuvan jatkuvasti ja siksi uuden oppiminen ja kehittyminen näyttelivät tärkeää osaa kasvatustieteilijöiden työelämässä. Kasvatustieteilijöiden työ nähtiin monipuolisena, vuorovaikutteisena, verkostomaisena ja jatkuvasti kehittyvänä.

Berg (2010) tutki pro gradu –tutkielmassaan generalistialojen maisterien kansainvälisyyttä ja liikkuvuutta työelämässä työnantajan näkökulmasta. Hän on tarkastellut generalistien rekrytointikriteereitä, kansainvälisen liikkuvuuden merkitystä ja yleisesti työssä tarvittavia kvalifikaatioita. Tutkimus toteutettiin kvalitatiivisesti teemahaastattelemalla 10 työnantajatahon edustajaa, joilla oli vuonna 2009 meneillään rekrytointiprosessi, jossa etsittiin soveltuvan korkeakoulututkinnon suorittanutta henkilöä tai henkilöitä. Bergin tutkimuksen mukaan työelämää voitiin kuvata neljällä keskeisellä tekijällä: hektisyys, vaativuus, kilpailu ja kansainvälisyys. Yhteistä näille tekijöille oli taustavoimana toimiva muutos. Työnhakijoita rekrytoinneissa erottelivat vahvimmin persoonan sopivuus yritykseen, työkokemus sekä kommunikaatiotaidot. Kansainvälisyyttä pidettiin tärkeänä ja se liitettiin osaksi yksilön luonnetta positiivisessa merkityksessä. Kaikkiaan työnantajilla oli varsin positiivinen näkökulma korkeakoulutuksen kansainvälistymiseen, vaikka sen uskottiin myös tuovan haasteita koulutukselle.

### *3.4 Kasvatustietelijöiden koulutus ja sijoittuminen työelämässä*

Aikuiskasvatuksen kentällä työskennellään muun muassa opetuksen, suunnittelun ja hallinnon eri tehtävissä niin koulutuksen, kasvatuksen ja sivistyksen eri kentillä sekä järjestö- ja yritysmaailmassa. Myös työvoimahallinnon ja työllisyyttä edistävien toimijoiden parissa työskentelee paljon kasvatusalan koulutuksen saaneita henkilöitä. (Heikkinen 2014, 161-162.) Myös Jakku-Sihvonen (2005) kuvailee kasvatustieteilijöiden toimintaympäristöjä monipuolisiksi. Mahdolliset työpaikat kattavat niin kansalliset kuin kansainväliset toimintaympäristöt. Esimerkeiksi voi listata aiemmin mainittujen lisäksi muun muassa työtehtävät, joissa yhteistyötä tehdään kansainvälisten toimijoiden, kuten UNESCO:n tai Euroopan Unionin, kanssa. (Jakku-Sihvonen 2005, 133.) Kansallisesti kasvatustieteilijät työllistyvät monipuolisesti yhteiskunnan eri sektoreille. Suurimpana työnantajana kasvatustieteilijöillä on ollut kunta tai valtio, mutta monet työllistyvät myös yksityiselle sektorille. Myös järjestöjen ja muiden työnantajien palvelukseen työllistytään. (Jokihaara, Räisänen, Tahvola & Vuorikoski 2004, 7; ks. myös Tampereen yliopisto 2016.) Jokihaara ym. (2004, 8) mukaan kasvatustieteilijät sijoittuvat muun muassa hallinnon-, suunnittelun-, kehittämisen-, koulutuksen tai opetuksen tehtäviin. Osa valmistuneista on työllistynyt tutkimuksen, asiakastyön, konsultoinnin tai esimiestyön pariin.

Myös Tampereen yliopiston työelämäpalveluiden vuonna 2016 koostamasta selvityksestä vuoden 2014 valmistuneiden työelämäseurannasta käy ilmi, että ei-opettajankoulutuksen käyneet kasvatustieteilijät työllistyvät monipuolisesti erilaisiin työtehtäviin. Selvitykseen vastasi yhteensä 27 ei-opettajankoulutuksen käynyttä vuonna 2014 valmistunutta kasvatustietelijää. Suurin ryhmä valmistuneista (44%) on työllistynyt opetus- ja koulutustehtäviin. Toiseksi suurimman ryhmän muodostavat hallinto-, suunnittelu- ja kehitystehtävissä työskentelevät (22%) ja kolmanneksi suurimman ryhmän asiakastyössä työskentelevät (11%). Kasvatustietelijöitä löytyi myös konsultoinnin, toimisto-tehtävien, johto- ja esimiestehtävien sekä sekä markkinoinnin ja myynnin parista. Yleisimpinä työsuhteen muotoina kasvatustieteilijöillä olivat vakituinen tai määräaikainen työsuhte. (Tampereen yliopisto 2016)

Suomessa kasvatustieteitä voi opiskella suurimmassa osassa yliopistoja. Helsingin, Itä-Suomen, Jyväskylän, Lapin, Oulun, Tampereen ja Turun yliopistoissa sekä Åbo Akademiassa järjestetään yleisen kasvatustieteen ja/tai aikuiskasvatuksen tutkinto-opintoja, joiden painotus vaihtelee yliopistoittain. (Aikuiskasvatuksen Tutkimusseura 2017.)

### *3.5 Kasvatustieteilijän osaamisprofiili*

Heikkinen (2014) on suomentanut Buiskoolin ym. (2010) luokituksen aikuisten oppimisen professionaalien avainkompetenssit. Yleisiksi osaamisalueiksi luokittelussa on määritelty henkilökohtainen osaaminen, vuorovaikutustaidot, ammatillinen osaaminen, didaktinen osaaminen, aikuisoppijoiden motivoiminen ja mahdollisuuksien tarjoaminen sekä selviäminen ryhmien heterogeenisyyden ja monimuotoisuuden kanssa. Erityisosaamisalueet puolestaan voidaan jakaa oppimisprosessiin tai johtamiseen ja hallinnointiin liittyviksi. Oppimisprosessiin liittyvät osaamisalueet ovat oppijoiden aikaisempien kokemusten, oppimistarpeiden, vaatimusten, motivaation ja toiveiden arviointi, oppimistilanteen ja –prosessin luominen aikuisille, jatkuva aikuisen oppimisprosessin johtaminen, helpottaminen, seuraaminen ja arvioiminen kehittämisen kannalta, neuvominen uralla, elämässä, kehittämisessä ja ammattiavun tarpeessa, opinto-ohjelmien suunnittelu ja rakentaminen. Johtamiseen ja hallinnointiin voidaan katsoa kuuluvan taloudellinen ymmärtäminen ja –resursointi, henkilöresurssien johtaminen, yleishallinto ja johtaminen, oppilaitoksen laadun hallinta, markkinointi, suhdetoiminta ja tiedotus, aikuisoppijoita ja aikuisoppimisen ammattilaisia koskeva hallinto ja tiedottaminen sekä erilaisten ICT-ympäristöjen hallinta ja niiden opetuskäyttö sekä käytön tukeminen etenkin oppimisen tukena. (Heikkinen 2014, 173; ks. myös Helakorpi 2001, 67.)

Kasvatusalan asiantuntija nähdään sekä substanssin, yleiskvalifikaatioiden että alakohtaisten kvalifikaatioiden hallitsijana. Substanssiosaaminen käsittää teoreettisen tiedon, tutkimusmenetelmien ja tutkimusperustaisen tiedon hallitsemisen. Yleiskvalifikaatiot puolestaan liittyvät taitoihin muun muassa etiikan, vuorovaikutustaitojen ja viestinnän alueelta. Alakohtaiset yleiskvalifikaatiot menevät vielä astetta syvemmälle käsittäen juuri ihmistieteille ominaisten piirteiden hallintaa muun muassa opetus-, konsultointi- sekä arviointitaitojen saralta. (Jakku-Sihvonen 2005, 138-142.) Esimerkiksi kehittäjän työssä voidaan nähdä neljä asiantuntijuuden osa-alueita: analyttinen pätevyys, kehityksellinen pätevyys, valmennuspätevyys ja johtamispätevyys. Osaaminen ja asiantuntijuus nähdäänkin muun muassa kokemuksellisesti arjen työssä rakentuvaksi prosessiksi, jossa erilaiset ongelmat ja haasteet opettavat tekijäänsä. Henkilöstön kehittäjän työ onkin yhdistelmä avoimuutta ja jatkuvaa kehittymistä erilaisten tilanteiden, kontekstien ja haasteiden kautta asiantuntijaksi. (Hytönen 2002, 118-121.)

Tampereen yliopistosta vuonna 2014 valmistuneet kasvatustieteilijät näkevät puolestaan omassa työssään tarvitsevan erityisesti suomen kielen viestintätaitoja, opetus-, koulutus- ja ohjaustaitoja, erilaisia sosiaalisia taitoja, esiintymistaitoja, ongelmanratkaisutaitoja, organisointi- ja koordinoitaitaitoja, neuvottelutaitoja sekä oman alan tehtävien käytännön taitoja. Ammattinimikkeinä heillä oli muun muassa suunnittelija, aikuiskouluttaja, projektipäällikkö, toimialapäällikkö, perhetyöntekijä sekä rekrytointikonsultti. (Tampereen yliopisto 2016).

Helakorpi (2001) kuvaa koulutuksen asiantuntijuuden rakentuvan erilaisista osista ja kehittämistä yleisesti pitkäksi prosessiksi. Hän korostaa yhteistyön merkitystä kehittämisessä, joten eri osaamisalojen kehittämisen taito sekä koordinaatiotaidot voidaan nähdä keskeisiksi asiantuntija-alueiksi. Yhteistyössä tarvitaankin työelämän, eri ammattien ja kehittäväen työn tieteellisen tutkimuksen hallintaa, organisaation ja eri taitojen osaamista ja hallintaa, henkilöstökoulutuksen osaamista, teknologian ja tekniikan tuntemista ja kykyä kehittää ja kouluttaa niiden avulla sekä tuotannon, palveluiden markkinatodellisuuden ymmärrystä ja hallintaa. Helakorpi korostaakin, että esimerkiksi ammatillisen koulutuksen asiantuntijan kehityspolku kulkee spesifin alatiedon hallinnan kautta pedagogiseksi asiantuntijaksi ja lopulta kehittämisen asiantuntijaksi, joka vie organisaation tai yhteisön tilaa eteenpäin. Tästä syystä mukaan tuleekin nostaa organisaatio-osaaminen, jonka kautta asiantuntija kiinnittyy työyhteisöön, tiimiin ja kollegoihin, joiden kautta kehittymistä saadaan yhteistyössä tehtyä. Helakorpi esittääkin, että koulutuksen asiantuntijuus koostuu substanssin, pedagogiikan, tieteellisen osaamisen ja organisaation ymmärtämisen kokonaisuudesta. (Helakorpi 2001, 75-77.)

Helakorven (2001) määrittelemät kouluttajan asiantuntijuuden osa-alueet (substanssi, pedagoginen, tieteellinen ja organisaatio) jakautuvat erilaisten taitojen hallintaan. Substanssin osa-alueen tärkeimpinä taitoina voidaan pitää ammatillisen tietotaidon ja työelämäosaamisen muodostamaa kokonaisuutta. Pedagogisessa osa-alueessa puolestaan korostetaan kasvatuksellisia taitoja sekä koulutusprosessin hyvää hallintaa. Tieteellinen osa-alue keskittyy kehittämisosaamisen ja tieteenfilosofian työstämiseen ja hallintaan. Organisaation osa-alue tuo osaamisen yhteen muun työyhteisön osaamisen kanssa, jolloin kouluttajan oletetaan hallitsevan muun muassa taloushallintoa sekä tiimien ja verkostojen parissa toimimista. (Helakorpi 2001, 80-84.)

### 3.6 Yhteenveto

Tässä luvussa olen käsitellyt identiteettiä, asiantuntijuutta ja ammattitaitoa etenkin generalisti-kasvatustieteilijöiden näkökulmasta. Ammatillinen identiteetti on koulutuksen ja työelämän muokkaava kokonaisuus, joka alkaa muodostua jo opintojen aikana ja jatkaa muuttumistaan koko työuran ajan. Monelle työ onkin yksi tärkeimmistä, jos ei tärkein, osa-alue omassa elämässä ja työn on nähty vaikuttavan voimakkaasti myös elämän muille osa-alueille. Asiantuntijuus puolestaan kehittyy rinnan identiteetin kanssa ja sitä kautta osaamisen voidaan nähdä muodostuvan eri osa-alueista. Asiantuntijuuden kehittymisessä keskeisiä asioita ovat muun muassa kyky tarkastella asioita kriittisesti, analysointi sekä sitä kautta kehittyminen ja kehittäminen. Asiantuntija ymmärtää, että kukaan ei voi osata kaikkea, vaan asiantuntijalla tuleekin olla verkostoja. Kollektiivisen asiantuntijuuden kautta verkostot ja moniammatillinen yhteistyö näyttäytyvätkin keskeisinä osina asiantuntijan työkenttää.

Generalisti-kasvatustieteilijän työn kenttä on laaja ja tarjoaa monia mahdollisuuksia. Tutkimusten mukaan kasvatustieteilijät itse kokevat erityisesti sosiokulttuuristen taitojen ja innovointikyvyn olevan avainasemassa heidän työssään. Myös eri ammatti- ja työkohtaiset taidot ja osaaminen nähtiin merkityksellisiksi. Työnantajat arvostavat erityisesti kasvatustieteilijöiden hyviä yleisiä työelämävalmiuksia ja kykyä oppia. Toisaalta nähtiin, että opintojen työelämälähtöisyys saisi olla vahvempi. Kaikkiaan kasvatustieteilijöiden koulutus ja osaaminen nähtiin laajana ja monipuolisena moninaisten työnkuvien kentällä. Sekä kasvatustieteilijät itse että heidän esimiehensä näkivät koulutuksen antavan monipuoliset mahdollisuudet erilaisiin työtehtäviin.

Seuraavassa luvussa kuvaan oman tutkimusprosessini toteutusta ja tutkimustehtävääni, -ongelmaani ja -kysymyksiäni. Käyn tarkemmin läpi tutkimukseni tekemisen vaiheita ja perustelen valintojani. Tämän jälkeen esittelen viidennessä luvussa tutkimustulokseni ja kuudennessa luvussa johdopäätökseni ja pohdintani tutkimuksestani.

## 4 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS

Neljäs luku koostuu tämän tutkimuksen toteuttamisen kuvaamisesta. Kerron tarkemmin, millainen tutkimusprosessini on ollut, miten olen muodostanut tutkimuskysymyksiäni sekä miten tutkimukseni rakentuu. Esittelen tässä luvussa tutkimusteemani ja kuvaan haastatteluaineistoani yksityiskohteisemmin kuin alun johdannossa. Olen käyttänyt tutkimuksessa fenomenografista lähestymistapaa ja avaan sitä, miksi olen päätenyt käyttämään juuri sitä metodologisena lähtökohtanani. Lopussa tarkastelen myös aineistoni analysoinnin vaiheita ennen seuraavassa luvussa olevia tutkimustuloksia.

### *4.1 Tutkimuksen tarkoitus ja tutkimuskysymykset*

Halusin lähteä tutkimaan pro gradussani kasvatustieteilijöitä ja heidän työtään. Verkostoitumisesta, sen tarpeesta ja jossakin määrin pakosta, on puhuttu koko opintojeni ajan ja lähdinkin tarkastelemaan, miten verkostot näkyvät osana kasvatustieteilijän työtä ja työelämää. Koin, että verkostoja tulisi tutkia laadullisin menetelmin, sillä minua kiinnosti erityisesti se, miten niitä käytetään ja mitä niistä ajatellaan. Tutkimus on laadullinen ja piirteiltään fenomenografinen, sillä siinä pyritään tutkimaan kasvatustieteilijöiden erilaisia näkemyksiä ja käsityksiä työelämästä. Kiviniemen (2001, 72) mukaan laadullisessa tutkimuksessa tutkija käy jatkuvaa vuoropuhelua esiolettamustensa, teorian sekä aineiston kanssa, joten pyrin siihen myös tutkimuksessani. Tutkimuksen alussa lähdin siitä oletuksesta, että verkostoituminen ja moniammatillisuus kuuluvat oleellisina osina kasvatustieteilijöiden työhön ja uskoin niiden linkittyvän myös heidän käsityksiinsä työelämästä.

Keräsin tutkimuksen haastatteluaineiston helmi-huhtikuussa 2017. Tutkittavina ovat työelämässä vähintään kaksi vuotta olleita kasvatustieteilijöitä, jotka eivät työskentele pääasiallisesti opetus- tai tutkimustehtävissä. Kaikki haastateltavat ovat lukeneet pääaineenaan tai erikoistuneet joko yleiseen kasvatustieteeseen, aikuiskasvatustieteeseen tai vastaavaan generalistiseen osaan kasvatustieteitä. Haastateltavia on seitsemän ja haastattelut on toteutettu puolistrukturoituna teemahaastatteluna. Teemahaastatteluni runko löytyy liitteestä 1. Haastateltaviksi etsin mahdollisimman erilaisissa työtehtävissä toimivia kasvatustieteilijöitä: yksityinen, julkinen ja järjestösektori ovat edustettuina tutkimuksessa. Näin pystyin myös tarvittaessa kuvaamaan ja vertailemaan eri kenttien

työtä sekä edustamaan kattavasti työn kenttää. Haastateltavien kasvatustieteen maisterin tutkinto on suoritettu joko Tampereen, Turun, Joensuun tai Helsingin yliopistossa. Haastatteluiden määrään vaikutti se, että niiden vastaukset alkoivat toistaa itseään, joten koin saturaatiopisteen saavutetuksi (ks. esim. Eskola & Vastamäki 2015, 41).

Tutkimusta varten pohdin, miten yhdistäisin työelämän teemat sekä erityisesti verkostojen ja kasvatustieteiden moniammatillisen luonteen. Halusin samalla kurkistaa erilaisiin työnkuviin ja toisaalta löytää kuvauksia työn monipuolisuudesta osana työyhteisöjä. Näiden ajatusten pohjalta muodostin seuraavat tutkimuskysymykset:

1. Miten työelämän muutoshaasteet näkyvät kasvatustieteilijän työssä?
2. Mikä on kasvatustieteellisen tiedon anti moniammatillisessa yhteistyössä?
3. Miten kasvatustieteilijät verkostoituvat työssään ja mikä on verkostojen merkitys?

Ensimmäisellä tutkimuskysymyksellä pyrin hahmottamaan generalisti-kasvatustieteilijän näkemyksiä työelämän muutokseen. Toinen tutkimuskysymykseni suuntaa kasvatustieteilijän työnkuvaan ja rooliin pohtimalla sitä, millaista annettavaa juuri kasvatustieteilijällä on työyhteisöille. Kolmas tutkimuskysymykseni tarkastelee kasvatustieteilijöiden verkostoitumista ja syitä verkostoitumiselle.

#### *4.2 Tutkimusteemat ja haastattelut*

Aloitin tutkielman tekemisen tutustumalla kirjallisuuteen työelämästä, verkostoista ja moniammatillisesta yhteistyöstä erityisesti kasvatustieteilijän näkökulmasta. Koska työelämän muutoksesta on kirjoitettu paljon, halusin rajata kirjallisuuden tarkasteluni pääasiassa 2000- ja 2010-lukujen ilmiöihin ja muutokseen. Koen, että tämä tukee myös tutkimuskysymyksiäni paremmin kuin laaja historiallinen tarkastelu. Halusin tutustua erityisesti siihen, miten työelämää kuvataan ja millainen paikka kasvatustieteilijän työllä kuvataan olevan kirjallisuuden mukaan. Tätä kautta etsin itseäni kiinnostavan näkökulman tutkimukseeni. Muodostin tutkimuksen haastatteluteemat ja aihealueet tutustumalla monipuolisesti kirjallisuuteen, teorioihin, aiempiin tutkimuksiin sekä työn tekijän omista kiinnostuksen kohteista (ks. Eskola & Vastamäki 2016, 35). Puusan ja Juutin (2011, 52-53) mukaan tutkijan tulee huomioida tutkimusprosessissa vuoropuhelu teorian ja empirian välillä. Tarkoituksena omassa tutkimuksessani olikin saada tutkimukseni keskustelemaan aiheista ja näkökulmista, jota



voisi tarkastella osana kasvatustieteilijän työelämää. Koska erityisesti verkostoituminen ja moniammatillisuus olivat herättäneet mielenkiintoni, suuntasin tutkimuksessani niihin.

Teemahaastattelussa olen määritellyt ennalta haastattelussa käytävät teema-alueet ja aihepiirit, joita haastattelussa käsittelin. Käytin liitteenä 1 olevaa runkoa kaikissa tekemissäni seitsemässä haastattelussa. Haastatteluja varten hahmottelin mahdollisia kysymyksiä, mutta käsiteltyjen kysymysten muoto ja järjestys vaihtelivat tilanteen mukaan. (ks. esim. Eskola & Vastamäki 2015, 29-30.) Tarvittaessa tarkensin kysymystä tai pyysin haastateltavaa kertomaan aiheesta laajemmin. Haastattelut kestivät noin puolesta tunnista hieman reiluun tuntiin ja nauhoitettua haastattelumateriaalia syntyi noin kuusi tuntia.

