

Pirita Rantanen

# **TULEVAISUUDEN TYÖNTEKIJÄ**

Retorinen analyysi tulevaisuuden työelämää rakentavista,  
arvioivista ja ennakoivista asiakirjoista

Yhteiskuntatieteiden tiedekunta  
Työn ja hyvinvoinnin maisteriohjelma  
Pro gradu -tutkielma  
Toukokuu 2022

# TIIVISTELMÄ

Pirita Rantanen: Tulevaisuuden työntekijä. Retorinen analyysi tulevaisuuden työelämää rakentavista, ennakoivista ja arvioivista asiakirjoista.

Pro gradu -tutkielma

Tampereen yliopisto

Työn ja hyvinvoinnin maisteriohjelma

Toukokuu 2022

---

Tutkimukseni luo kuvaa tulevaisuuden ammatti-identiteetistä ja työntekijäideaalista. Tavoitteena oli muodostaa aineiston pohjalta kuva siitä, millaisena ammatti-identiteetti ja työntekijäideaali tulevaisuudessa näyttäytyvät. Aineistona käytin valtioneuvoston tekemiä tulevaisuusselontekoja, joiden tavoitteena on ollut rakentaa jaettava ymmärrystä työn murroksesta ja suomalaisen työn tulevaisuudesta sekä tunnistaa tulevaisuuden työelämään liittyviä päätöksentekotarpeita sekä yhteiskunnallisia kysymyksiä.

Tutkimuksessani tarkastelin ensin identiteettiä, ammatti-identiteettiä sekä identiteettitutkimusta laajemmasta näkökulmasta. Tämän jälkeen läpikävin suomalaista työntekijyyttä ja ideaalityöntekijyyttä sekä niiden historiaa, ja myös oppimisen merkitystä työntekijälle. Seuraavana tutkimuksessani esittelin tutkimusmenetelmäni ja siihen liittyvät valintani sekä tein varsinaisen analyysin, jossa työntekijäideaali- ja ammatti-identiteetilähtöisesti retorisesti analysoin aineiston. Analyysimenetelmänä käytin diskurssitutkimusta ja metodina retoriikkaa. Retoriikan osalta tarkastelun kohteena olivat retoriset keinot, joiden avulla etsin aineistosta tutkittavia teemoja eli työntekijäideaaliin sekä ammatti-identiteettiin liittyviä tai liitettäviä asioita, joiden avulla pystyin rakentamaan tulevaisuudenkuvaa.

Tutkimustuloksissa tulevaisuuden ideaalityöntekijä on ennakoiva, hyvin aikaa hallitseva ja kriittisesti ajatteleva aktiivinen toimija, joka toimii tai työskentelee erilaisissa mielekkäissä ja merkityksellisissä verkostoissa, sekä liikkuu joustavasti sekä näissä että näiden välillä, tuoden omaa vapaa-ajankin osaamistaan osaksi omaa työtään. Hän on valmis oppimaan ja kouluttautumaan ketterästi. Hän omaa vahvat yhteistyö-, vuorovaikutus- sekä mielenterveystaidot. Tulevaisuuden ammatti-identiteetin muodostumisessa korostuvat osaamisen kehittäminen ja sen muuntuminen sekä vastuun ja vapauden myötä tarvittava erityisen hyvä itseohjautuvuus. Tulevaisuudessa on tärkeää mieltää oppiminen ja opiskelu osaksi työelämää ja täten myös ammatti-identiteettiä. Työn ja ylipäättään tekemisen merkityksellisyys sekä monimuotoisuus ovat tulevaisuudessa oleellisia ammatti-identiteettiä rakentavia osia. Monimuotoisuus näkyy muun muassa monikanavaisesta toimeentulosta, jolloin myös ammatti-identiteetti muuttuu perinteisestä yhden ammatin tai alan ajattelusta avoimen moniulotteiseksi, joustavaksi ja jatkuvasti päivittyväksi erilaisten töiden ja tekemisten myötä.

Avainsanat: Työelämän murros, työelämän muutos, työntekijyys, ammatti-identiteetti, työntekijäideaali

Tämän julkaisun alkuperäisyys on tarkastettu Turnitin OriginalityCheck -ohjelmalla.

# SISÄLLYS

<b>1</b>	<b>JOHDANTO</b> .....	<b>4</b>
<b>2</b>	<b>TEOREETTINEN VIITEKEHYS</b> .....	<b>7</b>
2.1	IDENTITEETTI TUTKIMUSKOHTENA.....	7
2.2	AMMATTI-IDENTITEETTI JA SEN RAKENTUMINEN .....	10
2.3	PERSOONALLINEN JA SOSIAALINEN AMMATTI-IDENTITEETTI .....	15
<b>3</b>	<b>TYÖNTEKIJYYS SUOMESSA</b> .....	<b>17</b>
3.1	TYÖNTEKIJYYS KAUTTA HISTORIAN .....	17
3.2	TYÖNTEKIJÄIDEAALIT .....	19
3.3	TYÖNTEKIJYYDEN JA AMMATTI-IDENTITEETIN MUUTOS SEKÄ OPPIMISEN MERKITYS TYÖNTEKIJÄLLE .....	22
<b>4</b>	<b>AINEISTO JA MENETELMÄT</b> .....	<b>25</b>
4.1	RETORIikka TUTKIMUSMENETELMÄNÄ .....	26
4.2	RETORISet KEINOJEN KÄYTTÄMINEN JA KEINOT TÄSSÄ TUTKIMUKSESSA..	28
<b>5</b>	<b>TULOKSET: TULEVAISUUDEN TYÖNTEKIJÄ</b> .....	<b>32</b>
5.1	AMMATTI-IDENTITEETTI- JA TYÖNTEKIJÄIDEAALILÄHTÖISESTI RETORISESTI ANALYSOITU AINEISTO.....	32
5.1.1	<i>Ääri-ilmiö</i> .....	33
5.1.2	<i>Asiantuntijapuhe</i> .....	37
5.1.3	<i>Tosiasiana esittäminen</i> .....	39
5.1.4	<i>Metafora</i> .....	42
5.2	TULEVAISUUDEN AMMATTI-IDENTITEETTI .....	43
5.2.1	<i>Persoonallinen ammatti-identiteetti</i> .....	43
5.2.2	<i>Sosiaalinen ammatti-identiteetti</i> .....	47
5.3	TULEVAISUUDEN TYÖNTEKIJÄIDEAALI .....	49
<b>6</b>	<b>POHDINTA</b> .....	<b>53</b>
6.1	JOHTOPÄÄTÖKSET TUTKIMUSTULOKSISTA .....	53
6.2	TUTKIMUKSEN EETTISYYDEN JA LUOTETTAVUUDEN ARVIOINTIA.....	57
6.3	JATKOTUTKIMUSAIHEET .....	58
<b>7</b>	<b>LÄHTEET</b> .....	<b>60</b>

# 1 JOHDANTO

Työelämän murros on ollut jo pitkään työelämää leimaava termi. Sillä tarkoitetaan murrosvaihetta, joka koskee työelämää, työntekijyyttä, työn tekemisen muotoja, työsuhdemuotoja ja oikeastaan kaikkea työelämään liittyvää muutosta, jota tällä hetkellä tapahtuu. Ruohotie on jo yli 20 vuotta sitten todennut (2000, 18) murroksen olevan käynnissä ja sen vaativan sekä työntekijältä että organisaatiolta sopeutumista murroksessa elämiseen ja sen kohtaamiseen. Työntekijältä odotetaan epävarmuuden ja -tietoisuuden sietokykyä sekä joustavuutta (Ruohotie 2000, 18.) Mahlakaarron (2016, 17) mukaan oleellista tässä murroksessa on ihmisen kyky uusiutua sekä myös osata suojella itseään muutosten keskellä. Ajattelen, että olkoon kyse sitten murroksesta tai vain muutoksesta, joka yhteiskuntamme muuttuessa ja kehittyessä on välttämätöntä, ennakoinnilla ja tulevaisuutta arvioivalla tarkastelulla voimme aikaansaada järkeviä valintoja koskien tulevaisuuttamme ja tulevaisuuden työelämää.

Jokaiselle työntekijälle muodostuu oma, yksilöllinen ammatti-identiteetti. Se rakentuu aluksi toiveista, mielenkiinnon kohteista sekä omasta alakohtaisesta soveltuvuuden ja osaamisen arvioinnista. Vähitellen työkokemuksen myötä se laajenee koskemaan myös työyhteisössä toimimista, ammatillisia tavoitteita sekä ammatillista kasvua ja kehittymistä. Ammatillinen identiteetti tarkastelee ja rakentaa yksilön persoonallisen identiteetin sekä yhteiskuntaa ja työelämää koskevan sosiaalisen identiteetin välistä suhdetta (Eteläpelto & Vähäsantanen 2010, 45.) Työntekijäideaali puolestaan kertoo kunkin ajan tyyppillisestä, sille ajalle toimivasta työntekijätyypistä ja hänen ominaisuuksistaan sekä heijastaa työelämän työntekijälle suunnattuja vaatimuksia (Väänänen & Turtiainen 2014, 18-20).

Ammatillisella identiteetillä ja työntekijäideaalilla on yhteiskunnallista ja työelämääkin koskevaa merkittävyyttä. Siksi jonkinlainen ennakointi, toisin sanoen ennakkoarviointi tulevaisuuden työntekijän ammatti-identiteetistä, sen

rakentumisesta ja eri ulottuvuuksista suhteessa toisiinsa sekä tulevaisuuden työntekijäideaalien ”löytäminen” auttavat valmistautumaan tulevaisuuteen ja ”valmistamaan” tulevaisuuden työntekijöitä. Valmistautuminen on järkevää työelämän kehittämisen mutta myös työntekijöiden, työnantajien ja työntekijyyden kehittämisen näkökulmista.

Tutkimukseni kohdeilmionä siis voidaan pitää muuttuvaa työelämää ja sen vaikutusta ammatti-identiteettiin sekä työntekijäidealiin. Median ja erilaisten tutkimusten myötä esiin noussut tieto tästä työelämän murroksesta on tullut jäädäkseen yhteiskunnalliseen keskusteluun (Pyöriä, 2017, 8). Työelämästä puhutaan tällä hetkellä myös kielteisesti, eivätkä journalistien ja tutkijoiden näkemykset välttämättä aina kohtaa. Esimerkiksi edelleen kokoaikainen palkkatyö on ehdottomasti yleisin työnteon muoto Suomessa, vaikka huolta työmuotojen muutoksesta ja perinteisen palkkatyön katoamisesta tuodaan vahvasti esiin (Pyöriä, 2017, 14-15.) Siksi on tärkeää muistaa, että medialla on paljon valtaa.

Työelämän epävarmuus on termi, johon ei voi olla törmäämättä, jos aiheeseen alkaa vähänkin enemmän tutustua (Pyöriä, 2017, 9-11). Epävarmuus on kuitenkin tunnetila ja jokaiselle ihmiselle subjektiivinen kokemus, johon voi vaikuttaa myös monet muut kuin pelkästään tai selkeästi työhön liittyvät asiat (Pyöriä, 2017, 15). Aallokkomaisuus - sanana kertoo nykypäivän ja tulevaisuuden työelämästä varsin kuvaavasti. Yksilö on vaatimusten ja odotusten keskellä, yrittäen samalla rakentaa ja uudistaa omaa ammatti-identiteettiään, ammatillista osaamistaan, työrooliaan sekä toimintatapaansa organisaatiossa, jossa toimii. Tietoista itsensä uudelleen luomista tarvitaan, jotta työelämässä pysyy mukana (Mahlakaarto, 2016, 17.)

On selvää, että juurikin jo aiemmin mainitut työnteon muodot ovat muuttuneet, ja tämä tuo omat haasteensa myös työntekijänä olemiselle. Talouden rakennemuutoksesta johtuvat, esimerkiksi kasvavat kustannuspaineet, kansainvälistyminen ja yritysten välisen kilpailun kiristyminen, tulevat vaikuttamaan vääjäämättä työsuhteiden luonteen sekä työehtojen muutoksiin (Nätti & Pyöriä, 2017, 26.) Tällä kaikella on varmasti vaikutusta myös työntekijän omaan ajatteluun itsestään sekä siihen, miten omaa osaamistaan arvostaa. On muun muassa opeteltava pitämään puoliaan ja

kilpailemaan omassa työssään tai ammatissaan sekä osattava tuoda omaa arvoaan esiin ja olla muutosvalmiudessa.