Haastattelu aineistonkeruumenetelmänä mahdollistaa monenlaisen aineiston keräämisen. Haasteena haastattelun käytössä on kuitenkin sen työläys sekä vaativuus analyysin puolelta. (Metsämuuronen 2008, 39-40.) Haastattelut veivätkin aikataulutuksineen paljon aikaa, mutta nostivat esiin mielenkiintoisia näkökulmia kasvatustieteilijän työstä. Viime kädessä tutkija kuitenkin tekee päätelmät ja johtopäätökset haastatteluista nousseesta aineistostaan, joten absoluuttiseen totuuteen haastattelun avulla tuskin päästään. Siten haastattelu onkin aina tulkinnan väline. (Puusa 2011a, 73; Ruusuvoori, Nikander & Hyvärinen 2010, 9.) Valitsin haastattelun aineistonkeruumenetelmäksi, sillä arvelin saavani sen avulla laajempia vastauksia kuin esimerkiksi pelkällä kirjallisella aineistolla. Haastattelu mahdollisti tarkentavat kysymykset ja aiheen ohjaamisen haluttuihin teemoihin. Samalla koin, että oman verkostoitumisen kannalta olisi tärkeää tavata tutkimuskohteet kasvokkain. Haastattelu toimikin aineistonkeruussa hyvin, sillä haastateltavien erilaiset työtehtävät ja työhistoria antoivatkin mahdollisuuden käyttää mahdollisia tarkentavia- ja lisäkysymyksiä tilanteen mukaan.

Teemahaastattelussa kysymyksiä ohjaavat asetetut tutkimusongelmat, -kysymykset sekä tutkimuksen viitekehys (Tuomi & Sarajärvi 2009, 75–77). Tässä tutkimuksessa pidinkin mielessä lukemani kirjallisuuden sekä tutkimuskysymykseni suunnitellessani teemahaastattelun runkoa. Teemojen ja yksittäisten kysymysten avulla muodostin haastateltaville mahdollisuuksia kertoa teemojen aiheista omia käsityksiään, mielipiteitään ja kokemuksiaan. Teemahaastattelussa kysymykset voivatkin vaihdella eri haastatteluiden välillä, mutta kysymysten teemat ovat kaikille samat (Hirsjärvi

& Hurme 2011, 48). Haastattelut tulee aina nauhoittaa, jotta tilanteeseen voi palata uudelleen ja sisältöä voidaan analysoida (Silverman 2013, 208-209). Tässä tutkimuksessa kaikki haastattelut nauhoitettiin ja litteroitiin. Kaikissa haastatteluissa teemarunko pysyi samana ja monet samat kysymykset esiintyivät eri haastatteluissa. Tarpeen mukaan käytin tarkentavia kysymyksiä ja valikoin haastateltavan kerronnan mukaan mitkä suunnitelluista kysymyksistä tuntuivat relevanteilta esittää. Haastattelutilanteessa kysymäni tarkentavat kysymykset pohjautuivat myös siihen, että halusin nähdä, onko tarjolla laajempaa materiaalia tutkimukseeni. Toisinaan tarkentavilla kysymyksillä sain rajattua haastattelua takaisin tutkimusteemoihini sivuraiteiden sijaan.

### *4.3 Tutkimusaineisto*

Tässä tutkimuksessa aineiston muodostavat seitsemän teemahaastattelua. Haastatteluista kolme tehtiin kasvotusten ja neljä puhelin- tai video-yhteyden avulla. Haastateltavat työskentelevät Pirkanmaan tai Uudenmaan alueilla. Haastateltavista kuusi on naisia ja yksi mies. Haastateltavien ikä vaihteli 29-45 vuoden välillä ja työhistorian pituus koulutusta vastaavista tehtävistä 3-19 vuoden välillä. Haastateltavista kolme edusti yksityistä sektoria, kaksi järjestöä ja kaksi julkista sektoria. Heidän tämän hetken ammattinimikkeensä satunnaisessa järjestyksessä ovat: henkilöstökoordinaattori, senior consultant, koulutussuunnittelija, toiminnanjohtaja, hallintopäällikkö, koulutus­päällikkö ja talent advisor. Heidän tarkempia kuvaustietojaan ei tulla erittelemään, sillä ala on Suomessa hyvin pieni ja siten heidät voisi olla helppo tunnistaa kuvauksista tai vastauksista. Myös tästä syystä olen nimennyt heidät lainauksissa tunnisteilla H1- H7.

Haastateltavat valikoituivat eri keinojen kautta mukaan tutkimukseen. Osaan haastateltavista minulla oli henkilökohtainen kontakti, osa haastateltavista löytyi sosiaalisen median avulla ja osa haastateltavista tavoitin toisen henkilön vinkin perusteella. Puusan ja Juutin (2011, 55) mukaan aineiston koon sijaan tulisikin kiinnittää huomiota syihin, miksi juuri kyseiset aineistot ovat mukana tutkimuksessa. Myös Hirsjärvi ja Hurme (2011, 58) suuntaavat haastattelujen määrän sijaan huomion siihen, onko tarvittava tieto saatu. Tähän tutkimukseen tarkoitukseni oli löytää henkilöitä erilaisilla työhistorioilla ja erilaisista työtehtävistä niin julkisella, yksityisellä kuin kolmannella sektorilla, jotta käsitykset edustaisivat mahdollisimman monipuolisesti generalisti-kasvatustieteilijöiden käsityksiä.

Haastattelut järjestettiin haastateltavalle sopivassa ympäristössä. Osa haastatteluista tehtiin kasvotusten tutkittavien työpaikoilla, yksi tutkittavan kotona ja osa haastatteluista tehtiin puhelin- tai videoyhteydellä. Kaikki haastattelut nauhoitettiin. Eskola ja Vastamäki (2015, 30-31) toteavatkin, että haastattelupaikkaan olisi hyvä kiinnittää huomiota, jotta mahdolliset häiriötekijät saataisiin minimoitua ja siten haastattelusta saataisiin mahdollisimman realistista tietoa tutkittavasta ilmiöstä.

Jokaisella haastateltavalla oli mahdollisuus saada tutkimusteemat etukäteen mietittäviksi, mikäli he niin toivoivat. Osa haastateltavista toivoi teemoja etukäteen, osa ei. Ennen haastattelujen alkamista varmistin, että haastateltava oli ymmärtänyt haastatteluteemat ja niiden käsitteet sekä suostui antamaan haastattelun tutkimustani varten. Haastateltaville myös kerrottiin, että he voivat keskeyttää haastattelun halutessaan ja aineistoa käytetään vain tämän pro gradu –tutkielman tekemiseen. Suostumuksen keräsin kirjallisesti, jotta tutkittavan lupaan voisi tarvittaessa jälkikäteen palata. Suostumuslomake on liitteenä 2. Eskola ja Vastamäki (2015, 32-34) kuvaavat, että tutkimushaastattelussa tulisi ensin keskustella muusta kuin tutkimusaiheesta ja näin luoda suhdetta tutkijan ja tutkittavan välille sekä rentouttaa tutkittavaa keskusteluun. He kutsuvatkin tätä esipuheeksi. Tässä tutkimuksessa esipuhetta ei nauhoitettu vaan aluksi käytiin keskustelua, joka ei liittynyt tutkimusteemoihin. Kun alkukeskustelu tuntui olevan sopivassa kohdassa, tarkistin kysymällä, että on sopiva aika laittaa nauhuri päälle. Tässä tutkimuksessa käsitteiden ymmärtäminen sujui hyvin, sillä kaikilla tutkittavilla oli samanlainen koulutustausta. Puhetapa olikin varsin yhtenäinen (ks. esim. Eskola & Vastamäki 2015, 32-34).

#### *4.4 Tutkimuksen metodologiset valinnat*

Tämä tutkimus lähtee konstruktivistisen paradigman näkökulmasta, jossa todellisuuksia voi olla useampi kuin yksi ja ne voivat olla jaettuja tai erilaisia. Tämä on ohjannut tutkimusmetodologista valintaa käyttää laadullista tutkimusotetta ja etenkin haastattelua aineistonkeruussa. (ks. esim. Hatch 2002, 13-16.) Koska tutkimuksen voidaan nähdä olevan prosessi, joka kehittyy ja muuttuu läpi työn tekemisen, on tämäkin tutkimus hionut itseään koko sen 1,5 vuoden tekemisen aikana. Tutkimusta on rajattu sekä teorian että aineiston näkökulmista ja siitä on pyritty löytämään uusia tulkintoja, jotta tutkimus on saanut uusia näkökulmia. Aineistosta on pyritty etsimään sen ydinsanomaa; mitä uutta tietoa juuri tämä tutkimus tuottaa tai tarkastelee? (ks. esim. Kiviniemi 2001, 69-72.) Esittelenkin tutkimuksen tulokset ja johtopäätökset myöhemmin tässä työssä.

Laadullinen tutkimus pyrkii ymmärtämään todellisuutta tutkimuskohteensa näkökulmasta, minkä kautta myös tutkimuskohteen toimintaa tarkastellaan. Jokainen tutkimusasetelma on laadullisessa tutkimuksessa yksilöllinen, alati muuttuva ja moniulotteinen. Tutkijan onkin tarkoitus muodostaa kokonaiskuva tutkimuskohteestaan pienien osien sijaan. (Hatch 2002, 7-9; Kiviniemi 2001, 68-76). Tässä tutkimuksessa esittelen nimenomaan generalisti-kasvatustieteilijöiden käsityksiä työelämästä, verkostoitumisesta ja moniammatillisuudesta heidän omasta näkökulmastaan. Vaikka kasvatustieteilijöitä on tehty erilaisia tutkimuksia työelämän konteksteissa, vastaavan aiheen omaavaa tutkimusta en olen löytänyt.

Päädyin käyttämään tutkimuksessani fenomenografista tutkimusotetta, sillä halusin kuvata sitä maailmaa, missä kasvatustieteilijät työskentelevät ja millä tavoin he näkevät työelämän. Koska fenomenografian avulla eri käsitysten ja niiden eroavaisuuksien tarkastelu on mahdollista, valikoitui se metodiseksi lähtökohdakseni. Myös kiinnostus käyttää haastattelua aineistonkeruussa sopi hyvin tämän valinnan kanssa yhteen.

#### *4.5 Fenomenografia*

Fenomenografian tarkoituksena on kuvata ilmiöitä tai niistä kirjoittamista. Tutkimuksen kohteena ovat erityisesti ihmisten käsitykset ja niiden erot. Ihmisten nähdään muodostavan samasta maailmasta varsin erilaisia käsityksiä. (Metsämuuronen 2008, 34-35; Niikko 2003, 23.) Fenomenografia tutkiikin, millaisia erilaisia käsityksiä ihmisillä on ja miten he ymmärtävät (Koskinen 2011, 267). Niikko (2003, 23) lisää vielä, että fenomenografia myös yleistää erilaiset tavat kuvailla kokemusta sekä asettaa ne hierarkiaan.

Fenomenografian oppi-isänä pidetään Ference Martonia, joka tutki 1970-luvulla Göteborgin yliopistossa opiskelijoiden erilaisia käsityksiä oppimisesta. Fenomenografiaa on kuitenkin kritisoitu muun muassa käsitysten pysyvyyden olettamisesta, yleistettävyydestä, kontekstin pienestä huomiosta sekä siitä, että ihmisten erilaisten käsitysten taustalle ei välttämättä ole aina vain yhtä pohjaa. (Metsämuuronen 2008, 35-36; ks. myös Koskinen 2011, 267; Niikko 2003, 10-11.)

Niikon (2003) mukaan fenomenografia ei etsi objektiivista todellisuutta tai maailmaa, vaan maailmaa koetaan erilaisten kokemusten kautta. Tutkija tarkasteleekin näitä käsityksiä ulkopuolisena siitä näkökulmasta, mistä hänen tutkimuskohteensa sitä tarkastelee. Kyseessä on niin sanottu toisen asteen näkökulma, joka painottaa tutkijan oman näkökulman sijaan tutkittavan näkökulmaa ja näkee käsityksen itsessään arvokkaaksi tutkimuskohteeksi. Käsitykset puolestaan heijastuvat tutkittavien kokemuksista tutkittavasta kohteesta. Tarkoituksena ei ole selittää vaihtelun syitä vaan osoittaa, että ihmiset antavat samoille asioille ja ilmiöille erilaisia käsityksiä ja sisältöjä. (Niikko 2003, 14-16, 24-27.)

Tutkimus, joka käyttää fenomenografiaa, pystyy kuvailemaan ja tuottamaan haastateltavien käsitysten kautta uutta tietoa. Käsitykset ovatkin yksilöllisiä, mutta sosiaalinen vuorovaikutus tekee niistä myös sosiaalisesti jaettuja. Käsitykset kuitenkin muuttuvat jatkuvasti uusien kokemusten, vuorovaikutustilanteiden ja uuden tiedon kautta. (Koskinen 2011, 268-269.) Niikon (2003, 31) mukaan fenomenografinen tutkimus toteutetaan yleensä avoimien tutkimushaastattelujen avulla, joista heijastuvat muun muassa tutkimusongelmat sekä tutkijan omat ontologiset ja epistemologiset pohdinnat.

Fenomenografinen analyysi korostaa sen kuvailevuutta ja tulkinnallisuutta, jolloin analyysiprosessi eteneekin aineiston ja teorian yhteistyönä sekä vähitellen kohti eri kategorioita. Tämä vaatii aikaa sekä toisinaan palaamista hieman taaksepäin analyysissä. (Koskinen 2011, 270-271.) Analyysi aloitetaan jo tiedonkeruuvaiheessa, jossa tutkija vähitellen tarkentaa tutkimuksensa tarkoitusta (Hirsjärvi & Hurme 2011, 169). Fenomenografinen analyysi esittelee tutkittavien käsitykset kuvauskategorioina tai käsitystyyppinä. Analyysi myös sitoo teknisesti itseään tutkimuksen sisältöön, sillä sisällön merkitykset ovat vahvasti läsnä siinä. (Niikko 2003, 28, 32).

#### *4.6 Analyysimenetelmä ja analyysin vaiheet*

Aloitin aineiston analysointivaiheen litteroimalla nauhoitetut haastatteluaineistot. Litteroinnissa keskityin tarkkuutena puhutun aineksen litterointiin, sillä olin kiinnostunut tutkittavien käsityksistä kielellisten ilmaisujen sijaan. Tämä antoi riittävän pohjan siirtyä analysoimaan aineistosta nousevia käsitteitä. (ks. esim. Ronkainen, Pehkonen, Lindblom-Yläne & Paavilainen 2013, 119; Hirsjärvi &

Hurme 2011, 139.) Pohjustin valintani siihen, että fenomenografiassa tärkeää on nähdä käsitykset, joita voidaan kuvata monin eri kielellisin tavoin (Niikko 2003, 34).

Luin aineiston useaan kertaan, jotta siitä sain hahmotettua sen syvempiä osia. Silverman (2013) toteaaakin, että aineiston analyysissä tulisi mennä pintaa syvemmälle. Omien tutkimustulosten liittäminen suhteessa teoriaan tulisi olla vasta analyysin ensimmäinen vaihe, jonka jälkeen tulisi tutustua siihen, miten tulokset linkittyvät toisiinsa. (Silverman 2013, 48-49.) Tuloksia linkitän toisiinsa se teoriaan tämän työn johtopäätöksissä ja pohdinnassa. Metsämuurosen (2008, 48; ks. myös Puusa 2011b, 116-117) mukaan aineiston kerääminen ja analysointi tapahtuvatkin käytännössä liittäin ja niitä ei aina pystytä edes erottamaan selkeästi toisistaan. Aineiston analyysissä on litteroinnin rinnalla siirrytty lukemaan aineistoa huolellisesti läpi ja alettu nostaa teksteistä ilmauksia, jotka kuvaavat tutkittavien käsityksiä tutkimuskohteesta (ks. myös Niikko 2003, 32-33). Vaikka fenomenografiassa painopiste ei ole ilmaisujen määrässä vaan niiden vaihtelussa, olen kerännyt liitteeseen 3 muodostamieni kategorioiden pohjana olevien ilmaisujen määrät. Ilmaisut olen erottanut siten, että kun ne ilmenevät haastateltavan vastauksessa kysymyksiin. Siten joihinkin kategorioihin on syntynyt enemmän avainilmaisuja kuin haastateltavia on ollut. Esimerkkejä ilmaisuista esittelen jo taulukoissa 1-3.

Seuraavassa luvussa nostan tuloksistani esille aineistosta nousseita huomioita, joita tuen suorilla lainauksilla aineistostani. Suorat lainaukset olen erottanut tekstistä kursivoinnilla ja sisennyksellä. Koska haastatteluista tuotetussa litteroinnissa monet lauseista olivat pitkiä ja puhe toimi ikään kuin jatkuvana helminauhana, olen erottanut lainauksista juuri sitä kohtaa koskevan puheen kahdella yhdysviivalla. Olen myös koostanut tutkimuskysymyksittäin taulukot, joiden avulla pyrin havainnollistamaan vaiheita, joiden kautta olen päätenyt luokittelemaan aineistoa aina teemoiksi asti. Tarkoituksenani on ollut vaihe vaiheelta muodostaa kokonaiskuvaa tutkimusteemoistani. Kiviniemen (2007) mukaan olennaista onkin saada aikaan kokonaiskuva tutkittavasta aiheesta aineiston kautta, minkä kautta tutkija voi alkaa muodostaa keskeisiä ydinkategorioita ja perusolettamuksia, joita aineistosta nousee. Fenomenografisesta analyysistä tuleekin etsiä samankaltaisuuksia ja eroja eri käsitysten välillä. Samalla on tärkeää myös huomata harvinaisemmat ja erikoisemmat ilmaukset aineistosta ja asiayhteys säilytetään. Fenomenografisessa analyysissä, joka on aineistolähtöistä,

erilaisten merkitysten määrän tai edustavuuden sijaan tärkeäksi nähdään niiden laadullinen erilaisuus (Niikko 2003, 34-35). Olenkin pyrkinyt nostamaan aineistosta erilaisia käsityksiä tutkimusteemoistani nähtäville.

Ruusuvuoren ym. (2010) mukaan aineiston analyysissä on seitsemän vaihetta. Ensimmäisessä vaiheessa tutkija tai tutkijat asettavat tutkimusongelman ja tarkentavat tutkimuskysymyksiään. Toisessa vaiheessa päätetään aineistonkeruutapa ja toteutetaan aineiston kerääminen tai hankinta. Kolmas vaihe puolestaan käsittää aineistoon huolellisesti ja perusteellisesti tutustumisen, sen järjestämisen ja rajaamisen merkitykselliseksi. Tämän jälkeen aineisto luokitellaan ja sitä kautta löydetään uusia teemoja sekä ilmiöitä. Viides vaihe sisältää aineiston varsinaisen analysoinnin, jossa eri teemoja ja ilmiöitä päästään vertailemaan ja siten muodostamaan ensimmäisiä tulkintoja. Kuudes vaihe kokoaa tutkimuksen tulokset ja tulkitsee niitä. Samalla koetellaan tutkimusta sen luotettavuuden näkökulmasta. Viimeisessä eli seitsemännessä vaiheessa tarkistetaan miten tutkimus käy keskustelua teorian ja aiempien tutkimusten kanssa, mahdollisesti järjestetään tutkimuksen osia uudelleen, pohditaan käytännön vaikutuksia sekä mahdollisia jatkotutkimusaiheita. Vaiheet kulkevat aina hieman päällekkäin ja edellisiin vaiheisiin myös palataan tarvittaessa. (Ruusuvuori ym. 2010, 11-12.) Tutkimukseni teko on noudatellut pitkälti Ruusuvuoren ym. ohjeistusta, vaikka osa vaiheista on kulkenut hieman rinnan tutkimuksen teossa.

Aineiston käsittelyä ohjaavat muun muassa tutkimuskysymys sekä tapa, jolla tutkija aineistoaan lukee. Nämä seikat vaikuttavat siihen hän tulkitsee aineistoa ja mitä valintoja hän siten tutkimuksessaan tekee jäsentelyn osalta. (Ruusuvuori ym. 2010, 15.) Fenomenografinen analyysi etenee laajempien teemojen tai kategorioiden pilkkomisesta pienemmiksi kategorioiksi, jotka edustavat erilaisia käsityksiä tutkittavasta ilmiöstä. Tämän jälkeen kategorioita voidaan vielä yhdistää ylemmän tason kategorioiksi eli kuvauskategorioiksi, jotka voidaan nähdä olevan suhteessa toisiinsa esimerkiksi horisontaalisesti, vertikaalisesti tai hierarkkisesti. (Niikko 2003, 35-38.) Tässä tutkimuksessa kategorioita tullaan tarkastelemaan vain horisontaalisella tasolla, sillä tutkittavassa ilmiössä ei ole mahdollista erottaa tai järjestää käsityksiä muuhun järjestykseen.