Ennakointityötä tehdään Suomessa muun muassa ministeriö- ja valtioneuvostotasoisesti. Erilaisia työelämän tulevaisuutta ennakoivia ja arvioivia asiakirjoja on tehty runsaasti. Esimerkiksi sosiaali- ja terveysministeriön tuottaman tulevaisuuskatsauksen tavoitteena on tuottaa yhteiskunnalliseen keskusteluun ja hallitusneuvottelujen pohjaksi arvioita yhteiskunnan tilasta ja poliittista päätöksentekoa vaativista kysymyksistä. Se käsittelee myös työelämän kysymyksiä (Sosiaali- ja terveysministeriö, 2018, 9.)

Toinen aiheeseen läheisesti liittyvä toimija on työ- ja elinkeinoministeriö, jonka tuottama tulevaisuustyö kuvaa muun muassa työelämän muutoksia, jotka ovat Suomen hyvinvoinnin ja kasvupolitiikan kannalta keskeisiä. Työ- ja elinkeinoministeriön mukaan tulevaisuustyön tarkoitus ei ole ennustaa mitä tulevaisuudessa tulee tapahtumaan, vaan auttaa valmistautumaan erilaisiin muutuskulkuihin ja tarkastelemaan kriittisesti nyt tehtäviä päätöksiä näiden mahdollisten muutosten kautta (Työ- ja elinkeinoministeriö, 2019.)

Ministeriöiden lisäksi keskeinen työelämän toimija on valtioneuvosto. Aineistoina tutkimuksessani käytän valtioneuvoston tulevaisuusselontekoja. Valtioneuvoston tulevaisuusselonteon 1. osa rakentaa jaettua ymmärrystä työn murroksesta ja suomalaisen työn tulevaisuudesta (Oksanen 2017, 5). Tulevaisuusselonteon 2. osa taas puolestaan tavoittelee tunnistamaan tulevaisuuden työelämään liittyviä päätöksentekotarpeita sekä yhteiskunnallisia kysymyksiä (Valtioneuvosto 2018, 3).

Työni tavoitteena on etsiä tulevaisuuden työntekijäideaaliin ja ammatti-identiteettiin liittyviä ominaisuuksia sekä yksilön persoonallisen että laajemmin vuorovaikutuksellistakin merkittävyyttä sisältävän sosiaalisen ammatti-identiteettiin näkökulmista peilaten niitä työelämän muutoksiin. Menetelmänä käytän diskurssin tutkimusta, joka tutkii kielenkäytön ja sosiaalisen toiminnan välistä suhdetta ja metodina retoriikkaa. Retoristen keinojen avulla pyrin nostamaan aineistosta esiin niiden kautta vaikuttavia ammatti-identiteettiä ja työntekijäideaalia koskevia teemoja ja yksityiskohtia.

## 2 TEOREETTINEN VIITEKEHYS

Tutkimuksen teoreettinen viitekehys muodostuu identiteetin ja työntekijäidealin käsitteistä. Identiteetti ja minuus liittyvät myös läheisesti toisiinsa. Tutkimuksen kannalta on tärkeää käydä läpi molempien määritelmät, sillä vaikka tutkimuksen kohteena on identiteetti tai tarkemmin vielä ammatillinen identiteetti, on minuuden määrittelyssä ja käsittelyssä paljon sellaista, jota ei identiteettiä teoreettisesti lähestyttäessä voida pois sulkea tai jättää huomioimatta. Identiteettitutkimusta voidaan tehdä psykologisesti tai sosiologisesti, ja identiteettiä tarkasteltaessa sitä voidaan lähestyä ontologisesti tai empiirisesti. Ammatillinen identiteetti puolestaan voidaan jakaa persoonalliseen ja sosiaaliseen ulottuvuuteen. Tässä tutkimuksessa erityisenä mielenkiinnonkohteena ovat ammatti-identiteetin molemmat ulottuvuudet. Nämä kaikki edellä mainitut identiteettitutkimukseen keskeisesti liittyvät termit ja lähestymistavat sekä sosiaalisen identiteetin teoria avataan tulevissa luvuissa.

### *2.1 IDENTITEETTI TUTKIMUSKOHTENA*

Identiteetin käsitteen juuret ovat latinan kielessä ja ajallisesti sen syntyä on pidetty 1500-luvun loppupuolta. Latinan kielestä käännettynä identiteetti tarkoittaa samana pysymistä. Käsitteenä identiteetillä on kyllä pitkä historia, mutta tutkimuskenttään se on asettunut vasta viimeisten vuosikymmenten aikana. Suurimpana syynä sen lisääntyneelle tutkimiselle ovat olleet yhteiskunnalliset muutokset ja se, että perinteisiä yksilöä ja kansalaisuutta ilmentäviä käsityksiä on jälkimodernismin myötä täytynyt alkaa muuttamaan. Erityisesti jälkimodernismin kehitysaskeleet teknologiaan ja automatisoitumiseen liittyen, lisääntyneeseen informaatioon ja sen leviämiseen liittyen sekä ylipäätään kaiken kaupallistuminen ja globalisaatio ovat haastaneet

yksilöiden asemaa sekä ajattelua itsestä suhteessa ympäristöön (Ropo 2015, 26.)

Identiteetin määrittely on haasteellista. Vaikka terminä se on hyvinkin puhekieleen itsensä vakiinnuttanut, ei sille ole yksiselitteistä määritelmää. Joissakin yhteyksissä se nähdään hyvinkin kapea-alaisena ja joissakin erittäin laajana. Termin laaja-alainen käyttäminen näyttäytyy esimerkiksi siinä, millaisiin asioihin ja yhteyksiin sillä viitataan. Usein käsitteenä identiteettiä voidaan lähestyä kolmesta eri näkökulmasta. Nämä ovat yksilön itseymmärrys tai kiinnostus itsestä, yksilön erityisyys ja yhteisyys sekä kolmantena yksilön asema yhteisössä (Ropo 2010, 27.)

Identiteetin käsitteeseen liittyy läheisesti myös minuuden käsite, ja nämä molemmat pyrkivät kuvaamaan ihmisten sisintä olemusta (Ropo 2015, 28). Minuuden käsitteellä tarkoitetaan enemmän yksilön reflektiivistä eli arvioivaa tietoisuutta itsestä, kun taas identiteetin määrittelyssä pyritään vastaamaan kysymykseen ”kuka minä olen?” joko itse tai muiden tekemänä (Saastamoinen 2006, 170). Minuuden tutkimuksen juuret ulottuvat identiteettitutkimusta pidemmälle, jo yli sadan vuoden taakse, jolloin sekä psykologiassa että yhteiskuntatieteissä kiinnostuttiin ihmisen sisimmästä (Ropo 2015, 28). Erityisesti yhteiskuntatieteilijöitä identiteetikäsitteessä ja sen tutkimisessa veti puoleensa kehityspsykologian tutkija, psykologi Erik H. Eriksson, joka loi 8-vaiheisen elämänkaarimallin ilmentämään eri vaiheita elämässä ja niihin liittyviä valintatilanteita. Tähän malliin liittyy läheisesti myös identiteetin kehittyminen sekä identiteetin jakaminen egoidentiteettiin, persoonalliseen identiteettiin sekä sosiaaliseen identiteettiin (Ropo 2016, 28 & Mäki-Kulmala 2015, 139, 141.)

Tutkimuskohteena identiteetti on monitieteinen ja moniulotteinen tutkijaa haastava kokonaisuus, joka on vaikeasti määriteltävissä (Ropo 2015, 28-29 & Saastamoinen 2006, 170-171.) Tietoisuus identiteetistä kuitenkin avaa ajattelua ja lisää erilaisia mahdollisuuksia, joita voi halutessaan valita, ja joihin voi vaikuttaa. Valinnat voivat liittyä muun muassa elämäntapaan, työelämään tai opiskeluun, ja täten tuo koko teeman hyvin ajankohtaisena ja eri tieteenaloille sopivana näkyville (Saastamoinen 2006, 170-171.) Oman lisänsä ja uudenlaisen näkökulman identiteetin tutkimiselle tuo yhteiskunnassamme kasvamassa oleva subjektius. Se on tuonut yksilöiden ja yhteisöjen keskuuteen tarpeen ja tietoisuuden tutkia omaa identiteettiä. Identiteettiä voidaan tarkastella



persoonallisesta mutta myös sosiaalisesta ja kulttuurisestakin perspektiivistä (Saastamoinen 2006, 172-173).

Sosiaalisen identiteetin teorian mukaan ryhmä on aina enemmän kuin yksilöjänsä summa. Teoria pyrkii vastaamaan kysymykseen; muuttaako ryhmäkäyttäytyminen yksilön käyttäytymistä ryhmän laadun vai yksilön henkilökohtaisten ominaisuuksien vuoksi? Sosiaalisen identiteetin teoriassa persoonallisen identiteetin osuus heijastaa yksilön ominaisuuksia ja toimintaa. Sosiaalisen identiteetin käsite havainnollistaa yksilö- ja ryhmäkäyttäytymisen välistä eroa. Siitä puhutaan, kun halutaan tarkoittaa ihmisen omaa käsitystä itsestään ryhmäjäsenyyksien kautta ymmärrettynä. Erilaiset ryhmäkategorioiden eli identifikaatiot kuten esimerkiksi "olen äiti" tai "olen opiskelija" muodostavat johonkin ryhmään kuulumisen ja jokaisella meillä on useampia sosiaalisia identifikaatioita, joihin me kuulumme (Nikki, s.a.)

Ihmisen käsitys itsestä voidaan sosiaalisen identiteetin teorian mukaan asettaa janalle, jonka toisessa päässä on sosiaalinen identiteetti eli sosiologinen ulottuvuus identiteetistä ja toisessa persoonallinen identiteetti eli psykologinen ulottuvuus identiteetistä, joka siis koostuu ihmisen yksilöllisistä piirteistä eli sellaisista piirteistä, jotka erottavat yksilön muista ihmisistä. Persoonallinen identiteetti näkyy vahvasti etenkin kahdenkeskisissä ja muutaman henkilön ryhmäkohtaamisissa (Nikki, s.a.)

Sosiologinen ulottuvuus määrittelee identiteetin yhteiskunnallisen ja yhteisöllisen kuulumisen ilmiönä. Näitä ilmiöitä ovat yhteiskuntaluokka, rotu, kansallisuus, sekä sukupuoli ja sukupuolisuus. Tämä auttaa identiteetin ajattelemista tietyn käyttäytymismallin mukaan, jota ilmiön eri luokat edustavat. Toisin sanoen tiettyyn ryhmään kuulumisen ennakoivat tietynlaisia käyttäytymistä. Sosiologisena käsitteenä identiteetti taas näyttäytyy eri yhteiskunnallisten jäsenyyksien, roolien tai kategorioiden muodossa. Näitä voivat olla muun muassa ammatilliset jäsenyydet (esim. opettaja, sairaanhoitaja) tai rooli yhteiskunnassa (esim. suomalainen, eurooppalainen). Yhdistävää näille jäsenyyksille ja rooleille on se, että niihin voidaan pääsääntöisesti omilla valinnoilla vaikuttaa. Symbolisen interaktionismin teoria, joka avaa sosiologista identiteetin näkökulmaa, perustuu siihen, että yksilön ja ympäristön vuorovaikutus on jokaisen yksilön omanlaisia tulkintoja eri merkityksistä. Tällöin ihmiset eivät näe ympäristöä samanlaisena vaan jokainen havainnoi sen

symboleja omien merkityksiensä kautta, jolloin siis symbolit merkitsevät eri ihmisille eri asioita (Ropo 2015, 30-31.)

Ihmisen ajatellaan etsivän merkityksellistä itsensä toteuttamista läpi koko elämän. Ihmisen määrittely ilman hänen tarinansa tuntemista on vaikeaa, sillä jokainen meistä rakentuu henkilökohtaisen historian ja kokemusten kautta. Tähän ajatukseen pohjautuu psykologinen ulottuvuus identiteetistä. Voidaankin ajatella, että identiteetti on persoonan voimavara (Mahlakaarto 2016, 12, 23, 29.) Toisaalta, sosiaalipsykologi Erving Goffmanin mukaan minuutta tai identiteettiä ei ole olemassa sosiaalisen vuorovaikutustilanteen ulkopuolella, vaan ne ovat vuorovaikutuksen aikaansaannoksia. Sosiaalisen elämän näkökulmasta siis hyvinkin välttämättömiä (Peräkylä 2001, 361.) Tämä Goffmanin näkemys tuo mielenkiintoisen ulottuvuuden myös tähän tutkimukseen, sillä voidaan pohtia, ovatko aineistosta löytyvät ammatti-identiteetin ominaisuudet tarpeellisia ainoastaan sosiaalisissa vuorovaikutustilanteissa vai muutenkin työelämässä? Ja rakentuvatko ne historian ja kokemusten mukaan vai sosiaalisten vuorovaikutustilanteiden aikaansaannoksina?