# 5 TULOKSET

Tässä luvussa esittelen analyysin tulokset, joilla vastaan tutkimuskysymyksiini. Alaluvussa 5.1 analysoin ensimmäistä tutkimuskysymystäni ja esittelen kasvatustieteilijän työssä näkyviä muutoshasteita. Alaluvussa 5.2 puolestaan analysoin moniammatillisen yhteistyön antia kasvatustieteilijän työssä ja vastaan siten toiseen tutkimuskysymykseeni. Alaluvussa 5.3 analysoin kasvatustieteilijöiden verkostoitumista ja verkostojen merkitystä vastaten tutkimuskysymykseeni numero kolme. Olen ottanut mukaan aineisto-otteita, jotka kuvaavat muodostamiani kategorioita. Luvun lopussa vedän yhteen tulokset työelämän haasteista, kasvatustieteellisen tiedon annista moniammatillisessa yhteistyössä sekä verkostoitumisen tavoista ja merkityksestä kasvatustieteilijälle.

## *5.1 Muuttuvan työelämän ilmiöitä*

Haastateltavilla oli hyvin erilaisia käsityksiä siitä, millaisena tämän hetken työelämä näyttäytyy. Vastauksissa näkyi heidän ammatillinen taustansa, kuten nykyinen sekä entiset työtehtävät. Jokainen vastaaja tarkasteli omia näkemyksiään työelämästä ja sen muutoksista omien kokemustensa ja esimerkkiensä valossa. Vastaajat käsitelivät muuttuvan työelämän ilmiöitä teeman Käsityksiä työelämästä valossa. Tähän ensimmäiseen teemaan muodostuivat siten käsitystyyppit eli kategoriat Digiteemat ja teknologia mahdollisuuksina, Työn tekemisen polarisaatio, Projekti- ja prosessiluonteisuus sekä Jatkuva muutos. Toinen teema, Muutoksia työelämässä, puolestaan muodosti kategoriat Työn teknologisoituminen, Työssä jaksaminen, Työnkuvan ja –uran laajentuminen, Työn pätkittäisyys, Vanhentunut kuva työstä sekä Talouden ohjaus ja kilpailu. Esittelen seuraavaksi tulokset tutkimuskysymykseeni 1 edellä mainitussa järjestyksessä.

### **Teema 1: Käsityksiä työelämästä**

#### **Digiteemat ja teknologia mahdollisuuksina**

Osa haastateltavista nosti esiin kuvauksissaan työelämästä varsin positiivisen näkemyksen, jossa yhdistyivät sekä teknologia, digitalisaatio että niiden tuomat mahdollisuudet työelämälle. Samalla korostettiin sitä, että työntekijän tulisi pyrkiä pysymään mukana tässä kehityksessä ja kuinka nämä



teemat ovat osa yhteiskunnallista muutosta. Teknologian hallinta ja osaaminen nähtiin luonnollisena osana omaa työtä. Teknologian tuomat muutokset nähtiinkin pääasiassa positiivisina ja tuovan enemmän mahdollisuuksia kuin haasteita työhön. Esille nostettiin myös digi- ja teknologiaosaamisen tarpeellisuus työelämätautona perinteisten tiedonhakupaitojen sijaan.

*”Mieltii esimerkiks nykyisiä start-up-kulttuuria tai joukkoistamista, mitä joukkorahoituksella on mahdollisuuksia tai digiteemoja tai muuta, että kyllä se haastaa hyvin paljon sitä potentiaalia --.” H4*

### **Työn tekemisen polarisaatio**

Toisaalta osa vastaajista näki huolestuttavana työn tekemisen polarisaation ja kehityksen eriarvoistumisen suuntaan. Työelämän ja sen tekijöiden nähtiin yhä voimakkaammin erottuvan ryhmiin, joissa toiset pysyvät mukana ja toiset eivät, oli kyse sitten työn määrästä, osaamisesta, omasta halusta olla työssä tai mahdollisuuksista. Yhtenä selittäväenä tekijänä tuotiin esille työntekijän oma tapa ajatella tietyn kohortin edustajana. Myös siitä, että työt jakautuvat epätasaisesti eri tekijöille, oli moni haastateltavista huolissaan; toisille töitä oli enemmän kuin ehtii tekemään ja toisille puolestaan ei ollut tarjolla lainkaan töitä.

*”No ehkä mä näkisin että siinä (työelämässä) on todella paljon mahdollisuuksia osalle ja sit osalla on tosi paljon vaikeuksia päästä mukaan siihen. -- -- Et nykyään on ero tulossa et toiset on tosi eteenpäinkatsovia että miten työelämä muuttuu ja miten pysyy ite mukana siinä ja osa ehkä pitää kiinni semmoisesta vanhemman kaltaisesta tavasta mitä se työelämä sit tarkoittaa.” H4*

### **Projekti- ja prosessiluontoisuus**

Myös työn uusien muotojen, kuten projektien, lisääntyminen nostettiin esiin. Moni kertoikin työsäännön käynnissä olevista projekteista ja kehittämishankkeista. Työ nähtiin koostuvan erilaisista pienemmistä osista, jotka oli pilkottu erilaisiksi prosesseiksi. Työnkuva saattoikin koostua varsin erilaisista tehtävistä ja erilaisia työpaikkoja oli työuran varrella ollut monia.

*”Kiireisenä ja ehkä sellaisena projekti- ja prosessiluontoisena että aina tulee sitten uutta että, toki on se perustehtäväkin, kehittää, näin mutta etenkin kun on viestinnän yksikössä niin tulee sitten näitä mihin pitää nopeesti reagoida ja.” H3*

## Jatkuva muutos

Monet haastatelluista korostivat vastauksissaan myös sitä, että työelämän yhtenä keskeisenä piirteenä on muutos. Etenkin vastaajat, joiden työura oli kestänyt jo useita vuosia, korostivat muutoksen näkymistä arjessa. Esille nostettiin muun muassa muutokset työn tekemisen välineissä, työntekijän ja organisaation rooleissa muutoksen keskellä sekä uuden tiedon määrässä. Muutokseen reagointikyky nähtiin keskeisenä osana tämän hetken työelämätaitoja ja osana työelämän vaativaa luonnetta. Muutosten nähtiin tällä hetkellä myös tulevan yhä nopeammilla sykleillä. Jatkuva muutos pitää työn mielenkiintoisena, mutta toisaalta vaatii myös oma-aloitteisuutta ja epävarmuuden sietämistä.

*”Työtehtävät muuttuu ja teknologia muuttuu ja kaikki tälläinen on oltava valmis aika nopeisiin muutoksiin. Mutta toisaalta sen minkä se tuo on toisaalta se tuo aika mielenkiintoistakin tavallaan särmää siihen omaan työhön ettei oo ainakaan sitten (tylsää) kun on valmis niihin muutoksiin niin tuohan se muutos myös mahdollisuuksia.” H1*

*”Tämän ajan työelämä on aika vaativaa, muutoksissa elämistä ja koko ajan joutuu sopeutumaan kaikkiin muutoksiin mitä tapahtuu, johon itse ei voi vaikuttaa.” H5*

## Teema 2: Työelämän muutoksia

Haastateltavat olivat havainneet työelämästä useita erilaisia muutoksia. Osa muutoksista oli tapahtunut vasta viime vuosien aikana, osan kehittyminen on ollut pitkän ajan tulos. Asenteet muutoksiin olivat pääasiassa positiiviset, vaikka haasteitakin nähtiin jatkuvien muutosten keskellä.

### Työn teknologisoituminen

Teknologiaan ja digitalisaatioon liittyvät muutokset nostettiin vahvasti esille haastateltujen puheessa. Osa näki teknologian tuovan mahdollisuuksia ja helpottavan työtä, mutta esiin nostettiin myös haasteita, joita jatkuva uuden oppiminen, tiedon kerääminen ja kentän laajuus tuovat. Vastauksissa kerrottiin myös yksityiskohtaisempia pohdintoja teknologian tuomista muista ilmiöistä, kuten data-analytiikan, keinöälyn ja tietojohdamisen yhteydestä omaan työhön ja toisaalta pohdittiin myös niiden roolia tulevaisuuden työelämässä. Samassa yhteydessä mainittiin myös sosiaalinen media ja sen käyttö osana työtä. Yleisesti tekniikka kuitenkin nähtiin luonnollisena osana työnkuvaa.

*”No siis vauhti on kiihtynyt ja se informaatiotulvahan on ihan valtava ja tota kaikki sosiaaliset mediat ja internet, ei ollut ees silloin kun, no sähköposti oli silloin kun mä oon valmistunut, no onhan tässä tällainen teknologiamurros ollut ihan valtava koko omankin työn tekemisen kannalta ja se digitalisoituminen näkyy siinä omassakin työssä ja ylipäättäänkin.” H7*

### **Työssä jaksaminen**

Osa haastatelluista oli puolestaan huolissaan työelämän kehittymisestä suuntaan, joka vaatii työntekijältä enemmän ja on hyvin kuormittavaa. Samalla nähtiin yksilön oma vastuu omasta jaksamisestaan ja nostettiin esille vaatimus pystyä itse hallitsemaan elämänsä ja jaksamistaan painostavan työelämän keskellä. Pidemmän työuran jo tehneet kasvatustieteilijät pohtivat myös organisaatioiden roolin muutosta; aiemmin yritykset pitivät huolta työntekijöistään myös kriisitilanteissa muun muassa uudelleen kouluttamalla. Vaikka moni työyhteisö pitääkin jäsenistään huolta, on vastuu siirtynyt yksilön tasolle. Muun muassa pitkät työpäivät, haastavat työtehtävät ja nopeat muutokset asettavat vaatimuksia, jotka joilla kuormittavat myös vapaa-aikaa.

*”Toisaalta pitäisi pystyä pitämään niinku huolta siitä omasta jaksamisestaan mut samaan aikaan painaa ihan hulluna duunia.” H2*

### **Työnkuvan ja -uran laajentuminen**

Monet haastatelluista olivat huomanneet työnkuvansa laajentuneen vuosien varrella. Yksilön vastuu omasta osaamisestaan on myös laajentunut ja työtä on järjestetty eri tavoin eri organisaatioissa ja yrityksissä. Vaikka samalla mahdollisuudet työskennellä esimerkiksi kotoa ovat lisääntyneet, nähtiin myös haastetta saada työntekijien tarpeet ja työnhakijat kohtaamaan. Työntekijällä nähtiin olevan vastuu oman työnsä ja osaamisensa hallinnasta ja kehittämisestä. Toisinaan se on tarkoittanut jopa uutta ammattia. Haastatteluissa nousivat esille myös haaste löytää tietyn alan osaajia ja moni otti puheeksi myös Suomen työllisyystilanteen yhteiskunnallisena kysymyksenä.

*”Varmaan sellainen pirstaloituminen ja siis ni siis tietenkin jotkut etätyöt että eihän ennen sellaisia niin paljon tehty ja sitten just sellainen että kun että moni sanoo sellaista että jos on muutama vuosi sitten mennyt työpaikkaan tekemään hommaa X niin vaikka nimike olisi sama niin työ saattaa olla varsin erilaista että se työtehtävä myös muuttuu. Joko sitten että se työntekijä saattaa itse muuttaa sitä tai sitten tulee jotain organisaatiomuutoksia tai ulkoapäin tulee jotain tavallaan jotain siihen, että työtehtävät muuttuu.” H1*

## **Työelämän pätkittäisyys**

Haastatteluissa nousi esille, että työelämässä on erilaisia pätkiä, joissa vuorottelevat esimerkiksi vapaajaksot, projektit, työpätkät ja muut muuttuvat jaksot. Osa näistä on työntekijän kannalta mahdollisuuksia esimerkiksi itsensä kehittämiseen, mutta osa aiheuttaa haasteita osaamisen ylläpitämiseen, jaksamiseen ja työuran ylläpitämiseen. Haastateltavat mainitsivat muun muassa erilaiset perhevapaat, opintovapaat, työttömyyden osana työuraa, useat sijaisuudet ja vakituisen työn saamisen haastavuuden. Toisaalta vaihtelu mainittiin mielenkiintoisena osana työuraa, toisaalta se nähtiin myös kuormittavana tekijänä.

*” No ainakin, se kiire, kiire tulee, ja sitten myös ehkä semmonen että jos on pätkätöitä tai se on semmosta myöskin työntekijän kannalta hyvä että on paljon vaihtoehtoja, että on esimerkiksi opintovapaata tai vuorotteluvapaata tai näitä, mut ne aina sitten vaikuttaa siihen tiimiin, koska sitten tulee henkilöstövaihdoksia, joka on, mä en pidä sitä niinku huonona asiana ollenkaan, mutta tota sellanen pitkäaikainen kehittäminen sitten voi välillä olla vähän hidasta.” H3*

## **Vanhentunut kuva työstä**

Haastatteluissa mainittiin myös se, että vaikka maailma on muuttunut, ei työelämä ole pysynyt täysin mukana kehityksessä ja muutoksessa. Esille tuotiin sekä organisaatioiden ja työntekijöiden kuva työelämästä sekä yhteiskunnallinen näkökulma. Samalla pohdittiin sitä, että vanhentunut kuva työelämästä asettaa joillekin haasteita työllistymiseen kun kuva ja todellisuus eivät kohta.

*” -- mä mietin paljon sitä että on paljon sellaista työelämälainsäädäntöä tai -normistoa mikä ei välttämättä tue tän ajan työtä tai sitä työtä mitä me tullaan tekemään 10 vuoden päästä.” H4*

## **Talouden ohjaus ja kilpailu**

Talouden merkitys työelämässä on myös korostunut. Nähtiin, että taloudellinen kilpailu on heijastunut yhä enemmän myös kasvatustieteilijän työn kentälle. Se näkyy esimerkiksi siinä, että raha ohjaa päätöksentekoa yhä voimakkaammin, pitää pystyä perustelemaan ehdotuksia ja ratkaisuja myös taloudellisesta näkökulmasta yhä tarkemmin ja kilpailuttaminen ja kilpailu näkyvät myös työmarkkinoilla muun muassa kilpailuna huippuosajista.

*”Joo, työ on muuttunut sillai, että on tullut paljon tälläistä tulosohjausta, taloudellista ohjausta oppilaitoksiin ja organisaatioihin ja se tulosohjaus vaikuttaa siihen mitä toimintoja ja toimenpiteitä tehdään, mitkä saa rahoitusta organisaatiolta. Tälläset laatuun liittyvät asiat, mitä on*

*vaikea mitata, mitkä ei suoranaisesti tuo rahaa. On jatkuvasti tuloksen ja laadun välinen keskustelu, jännite, mitä arvostetaan.” H5*

**Taulukko 1: Miten työelämän muutoshaasteet näkyvät kasvatustieteilijän työssä?**

Tutkimuskysymys	Teema	Kategoriat	Avainsanat ja -ilmaisut
Miten työelämän muutoshaasteet näkyvät kasvatustieteilijän työssä?	Käsityksiä työelämästä	Digiteemat ja teknologia mahdollisuuksina	Start-up-kulttuuri, joukkoistaminen, joukkorahoitus, digiteemat, teknologiaosaaminen, innovaatiotaidot
		Työn tekemisen polarisaatio	” todella paljon mahdollisuuksia osalle ja sit osalla on tosi paljon vaikeuksia päästä mukaan siihen”, ”paljon niitä jolla on paljon tekemistä ja paljon niitä millä ei oo yhtään mitään. ”
		Projekti- ja prosessi-luontoisuus	Projektiosaaminen, prosessi, kehittäminen, muutos
		Jatkuva muutos	Muuttuva teknologia, muuttuvat työtehtävät, oltava valmis nopeisiin muutoksiin, muutokset tuovat mahdollisuuksia, ”työelämä on aika vaativaa, muutoksissa elämistä”, ”joutuu sopeutumaan kaikkiin muutoksiin mitä tapahtuu, johon itse ei voi vaikuttaa”, kiihtyvä muutosvauhti
	Työelämän muutoksia	Teknologi-soituminen	Digi-teema, tietojohdaminen, data-analytiikka, tiedon kerääminen, keinoäly, automatisointi, informaatio-tulva, teknologiamurros, digitalisoituminen
		Työssä jaksaminen	Itsensä johtamisen taidot, pitkät työpäivät, elämänhallinnan korostuminen, työn hallinta, jaksaminen.
		Työnkuvan ja -uran laajentuminen	Pirstaloituminen, etätyö, muuttuvat työtehtävät, oman osaamisen päivittämisen tarve, uudelleenkouluttautuminen, yksilön vastuu omasta urasta ja osaamisesta
		Työuran päätettäisyys	Pätkätyö, opintovapaa, vuorotteluvapaa, henkilöstövaihdokset
		Vanhentunut kuva työstä	” -- mä mietin paljon sitä että on paljon sellaista työelämälainsäädäntöä tai -normistoa mikä ei välttämättä tuo tän ajan työtä tai sitä työtä mitä me tullaan tekemään 10 vuoden päästä. ”
		Talouden ohjaus ja kilpailu	Tulosohjaus, taloudellinen ohjaus, rahoitus, laatu, raha, kilpailu, liikkuminen, työmarkkinat.

## 5.2 Kasvatustieteellisen tiedon anti moniammatillisessa yhteistyössä

Kasvatustieteilijät tekevät työssään yhteistyötä monien eri tahojen kanssa. Osassa yrityksiä ja organisaatioita, kasvatustieteilijä on ainoa oman alansa asiantuntija ja osassa hän jakaa asiantuntijuuttaan muiden vastaavan koulutuksen saaneiden kanssa. Haastatteluista kävi ilmi, että jokainen kasvatustieteilijä tarvitsee ympärilleen verkoston, jonka avulla hän pääsee käyttämään ja jakamaan omaa osaamistaan muun muassa oppimisessa, kehittymisessä ja osaamisen vahvistamisessa. Ihmistaidot korostuvatkin toiminnassa eri sidosryhmien kanssa ja tuodessa omaa osaamista koko työyhteisön käyttöön. Teemassa 3, Yhteistyön verkosto, onkin eritelty toimijoita, joiden kanssa kasvatustieteilijät tekevät yhteistyötä ja teemassa 4 sitä, mitä annettavaa kasvatustieteilijälle on näille erilaisille verkostoille ja sidosryhmille. Teeman 3 kategoriat ovat Ulkoiset sidosryhmät, Virkamiehet ja muut viranomaiset, Kollegat ja oma työyhteisö, Vierailijat ja muut yhteistyön verkostot, Oppilaitokset ja järjestöt sekä Kansainväliset kontaktit. Teema 4, Kasvatustieteilijän osaaminen, muodostaa puolestaan kategoriat Pedagoginen näkemys ja Työyhteisöstä poikkeava näkökulma. Seuraavaksi käsittelemme teemojen 3 ja 4 kategoriat edellä mainitussa järjestyksessä.

### **Teema 3: Yhteistyön verkosto**

#### **Ulkoiset sidosryhmät**

Monet haastateltavista mainitsivat tekevänsä yhteistyötä jonkin ulkoisen sidosryhmän kanssa. Yhteistyö saattoi olla säännöllistä, kuten päivittäistä yhteydenpitoa osana omaa työnkuvaan, tai epäsäännöllisempää toimintaa tarvittaessa. Ulkoisista sidosryhmistä, joiden kanssa tehdään tiivistä yhteistyötä, mainittiin muun muassa työterveys, palkkahallinto sekä vapaaehtoiset.

*” ja kaikki talon ulkopuoliset tahot: työterveys et on mun yhteistyötahona semmonenkin.” H2*

#### **Virkamiehet ja viranomaiset**

Kasvatustieteilijöiden työnkuvaan kuuluu myös yhteistyö erilaisten virkamiesten kanssa. Erityisesti järjestöjen ja kuntien työntekijät pitivät työssään yhteyttä eri virastojen työntekijöihin, mutta myös yksityisen sektorin puolella mainittiin tietynlainen epäsäännöllinen yhteydenpito heihin verkostoitumismielessä. Haastatteluissa mainittiin hyvin laajasti erilaiset valtion ja kuntien toimijat.

*” Paljolti palvelukeskusten henkilökuntaa ja sitten sit taas sote-puolen virkamiehiä. Not sit taas hyvin paljon erilaisten järjestöjen ja yhdistysten työntekijöitä. Ja sit ihan valtion virkamiehiä. Aika laaja paletti. ” H1*

### **Kollegat ja oma työyhteisö**

Kaikki haastateltavat mainitsivat luonnollisesti tekevänsä yhteistyötä omien työyhteisönsä sisäisten sidosryhmien kanssa. Kaikki mainitsivat kollegat, työkaverit tai työyhteisön, osa myös johdon tai esimiehet. Työyhteisöt olivat hyvin erilaisia; osa oli muutaman hengen työpaikkoja ja osa kansainvälisiä tuhansien henkilöiden yrityksiä. Monesti työhön liittyi myös itsenäisesti suoritettavia työtehtäviä, mutta suurin osa kertoi merkittävän osan työstään tapahtuvan erilaisissa tiimeissä ja ryhmissä. Kollegoiden ja esimiesten tukea arvostettiin ja heiltä koettiin opittavan paljon.