## *2.2 AMMATTI-IDENTITEETTI JA SEN RAKENTUMINEN*

Tietotekniikan kehittyminen, jatkuvan oppimisen vaatimus sekä organisatoriset muutokset ovat tuoneet ammatillisen identiteetin ja sen prosessinomaisuuden osaksi aktiivista keskustelua 1990-luvulta lähtien. Yksilöiltä vaaditaan sitoutumista, luovuutta ja toimijuutta samalla kuin näihin ominaisuuksiin liittyvät mahdollisuudet organisaatioissa ovat koko ajan enemmän uhattuja (Paloniemi, Rasku-Puttonen & Tynjälä 2011, 20.) Ammatillinen identiteetti on elämänhistoriaan pohjautuva käsitys omasta ammatillisesta toimijuudesta. Keskeistä on pohtia, millaisena ymmärtää itsensä suhteessa työhön ja ammatillisuuteen ja toisaalta, millaiseksi haluaa tulevaisuudessa tulla työssään ja ammatissaan. Myös ammattiin ja työhön liittyvä sitoutuminen, samaistuminen, johonkin kuuluminen sekä tärkeinä ja merkityksellisinä pidetyt ja koetut työhön liittyvät asiat ovat keskeisiä ammatti-identiteettiin kuuluvia teemoja. Näiden lisäksi arvoja ja etiikkaa koskeva keskustelu sekä työhön

liittyvät tavoitteet ja uskomuksetkin rakentavat ammatillista identiteettiä (Eteläpelto & Vähäsantanen 2010, 46.)

Eri työn aikakausina ammatti-identiteettiä on rakentunut korostamaan erilaisia asioita. Eri aikakausien tuotantotavat ovat luoneet raamit ammatti-identiteeteille työn luonteen, teknologian kehityksen sekä työn organisoinnin muuttuessa ja kehittyessä. Käsiyömainen tuotantotapa rakensi ammatti-identiteetin ja osaamisen perustumaan vakiintuneisiin traditioihin ja järjestelmiin, kuten oppipoika-kisälli-mestari – järjestelmään. Samastuminen oli ammatillisen identiteetin traditionaalisen muodostumisen perustana. Ammattiin ja tiettyyn sosiaaliluokkaan samastumiseen ohjasivat suku, perhe ja lähiyhteisö ylipäätään (Eteläpelto & Vähäsantanen 2010, 49, 51.)

Teollinen tuotantotapa rakensi ammatillista identiteettiä tehokkuuden ja standardoitujen menettelytapojen varaan. Tärkeää oli koneellisen toiminnan oppiminen ja siihen liittyvät säännöt, jolloin tähtäimessä oli mahdollisimman tehokas ja teknisesti taitava työntekijä. Suunnittelu ja toteutus erotettiin toisistaan tieteellisen liikkeenjohdon – johtamisteorian mukaisesti, joka tuolloin oli vallitsevana johtamisteorian. Työntekijän ammatti-identiteetti perustui oppimiseen, joka taas nähtiin sääntöjen ja valmiiksi määritettyjen toimintatapojen omaksumisena, jolloin tehokkuus ja kontrolli olivat avainasemassa (Eteläpelto & Vähäsantanen 2010, 49, 51.)

Jälkiteollisen aikakauden ja tuotantotavan ammatillinen identiteetti lähti rakentumaan muun muassa verkostoja, tiimejä ja matalahierarkiaa arvostavaksi. Jälkiteollisen aikakauden organisaatioiden toimintaa kuvasivat termit joustavuus, epävarmuus ja epäselvyys. Identiteetti nojautui yrittäjämäiseen, luovaan ja innovatiiviseen tapaan toimia. Työntekijöiltä edellytettiin itseohjautuvuutta, rohkeutta ja avoimuutta, kunhan yrityksen arvoja ja kulttuuria arvostettiin. Identiteetin rakentumisen näkökulmasta haasteen identiteetin määrittymiselle toi juurikin tämä organisaation vaade arvostaa yritystä ja sen kulttuuria. Tällä hetkellä kamppailua käydään eri tuotantotapoja korostavien ”identiteettikriisien” välillä erityisesti siitä, ohjaako identiteetin rakentumista yksilö vai yhteisö? (Eteläpelto & Vähäsantanen 2010, 49-51.)

Ammatillisen identiteetin rakentumisen ajatellaan alkavan jo lapsuudessa, ja sen ajatellaan koostuvan sosiaalisesta ja yksilöllisestä ulottuvuudesta. Ensimmäinen sosiaalinen ulottuvuus ja sen kehittyminen on vallitsemampi, koska omaa

ammatti-identiteettiä rakennetaan oman ammattiryhmän arvoja ja asenteita silmällä pitäen, ja vasta myöhemmin kokemuksen, itsevarmuuden, erityisyyden tietoisuuden ja osaamisen lisääntyessä myös yksilöllinen ulottuvuus tulee vahvemaksi osaksi ammatillisen identiteetin kokonaisuutta (Kärnä 2015, 82-83.)

Identiteetin käsite ja sen myötä myös ammatti-identiteetin käsite ovat muuttuneet suuresti. Aiemmin identiteetin ajateltiin olevan hyvinkin vakaa ja muuttumaton, joka sisältää historiallisen ytimen jokaisen yksilön osalta. Tämä käsitys on modernismin myötä syntynyt, mutta postmodernismi toi tähänkin käsitteeseen muuttuneen yhteiskunnan ulottuvuuden muuttaen sen pirstaleiseksi, muuttuvaksi ja epäjatkovaksi. Kun aiemmin ajateltiin minän olevan muuttumaton yksilön persoonallisuuden ydin, nykyään minä käsitetään toiminnallisempänä sekä jatkuvasti uusiutuvanakin (Eteläpelto & Vähäsantanen 2010, 46.) Alan tutkimukseen tämä on tuonut uudenlaisen näkökulman, jonka mukaan työelämään liittyvää tutkimusta on lähestyttävä yksilön taitoja ja toimijuutta korostaen (Paloniemi, Rasku-Puttonen & Tynjälä 2011, 20).