### **Vierailijat ja muut satunnaiset yhteistyön verkostot**

Kasvatustieteilijöiden työpaikoilla vieraili erilaisia ryhmiä. Pääosin kasvatustieteilijän tehtävänä oli esitellä kyseisen organisaation työtä ja toimintaa sekä pitää vierailijoista huolta. Osa vierailijoista oli selkeästi ammatillisessa tarkoituksessa saapuvia, kuten yhteistyökumppaneita, oppilaitosten edustajia tai esimerkiksi sijoittajia, mutta toisaalta joihinkin paikkoihin järjestettiin avoimia tilaisuuksia. Vierailijat mainittiin pääosin suomalaisiksi, mutta joukossa oli myös toisinaan kansainvälisiä vieraita.

*”Paljon eri ikäisiä vierailijoita täällä meillä, 3- vuotiaasta eläkeläiseen välillä.” H3*

### **Oppilaitokset ja järjestöt**

Kasvatustieteilijät tekivät työssään paljon yhteistyötä erilaisten oppilaitosten kanssa. Useimpiin työtehtäviin sisältyi yhteydenpito opiskelijoihin, oppilaitoksiin, opiskelijajärjestöihin tai muihin koulutuskentän toimijoihin. Yhteistyötä pidettiin niin kotimaisiin oppilaitoksiin kuin ulkomaalaisiin tahoihin. Yhteistyön kuvattiin olevan muun muassa toiminnan esittelyä, Suomen koulutus- tai muun toimintajärjestelmän esittelyä tai työelämään tutustumista.

*” - - mun rooliin kuuluu paljon olla yhteydessä korkeakouluihin, järjestöihin ja opiskelijoihin ja yleensä tapaan (heitä) paljon, mut ne on tän saman alan opiskelijoita.” H6*

## **Kansainväliset kontaktit**

Useimmat kasvatustieteilijöistä olivat tekemisissä kansainvälisten yhteistyötahojen kanssa työnsä puitteissa. Tyypillisimpiä ryhmiä olivat vierailijat, asiakkaat, opiskelijat ja oppilaat, turistit ja vastaanottokeskusten asukkaat.

*”No kyl se näkyy kun mehän ollaan kansainvälinen yritys tai oikeastaan verkosto, et meillä on 152 maata missä toimitaan, et tottakai se näkyy siinä et se on niin suuri se skaala millä toimii vaikkei sit ite teekään niin paljon meidän muiden maiden toimistojen kanssa.” H6*

## **Teema 4: Kasvatustieteilijän osaaminen**

### **Pedagoginen näkemys**

Kasvatustieteilijät kokivat tuovansa työyhteisöönsä ja verkostoonsa pedagogista näkemystä. Monet toimivat työyhteisössään ainoana kasvatusalan koulutuksen saaneena, joten he kokivat merkitykselliseksi vaikuttaa osaamisellaan muun muassa koulutukseen, oppimiseen ja muuhun toimintaan. Pedagoginen näkemys nähtiinkin yhtenä tärkeimpänä koulutuksen tuomana taitona, jota pystyttiin hyödyntämään suoraan omassa työssä ja sen eri tilanteissa. Osaaminen näkyi käytännössä muun muassa koulutusten suunnittelussa, koulutuspäivien käytännön järjestelyissä, opetus- tai koulutusmateriaalien tuottamisessa, muissa pedagogisissa ratkaisuisissa sekä perehdyttämisessä.

*”Niin tavallaan se että just että halua esimerkiksi järjestää hyviä tilaisuuksia ja just tietenkin ite kasvatustieteilijänä miettiin aina sitä että kuinka paljon ihmiset pystyy sisäistään esimerkiksi monta asiaa yhden tilaisuuden aikana ja mikä olis järkevä rakenne ja kaikkee tälläistä. Että tuo sitten sitä tavallaan sitä oppimiseen ja koulutuksen puolta kun taas joku toinen tuo sen aiheosaamisen siihen tilaisuuteen.” H1*

### **Työyhteisöstä poikkeava näkökulma**

Haastateltavat kertoivat, että he tuovat kasvatustieteilijöinä uusia näkökulmia työyhteisöönsä. Heidän mielestään työyhteisöissä myös opitaan puolin ja toisin; kasvatustieteilijä tuo oppimisen, kehittymisen ja kasvun näkökulmia ja toisaalta oppii toisten alojen osaajilta paljon työssään. Osa koki, että uudet näkökulmat ja tietyt ajattelutavat liittyvät omaan osaamisalaan, mutta toisten mielestä se johtui enemmän omaan persoonaan sidoksissa olevista piirteistä. Myös erilaiset laaja-alaiset ja yhteiskunnalliset näkökulmat nähtiin osana kasvatustieteilijän osaamista työssä.



” - näkyy tietysti erilaisina tapoina jäsentää maailmaa ja ilmiöitä ja asioita että just kasvatustieteilijällä on sellainen holistisempi käsitys asioista” H5

Toisinaan eri näkökulma otettiin työyhteisössä myös humoristisesti huomioon, vaikka kasvatustieteilijän osaamista arvostettiin. Osalle tämä tarkoitti myös sitä, että omaa koulutustaan saa perustella.

” - mä oon koko firman ainoa kasvatustieteilijä, mikä on oikeastaan ihan tosi poikkeuksellista, mut tota kyl se siinä varmaan näkyy, et tää on sellainen organisaatio että on todella numerolähtöinen ja sellainen niinku yritys kuin vaan voi olla että sellaiselle tyypille, mitä sanoin että millainen on kasvatustieteilijä niin ainakin itte koen, että musta tuntuu että on aika haastavakin, että kyl mua pidetään vähän sellaisena, en nyt sano pehmona, mut kyl se tietyllä tapaa, en mä tiedä olisko se hyvä kasvatustieteilijän graduun mut joskus ne kutsuu mua uimamaistereiksi. Se on vähän sellaista leikkisää, mut tietyllä tapaa se on, ja varmaan kysytkin vielä, saa kyl taistella tutkintonsa puolesta.” H6

Kaiken kaikkiaan kasvatustieteilijöiden osaamista ja näkökulmia arvostettiin. Samalla monessa työyhteisössä heidän osaamisensa toi jollain tapaa uusia näkökulmia työhön. Monesti mainittiin, että kasvatustieteilijä toimii ikään kuin koordinaattorin tehtävissä ja muut osaajat tuovat substanssiosaamisen työyhteisöön.

**Taulukko 2: Kasvatustieteellisen tiedon anti moniammatillisessa yhteistyössä**

Tutkimuskysymys	Teema	Kategoriat	Avainsanat ja -ilmaisut
Kasvatustieteellisen tiedon anti moniammatillisessa yhteistyössä	Yhteistyön verkosto	Ulkoiset sidosryhmät	Vapaaehtoiset, kaupunkien työntekijät, kirjastojen työntekijät, työterveys
		Virastot ja virkamiehet	Virastojen henkilökunta, sote-puolen virkamiehet, järjestöjen ja yhdistysten työntekijöitä, valtion virkamiehet.
		Kollegat ja oma työyhteisö	Työkaverit, esimiehet, johto, kollegat eri työpaikassa, eri yksiköiden työntekijät
		Vierailijat ja muut satunnaiset yhteistyön verkostot	Lapset, koululaiset, maahanmuuttajat, vieraat, eläkeläiset
		Oppilaitokset ja järjestöt	Opiskelijat, opettajat, oppilaitosten muut edustajat
		Kansainväliset kontaktit	Kansainvälinen yritys, vierailijat eri kulttuureista, turvapaikanhakijat
	Kasvatustieteilijän osaaminen	Pedagoginen näkemys	opetustunnin rakenne, koulutussuunnittelu, pedagogiikka, näkemys oppijoista, oppimisen ymmärtäminen

		Työyhteisöstä poikkeava näkökulma	Ihmislähteisyys, generalisti, yhteiskunnallinen näkemys, ainoa kasvatustieteilijä, holistinen näkökulma
--	--	-----------------------------------	---

### 5.3 Kasvatustieteilijän verkostot

Kuten aiemmin on käynyt ilmi, tekevät kasvatustieteilijät työtä monien eri tahojen kanssa ja moniammatillisesti. Olennaisena osana toimimista työelämässä on kyky verkostoitua. Teemassa 5, Verkostoitumisen tavat, käyn läpi miten kasvatustieteilijät verkostoituvat. Teema koostuu kolmesta kategoriasta: Tämän jälkeen tarkastelen vielä millaisia merkityksiä he verkostoitumiselle antavat sekä työelämässä että omassa tilanteessaan.

#### Teema 5: Verkostoitumisen tavat

Kaikki vastaavat korostivat vastauksissaan sitä, että verkostoilla ja verkostoitumisella on tämän hetken työelämässä suuri merkitys. Monet kertoivat, että olivat saaneet joko nykyisen tai jonkin edellisistä työpaikoistaan juuri verkostojensa avulla. Usein verkostojen merkitys rekrytoinnissa korostui etenkin suosittelijan kommentteina; uudessa työpaikassa tunnettiin hakijan suosittelija. Toisaalta myös työuran aikana kerätyt kontaktit olivat hyödyllisiä niin sanottujen piilotyöpaikkojen tai tarvetyöpaikkojen etsinnässä. Entisten työ- tai opiskelukavereiden kautta lähdettiin luontaisesti etsimään uusia mahdollisuuksia työelämässä. Verkostoitumista kuvattiin monella eri tavalla. Monien haastateltavien puheessa vilisi erilaisia tapoja verkostoitua. Osa näki verkostoitumisen olevan sekä aktiivista että passiivista toimintaa.

#### Osana omaa persoonaa

Verkostoituminen nähtiin luonnollisena osana työelämää. Monet kokivat, ettei siihen tarvita mitään erityisiä toimia, vaan uusiin ihmisiin tutustuminen ja toiminta tulee osana työtä. Osa vastaajista koki, että sosiaaliset taidot tulivat osana heidän persoonaansa ja siksi niiden käyttäminen ei tuntunut erityisen suunnitellulta.

*” kun mä oon luontaisesti sellainen verkostoituja niin se tulee sillai niinku tai jotenkin mä viihdyn niinku et on kiva tutustua erilaisiin ihmisiin, erilaisiin asioihin, erilaisiin paikkoihin. Että mä en koe sitä sellaisena erillisenä, nyt menen verkostoitumaan että, jotta jotakin tapahtuisi.” H7*

Verkostoituminen koettiin monissa vastauksissa olevan osa työtä ja toisaalta varsin helppoa erilaisten tilaisuuksien kautta. Se ei vaatinut suunnittelua ja monesta se tuntui luonnollisemmalta kasvotusten tehtynä, kuin mikä tahansa ihmisten tapaaminen.

### **Nykyisten verkostojen kautta**

Monet näkivät verkostoitumisen tapahtuvan vähitellen omien verkostojen laajentuessa. Yleensä kyse oli siitä, että verkosto laajeni kun joku verkostossa oleva henkilö esitteli hänelle uuden henkilön, johon verkosto laajeni. Tässä auttoivat muun muassa kokeneemmat kollegat tai entiset opiskelu- tai työkaverit.

*” Mut ehkä sit omien ammatillisten verkostojen kannalta sit se on jotenkin helpompaa et ne tilanteet on ehkä sellaisia et ehkä tuntee jo valmiiks jonkun ja sit siinä on vaikka viis muuta, niin sit sä meet siihen tilanteeseen ja sit siinä tilanteessa se menee aika helposti niin se menee nykyään sillai et jonkun kautta tutustuu uuteen tyyppiin. ” H6*

Verkostojen laajenemisessa auttoivat kollegat tai muut verkoston jäsenet. Useampi haastatteluista kertoi tilanteesta, jossa hänet oli esitelty jollekin toiselle henkilölle tai useammalla henkilöllä jonkun hänen verkostoon kuuluvan henkilön toimesta. Esittely saattoi tapahtua yhteisessä tilaisuudessa tai esimerkiksi tilanteessa, jossa toinen kollega tunsi henkilön, joka pystyisi auttamaan kasvatustieteilijää jossain tietyssä tilanteessa.

### **Sosiaalinen media**

Osa mainitsi sosiaalisella medially olevan oma roolinsa verkostoitumisessa. Sen avulla luotiin uusia verkostoja, joskin harvemmin pelkästään yksinään sen avulla. Sosiaalinen media nähtiin osaksi verkostoitumista; tavattua henkilöä oli helpompi alkaa seuraamaan sosiaalisen median puolella tai pyytää LinkedIn-yhteydeksi. Myös uusia verkoston jäseniä oli helpompi lähestyä sosiaalisen median kautta tavattuaan heidät ensi kasvokkain.

*” Onhan joku LinkedIn vaikka tosi helppo, et sieltä voi kysyä vaikka vähän tuntemattomammaltakin. ” H6*

Osa vastaajista kertoi olevansa hyvin aktiivisia sosiaalisen median puolella joko työnsä kautta tai asiantuntijana. Muun muassa sellaiset sosiaalisen median kanavat kuten Twitter, LinkedIn ja eräs blogi-alusta mainittiin kanavina verkostoitua ja käydä keskustelua osana omaa ammatillista roolia.

Kaikista sosiaalinen media ei kuitenkaan tuntunut itselle sopivalta tavalta toimia työelämässä, vaan osa mieltä sen enemmän yksityiseksi ja vapaa-ajan toiminnaksi.

## **Teema 6: Verkostoitumisen merkitys kasvatustieteilijälle**

Jokainen haastateltava näki verkostoitumisen tärkeänä osana työelämää. Haastattelussa korostui myös se, että verkostoja käytettiin vastavuoroisesti ja niiden nähtiin olevan sekä antavassa että otavassa roolissa. Verkosto toimi apuna erilaisissa työelämän haastavissa tilanteissa.

### **Informaation välittäminen ja saaminen**

Monet näkivät verkoston toimivan informaatiokanavana, jossa tietoa oli mahdollista saada joko oma-aloitteisesti tai spontaanisti. Toisinaan verkoston kautta sai tietoa asioista, joista ei olisi välttämättä saanut tietoa ilman sitä. Verkostolta myös aktiivisesti kysyttiin mielipiteitä tilanteissa, joissa oma asiantuntemus ei riittänyt tai tarvitsi vahvistusta toiselta osajalta. Toisaalta nähtiin myös luonnolliseksi, että verkostosta henkilöt lähestyivät haastateltuja vastaavissa tilanteissa.

*” Tavallaan siinä käytössä on myös kaks puolta, sehän on niinku itselle semmoista sosiaalista pääomaa , että saa luotua niitä henkilökohtaisia kontakteja ja voisin nyt vaikka kuvitella, että jos leikisti lähtisi hakemaan jotain toista työpaikkaa tai joutus vaikka työttömäksi ja näin niin sit vois käyttää näitä henkilökohtaisia verkostoja, joita on luonut. Mut sit taas toisaalta sehän on myös ja ite ainakin jotenkin enemmän koen sen sitten taas työpaikan näkökulmasta sellaseks niinku että just tälläseks informaation välittämiseksi, toisaalta sen informaation saamiseksi, tai sitten voitais tehdä jonkun kanssa jotain yhdessä tai sitten osittain se on raa-kaakin sillä tavalla sen oon huomannu että kun tuntee oikeen tyyppin, miltä kysyy jotain asiaa, niin se säästää aikaa mut ehkä vielä sitä enemmän niin saattaa saada ihan uskomattomia asioita aikaiseks, et se on välillä vähän pelottavaakin tavallaan. Se että se tunnetko sä nyt oikeet tyyppit.” H1*

Tietoa ja ideoita pystyttiin jakamaan puolin ja toisin eri asiantuntijoiden ja ammattilaisten kesken. Erilaisissa haastavissa tilanteissa pystyttiin kysymään neuvoa omasta verkostosta tai levittämään avunpyyntöä oman verkoston kautta ja saamaan sitä kautta apua. Toisaalta haastatteluissa kävi myös ilmi, että omaa osaamista tarjottiin omalle verkostolle käyttöön. Erilaisten julkaisujen, projektien, palveluiden ja työpaikkojen jakaminen mainittiin toimintana, jossa omaa ja työyhteisön osaamista ja tietoa annettiin myös muiden käyttöön.

## **Oman tehtävän kannalta tärkeisiin ihmisiin tutustuminen ja yhteydenpito**

Verkostoa käytettiin myös tilanteissa, joissa tiettyjen ihmisten tai asioiden tietäminen ja tunteminen olivat oman työn kannalta merkityksellistä. Joissain tapauksissa aloite tuli verkostolta ja toisissa tapauksissa haastateltava oli itse aktiivinen ylläpitämään verkostoaan. Kaikkiaan korostui sen merkitys, että työelämässä oli verkostoja ja kontakteja alan vaikuttaviin henkilöihin ja tahoihin. Verkostojen rakentaminen oli usein tiedostamatta aloitettu jo opiskeluaikana.

*” Et on ne muuttunu, ehkä just vähän eri näkökulmasta sitten ja nyt vielä erityisesti korostuu tää kun on ollut tällä alalla töissä niin sitten oman alan ja eri toimijoiden kanssa sitten tekee tehtävää työtä.” H3*

Toisaalta verkostoista puhuttaessa mainittiin myös niiden merkitys osana kansallista politiikkaa ja vaikuttamista. Puoluepolitiikka ja sitä kautta vaikutusvaltaa käyttävien henkilöiden tunteminen nostettiin esille, sillä se vaikuttaa myös kasvatustieteilijän työhön käytännön tasolla. Toisaalta yhdessä haastattelussa kerrottiin eri sukupuolten verkostojen vahvistumisesta.

*” Ja sitten tänä päivänä olis ihan hyvä olla puoluepolitiikassa tai muussakin mukana kansallisella tasolla ja että tulis sitä kautta niitä kontakteja kun tää maailma pyörii ton puoluepolitiikan kautta sitten kuitenkin. Siellä tehdään ne isot päätökset, ministeriöissä. -- Sit oon yllätyksekseni huomannut, että on vahvistunut tällaiset sukupuolten verkostot, sekä miesten väliset verkostot että naisten väliset verkostot. ” H5*

## **Mahdolliset työpaikan vaihtoaiheet**

Verkostoilla nähtiin myös olevan merkitystä siinä tilanteessa, jossa suunniteltiin työpaikan tai jopa alan vaihtoa. Osalla vastaajista oli omakohtaisia kokemuksia verkostojen hyödyntämisestä uuden työpaikan etsinnässä ja moni mainitsi sen olevan yksi reitti, jonka kautta lähtisi etsimään uutta työtä tarvittaessa.

*” -- tosi monen työpaikan oon saanu just että on ollut niitä verkostoja ja muuten sitä kontaktia tai että joku on tuntenut jonkun joka tietää mut ja siinä oon sit saanu suosituksia ja näin että itte arvottaa sitä tosi korkeelle ja tietää ylipäätään mitä ympärillä tapahtuu. ” H2*

*” Sen mä oon huomannut, että jos haluaa rekrytoitua tai edetä uralla niin tietyillä verkostoilla ja samanmielisyydellä on hyötyä sillon kun haluaa edistää jotakin asiaa. Että jos haluaa mennä eteenpäin niin täytyy olla sekä ammattitaitoa että verkostoja. ” H5*

## Oppiminen

Verkostolla nähtiin myös olevan merkitystä oppimisen kannalta; verkoston kautta pystyttiin oppimaan niin omilta kollegoilta kuin alan kokeneilta konkareilta taitoja ja tietoja, joista on hyötyä omassa työssä. Myös se, ettei aina tarvinnut osata tai tietää, toi mukaan näkökulman, jossa verkostosta saatiin kuitenkin tieto selvitettyä ja sitä kautta opittua itse uutta.

*” --se verkostoituminen, esimerkiksi itelle työelämässä on niitä ammatillisia verkostoja, missä tehdään töitä ja opitaan - - Siellä se verkosto tuottaa itelle osaamista, pystyy käymään keskustelua esimerkiksi - - kysymysten välillä että se ei oo aina sitä että kuka tuntee kenet tai se voi olla tämmönen osaamisen kehittämisen foorumi.” H4*

## Työpaikan brändin rakentaminen ja liiketoiminta

Osa haastateltavista mainitsi, että on käyttänyt tietoisesti omaa verkostoaan työpaikan brändin rakentamiseen ja vahvistamiseen. Verkostojen kautta pystyy myös pitämään yllä liiketoiminnan kannalta merkityksellisiä suhteita ja tuomaan oman osaamisen lisäksi yrityksen tai organisaation osaamista esille. Verkostoa on voitu esimerkiksi aktiivisesti kontaktoida tai sitten rakentaa brändiä sosiaalisen median ja eri tilaisuuksissa vierailujen kautta.

*” Toisaalta se on ehkä niinku kyl mä teen Twitterissä enemmän ja vähemmän tietoisesti sen kanssa töitä että meidän järjestön brändi ja tietynlainen työntekijä-lähettiläisyys tulis omasta näkökulmasta esille, että pystyis vaikka nostamaan meidän tunnettavuutta digiteemoissa että se on ollut itelle sellainen valinta, mitä on halunnut lähteä edistämään.” H4*

Myös oman työn ja yrityksen lobbaaminen nousi esille haastatteluissa. Omaan osaamista myytiin rohkeasti verkostoille ja yrityksen palveluja esiteltiin muille henkilöille. Erityisesti yksityisellä sektorilla toimivien kasvatustieteilijöiden työnkuvaan kuului tavalla tai toisella yrityksen markkinoiminen. Myös kunta- ja järjestösektoreilla omaa työtä ja työnantajaa esiteltiin eri toimijoille.

## Taulukko 3: Verkostoitumisen tavat ja merkitys

Tutkimuskysymys	Teema	Kategoriat	Avainsanat ja -ilmaisut
Verkostoitumisen tavat ja merkitys	Verkostoitumisen tavat	Osana omaa persoona	Halu tutustua uusiin ihmisiin, tilanteissa luonnostaan
		Nykyisten verkostojen kautta	Verkostojen laajeneminen, ”ei tartte itte tuntea kaikkia kun tietää ihmiset ympärillä ketkä tuntee ne

			<i>muut ihmiset</i> ”, tilaisuuk- sissa tuntee aina jonkun
		Sosiaalinen media	Some, LinkedIn, blogi, Twitter
	Verkostoitumisen merkitys	Informaation välittäminen ja saaminen	Tiedonhankinta, tiedon saaminen, lobbaus, sparraus, taustatiedon hakeminen
		Oman tehtävän kannalta tärkeisiin ihmisiin tutustuminen ja yhteydenpito	Puoluepolitiikka, sukupuolten verkostot, moniammatillisuus, alan sisäiset verkostot
		Mahdolliset työpaikan vaihtoaikheet	Suosittelu, kontaktit, eteneminen
		Oppiminen	Osaamisen kehittäminen, uralla eteneminen, oppiminen
		Työpaikan brändin rakentaminen ja liiketoiminta	Työtekijä-lähettiläs, lobbaus, ammatillinen verkosto

Seuraavaan luvun aluksi vedän yhteen tutkimuksen tulokset sekä nostan esille keskeisimpiä johtopäätöksiä tuloksista nousseista aiheista. Tämän jälkeen tarkastelen tutkimustani vielä tutkimusetiikan ja luotettavuuden näkökulmista sekä esittelen muutamia ehdotuksia mahdollisiksi jatkotutkimusaiheiksi.

# 6 JOHTOPÄÄTÖKSET JA POHDINTA

Tässä luvussa esittelen aluksi tutkimukseni johtopäätökset sekä pohdin niitä suhteessa aiempiin tutkimuksiin ja kirjallisuuteen. Tämän jälkeen nostan tutkimuksestani esiin muutamia keskeisimpiä havaintoja pohdinnassa. Pohdinnan jälkeen tarkastelen tutkimustani vielä kriittisesti sen luotettavuuden kannalta sekä otan kantaa mahdollisiin jatkotutkimusaiheisiin.

## *6.1 Johtopäätökset*

Tässä alaluvussa esittelen tutkimukseni johtopäätökset tutkimuskysymyksittäin jäsennehtynä ja kirjallisuuteen reflektoiden. Tutkimuskysymykset sekä tutkimuksessa muodostetut teemat ja kategoriat löytyvät vielä koottuna taulukosta liitteestä 3. Mukana taulukossa ovat myös analyysin tukena käytetyt ilmaisujen ja avainsanojen määrät kategorioittain.

### **Miten työelämän muutoshaasteet näkyvät kasvatustieteilijän työssä?**

Ensimmäinen tutkimuskysymys tarkasteli kasvatustieteilijöiden käsityksiä työelämän muutoshaasteista erityisesti omassa työssään. Kysymystä tarkasteltiin kahden teeman valossa: käsityksiä työelämästä ja työelämän muutoksia. Ensimmäinen teema pureutui kasvatustieteilijöiden yleisiin käsityksiin työelämästä; millaisena he näkevät työelämän yleisellä tasolla. Toinen teema puolestaan käsitteli muutoksia, joita he olivat havainneet työuransa aikana. Ensimmäinen teema jakautui haastatteluiden perusteella neljään eri kategoriaan, joita olivat digiteemat ja teknologia mahdollisuuksina, työn tekemisen polarisaatio, projekti- ja prosessiluonteisuus sekä jatkuva muutos. Toinen teema puolestaan jakautui kuuteen kategoriaan: työn teknologisoituminen, työssä jaksaminen, työnkuvan ja –uran laajeneminen, työuran pätkittäisyys, vanhentunut kuva työstä ja talouden ohjaus ja kilpailu. Käsittelenkin seuraavaksi ensimmäisen tutkimuskysymyksen johtopäätöksiä suhteessa kirjallisuuteen ja tutkimustietoon.

Aiemmat kasvatustieteilijöistä tehdyt tutkimukset ja selvitykset (ks. esim. Rantanen 2016; Tampereen yliopisto 2016; Heikkinen 2014; Luukkanen 2010) toteavat, että kasvatustieteilijöiden työn kenttä on laaja ja ominaista alan generalistisen koulutuksen saaneille ovat muun muassa hyvät



yleiset työelämätaidot, sosiaaliset taidot, tiedonhankintataidot sekä suunnitteluosaaminen. Tässä tutkimuksessa kasvatustieteilijät näkivätkin työelämän kehityksen eri digiteemojen ja teknologian näkökulmasta pääasiassa positiiviseksi ja mahdollisuuksia luovaksi näkökulmaksi. Opiskeluiden aikana alkanut ammatti-identiteetin muodostuminen saattaakin heijastua kasvatustieteilijöiden näkökulmaa elinikäisestä oppimisesta myös työelämässä ja siten positiivisesta näkökulmasta uuden oppimiseen ja kehittymiseen myös esimerkiksi ajankohtaisten digi- ja teknologiateemojen kautta. Toisaalta kyse voi myös olla asiantuntijakoulutuksen mukana tuomista alakohtaisista työelämätaidoista (ks. Salminen 2016, 69-70), joiden kautta kasvatustieteilijän on helppo oppia uutta ja nähdä uuden oppiminen mahdollisuutena. Pentikäisen (2014, 11) mukaan muun muassa juuri nopeat muutokset, teknologian vahva rooli sekä digitalisaatio ovat tyypillisiä 2010-luvun työelämälle.

Tutkimuksessa kävi myös ilmi, että haastateltavat näkivät työn jakautuvan epätasaisesti eri tekijöiden kesken. Monet mainitsivat haastatteluissa, että osalle työvoimasta työtä ei ole tarjolla lainkaan ja osalle puolestaan työtä on enemmän kuin he ehtivät tehdä. Tämä nähtiin haastavana niin jaksamisen näkökulmasta kuin yhteiskunnallisena ilmiönä. Työelämän kuormittavuus ja työn epätasainen jakautuminen onkin nähty yhdeksi 2000-luvun haasteeksi (ks. esim. Silvennoinen & Nori 2014; Mahlakaarto 2010; Siltala 2007).

Pursion (2011) mukaan muutos on ollut erityisesti 2000-luvun työelämän keskeinen elementti, vaikka muutoksia on ollut aina. Vaikka esimerkiksi työsuhteiden kestot ja määräaikaisten osuus työsuhteista ovat säilyneet miltei samalla tasolla jo 1970-luvulta saakka, elää heikentyminen vahvasti median puheissa ja siten ihmisten käsityksissä (Nätti & Pyöriä 2017). Tutkimuksessani kasvatustieteilijöiden käsitykset noudattavat samaa linjaa kuin yleinen keskustelu. Työelämän on nähty muuttuneen teknologian myötä yhä nopeatempoisemmaksi, mikä puolestaan kuormittaa jaksamista. Tyypilliseksi työelämän ilmiöiksi nähtiin myös projektit ja tietynlainen prosessinomaisuus. Sennettin (2007, 50) mukaan organisaatiot ovatkin luoneet erilaisia tilapäisratkaisuja määräaikaisten työsuhteiden rinnalle. Jatkuva muutos työelämässä, minkä haastateltavat näkivät vahvasti olevan läsnä, vaatii työntekijöiltä kykyä sopeutua. Yksilöiden tulee pystyä johtamaan omaa ajankäyttöään, kehittämään itseään ja resilienssiään alati muuttuvissa tilanteissa. (Haapala 2016.)

Tutkimuksessani tuli esiin, että kasvatustieteilijät näkevät työurien muuttuneen yhä pätkittäisemmiksi. Vaikka Nätti ja Pyöriä (2017, 36) toteavatkin työsuhteiden keston vähentymisen olevan myytti, kokevat tutkimukseni haastateltavat työurien koostuvan monesti erilaisista määräaikaista pätkistä ja uran varrella tapahtuvista työnkuvan ja tehtävien muutoksista. Useat haastateltavat myös kertoivat omakohtaisia kokemuksia työuransa eri vaiheista. Työnkuvat ja –urat nähtiin alati muuttuvina, mikä nähtiin samaan aikaan mielenkiintoisena, mutta myös kuormittavana. Jatkuvat muutokset haastavatkin myös asiantuntijoiden työidentiteettiä ja siten haastavat hyvinvointia, voimaantumista sekä kehittymistä (Mahlakaarto 2010, 176-179). Julkusen (2008, 210-214) mukaan jatkuva paine työelämässä aiheuttaa paineita niin suoriutumiselle kuin jaksamisellekin. Tämä puolestaan heijastuu haastateltavien pohdinnoissa hyvinvoinnista ja jaksamisesta työssä. Haastateltavat näkivät, että vastuu omasta jaksamisesta on yksilöillä itsellään ja itsensä johtamisen taidot korostuivat. Aihetta sivuttiin myös kertomalla miten omasta tilanteesta ja keinoista pitää huolta itsestä koti- ja harrastustoiminnan avulla.

Tutkimuksessa tuli esille myös kasvatustieteilijöiden näkökulmia työn yhteiskunnalliseen tilaan. Jo aiemmin mainitun työn polarisoitumisen lisäksi pohdittiin sitä, miten yhteiskuntamme on pystynyt ja pystyy vastaamaan globaaleihin muutoksiin. Kritiikkiä saivat muun muassa Suomen jäykkä työelämälainsäädäntö, työn epätasainen jakautuminen sekä työnantajien ja työnhakijoiden kohtausongelmat. Haasteet katsottiin olevan yksilö- ja organisaatiotasojen lisäksi yhteiskunnan tasolla.

Myös teknologian rooli työssä nostettiin esiin haastatteluissa. Monet näkivät sen mahdollisuutena, mutta samaan aikaan koettiin, että teknologisoituminen haastaa erityisesti osaa työntekijöistä. Taloudelliset haasteet sekä jatkuva muutos vaativat yrityksiltä ja organisaatioilta tiukempia toimia, mikä näkyy myös työntekijöille vaatimusten kasvuna ja osaamisen jatkuvana kehittämistarpeena (Juuti & Salmi 2014, 16). Tutkimuksessa osa kasvatustieteilijöistä nimesikin talouden merkittäväksi vaikuttajaksi omassa työssään. Kilpailu rahoituksista ja määrärahoista ohjasi myös käytännön työtä ja haastoi myös kasvatustieteilijää perehtymään ja toimimaan taloudellisten reunaehtojen mukaan. Samaan aikaan puoluepolitiikan ja erilaisten verkostojen rooli osana päätöksiä nostettiin esiin. Ollakseen mukana vaikuttamassa, täytyi tietää missä päätökset tehdään ja kuka asioista päättää; toisin sanoen verkostojen merkitys oli suuri.

## **Mikä on kasvatustieteellisen tiedon anti moniammatillisessa yhteistyössä?**

Toinen tutkimuskysymyksen tarkasteli moniammatillisen tiedon antia moniammatillisessa yhteistyössä. Kysymyksellä haettiin ensinnäkin näkökulmia yhteistyöhön; kenen kanssa kasvatustieteilijä mielestään tekee yhteistyötä ja millaista osaamista hän kokee tuovansa yhteistyöhön. Samalla esille nousi miten kasvatustieteilijä positioi itsensä muihin; mitä erityistä hän mielestään tuo yhteistyöhön. Jotta voidaan ymmärtää kasvatustieteilijän työtä, on tärkeää tuntea hänen työnsä kenttä ja siten ne tahot, joiden kanssa hän tekee työtä. Siksi tämä tutkimuskysymys on aloitettu kartoittamalla mahdolliset yhteistyötahot ja luokittelemalla ne. Kysymyksestä erottautui täten kaksi teemaa: teema numero kolme käsitteli yhteistyöverkoston variaatioita ja teema neljä kasvatustieteilijän osaamista suhteessa muihin. Yhteistyöverkosto jakautui kuuteen eri kategoriaan, jotka olivat ulkoiset sidosryhmät, virkamiehet ja viranomaiset, kollegat ja oma työyhteisö, vierailijat ja muut satunnaiset yhteistyön verkostot, oppilaitokset ja järjestöt sekä kansainväliset kontaktit. Neljäs teema jakautui puolestaan kahteen kategoriaan osaamisella erottautumisesta: pedagoginen näkemys ja työyhteisöstä poikkeava näkökulma.

Moniammatillisessa yhteistyössä tehdään työtä eri alan asiantuntijoiden kanssa ja mukana on jokin yhteinen tehtävä tai tavoite. Tarkoituksena on työskennellä yhdessä kohti laajempaa yhteistä asiaa ja jokainen tuo oman panoksensa ja osaamisensa mukaan. Työtä voidaan tehdä joko yhteisesti organisoituna tai epävirallisemmin. (Isoherranen 2008, 33-35.) Teeman kolme kategoriat toivatkin esille kasvatustieteilijöiden työn moniammatillisen verkoston laajan kirjon. Ulkoisista sidosryhmistä kerrottiin yleisemmällä tasolla ja ne saattoivat olla eri yritysten toisia asiantuntijoita tai yhteistyökumppaneita. Erityisesti keskusteltiin muun muassa työterveyden, palkkahallinnon ja asiakkaiden roolista suhteessa omaan työhön. Monesti kasvatustieteilijä toimikin jonkinlaisessa koordinaattorin roolissa suhteessa ulkoisten sidosryhmien ja oman työnantajaorganisaation välillä. Toisaalta hyvin saman tyyppinen suhde näyttäytyi olevan myös erilaisiin virastojen tekijöihin ja virkamiehiin. Eri virastoja ei tässä tutkimuksessa mainittu nimeltä haastateltavien anonymiteetin suojaamiseksi, mutta mainintoja saivat virastot, joiden tehtävänä on muun muassa pitää huolta ihmisten henkisestä ja fyysisestä terveydestä ja turvallisuudesta. Yhteistyötä kuvattiin varsin positiivisissa merkeissä tapahtuvaksi ja puolin ja toisin opettavaksi toiminnaksi. Siten toiminnalla on varsin kehittävä vaikutus puolin ja toisin (ks. esim. Onnismaa 2007, 110).

Kaikki haastateltavat arvostivat omaa työyhteisöään ja kertoivat saaneensa ammatilliseen kehittämiseen tukea muun muassa kollegoiltaan, työkavereitaan ja esimiehiltään. Työtä, työn tekemisen tapoja ja substanssiosaamista koettiin opituksi juuri omassa työyhteisössä. Helakorpi (2001, 62-67) toteaaakin, että asiantuntijuuden kehittyessä myös organisaatioiden ja erityisesti niiden sisäisen osaamisen kehittyminen on erityisen tärkeää.

Teeman kolme viimeistä kategorialla käsittivät vierailijoita ja muita satunnaisia verkostoja, oppilaitoksia ja järjestöjä sekä kansainvälisiä kontakteja. Nämä kategoriat toivatkin esiin laajemman verkoston, jota tarvitaan yhä monitasoisimmissa kohtaamisissa ja osittain myös ongelmanratkaisussa, ja josta voidaan käyttää myös nimitystä verkostoäly (Lonka 2015). Vierailijat ja muut satunnaiset verkostot osoittautuivat tutkimuksessa pääasiassa erilaisiksi vierailijaryhmiksi, jotka joko kutsusta tai työpaikan avoimien ovien kautta saapuivat kasvatustieteilijän työpaikalle. Usein kasvatustieteilijän roolina olikin ryhmän tai vierailijan opastus, ohjaus tai muu esittelytehtävä. Erilaisten oppilaitosten kanssa tehtiin myös paljon yhteistyötä, joka saattoi tapahtua joko työpaikan tiloissa, oppilaitoksen tiloissa tai esimerkiksi messu- ja kongressitapahtumissa. Kasvatustieteilijä toimikin usein kontaktina oppilaitoksiin, järjestöihin, opiskelijoihin ja hänen roolinsa vaihteli koordinoinnista rekrytointiin ja markkinointiin. Kasvatustieteilijä olikin varsin perehtynyt omaan tehtäväänsä, jotta eri tahojen kohtaaminen onnistui. Oman haasteensa toivat kansainväliset kontaktit, joita kohdattiin työn kautta niin omassa toimintaympäristössä kuin työpaikan ulkopuolella. Kansainvälisiin kontakteihin lukeutuivat muun muassa kutsuvieraat, vastaanottokeskusten asukkaat sekä yhteistyöorganisaatiot ulkomailla. Näissä tilanteissa tarvittiinkin kasvatustieteilijän kulttuurien ja ihmisen toiminnan osaamisen hyödyntämistä. Kasvatustieteilijän työelämätaidot ovatkin tutkimuksen mukaan varsin laajat ja käsittävät paljon asiantuntijataitoja (vrt. esim. Salminen 2016, 69-70).

Teemassa neljä käsitellään kasvatustieteilijän osaamista ja sitä, miten hän erottuu muista työyhteisönsä osaajista. Vastauksissa erottui selkeästi kaksi eri kategorialla. Ensinnäkin kasvatustieteilijät korostivat, että usein ainoana ammattialansa edustajina he tuovat tiettyä pedagogista näkemystä työhön. Esimerkkeinä mainittiin muun muassa oppimisen, kouluttamisen ja niiden suunnittelun osaaminen eri ikäryhmillä. Tuomivaara ja Leppänen (2005) ovatkin määritelleet asiantuntijuuden

juuri kyvyksi käyttää omaa ammatti- ja aiheosaamistaan hyväksi työtilanteissa. Toisaalta asiantuntijalla on sanottu olevan taitoja ja osaamista, jota muilla ei vielä ole (Gruber ym. 2007, 237). Haastatteluissa esille nousi erityisesti pedagoginen osaaminen erilaisissa työyhteisöissä ja –tilanteissa.

Toisena selkeänä tuloksena oli muusta työyhteisöstä poikkeava näkökulma. Kuten jo aiemmin mainittiin, kasvatustieteilijä on usein ainoa oman alansa edustaja työyhteisössä. Monet kertoivat tuovansa niin sanotusti ihmisläheisempiä arvoja työyhteisöönsä, yhteiskunnallista näkemystä tai tietynlaista kokonaisuuksien hahmottamisen taitoa. Luukkainen (2010) on päätenyt omassa tutkimuksessaan hyvin samansuuntaisiin tuloksiin kasvatustieteiden maisterien työelämäosaamisesta ja sen kehittymisestä. Hänen mukaansa erityisesti laaja-alaisuus ja oppimisen teemat korostuivat kasvatustieteilijän työssä. Myös Helakorpi (2001) ja Jakku-Sihvonen (2005) nostavat kasvatustieteilijöiden osaamisesta esiin yhdistelmänä monipuolista tietoa ja taitoa substanssin ja ala- ja yleiskvalifikaatioiden kautta.

### **Miten kasvatustieteilijät verkostoituvat työssään ja mikä on verkostojen merkitys?**

Kolmas tutkimuskysymys käsitteli kasvatustieteilijöiden verkostoitumista työelämässä ja sitä, millaisena he näkevät verkostojen merkityksen. Tutkimuskysymys jakautui kahdeksi teemaksi, joita olivat verkostoitumisen tavat ja verkostoitumisen merkitys. Verkostoitumisen tavat –teema puolestaan jakautui kolmeksi eri kategoriaksi: osana omaa persoonaa, nykyisten verkostojen kautta ja sosiaalinen media. Tutkimuksen viimeinen teema, verkostoitumisen merkitys, jakautui viideksi kategoriaksi, joita olivat informaation välittäminen ja saaminen, oman tehtävän kannalta tärkeisiin ihmisiin tutustuminen ja yhteydenpito, mahdolliset työpaikan vaihtoaikheet, oppiminen ja tiedonvaihto sekä työpaikan brändin rakentaminen ja liiketoiminta. Seuraavaksi esitellään kyseisiä teemoja ja kategorioita suhteessa kirjallisuuteen.