Työelämän muutos tuo erittäin mielenkiintoisen haasteen myös ammatti-identiteetille, sillä nykyään työn vaatimusten kasvamisen myötä annetaan arvoa muun muassa moniammatillisuudelle ja ammatillisten rajojen ylittämislle; asioille, jotka sotivat vahvaa ja perinteistä ammatti-identiteettiajattelua vastaan (Paloniemi, Rasku-Puttonen & Tynjälä 2011, 20-21). Anneli Eteläpelto ja Katja Vähäsantanen (2010, 46-47) pohtivatkin: voiko vahva ammatillinen identiteetti estää esimerkiksi jatkuvaa oppimista tai joustavaa kehitystä, jotka molemmat kuitenkin vahvasti määrittävät tällä hetkellä työelämän vaatimuksia ja kompetensseja? Työelämässä on huomattu, että ammatti-identiteetti perinteisen vakaana ja yhtenäisenä käsitteenä ei enää riitä kertomaan sen merkityksellisyydestä, vaan korostetumpaa on käsitys itsestä suhteessa omaan työhön ja ammattiin. Tämä on yllättävänkin lähellä yrittäjämäistä ajattelua ja yrittäjämäistä toimintaa ylipäätään, jolloin ammatillisen identiteetin kasvu ja aktiivinen toimijuus ovat keskeisiä. Nykyään on hyvin tavallista, että omaa osaamista tulee osata myydä ja sitä tulee myös arvioida jatkuvasti. Oman osaamisen ja vahvuuksien tunnistaminen lisäävät tietoisuutta ammatti-identiteetistä (Paloniemi, Rasku-Puttonen & Tynjälä 2011, 20-23.)

Ammatti-identiteettiä tulee rakentaa jatkuvasti osaamisen uusiutumisen myötä. Osaamisen uusiutumista lisäävät muun muassa lyhyet työsuhteet ja alan vaihdokset, joten ammatillisen identiteetin rakentaminen koskee koko työuraa. (Eteläpelto & Vähäsantanen 2010, 47.) Nykyisin on enää vaikeaa saada kokemusta johdonmukaisesta urapolusta, sillä työelämän lyhytjänteisyys on tullut jäädäkseen (Sennett 2002, 20). Globaaliin markkinatalouteen keskeisesti liittyvät työsuhteiden projektiluonteisuus, erilaiset pätkätyösuhteet sekä jatkuva epävarmuus eivät lisää ennustettavuutta ja jatkuvuutta työuralle, mutta eivät myöskään mahdollista pitkäjänteiseen ammatti-identiteetin rakentamiseen vaan haastavat työntekijää ja hänen sitoutumistaan ammattiin, työyhteisöön ja itse työhön (Eteläpelto & Vähäsantanen 2010, 47.)

Vastuu ammatillisen identiteetin rakentamisesta on toki aina ollut yksilöllä itsellään mutta tämän hetken ja tulevaisuuden työelämä ei ainakaan tue tätä rakentamista tai anna sille mahdollisuuksia, sillä vaatimus jatkuvaan muuntautumiseen sekä riittämättömät resurssit pahimmillaan vieraantavat ammatista ja ammatillisuudesta. Sitoutuminen työhön ja työyhteisöön vaativat työntekijältä reflektointia sekä suhteessa omaan toimintaan mutta myös suhteessa työyhteisöön. Nämä molemmat reflektoinnin kohteet ovat merkityksellisiä ammatti-identiteetin rakentajia. Rakentamisen esteinä voidaan nähdä kiire ja suhteettoman suuret vaatimukset työssä. Jotta eheä ammatillinen identiteetti saadaan kohoamaan ja vastaamaan osaamisen nykytilaa, on työn mielekkyydellä ratkaiseva rooli. Tämä korostuu erityisesti sitoutumista vaativissa tunne- ja luovuuspitoisissa työssä, kuten sosiaali- ja terveysalalla, ohjaus- ja opetusalalla sekä taide- ja tiedealoilla (Eteläpelto & Vähäsantanen 2010, 47-48.) 2000-luvulla huomio on kiinnittynyt ammatillisen identiteetin kehittymisessä omien tietojen ja taitojen omaksumisen lisäksi myös muutosvaiheeseen, joksikin tulemiseen, joka on erityisen tärkeä osa ammatti-identiteetin kehitysprosessissa. Aktiivinen kehittämisprosessi auttaa muutosvaiheessa määrittelemään omaa ammatillista identiteettiä. Korkeakouluja on kehoitettu ohjaamaan opiskelijoita työstämään jo opiskeluaikana ammatti-identiteetin kasvua ja löytämään oman ammattialan identiteetin ytimen (Kärnä 2015, 84.)

Ihminen rakentaa työtään osaksi koko elämäntarinaansa yksilöllisesti ja ainutlaatuisesti. Ensisijaista on tiedostaa, kuka ammatillisesti on, miten kuuluu

työn kanssa yhteen sekä missä on juuri nyt ja minne on menossa työelämässä (Mahlakaarto 2016, 12-13, 29). Salme Mahlakaarto (2016, 123-126) avaa erilaisia työhön kiinnittymistapoja osana identiteettiä. Nämä kiinnittymistavat ovat turvallisuus, ammatillinen erityisosaaminen, yrittäjyys & luovuus, itsenäisyys & vapaus, johtajuus, palveleminen, aito haasteellisuus sekä elämän eheys.

Turvallisuuden Mahlakaarto (2016, 125) kuvaa olevan lähes kaikille tärkeä kiinnittymistapa, jolloin tasaisuuden ja säännöllisyyden ajatellaan rakentavan ammatillista identiteettiämme. Kiinnittymistavoista ammatillinen erityisosaaminen on monelle ydintavoite, jonka suuntaan määrätietoisesti työskennellään. Tämä voi merkitä ammatillista kapeutumista, mutta toisaalta se lisää sitoutumista sekä omaa arvostusta itsestään. Yrittäjyyden ja luovuuden kiinnittymistavalle keskeistä on itsensä toteuttamisen tarve sekä ainutlaatuisuuden ja erilaisuuden korostaminen. Myös riskin ottaminen sekä omien unelmien toteuttaminen ovat ominaisia yrittäjyyden ja luovuuden kiinnittymistavalla, ja niitä pidetään myös toivottuna työn toteuttamisen muotona, joilla ammatti-identiteettiä voidaan helposti rakentaa (Mahlakaarto, 2016, 125.)

Jos ihminen haluaa työssään mahdollisimman vähän rajoittamista tai ulkoa päin tulevia normeja, tällöin sopivin työhön liittyvä kiinnittymistapa on itsenäisyyden ja luovuuden kiinnittymistapa. Aloista musiikki ja taide ovat erityisesti tähän sopivia. Itsenäisyyden ja luovuuden kautta saadaan paras tulos sekä kyky säädellä omaa ammatillista toimintaa sekä ammatillista kehittymistä. Johtajuus on kiinnittymistapa, jossa tunnetaan vetoa johtajuuteen ja johon myös määrätietoisesti pyritään. Uran ja ylipäättään oman työelämän vaiheittainen rakentaminen on systemaattista johtajuuden kiinnittymistapaa käytävillä. Haasteen tuo se, jos oma positio ei ole tähän sopiva mutta oma halu toimia näin on vahva (Mahlakaarto, 2016, 125.)

Yksi työhön kiinnittymistavoista on palveleminen. Se voi olla ihmisten tai itselle merkittävän tarkoituksen palvelemista. Järjestösektorilla sekä sosiaali- ja terveysalalla työskentelevillä on tämä kiinnittymistapa usein vahvana. Jos sitä ei pääse työssään toteuttamaan, identiteetin ammatillinen elävyys voi helposti kadota. Monien ammattiurheilijoiden kiinnittymistapana aito haasteellisuus. Se ajaa niin sanottuihin mahdottomiinkin suorituksiin ja itsensä voittamiseen, jolloin

haasteellisuus on ammatillisen identiteetin perusta. Elämän eheyttä kiinnittymistapana käyttävät ne ihmiset, jotka haluavat työn, perhe-elämän ja muun mahdollisimman tasapainoisiksi keskenään. Työ ajatellaan osaksi kokonaisuutta ja omaa kokonaistilannetta, jolloin sitä ja sen mahdollisuuksia arvioidaan tarkasti (Mahlakaarto, 2016, 126.)

### **2.3 *PERSOONALLINEN JA SOSIAALINEN AMMATTI-IDENTITEETTI***

Ammatti-identiteetti rakentuu sekä sosiaalisen että persoonallisen ammatti-identiteetin luomasta kokonaisuudesta sekä niiden välisestä suhteesta. On olemassa monia eri teorioita ja lähestymistapoja, jolla ammatillista identiteettiä sekä sosiaalisen ja persoonallisen osuutta siinä voidaan tarkastella lähemmin. Edellisessä kappaleessa mainitsemani jatkuva identiteettipohdinta vaatii sellaisen teoreettisen lähestymistavan, jossa identiteetti nähdään suhteessa työelämään ja omaan ammattiin eteenpäinpyrkivänä ja persoonallisena näkemyksenä (Eteläpelto & Vähäsantanen 2010, 62.)

Persoonallinen identiteetti koostuu muun muassa yksilön havainnoista itsestä, jotka koskevat yhtäläisyyksiä ja eroavaisuuksia suhteessa muihin ihmisiin. Tämän määrittelyn myötä yksilön ainutlaatuisuus tulee näkyväksi ja merkitykselliseksi (Ruohotie 2006, 118). Sosiaalinen identiteetti puolestaan korostaa yksilön määritelmää itsestään silloin, kun hän toimii ryhmässä tai yhteisössä sekä silloin, kun hän on vuorovaikutuksessa muiden ihmisten kanssa. Sosiaalisen identiteetin avulla ihminen kiinnittää minäkäsityksensä laajempaan sosiaaliseen kokonaisuuteen. Sosiaalisessa identiteetissä on kaksi puolta; kollektiivinen ja ihmissuhteisiin perustuva, joista kollektiivinen puoli korostuu esimerkiksi tiimityöskentelyssä, ja ihmissuhteisiin perustuva puoli muun muassa esimies-alainen-suhteessa (Ruohotie 2006, 118.)

Tärkeää on kuitenkin muistaa, ettei persoonallista identiteettiä ja sosiaalista identiteettiä voida erottaa toisistaan ammatillisuuden ja työelämän kontekstissa. Persoonaa käy läpi ja keskusteleo omaa asemaansa ja erityisyyttänsä suhteessa sosiaaliseen ympäröivään maailmaan. Erityisen toimivaa tämä on silloin, kun keskustelu on tasavertaista dialogia, jolloin

molemminpuolista avointa tulkintaa tapahtuu. Työelämässä palvelualojen yleistymisen jälkeen persoonallinen identiteetti on ottanut isompaa roolia, sillä palveluammateille on tyypillistä työntekijän persoonalähtöinen työntekijyys sekä luovaakin toimijuutta vaativa toiminta asiakaspalvelutilanteessa Työelämän muutokset, esimerkiksi juuri palvelualojen kasvu, haastavat ammatti-identiteetin jatkuvaa uudelleentarkastelua, -arviointia ja -määrittämistä (Eteläpelto & Vähäsantanen 2010, 62.)

Eri vaiheissa työuraa sosiaalisen ja persoonallisen painotukset näkyvät eri tavoin. Vastavalmistunut, työuran alussa oleva työntekijä tarvitsee ensin sosiaalistumisen työyhteisöön, jonka myötä hän rakentaa oman ammatillisen identiteettinsä toimintatapoja, arvoja ja normeja työyhteisön avulla. Ammatillinen sosiaalistuminen on siis aluksi vahvempaa, ja yksilön on helpompi samaistua ja sosiaalistua työyhteisöön, vaikka ei edes olisi kaikesta samaa mieltä, ja vasta tämän jälkeen alkaa rakentaa omaa persoonallista työidentiteettiään. Kokemuksen, työyhteisöön kuulumisen ja vallan lisääntymisen myötä yksilöllinen ja persoonallinen ammatillinen identiteetti alkaa kasvaa ja tulla voimakkaammin esiin. Työelämässä yksilöllisyyden korostaminen on tällä hetkellä kasvussa ja kollektiivinen, yhteisöllisyyden tunne ja merkitys on vähenemään päin. Tähän vaikuttavat muun muassa vakaiden ja tasaisten työurien katoaminen, joka vaatii työntekijältä joustavaa ja omien vahvuuksien ja mielenkiinnonkohteiden kautta tarkasteltavaa identiteetin rakentamista (Eteläpelto & Vähäsantanen 2010, 62-63.) On myös tärkeää huomioida, että terve ammatti-identiteetti vaatii menestymisen kokemuksia työssä. Nämä tulevat useimmiten kokemuksen ja itsevarmuuden myötä (Ruohotie 2000, 230.)

Identiteettikysymykset ja työntekijän subjektiivisuus ovat olennaisia nyky-yhteiskunnan työelämässä. Elinikäisen oppimisen, työssä oppimisen sekä ammatillisen kasvun ajatellaan koskevan koko työuraa. Näihin kaikkiin kehittymisteemoihin työyhteisöjen sosiaaliset käytännöt tuovat erilaisen ja uudenlaisen haasteen, johon jokaisen työntekijän tulee rakentaa oma tapansa vastata. Parhaimmillaan ammatillinen identiteetti käsittää työntekijän omakohtaisen ja persoonaa korostavan suhteen yhteiskuntaan ja sosiaaliin yhteisöihin, ja jonka avulla yksilö tarkastelee omaa paikkaansa, asemaansa ja osallisuuttansa tässä kokonaisuudessa (Paloniemi, Rasku-Puttonen & Tynjälä 2011, 20-24.)