Viidennessä teemassa käsiteltiin verkostoitumisen tapoja. Monet haastateltavista kokivat olevansa luonteeltaan sosiaalisia tai sosiaalisuuden kuuluvan osaksi heidän työtään. Siten verkostoituminen nähtiin luonnollisena sosiaalisena toimintana, jonka eteen ei tarvinnut juuri tehdä erityisiä ponnisteluja. Osana asiantuntijuutta, erityisesti kasvatustieteilijöillä, ovat juuri sosiaaliset taidot ja yleisemmin taito ymmärtää ihmistä (Tynjälä ym. 2004). Salminen (2016) puolestaan korostaa verkostojen luomisen olevan aktiivista ja suunnitelmallista toimintaa, jossa sosiaalisilla taidoilla on suuri

merkitys. Verkostoitumiseen tarvitaan kykyä ja halua tavata uusia ihmisiä, olla kohtelias ja vastavuoroisesti antamaan verkostolleen pelkän hyödyntämisen sijaan. Tämän voidaan nähdä vaativat myös hitusen rohkeutta. (Salminen 2016, 167-172.)

Verkostoitumisen voidaan nähdä olevan vähitellen laajeneva prosessi, jota voidaan tarkastella hyvin eri tasojen kautta. Yksittäisten toimijoiden lisäksi se voidaan nähdä esimerkiksi rakenteena, jossa jokaisella osalla on oma tarkoituksensa ja sen tarkoitus on kehittyä. (Eriksson 2015, 10-13.) Tutkimuksessa kasvatustieteilijät näkivät oman verkostonsa laajenneen vähitellen työelämässä ja risteytyvän myös muille ammattialoille. Moniammatillisuus tuottaakin verkostomaista osaamista myös kasvatustieteilijälle laajenemalla oman osaamisalueen ulkopuolelle (Salminen 2016; Helakorpi 2001). Monesti verkoston avulla pääsikin tiedon tai osaamisen äärelle, jota itsellä ei vielä ollut. Tutkimuksessa selvisi, että juuri oma verkosto toimi tässä ratkaisevana tekijänä; verkostossa olevat kontaktit pystyivät esittelemään eteenpäin ja uusiin ihmisiin oli helpompi tutustua kun tunti jo jonkun henkilön uudessa ryhmässä tai tilanteessa. Esimerkkejä nostettiin muun muassa messuja ja kongressitapahtumista, haastavista työelämän caseista ja uuden työpaikan etsimisestä. Toisaalta yhtenä väylänä verkostoitua osa nosti esiin myös sosiaalisen median, jonka kautta kynnys tutustua uusiin ihmisiin nähtiin toisinaan matalammaksi ja ihmisten esittelemisen toisilleen helpommaksi kuin kasvotusten tehtynä.

Kuudentena teemana tutkimuksessa käsitellään verkostoitumisen merkitystä ja teema on jaettu viiteen eri kategoriaan riippuen siitä, millaisia merkityksiä kasvatustieteilijät ovat verkostoitumiselle antaneet. Haastateltavat kuvailivat verkostojaan varsin vapaaehtoisiksi ja vapaamuotoisiksi, sillä monien mielestä verkostoitumisessa ei ollut aina kyse työstä. Verkostoitumista tehtiin kuitenkin sekä työ- että vapaa-ajalla ja monet verkostoista perustuivat myös ystävyysuhteille, jotka olivat syntyneet esimerkiksi jo opiskeluaikana.

Verkostoa on usein kuvailtu suhteeksi, jossa toimijat jakavat jonkin yhteisen resurssin. Resurssina voidaan pitää esimerkiksi tiedonvaihtoa, viestintää tai jotain muuta jaettavaa asiaa. (Gruber ym. 2007, 232.) Organisaatioiden sisällä tiedonvaihtoon on usein sanaton sopimus (Onnismaa 2007), mutta muuten verkostoissa jakaminen on varsin vapaaehtoista (Lehtinen & Palonen 1997). Salmi-

sen (2016) mukaan verkostoissa tapahtuva tiedon- ja osaamisen jakaminen onkin saanut yhä tärkeämmän roolin työelämässä, myös moniammatillisesta näkökulmasta katsottuna. Tutkimuksessa kävikin ilmi, että monet kasvatustieteilijät käyttävätkin verkostojaan juuri tiedon välittämiseen ja saamiseen. Verkostolta saatettiin kysyä neuvoa esimerkiksi eri palveluiden käytössä, sopivan henkilön etsinnässä tai sille tiedotettiin uusista julkaisuista ja tapahtumista. Verkosto nähtiin hyvin vastavuoroisena; sille tuli antaa, jotta myös siltä sai. Oppimiseen tarvitaankin usein vastavuoroisuuden lisäksi yhteisöllistä otetta ja sitoutumista (Leinonen ym. 2006, 139; Salminen 2016, 165-172).

Toisena kategoriana tutkimuksessa nostettiin esille oman tehtävän kannalta tärkeisiin ihmisiin tutustuminen ja yhteydenpito. Haastatteluissa moni näki, että verkostossa on tärkeää olla, jotta pysyy mukana tietyissä asioissa. Esimerkkinä mainittiin muun muassa työn taloudellisten resurssien jakaminen ja se, että täytyi tuntea niitä päätöksiä tekevät ihmiset. Myös erilaisissa tapahtumissa käymisen etu nähtiin olevan siinä, että tutustuu ihmisiin, joiden kanssa saattaa tulevaisuudessa tehdä yhteistyötä ja siten on myös helpompi ottaa yhteyttä kun on jo tavannut heidät. Koska asiantuntijuus on kehittynyt myös hallitsemaan yhteistyötä, on verkostojen merkitys kasvanut. Asian tuntijan oletetaan osaavan verkostoitua sekä etsiä ja hallita tietoa ja osaamista. (Helakorpi 2001, 62-67.) Lonka (2015, 84-85) näkeekin, että yhtenä tapana kohdata työelämässä eteen tulevat haasteet, on niin sanottu verkostoälykyys, joka auttaa verkostojen avulla ratkaisemaan haasteen.

Monet mainitsivat omakohtaisina esimerkkeinä nykyisen tai aiemman työn saamiseen liittyneen verkoston merkityksen. Haastateltavat näkivät, että työnhaussa oli merkitystä sillä, että joko tunsi suoraan tai välillisesti jonkun haettavasta työyhteisöstä tai henkilön, joka pystyi suosittelemaan juuri siihen paikkaan. Myös esimerkkejä niin kutsutuista piilotyöpaikoista mainittiin ja omia verkostoja käytettiin aktiivisesti myös rekrytoidessa uusia työntekijöitä yritykseen tai organisaatioon. Monesti omalta verkostolta saatettiin kysyä vinkkejä tai suoria ehdotuksia sopivista henkilöistä. Moni myös kertoi, että mikäli olisi vaihtamassa työpaikkaa, aloittaisi työnhakunsa tiedottamalla verkostoaan tavalla tai toisella. Aktiivinen verkoston luominen ja suunnitelmallisuus onkin nähty olevan verkostoitumisen hallitsemisen mittareina (Salminen 2016, 167-172).

Verkostoitumisen tärkeäksi anniksi on nähty uuden oppimista ja kehittymistä, jotka toimivat vastavuoroisesti. Tiedon nopeat muutokset ja kehityksen vauhti ovat saaneet aikaan sen, ettei kukaan

pysty yksinään hallitsemaan mitään asiantuntijuuden kokonaisuutta. Tarvitaankin yhteistyötä, jotta pystytään pysymään ajan tasalla. (Helakorpi 2001; Salminen 2016.) Tutkimuksessa kasvatustieteilijät antoivatkin oppimiselle suuren painoarvon verkostoitumisen näkökulmasta. Uudistumisen ja uusien taitojen merkityksestä on puhuttu paljon ja niillä nähdäänkin olevan merkittävä rooli tämän hetken työelämässä (ks. esim. Heroja ym. 2014; Huttunen 2005). Toisaalta kasvatustieteilijän osaamisen keskeiseksi alueeksi on usein mainittu juuri oppimiseen liittyvät teemat ja sosiaaliset taidot (ks. esim. Jakku-Sihvonen 2005; Helakorpi 2001), jotka ovat tärkeitä verkostoitumisen kannalta.

Viimeisenä kategoriana tutkimukseen on nostettu työpaikan brändin rakentaminen ja liiketoiminta. Haastatteluissa kävi ilmi, että osalla kasvatustieteilijöistä työnkuvaan kuului tietynlainen osaamisen ja palveluiden markkinointi oman työnantajan tai yrityksen kautta. Kyse ei ollut yksinään työpaikan liiketoiminnan edistämisestä vaan tavallaan kyse oli myös oman osaamisen markkinoinnista ja siten verkostoitumisella oli suuri merkitys.

## *6.2 Pohdinta*

Edellisessä aluvuussa esitetyt johtopäätökset noudattelevat pitkälti jo kirjallisuudessa ja edellisissä tutkimuksissa esille nousseita teemoja ja huomioita. Pohdinnassa nostan esille niitä seikkoja, jotka jollain tapaa poikkeavat aiemmasta tiedosta tai jotka yllättivät minut suhteessa esiolettamuksiini. Pohdinnan lopussa esittelen myös muutamia ajatuksia siitä, miten tutkimuksessani esille tullutta tietoa voisi soveltaa.

Ensimmäisessä tutkimuskysymyksessäni pohdin sitä, miten työelämän muutoshaasteet näkyvät kasvatustieteilijän työssä. Tutkimuksessa kävi selkeästi ilmi, että kasvatustieteilijä on tietoinen työelämän erilaisista muutoksista. Monet toivatkin esille samoja asioita, joita sekä kirjallisuudessa että mediassa esitetään. Ne, joilla oli työuraa takana jo useita vuosia, olivat luonnollisesti nähneet muutoksia koko työuransa ajan ja siten pystyivät vertailemaan tämän hetken tilannetta aiempaan. Ehkä yllättävää oli havaita, että työuran pituus ei silti näkynyt suhtautumisessa muutoksiin. Kaikki tutkittavat kertoivat muutoksien nopeudesta, mutta sävy oli aina oman työn kannalta positiivinen. Kukaan ei kertonut toivovansa muutoksen tai kehityksen pysähtymistä. Sen sijaan kasvatustieteilijät ottivat rohkeasti kantaa yhteiskunnallisen tason asioihin. Monet puhuivat työssä jaksamisesta



ja siitä, että kaikki eivät pysy mukana esimerkiksi teknologian muutoksissa. Työn työn epätasainen jakautuminen huoletti monia. Mitä näiden teemojen nostaminen esille kertoo? Mahdollisesti ainakin sen, että kasvatustieteilijän generalistinen koulutus antaa hyvät valmiudet tarkastella asioita yhteiskunnalliselta tasolta ja kokonaisuuksina. Vastauksia perusteltiin hyvin esimerkkien kautta, joten asiat osattiin tuoda myös käytännön tasolle.

Kasvatustieteilijöiden haastatteluissa korostuikin erityisesti muutoksien tuomat mahdollisuudet. Esimerkiksi teknologia nähtiin oman työn kannalta mahdollisuutena, sillä sen avulla pystyttiin pitämään yhteyttä, oppimaan sekä toimimaan omassa työssä nopeammin ja tehokkaammin. Monet puhuivat tulevaisuuden yhteydessä nimenomaan mahdollisuuksista, vaikka toki haasteitakin mainittiin. Vaikka tutkimuksen tuottamissa kategorioissa on sekä haasteita että mahdollisuuksia, vaikuttivat kasvatustieteilijät suhtautuvan muutoksiin positiivisesti tai neutraalisti. Monesti mediassa puhutaan juuri haasteista ja ongelmista, joten oletin näiden nousevan vahvemmin esille myös haastatteluissa. Oman työn sijaan haastateltavat olivat huolestuneita muiden työstä.

Tutkimuksessa ei noussut esille eroja eri työnantajasektorien välille. Esimerkiksi työnkuvan muutokset ja työuran pätkittäisyys puhuttivat sektorista huolimatta. Alkuolettamukseni oli, että yksityisellä sektorilla työskentelevät eivät ottaisi yhtä vahvaa kantaa yhteiskunnalliseen tasoon kuin kunnallisen ja järjestösektorin alueilla työskentelevät. Tutkimuksessa heijastuukin mielestäni se, että yksi työelämän muutoksista, työtehtävien muuttuminen, näkyy myös kasvatustieteilijän uralla. Monet ovat työskennelleet eri sektoreilla pidemmissä tai lyhyemmissä pätkissä.

Toisessa tutkimuskysymyksessä kysyin sitä, mikä on kasvatustieteellisen tiedon anti moniammatillisessa yhteistyössä. Olettamukseni varsin laajasta moniammatillisesta verkostosta oli oikea, sillä haastateltavat kertoivatkin varsin laajasti yhteistyöstään eri tahojen kanssa. Yllättävää oli kuitenkin se, että monet eivät kuitenkaan tehneet kovinkaan paljon yhteistyötä toisten kasvatustieteilijöiden kanssa tai ainakaan erotelleet heitä vastauksissaan. Toisaalta, yhteistyötä saatettiin tehdä, mutta monesti eri toimijoiden koulutustaustaa ei tiedetty eikä sitä aina pidetty relevanttina. Etenkin yritysten ja organisaatioiden sisäisessä yhteistyössä kasvatustieteilijät kokivat olevansa ainoita ammattialansa edustajia. Erityisen paljon mainintoja saivat myös erilaiset virkamiehet ja eri virastojen työntekijät haastateltavien työnantajasektoreista riippumatta.

Kasvatustieteilijän osaaminen näytti noudattelevan hyvin kirjallisuudessa esille nousseita taitoja. Helakorven (2001) toteamus kasvatustieteiden ydinosuamisen koostuminen substanssista, pedagogiikasta, tieteellisestä osaamisesta ja organisaation kokonaisuuden ymmärtämisestä näyttääkin pitävän hyvin paikkansa tässä tutkimuksessa. Toisaalta kasvatustieteilijöiden työnkuviissa korostui myös Tampereen yliopiston (2016) tekemän tutkimuksen avaintaidot painottuen eri tavoin eri työnkuviissa. Tutkimuskysymykseen muodostetut teemat, pedagoginen näkemys ja työyhteisöstä poikkeava näkökulma, tukivatkin tätä tutkimustulosta. Kasvatustieteilijät kertoivat tuovansa moniammatilliseen yhteistyöhön muun muassa pedagogista osaamista, suunnitteluosaamista, ihmisen oppimisen ymmärtämistä ja niin kokonaisuuksien kuin eri tasojenkin näkemyksiä.

Kolmannessa tutkimuskysymyksessäni pohdin verkostoitumisen tapoja ja merkitystä kasvatustieteilijälle. Haastateltavat pitivät verkostoitumista varsin luonnollisena asiana ja työelämää kiinteästi kuuluvana. Jäinkin pohtimaan sitä, että koska nykyisten työurien on sanottu pakottavan myös jatkuvaan uuden oppimisen sopeutumiseen (Mahlakaarto 2010), heijastuuko se myös kasvatustieteilijälle luonnollisen verkostoitumisena. Verkostoitumisen merkityksessä korostuivat kuitenkin tiedon vaihtaminen sekä uuden oppiminen, jotka tukisivat ”pakkoa” oppia uutta. Toisaalta kasvatustieteilijän suhtautuminen oppimiseen elinikäisenä prosessina saattaa myös näyttäytyä suhtautumisena verkostoitumiseen yhtenä kollektiivisen oppimisen välineenä.

Toiseksi isommaksi huomioksi nostan sen, että haastateltavat kertoivat pitävänsä tärkeänä, että on verkostoitunut niin sanotusti oikeisiin ihmisiin. Heidän mielestään työn ja oman urakehityksen kannalta tuli verkostoitua laajasti, myös muiden kuin kasvatustieteilijöiden kanssa. Erilaiset vaikutajat saivat myös mainintoja ja itseni yllätti erityisesti maininta puoluepolitiikasta. On totta, että sekä valtakunnallisella että kunnallisella tasolla päätöksiä tehdään paljon poliittisella kentällä, mutta varsinaisesti asiaan tai vaikutusmahdollisuuksiin ei kiinnitetä opintojen aikana huomiota. Verkostoitumisen taitojen lisäksi näkisinkin, että myös kasvatustieteilijä tarvitsee taitoa markkinoida ajamiaan asioita.

Havaintsi, että tutkimuksessa puhuttiin hyvin vähän toisista kasvatustieteilijöistä. Näkisin, että laajempi verkostoituminen alan sisällä muissa kuin opetus- tai tutkimustehtävissä toimivien kesken

voisi myös kehittää työelämää ja alaa. Alasoini (2011) on esittänyt oppimisverkoston mallin, jossa osallistujat voivat toimia erilaisissa rooleissa (kuvio 1).

Osallistujien rooli	Tiedon jakaminen	Miten opitaan ryhmässä?
Opettaja ja oppijat	Yksi osallistujista jakaa erityisosaamistaan muille.	Oppijat saavat uusia ideoita ja ryhmässä kannustetaan omaan kehittävään ideointiin omalla alueella.
Kaikki sekä opettajia että oppijoita	Usealla osallistujalla erityisosaamista tietystä aiheesta, osaamista jaetaan koko ryhmän kesken	Kokemusten benchmarkkaus, osallistujat esittelevät omia toimivia käytäntöjään ja opitaan muilta.
Kaikki oppijoita	Osallistujat tutkivat yhdessä kaikille uutta asiaa ja oppivat yhdessä.	Käytetään menetelmiä, joiden avulla kaikki osallistujat saavat laajempia näkökulmia aiheeseen ja oppivat toisiltaan. Tavoitteena osaamisen laajeneminen kaikilla.

**Kuvio 1:** Oppimisverkosto (mukaillen Alasoini 2011, 19)

Yksi haastateltavistani kertoi epävirallisesta verkostostaan, jossa samansuuntaista oppimista sovelletaan. Kasvatustieteilijän utelias sekä kehittämistä ja oppimisesta innostuva profiili näyttäisi soveltuvan hyvin mallin soveltavaan käyttöön työelämässä. Tällä hetkellä verkostoitumisessa sosiaalisen median puolella tuntuvat olevan nosteessa erilaiset tietyn alan, kuten rekrytoinnin, ammattilaisten väliset ryhmät. Verkostoituminen ei siten näytä tarvitsevan suuria ponnisteluja ja pystytään toteuttamaan ajasta ja paikasta riippumatta. Tarvittaisiinkin taho, joka lähtisi aktiivisesti muodostamaan alustaa kasvatustieteiden alan keskusteluille ja verkostoitumiselle. Tämä saattaisi myös nostaa koulutusalan tunnettavuutta opettajuuden varjoista huippuammattilaisten valokeilaan.

### 6.3 Tutkimuksen luotettavuus

Laadullisessa tutkimuksessa tutkija on aina subjektiivinen tarkkailija, joka katsoo tutkimuskohdettaan omasta näkökulmastaan. Täysin objektiiviseen näkökulmaan ei voida päätyä, sillä tutkija kantaa mukanaan aina esimerkiksi omia arvoja ja kokemuksiaan. (Hatch 2002, 9.) Oleellista onkin, että tutkija tuo esiin koko tutkimusprosessinsa näkyväksi kirjoittamalla sen auki, jolloin lukija pystyy

arvioimaan sen luotettavuutta (Kiviniemi 2001, 81). Tässä tutkimuksessa olen pyrkinyt kirjoittamaan tutkimusprosessiani auki mahdollisimman tarkasti, jotta lukija voi sekä seurata tutkimusprosessin kulkua että arvioida tutkimustani. Aaltion ja Puusan (2011) mukaan laadullista tutkimusta tehdessä tutkijan tuleekin pystyä kirjoittamaan auki ja perustelemaan ratkaisut, joita hän tekee läpi koko tutkimusprosessin ja tutkimuksen eri vaiheissa. Tämä edesauttaa tutkimuksen luotettavuutta tutkijan tuodessa esiin omaa toimintaansa, sen subjektiivisuutta sekä refleksiivisyyttä. Laadullisessa tutkimuksessa tuleekin pystyä tuomaan esille totuudenmukaisuutta, sillä reliabiliteetin ja validiteetin mittaaminen tai tarkastelu sellaisinaan eivät aina sovellu tutkimustyyppiin. Validiteettia tulisi näkyä tutkimusprosessin ja tutkimuksen ilmiön eheytenä. Koska laadullisessa tutkimuksessa saman tutkimuksen toistaminen ei onnistu, reliabiliteettia puolestaan voidaan arvioida siitä näkökulmasta, kuinka hyvin tutkija on onnistunut tekemään tutkimusprosessinsa läpinäkyväksi, jolloin tutkimuksesta on mahdollista tehdä samoja johtopäätöksiä kuin tutkija. (Aaltio & Puusa 2011, 154-156.)

Työn lähtökohtana on oma kiinnostukseni aihetta kohtaan ja mukana prosessissa on kulkenut muun muassa Arja Kuulan Tutkimusetiikka –teos (2013), jonka kautta olen arvioinut tutkimukseni eettisyyttä ja luotettavuutta. Kuula (2013, 34-35) viittaa teoksessaan erityisesti Tutkimuseettisen neuvottelukunnan ohjeistukseen hyvästä tieteellisestä käytännöstä. Tarkastelenkin seuraavaksi ohjeistuksen sisältöä sekä muita lähteitä suhteessa omaan pro gradu –työhöni. Ohjeistuksesta olen otattanut mukaan ne kohdat, jotka liittyvät opinnäytetyön tekemiseen ja siten muun muassa tutkimuksen rahoitus-, hallinto- ja henkilöstökysymyksiä ei käsitellä.

Tutkimuksessani olen noudattanut tiedeyhteisön tunnustamia yleisiä toimintatapoja. Työ on suunniteltu ja toteutettu huolellisesti, minkä olen nähnyt tärkeänä osana myös omaa työskentelytapani opiskeluissa. Aineiston käsittelyä ja tutkimusprosessin edistymistä kuvaan myös luvussa 4. Aineiston keräämisessä noudatin huolellisuuden lisäksi vapaaehtoisuutta ja haastateltavien anonymiteetin suojausin häivyttämällä tunnistetietoja. Haastateltavia kuvailin työssä tarpeeksi yleisellä tasolla ja perustelin ratkaisun jo aineiston kuvauksen yhteydessä. Aineiston lainauksissa otin mukaan kohtia, jotka ovat paitsi relevantteja, myös anonymiteettiä suojaavia. Mahdolliset paikannimet tai muut tunnistetiedot korvasin yleisellä nimityksellä, kuten viranomaisen tai virasto. Haastatteluita varten pyysin kirjallisen suostumuksen haastatteluihin, haastateltavien oli mahdollista

keskeyttää haastattelu ja kaikki haastattelut nauhoitettiin. Haastateltavia etsittäessäni muutama mukaan pyydetty henkilö myös kieltäytyi haastattelusta ja näissä tilanteissa käsittelin kielteisen vastauksen myös asiallisesti ja kunnioittavasti. Haastatteluiden nauhoitukset ja tarkat litteroinnit suojasin ulkopuolisilta ja nauhoitukset tuhottiin työn valmistuttua. Haastateltavien henkilöllisyyttä en kerrottu ulkopuolisille. Näin varmistin, ettei tutkimuksesta synny harmia tutkittaville. (ks. Kuula 2013, 34-35; Silverman 2013, 161-163.)

Haastattelunauhaa kertyi noin kuusi tuntia ja litteroitua aineistoa kertyi hieman reilut 80 sivua. Aineistoa olisi pystynyt käyttämään myös erilaisten tutkimuskysymysten tarkasteluun, mutta se palveli myös hyvin juuri tätä tutkimusta. Haastatteluissa olisi voinut mahdollisesti syventyä enemmän moniammatillisuuteen, sillä verkostoituminen tuntui monelle haastateltavalle olevan helpompi teema. Aineiston keräämisen tapa palveli silti hyvin juuri tätä tutkimusta ja laadullinen tarkastelutapa ja fenomenografia auttoivat löytämään aineistosta mielenkiintoisia näkökulmia.

Tutkimuksen aikana kuljetin rinnakkain kirjallisuutta, alan tutkimustietoa ja omaa tutkimusprosessiani (Kuula 2013, 35). Näin pystyin itse arvioimaan erilaisia ratkaisuja kriittisesti niiden tarkoituksenmukaisuuden ja luotettavuuden näkökulmista. Samaan aikaan tein erilaisia ratkaisuja ja rajauksia itse työhön. Koska tutkimusaihe on syntynyt omasta kiinnostuksesta, on vaarana ollut tutkimuksen liiallinen laajeneminen. Siksi asetin työn alttiiksi kommenteille ja kritiikille jo aikaisessa vaiheessa oman pro gradu -ryhmän edessä. Kommentit ja kritiikki ovat olleet arvokkaita ja niistä otin opiksi ja siten hioin työtä koko tekoprosessin ajan. Kaiken kaikkiaan työtä on tehty aktiivisesti 1,5 vuotta töiden ohessa. Aineisto ja koko tutkimusprosessi muokkaavatkin tutkimusta koko sen tekemisen ajan (Kiviniemi 2001, 74-75; Puusa & Juuti 2011, 50).

Tutkimukselle loivat vakaan pohjan alan kirjallisuus ja muiden tutkijoiden tutkimukset, joiden avulla muodostin tutkimuskysymykset, haastattelukysymykset ja myöhemmin käsittelin myös aineistoa. Ratkaisuja perustelin läpi tutkimuksen ja hankalimmissa tilanteissa kysyin itseltäni muun muassa ”Liittyykö tämä aiheeseen, mitä teen tällä tiedolla, onko tämä asia oleellinen tässä tutkimuksessa? Nämä kysymykset auttoivat jäsentämään työtä. Varmasti työhön jäi vielä muita mahdollisia ratkaisuja, joita ne osannut tehdä omien arvojeni ja esiolettamusteni vaikuttaessa voimakkaasti taustalla.

Työssä haastavinta olikin asettua tarpeeksi ulkopuolelle työstä ja tarkastella omia havaintojaan objektiivisemmin sekä tunnistaa omat esiolettamuksensa. Tästä syystä näinkin pro gradu –ryhmässä nousseiden kommenttien olevan erityisen tärkeitä työn hiomiselle.

Metsämuurosen (2008) mukaan tutkimuksessa havainnot tulee sitoa sen kannalta relevantteihin käsitteisiin ja tutkimusprosessi tulee tuoda esiin lukijalle. Tutkimuksesta tuotettavassa raportista tulee selvittää millä tavoin tieto on hankittu ja mitkä ovat perustelut sille, että saatuun tietoon voidaan luottaa. (Metsämuuronen 2008, 58; Kuula 2013, 69.) Tutkimuksessani luvut 4 ja 5 kuvaavat sekä tutkimusprosessiani että aineiston analyysiä ja tuloksia. Olen ottanut mukaan tutkimuksen tulosten esittelyyn myös paljon suoria lainauksia aineistosta, sillä ne kuvaavat muodostamiani teemoja ja kategorioita. Lisäksi koostin tutkimusprosessistani tutkimuskysymyksittäin taulukot, joiden avulla lukijan on helpompi seurata muodostumista asiasanoista kategorioiksi ja teemoiksi.

Tutkimuksen perimmäisenä tarkoituksena on koostaa aineistosta kokonaisuus, jonka avulla saadaan mahdollisimman rikas tulkinta ja monipuoliset johtopäätökset (Puusa 2011b, 116). Laadullisen tutkimuksen tarkoituksena onkin löytää aineistosta jotakin uutta; merkityksiä, jäsennyksiä, luokitteluja, kuvailua tai ymmärrystä (Ruusuvuori ym. 2010, 16). Johtopäätöksissä esittelin tutkimukseni tulokset suhteessa kirjallisuuteen ja aiempaan tutkimustietoon ja tarkoitukseni oli luoda keskustelua näiden välille. Joidenkin tutkimustulosten nitominen aiempaan tutkimukseen onnistui paremmin kuin toisten, mikä saattoi johtua siitä, että kasvatustieteilijöillä oli hyvin samansuuntaisia ajatuksia työelämän ilmiöistä kuin kirjallisuudessa. Pohdinnassani nostin esiin juuri näkökulmia, jotka eivät vastanneet esiolettamuksiani aiheesta. Toisaalta kävin myös läpi asioita, jotka noudattivat sekä kirjallisuudessa että omassa käsityksessäni olevia seikkoja. Pohdintaan nostinkin erityisesti huomioita, jotka olivat kiinnittäneet oman mielenkiintoni tuloksissa.

#### *6.4 Ideoita jatkotutkimusaiheiksi*

Tämän tutkimusprosessin aikana olen päässyt tutustumaan kasvatustieteilijöiden työkenttään varsin monipuolisesti. Koenkin, että vielä opiskelijana oman alan työelämää on ollut mielenkiintoista tutkia. Yhtenä kiinnostuksen kohteenani oli alkumetreillä myös opiskelijoiden ajatukset työelämästä, joten näkisin siinä mielenkiintoisen tutkimusaiheen. Aihetta voisi tutkia hyvin monelta eri

kantilta; opiskelijoiden käsityksiä voisi tutkia joko itsenään tai verrata niitä tekemääni tutkimukseen. Olisi mielenkiintoista nähdä, vastaavatko ajatukset esimerkiksi työelämästä tai verkostoitumisesta toisiaan vai löytyykö niistä eroavaisuuksia. Tutkimusta voisi toteuttaa myös haastatteluna tai katsoa millaisia tuloksia toisi esimerkiksi eläytymismenetelmän käyttäminen opiskelijoiden tulevan työuran pohdinnoissa.

Toisaalta näen mielenkiintoisena ja hyödyllisenä tutkia tulevaisuutta. Työelämän kehittyessä tarvitaan jatkuvasti uusia taitoja ja kuten omassa tutkimuksessanikin kävi ilmi, eivät opiskeluajan kaikki taidot ole enää valideja työn vaatimusten kehittyessä. Näkisinkin yhtenä mahdollisena aiheena jatkotutkimukselle tulevaisuuden työelämän näkymien tai taitojen tutkimisen. Tutkimusaihe olisi varsin monipuolinen ja siitä voisi valita monia eri näkökulmia, joissa käyttää eri metodeja. Aineistoa pystyisi keräämään niin opiskelijoilta, tutkijoilta, muilta kasvatustieteilijöiltä tai esimerkiksi analysoimalla eri kirjoituksia sanomalehdissä tai internetissä. Toisaalta ainetta pystyisi myös rajaamaan johonkin tiettyyn teemaan kuten käsityksiin tulevaisuuden verkostoitumisesta tai moniammatillisuudesta. Tämä idea tukisi myös ajatustani tehdä tutkimusta, josta voi olla hyötyä mahdollisimman monelle kasvatustieteilijälle.

E erityisen mielenkiintoisena olen myös nähnyt verkostoitumisen työelämässä. Tätä aihetta voisikin lähestyä myös verkostanalyysin kautta. Kasvatustieteilijän verkostot tuntuvat oman tutkimukseni valossa olevan varsin laajat monipuolisten työnkuvien kautta, joten voisi olla mielenkiintoista tutkia verkostanalyysin avulla minne verkko ulottuu ja mitkä yhteydet siinä korostuvat. Toisaalta kohdeyhmäksi voisi valikoida jonkin muun alan osaajia tai opiskelijoita ja tutkia miten he linkittyvät työelämään. Sosiaalinen media osana verkostoitumista voisi myös sopia joko erillisenä tutkimuskohteenä tai osana verkostanalyysiä tähän jatkotutkimukseen. Esimerkiksi LinkedIn:in kautta saa käsiinsä mielenkiintoista aineistoa ihmisten välisten verkostojen ja yhteyksien tutkimiseen.

# LÄHTEET

- Aaltio, I. & Puusa, A. (2011) Laadullisen tutkimuksen luotettavuus. Teoksessa A. Puusa & P. Juuti (toim.) Menetelmäviidakon raivaajat. Perusteita laadullisen tutkimuslähestymistavan valintaan. Helsinki: JTO. 153–166.
- Aarniokoivu, H. (2010) Työelämätaidot –menesty ja voi hyvin. Helsinki: WSOYpro Oy.
- Alasoini, T. (2007) Psykologisen sopimuksen murros ja työnteon mielekkyyden aleneminen –hiipivä muutos suomalaisessa työelämässä? Teoksessa A. Kasvio & J. Tjäder (toim.) Työ murroksessa. Helsinki: Työterveyslaitos. 106–120.
- Berg, E. (2010) Sopiva maisteri. Kansainvälistyvä korkeakoulutus ja työelämän vaatimuksen työnantajan silmin. Pro gradu –tutkielma, Kasvatustieteiden laitos, Turun yliopisto.
- Burt, R. S. (2001) Structural Holes versus networks closure as Social Capital. Teoksessa N. Lin, K. Cook & R.S. Burt (eds.) Social Capital. Theory and Research. New York: Aldine de Gruyter. 31–56.
- Eriksson, K. (2015) Verkostot yhteiskuntatutkimuksessa. (toim.) Helsinki: Gaudeamus. 7–25.
- Eskola, J. & Vastamäki, J. (2015) Teemahaastattelu: opit ja opetukset. Teoksessa R. Valli & J. Aaltonen (toim.) Ikkunoita tutkimusmetodeihin 1. Metodien valinta ja aineistonkeruu: vinkkejä aloittelevalle tutkijalle. 4. Uudistettu ja täydennetty painos. Jyväskylä: PS-kustannus. 27–44.
- Filander, K. (2006) Työ, koulutus ja katoavat ammatti-identiteetit. Teoksessa J. Mäkinen, E. Olkinuora, R. Rinne & A. Suikkanen (toim.) Elinikäisestä työstä elinikäiseen oppimiseen. Jyväskylä: PS-kustannus. 43–60.
- Gruber, H., Palonen, T., Rehrl, M. & Lehtinen, E. (2007) Understanding the nature of expertise: Individual knowledge, social resources and cultural context. Teoksessa H. Gruber & T. Palonen (eds.) Learning in the workplace –new developments. Research in Educational Sciences 32. Finnish Educational Research Association: Turku. 227–250.
- Haapala, L. (2016) Joustava työ, epävarma elämä. Helsinki: LIKE.
- Hatch, J. A. (2002) Doing Qualitative Research in Education Settings. Albany : State University of New York Press.
- Heikkinen, A. (2014) Päteviä vai sopivia aikuiskasvatuksen ammattilaisia? Teoksessa A. Heikkinen & E. Kallio (toim.) Aikuisten kasvu ja aktivointi. Tampere: Tampere University Press. 161–187.
- Helakorpi, S. (2005) Työn taidot – Ajattelua, tekoja ja yhteistyötä. Hämeen ammattikorkeakoulu. Ammatillinen opettajankorkeakoulu. Julkaisu 2/2005. Hämeenlinna: HAMK.
- Helakorpi, S. (2001) Innovatiivinen tiimi- ja verkostokoulu. Helsinki: Tammi.



Heroja, T., Koski, A., Seppälä, P., Sääntti, R. & Wallin, A. (2014) Tutkiva työnohjaus –parempi työelämä tulevaisuudessa. Teoksessa Parempaa työelämää tekemässä. Tutkiva ote työnohjaukseen. Helsinki: United Press Global. 341–347.

Hirsjärvi, S. & Hurme, H. (2011) Tutkimushaastattelu. Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki: Gaudeamus.

Huhtanen, K. (2005) Erityislastentarhanopettajan koulutus ja ammatillinen kasvu. Teoksessa A. Heikkinen (toim.) Aikuiskasvatuksen tutkimuspolut. Helsinki: Kansanvalistusseura. 125–141.

Hytönen, T. (2002) Exploring the Practice of Human Resource Development as a Field of Professional Expertise. Jyväskylä Studies in Education, psychology and research no: 202. Jyväskylä: Jyväskylä University.

Isoherranen, K. (2008) Yhteistyön uusi haaste –moniammatillinen yhteistyö. Teoksessa K. Isoherranen, L. Rekola & R. Nurminen (toim.) Enemmän yhdessä –moniammatillinen yhteistyö. Helsinki: WSOY Oppimateriaalit. 26-48.

Jakku-Sihvonen, R. (2005) Kasvatustieteiden opetus ja asiantuntijan arkipätevyys. Teoksessa Uudenlaisia maistereita. Kasvatusalan koulutuksen kehittämislinjoja. Jyväskylä: PS-kustannus.

Janhonen, M. & Johanson, J.-E. (2007) Suhteiden voima. Organisaatiotutkimuksen kohteena. Teoksessa A. Kasvio & J. Tjäder (toim.) Työ murroksessa. Helsinki: Työterveyslaitos. 55–70.

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

Juuti, P. & Salmi, P. (2014) Tunteet ja työ. Uupumuksesta iloon. Jyväskylä: PS-kustannus.

Jäppinen, A.-K. (2012) Huomisen johtajuus ja sen synnyttäminen. Teoksessa K. Mäki & T. Palonen (toim.) Johtamisen tilat ja paikat. Aikuiskasvatuksen 50. Vuosikirja. Espoo: Kansanvalistusseura ja Aikuiskasvatuksen tutkimusseura. 197–219.

Järvensivu, A. & Koski, P. (2008) Työelämäsuuntautuneen oppimisen tutkimus innovaatioaallon harjalla. Teoksessa M. Heiskanen, M. Leinonen, A. Järvensivu & S. Aho (toim.) Kohti uutta työelämää? Tutkimuksen näköala työelämän kehitykseen. Tampere: Tampere University Press. 17–45.

Kasvio, A. (2008) Työn muutos uuden teollisen vallankumouksen kynnyksellä. Teoksessa M. Heiskanen, M. Leinonen, A. Järvensivu & S. Aho (toim.) Kohti uutta työelämää? Tutkimuksen näköala työelämän kehitykseen. Tampere: Tampere University Press. 149–162.

Kinnunen, U., Mauno, S., Mäkikangas, A. & Nätti, J. (2011) Ovatko määräaikaiset työntekijät huono-osaisia? Teoksessa P. Pietikäinen (toim.) Työstä, jouta ja jaksaa. Työn ja hyvinvoinnin tulevaisuus. Helsinki: Gaudeamus. 107–120.

Kiviniemi, K. (2001) Laadullinen tutkimus prosessina. Teoksessa J. Aaltola & R. Valli (toim.) Ikku-noita tutkimusmetodeihin 2, näkökulmia aloittelevalle tutkijalle tutkimuksen teoreettisiin lähtökohtiin ja analyysimenetelmiin. Jyväskylä: PS-kustannus. 68–84.

- Koskinen, M. (2011) Fenomenografia tutkimuslähestymistapana. Teoksessa A. Puusa & P. Juuti (toim.) Menetelmäviidakon raivaajat. Perusteita laadullisen tutkimuslähestymistavan valintaan. Helsinki: JTO. 267–280.
- Kuula, A. (2013) Tutkimusetiikka. Aineistojen hankinta, käyttö ja säilytys. 3. painos. Tampere: Vastapaino.
- Launis, K. (1997) Moniammatillisuus ja rajojen ylitykset asiantuntijuustyössä. Teoksessa J. Kirjonen, P. Remes & A. Eteläpelto (toim.) Muuttuva asiantuntijuus. Jyväskylän yliopisto. Jyväskylä: Koulutuksen tutkimuslaitos. 122-133.
- Lehtinen, E. & Palonen, T. (1997) Tiedon verkostoituminen –haaste asiantuntijuudelle. Teoksessa J. Kirjonen, P. Remes & A. Eteläpelto (toim.) Muuttuva asiantuntijuus. Jyväskylän yliopisto. Jyväskylä: Koulutuksen tutkimuslaitos. 103–121.
- Leinonen, P., Järvelä, S. & Häkkinen, P. (2006) Yhteisöllinen oppiminen ja tietoisuustyökalut hajautetun tiimityön kontekstissa. Teoksessa H. Toiviainen & H. Hänninen (toim.) Rajanylitykset työssä. Yhteistoiminnan ja oppimisen uudet mahdollisuudet. Helsinki: PS-kustannus. 139–164.
- Lonka, K. (2015) Oivaltava oppiminen. 1.painos. Helsinki: Otava.
- Luukkainen, P. (2010) Yksi tutkinto –monta uraa. Kasvatustieteen maisterin työelämäosaaminen valmistuneiden ja työnantajien silmin. Pro gradu –tutkielma, Kasvatustieteiden tiedekunta. Tampereen yliopisto.
- Mahlakaarto, S. (2010) Voimaantuminen identiteettityönä –vahvaksi työssä? Teoksessa K. Collin, S. Palonimeni, H. Rausku-Puttonen & P. Tynjälä (toim.) Luovuus, oppiminen ja asiantuntijuus. Koulutuksen ja työelämän näkökulmia. Helsinki: WSOYpro. 175–190.
- Melin, H. (2009) Luokat ja työ. Teoksessa R. Blom & A. Hautaniemi (toim.) Työelämä muuttuu, joutaako hyvinvointi. Helsinki: Gaudeamus. 56–77.
- Melin, H. (2001) Koulutus, ura ja tietoyhteiskunnan työmarkkinat. Teoksessa R. Blom, H. Melin & P. Pyöriä (toim.) Tietotyö ja työelämän muutos. Palkkatyön arki tietoyhteiskunnassa. Helsinki: Gaudeamus. 66–100.
- Metsämuuronen, J. (2008) Laadullisen tutkimuksen perusteet. Metodologia-sarja 4. 3.painos. Helsinki: International methelp Ky.
- Niikko, A. (2003) Fenomenografia kasvatustieteellisessä tutkimuksessa. Joensuun yliopiston kasvatustieteiden tiedekunnan tutkimuksia 85. Joensuu: Joensuun yliopisto.
- Nätti, J. & Pyöriä, P. (2017) Epätyyppilliset työsuhteet, epävarmuus ja liikkuvuus. Teoksessa P. Pyöriä (toim.) Työelämän myytit ja todellisuus. Helsinki: Gaudeamus. 26–41.
- Onnismaa, J.(2007) Ohjaus- ja neuvontatyö. Aikaa, huomiota ja kunnioitusta. 2.painos. Helsinki: Gaudeamus.

- Palonen, T. & Graber H. (2010) Satunnainen, rutiininomainen ja tietoinen osaaminen. Teoksessa K. Collin, S. Paloniminen, H. Rausku-Puttonen & P. Tynjälä (toim.) Luovuus, oppiminen ja asiantuntijuus. Koulutuksen ja työelämän näkökulmia. Helsinki: WSOYpro. 41–56.
- Pietikäinen, P. (2011) Johdanto: Työstä elämää, työelämästä hyvinvointia. Teoksessa Työstä, jouta ja jaksaa. Työn ja hyvinvoinnin tulevaisuus. Helsinki: Gaudeamus. 7–18.
- Pohjonen, P. (2007) Ammatillinen osaaminen työelämän kehittäjänä. Teoksessa S. Saari & T. Varis (toim.) Ammatillinen kasvu. Professional Growth. Tampereen yliopisto, Ammattikasvatuksen tutkimus- ja koulutuskeskus ja OKKA-säätiö. Helsinki: OKKA. 224–239.
- Pursio, H. (2011) Allegro giocoso, allegro molto e risoluto. Teoksessa P.-L. Vesterinen & M. Suutari (toim.) Y-sukupolvi työ(elämä)ssä. Jyväskylä: JTO. 53–66.
- Puusa, A. (2011a) Haastattelu laadullisen tutkimuksen menetelmänä. Teoksessa A. Puusa & P. Juuti (toim.) Menetelmäviidakon raivaajat. Perusteita laadullisen tutkimuslähestymistavan valintaan. Helsinki: JTO. 73–87.
- Puusa, A. (2011b) Laadullisen aineiston analysointi. Teoksessa A. Puusa & P. Juuti (toim.) Menetelmäviidakon raivaajat. Perusteita laadullisen tutkimuslähestymistavan valintaan. Helsinki: JTO. 114–125.
- Puusa, A. & Juuti, P. (2011) Mitä laadullinen tutkimus on? Teoksessa (em. toim.) Menetelmäviidakon raivaajat. Perusteita laadullisen tutkimuslähestymistavan valintaan. Helsinki: JTO. 47–57.
- Pyöriä, P. (2001) Tietoyhteiskunnassa työelämän vaatimukset kiristyvät. Teoksessa R. Blom, H. Melin & P. Pyöriä (toim.) Tietotyö ja työelämän muutos. Palkkatyön arki tietoyhteiskunnassa. Helsinki: Gaudeamus. 101–121.
- Rantanen, O. (2016) Kasvatustieteellisen yliopistokoulutuksen ja työelämän vaatimusten kohtaavuus työnantajien näkökulmasta. Pro gradu –tutkielma. Tampereen yliopisto. Kasvatustieteiden yksikkö.
- Rahkonen, O., Laaksonen, M., Lallukka, T. & Lahdelma, M. (2011) Työolot ja terveys – onko ruumiillisella työllä enää merkitystä? Teoksessa P. Pietikäinen (toim.) Työstä, jouta ja jaksaa. Työn ja hyvinvoinnin tulevaisuus. Helsinki: Gaudeamus. 21–29.
- Rekola, L. (2008) Sosiaali- ja terveystieteiden tuottamiseen vaikuttavia kehityssuuntia. Teoksessa K. Isoherranen, L. Rekola & R. Nurminen (toim.) Enemmän yhdessä –moniammatillinen yhteistyö. Helsinki: WSOY. 9–25.
- Ronkainen, S., Pehkonen, L., Lindblom-Ylänne, S. & Paavilainen, E. (2013) Tutkimuksen voimasanat. 1.-2. Painos. Helsinki: Sanoma Pro Oy.
- Roos, S. & Mönkkönen, K. (2015) Ihmisiksi työssä. Työyhteisötaidoilla yhteistä vaikuttavuutta. Helsinki: United Press.

- Ruuskanen, P. (2015) Sosiaalinen pääoma. Teoksessa K. Eriksson (toim.) Verkostot yhteiskuntatutkimuksessa. Helsinki: Gaudeamus. 214–233.
- Ruuskanen, P. (2001) Sosiaalinen pääoma –käsitteet, suuntaukset ja mekanismit. Valtion taloudellinen tutkimuskeskus. Government Institute for Economic Research. VATT-tutkimuksia 81. Helsinki: VATT.
- Ruusuvuori, J., Nikander, P. & Hyvärinen, M. (2010) Haastattelun analyysin vaiheet. (Toim.) Haastattelun analyysi. Tampere: Vastapaino. 9–38.
- Räsänen, K. & Trux, M.-L. (2012) Työkirja. Ammattilaisen paluu. Helsinki: Kansanvalistusseura.
- Saari, T. (2013) Työssä kehittyminen tietotyöntekijän oikeutena ja velvollisuutena. Aikuiskasvatus 2/2013. 95–106.
- Salminen, J. (2016) Työntekijän vastuu ja työelämätaidot. 5. Painos. Espoo: J-impact.
- Sennett, R. (2007) Uuden kapitalismin kulttuuri. Kaisa Koskinen (suom.) Tampere: Vastapaino.
- Siisiäinen, M. (2003) Yksi käsite, kaksi lähestymistapaa: Putnamin ja Bourdieun sosiaalinen pääoma. Sosiologia 3/2003. 204–218.
- Siivonen, V. (2005) Rakenteellisen sosiaalisen pääoman tasapainomalli. Sosiologia 3/2005. 222–233.
- Siltala, J. (2007) Työelämän huonontumisen lyhyt historia. Muutokset hyvinvointivaltioiden ajasta globaaliin hyperkilpailuun. Uudistettu laitos. Helsinki: Otava.
- Silvennoinen, H. & Nori, H. (2014) Koulutuksen ja oppimisen marginaalissa. Teoksessa K. Brunila & U. Isopahkala-Bouret (toim.) Marginaalin voima! Aikuiskasvatuksen 51. Vuosikirja. Kansanvalistusseura ja Aikuiskasvatuksen tutkimusseura. 102–127.
- Silverman, D. (2013) Doing qualitative research. 4.painos. Lontoo: SAGE.
- Syvjärvi, A. & Vakkala, H. (2012) Psykologinen johtamisorientaatio -positiivisuuden merkitys ihmisten johtamisessa. Teoksessa J. Perttula & A. Syväjärvi (toim.) Johtamisen psykologia. Ihmisten johtaminen muuttuvassa työelämässä. Jyväskylä: PS-kustannus. 195–226.
- Toiviainen, H. & Kerosuo, H. (2014) Aikuisten ekspansiivisen oppimisen mahdollisuudet verkostoissa – Kehittävän työntutkimuksen näkökulma. Teoksessa A. Heikkinen & E. Kallio (toim.) Aikuisten kasvu ja aktivointi. Suomalaisen aikuiskasvatuksen kentät ja kerrostumat (SAKKE). Tampere: Tampere University Press. 91–116.
- Toiviainen, H. & Hänninen, H. (2006) Työn rajanylitykset oppimisen ja tutkimuksen haasteena. Teoksessa Rajanylitykset työssä. Yhteistoiminnan ja oppimisen uudet mahdollisuudet. Helsinki: PS-kustannus. 9–26.

Tuomi, J. & Sarajärvi, A. (2009) Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. 5. Uudistettu painos. Helsinki: Tammi.

Tuomivaara, S. & Leppänen, A. (2005) Luova asiantuntijatyö ja työssä jaksaminen. Teoksessa S. Tuomivaara, K. Hynninen, A. Leppänen, S. Lundell & E. Tuominen (toim.) Asiantuntijan luovuus koetuksella. Helsinki: Työterveyslaitos. 15–76.

Tynjälä, P. (2010) Asiantuntijuuden kehittämisen pedagogiikkaa. Teoksessa K. Collin, S. Palonimeni, H. Rausku-Puttonen & P. Tynjälä (toim.) Luovuus, oppiminen ja asiantuntijuus. Koulutuksen ja työelämän näkökulmia. Helsinki: WSOYpro. 79–96.

Tynjälä, P. & Virtanen, A. (2005) Mitä taitoja työssä opitaan. Opiskelijoiden kokemuksia työpaikalla oppimisesta. Ammattikasvatuksen aikakausikirja 7/2005. 24–33.

Tynjälä, P., Slotte, V., Nieminen, J., Lonka, K. & Olkinuora, E. (2004) Yliopistosta valmistuneet työelämässä. Teoksessa P. Tynjälä, J. Välimaa & M. Murtonen (toim.) Korkeakoulutus, oppiminen ja työelämä. Pedagogisia ja yhteiskunnallisia näkökulmia. Jyväskylä: PS-Kustannus. 91–107.

Vesterinen, P.-L. (2011) Y-sukupolvi johdettavana. Teoksessa P.-L. Vesterinen & M. Suutarinen (toim.) Y-sukupolvi työ(elämä)ssä. Jyväskylä: JTO. 115–128.

Virtanen, A., Tynjälä, P. & Stenström, M.-L. (2010) Koulutusalojen työelämäpedagogiset käytännöt opiskelijoiden ammatillisen identiteetin rakentumisen perustana. Teoksessa K. Collin, S. Palonimeni, H. Rausku-Puttonen & P. Tynjälä (toim.) Luovuus, oppiminen ja asiantuntijuus. Koulutuksen ja työelämän näkökulmia. Helsinki: WSOYpro. 97–118.

Vuori, J. (2011) Valinnat ja voimavarat –kuinka selvitä työuran muutoksissa. Teoksessa P. Pietikäinen (toim.) Työstä, jouta ja jaks. Työn ja hyvinvoinnin tulevaisuus. Helsinki: Gaudeamus. 121–132.

Woolcock, M. (2000) Sosiaalinen pääoma: menneisyys, nykyisyys ja tulevaisuus. Teoksessa J. Kajanoja & J. Simpura (toim.) Sosiaalinen pääoma: globaaleja ja paikallisia näkökulmia. Stakes, Raportteja 252. Helsinki. 25–56.

#### SÄHKÖISET LÄHTEET:

Aikuiskasvatuksen Tutkimusseura (2017) Aikuiskasvatus. Viitattu 9.10.2017. <https://www.aikuiskasvatusentutkimusseura.fi/aikuiskasvatus/>

Alasoini, T. (2011) Learning networks as an infratructure for the creation and dissemination of workplace innovation: an introduction. Teoksessa T. Alasoini, M. Lahtonen, N. Rouhiainen, C.Sweins, K. Hulkko-Nyman & T. Spanger (eds.) Linking Theory and Practice. Learning Networks at the Service of Workplace Innovation. Raportteja 75. Helsinki: Tykes. 13–30. Viitattu 09.10.2017. [https://www.tekes.fi/globalassets/julkaisut/75\\_linking\\_theory\\_and\\_practice.pdf](https://www.tekes.fi/globalassets/julkaisut/75_linking_theory_and_practice.pdf)

Buiskool, B. J., Broek, S. D., van Lakerfield, J. A., Zarifis, G. K. & Osborne, M. (2010) Key competences for adult learning professionals: Contribution to the development of a reference framework

of key competences for adult learning professionals. Zoetermeer: Research voon Beleid. Viitattu 7.12.2016. [http://www.frae.is/media/22268/Kennarafaerni-2010\\_1168938254.pdf](http://www.frae.is/media/22268/Kennarafaerni-2010_1168938254.pdf)

Jokihaara, K., Räisänen, M., Tahvola, A. & Vuorikoski, M. (2004) Se on avain! Kasvatustieteiden tieteenalaohjelmasta valmistuneiden tarinoita opiskelusta ja työhön sijoittumisesta. Tampereen yliopiston opintotoimisto. Tutkimuksia ja selvityksiä 46. Tampere. Viitattu 3.3.2017. [http://www.uta.fi/opiskelu/selvitykset/kasvatustieteilijoiden\\_tarinoita.pdf](http://www.uta.fi/opiskelu/selvitykset/kasvatustieteilijoiden_tarinoita.pdf)

Järvensivu, A. & Piirainen, T. (2011) When the best is not good enough for all: moral contact as a challenge to the open innovation process. Teoksessa T. Alasoini, M. Lahtonen, N. Rouhiainen, C.Sweins, K. Hulkko-Nyman & T. Spanger (eds.) Linking Theory and Practice. Learning Networks at the Service of Workplace Innovation. Raportteja 75. Helsinki: Tykes.. 67–90. Viitattu 4.3.2017. [https://www.tekes.fi/globalassets/julkaisut/75\\_linking\\_theory\\_and\\_practice.pdf](https://www.tekes.fi/globalassets/julkaisut/75_linking_theory_and_practice.pdf)

Korhonen, V. (2005) Työn ja oppimisen verkostot – näkökulmia sosiaalisen pääoman kehkeytymiseen. Teoksessa E. Poikela (toim.) Oppiminen ja sosiaalinen pääoma. Tampere: Tampere University Press. 201– 222. Viitattu 9.10.2017. [http://uta32-kk.lib.helsinki.fi/bitstream/handle/10024/68265/työn\\_ja\\_oppimisen\\_verkostot\\_2005.pdf?sequence=1](http://uta32-kk.lib.helsinki.fi/bitstream/handle/10024/68265/työn_ja_oppimisen_verkostot_2005.pdf?sequence=1)

Nummenmaa, A. R. (2011) Moniammatillinen ohjaus jaettuna osaamisena. Teoksessa M- Mäkinen, V. Korhonen, J. Annala, P. Kalli, P. Svärd & V.-M. Värri (toim.) Korkeajännityksiä – kohti osallisuutta luovaa korkeakoulutusta. Tampere: Tampere University Press. 177–194. Viitattu 8.9.2017. [https://tampub.uta.fi/bitstream/handle/10024/66173/moniammatillinen\\_ohjaus\\_2011.pdf?sequence=1](https://tampub.uta.fi/bitstream/handle/10024/66173/moniammatillinen_ohjaus_2011.pdf?sequence=1)

Pentikäinen, L. (toim.) (2014) Katsaus suomalaisen työn tulevaisuuteen. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja. Työ ja yrittäjyys. 30/2014. Viitattu 20.10.2016. <http://tem.fi/documents/1410877/2859687/Katsaus+suomalaisen+työn+tulevaisuuteen+09092014.pdf>

Tampereen yliopisto. Työelämäpalvelut. (2016) Tampereen yliopistosta vuonna 2014 valmistuneiden työelämään sijoittuminen. Viitattu 7.12.2016. <http://www.uta.fi/opiskelu/tyoelama/seuranat/maisterit/index/sijoittumisseuranta%202014.pdf>

# LIITTEET

## *Liite 1 Haastattelurunko*

### **TAUSTATIEDOT:**

Ikä, valmistumisvuosi, työkokemusvuodet koulutusta vastaavissa tehtävissä, ammattinimike, työskentelysektori (yksityinen, julkinen, järjestöt)

### **TEEMA-ALUE 1: Muuttuvan työelämän haasteet**

#### **Mielikuvat työelämästä**

- Millaisena koet tämän hetken työelämän yleisesti?
- Mitä ovat tämän hetken työelämätaidot? Mitkä niistä ovat mielestäsi tärkeimpiä?
- Millaisia haasteita työelämässä on tällä hetkellä yleisesti?

#### **Työelämän muutokset ja kehitys**

- Millaisia muutoksia olet havainnut työelämässä työurallasi, miten työ on muuttunut?
- Miten uskot työelämän kehittyvän jatkossa?

### **TEEMA-ALUE 2: Kasvatustieteilijä työn kentällä**

#### **Kasvatustieteen rooli työelämässä**

- Miten kasvatustiede näkyy omassa työssäsi?
- Millainen rooli sinulla on työpaikalla juuri kasvatustieteiden osaajana?
- Millä tavoin kasvatustietelijään mielestäsi suhtaudutaan työelämässä?

#### **Moniammatillisuus ja yhteistyö**

- Kenen/keiden kanssa teet työtä?
- Kuinka suuri osa työstäsi on ns. itsenäistä työtä?
- Miten moniammatillisuus näkyy työssäsi?
- Millaisia taitoja olet oppinut henkilöiltä, joiden kanssa työskentelet/olet työskennellyt?
- Miten kansainvälisyys näkyy työssäsi?

#### **Kasvatustieteilijän osaamisprofiili**

- Millainen on tämän hetken työsi ja mitä työtehtäviisi kuuluu?
- Millaista osaamista tarvitset tämänhetkisessä työssäsi?
- Missä haluaisit vielä kehittyä?

### **TEEMA 3: Verkostoitumisen polku**

#### **Opinto- ja urapolku**

- Millainen oli opintopolkusi?
- Millainen on urapolkusi ollut tähän saakka?
- Millaisia valmiuksia yliopisto-opiskelu mielestäsi on antanut omalle työurallesi?
- Miten olet kehittänyt osaamistasi yliopisto-opintojen jälkeen?
- Missä näet itsesi ammatillisesti kymmenen vuoden kuluttua?

#### **Verkostot**

- Millaisena näet verkostoitumisen merkityksen tämän hetken työelämässä?
- Kenen kanssa olet mielestäsi verkostoitunut?
- Millä tavoin verkostoidut? Missä tilanteissa/paikoissa?
- Miten käytät verkostoasi? Millaisissa tilanteissa?
- Millaisia verkostoja loit opiskeluaikana?
- Miten verkostosi ovat muuttuneet vuosien varrella?



## *Liite 2 Haastattelusuostumus*

### **HAASTATTELUSUOSTUMUS**

Suostun Ulla-Mari Kuusisen pro gradu -tutkielman haastatteluun. Tutkimuksen tarkoituksena on selvittää miten kasvatustieteilijöiden opiskelu- ja urapoluilla näkyvät verkostoituminen sekä moniammatillinen yhteistyö. Haastattelu nauhoitetaan ja aineistoa käytetään vain tähän tutkimukseen. Tutkimuksessa haastateltavien anonymiteetti pyritään säilyttämään häivyttämällä valmiista tutkimuksesta tiedot, joista heidät voisi tunnistaa. Haastatteluun osallistuminen on vapaaehtoista ja luottamuksellista. Haastattelun aineisto hävitetään tutkimuksen valmistuttua.

Allekirjoittamalla tämän suostumuksen, annan luvan käyttää haastatteluani ja siitä litteroitavaa materiaalia yllä mainitun tutkimuksen käyttöön.

---

Päiväys ja paikka

---

Allekirjoitus ja nimenselvennys

### Liite 3 Avainilmaisujen määrät -taulukko

Tutkimuskysymys	Teema	Kategoriat ja avainilmaisujen määrä haastatteluissa (mainintoja kpl)
1. Miten työelämän muutostaasteet näkyvät kasvatustieteilijän työssä?	1 Käsityksiä työelämästä	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Digiteemat ja teknologia mahdollisuuksina (6)</li> <li>➤ Työn tekemisen polarisaatio (6)</li> <li>➤ Projekti- ja prosessiluonteisuus (4)</li> <li>➤ Jatkuva muutos (9)</li> </ul>
	2 Työelämän muutoksia	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Työn teknologisoituminen (9)</li> <li>➤ Työssä jaksaminen (4)</li> <li>➤ Työnkuvan ja –uran laajentuminen (6)</li> <li>➤ Työuran pätkittäisyys (8)</li> <li>➤ Vanhentunut kuva työstä (1)</li> <li>➤ Talouden ohjaus ja kilpailu (4)</li> </ul>
2. Mikä on kasvatustieteellisen tiedon anti moniammatillisessa yhteistyössä?	3 Yhteistyön verkosto	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Ulkoiset sidosryhmät (8)</li> <li>➤ Virkamiehet ja viranomaiset (4)</li> <li>➤ Kollegat ja oma työyhteisö (7)</li> <li>➤ Vierailijat ja muut satunnaiset yhteistyön verkostot (5)</li> <li>➤ Oppilaitokset ja järjestöt (6)</li> <li>➤ Kansainväliset kontaktit (7)</li> </ul>
	4 Kasvatustieteilijän osaaminen	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Pedagoginen näkemys (7)</li> <li>➤ Työyhteisöstä poikkeava näkökulma (5)</li> </ul>
3. Miten kasvatustieteilijät verkostoituvat työssään ja mikä on verkostojen merkitys?	5 Verkostoitumisen tavat	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Osana omaa persoonaa (3)</li> <li>➤ Nykyisten verkostojen kautta (6)</li> <li>➤ Sosiaalinen media (3)</li> </ul>
	6 Verkostojen merkitys	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Informaation välittäminen ja saaminen (8)</li> <li>➤ Oman tehtävän kannalta tärkeisiin ihmisiin tutustuminen ja yhteydenpito (6)</li> <li>➤ Mahdolliset työpaikan vaihtoi-keet (3)</li> <li>➤ Oppiminen (8)</li> <li>➤ Työpaikan brändin rakentaminen ja liiketoiminta (3)</li> </ul>