# 3 TYÖNTEKIJYYS SUOMESSA

Suomea pidetään kovan työkuulttuurin maana, ja suomalaisia jopa työhulluna kansana (Cronberg 2010, 87). Työn fyysisyyden kautta on edetty kohti kevyempiä tehtäviä vuosikymmenten aikana (Parikka 1999, 7). Työntekijän näkökulmasta työtä ei enää nähdä pelkästään veloitteena vaan myös työn mielekkyys, mahdollisuus kehittyä sekä yhteisöllisyyden ja elämän sisällön lisääntyminen kuuluvat osaksi työtä, varsinaisen työntekemisen ohella (Cronberg 2019, 14-15). Jo vuonna 1946 Kustaa Viikuna julkaisi kirjan Työ ja ilonpito, jonka tunnuslauseena oli sananparsi ”Työ yksin kuin tervaa, joukolla kuin hunajaa” (Viikuna 1946). Yhteiskunnan tehtävänä on luoda edellytykset sille, että yksilö löytää työtä, joka hänelle sopii ja jossa hän viihtyy.

Yksilöllä on sekä oikeus että velvollisuus työhön (Cronberg 2010, 13-14.) Työntekijänä oleminen, työn tekeminen, ammatti ja ammattitaito rakentavat ammatillista identiteettiä, joka määrittää suomalaista kulttuuria, suomalaisuutta ja yhteiskuntamme ajatusmallia ehkä enemmän kuin itse sen ajattelumme määrittelevän. Työkeskeisyys on jatkuvasti läsnä arjessamme ja työelämään liittyvät muutokset ovat koko yhteiskunnan puheenaiheita (Cronberg 2010, 15 & Pyöriä 2017, 7).

## 3.1 TYÖNTEKIJYYS KAUTTA HISTORIAN

Teollisuuden kehittymisen myötä Suomi oli ison työelämän rakennemuutoksen sekä modernisaation edessä 1960-luvulla (Julkunen 2009, 17). Työntekijyyden murroksen lähtökohtana Suomessa on ollut maa- ja metsätaloustyön muutos teollisuus- sekä erilaisiksi tieto- ja palvelutöiksi. 1960- ja 70-luvuilla maalta muutettiin kaupunkeihin erityisesti palvelualan töihin. (Väänänen & Turtiainen 2014, 36 & Pyöriä 2017, 14.) Teollisuussektori ei koskaan kasvanut Suomessa suurimmaksi työelämän sektoriksi vaan maatalousyhteiskunnasta siirryttiin

palveluvaltaiseen yhteiskuntaan (Julkunen 2009, 17). Suomessa tämä rakennemuutos tapahtui samankaltaisesti kuin länsimaissa yleensäkin mutta ylipäättään vaurastuminen, kaupungistuminen ja koko elinkeinorakenteen muutos tapahtuivat ajallisesti hämmästyttävän nopeasti moneen muuhun maahan verrattuna (Väänänen & Turtiainen 2014, 18, 36). Muutos Suomessa oli nopeinta ja menestyksekkäintä koko Euroopassa. Nopea muutos edisti hyvinvointia. Se lisäsi myös tasa-arvoa, nosti koulutustasoa sekä pienensi tulo- ja terveyseroja (Julkunen 2009, 17.) Olennaisin murrosvaihe asetui vuosikymmenten 1940-1980 välille, jolloin maa- ja metsätalouden työntekijöiden määrä väheni lähes 30% (Väänänen & Turtiainen 2014, 36-37). 1980-luvulla alkoi myös Suomen integrointi osaksi Eurooppaa, joka vauhditti tietoyhteiskuntaan siirtymistä ja julkisen hallinnon modernisaatiota (Julkunen 2009, 17.)

1900-luvulla syntyneet työntekijäsukupolvet kokivat valtavan muutoksen sekä työelämän suhteen, että yhteiskunnallisen kokonaisvaltaisen kehittymisen suhteen. Agraarisesta työnteosta ja alkutuotannosta siirryttiin palkkatyönteon maailmaan nopeasti muutamassa vuosikymmenessä. Kuukausipalkasta tuli nopeasti valtaosan työikäisten väestön tärkein tulonlähde, ja tämä edisti muun muassa ammattiyhdistyksiä vahvistumista ja kehittymistä sekä työmarkkinoiden järjestäytymistä (Väänänen & Turtiainen 2014, 18–19, 36.) Työmarkkinoiden järjestäytyminen tarkoitti toimihenkilöiden ja johtotason ammattiryhmien nopeaa kasvua (Väänänen & Turtiainen 2014, 37).

Teknologian nopea ja jatkuva kehittyminen on yksi suuri työelämään vaikuttava muutos. Se on vaikuttanut vahvasti myös työntekijyyteen. Kehittyvä teknologia tarkoittaa sitä, että koneen toimintaan lisätään ohjaus- ja säätötoimintoja automatisoimalla, jolloin ihmisen tekemä työ vähenee ja työt ovat nopeammin tehtävissä. Kehittyvä teknologia vaatii yritysten nopeaa reagoitua tuotteiden ja palveluiden muokkaamiseen, jolloin kustannusten ja laadun rinnalla tulee kiinnittää entistä enemmän huomiota myös tuotekehitykseen ja tuotteiden valmistusaikaan (Ruohotie 2000, 20-21.) Ihmisten tekemä työ ei kuitenkaan ole loppumassa, vaan koneiden ja ihmisten tekemä työ limittyy toisiinsa koko ajan yhä vahvemmin. Ihmisten roolina on tehdä töitä, jotka ovat koneiden heikkouksia ja jotka vaativat inhimillisiä piirteitä (Pajarinen & Rouvinen 2018, 47& 49.) Teknologian kehitys on myös

nopeuttanut ja helpottanut tiedon saantia ja käytettävyyttä siten, että työn tekeminen ei ole enää aikaan ja paikkaan sidottua. Etätyöskentely on jo yleisesti osa työntekijyyttä monissa organisaatioissa. Tämä on luonut työn ja vapaa-ajan välille uusia ulottuvuuksia (Ruohotie 2000, 21.)

Työntekijyyden historialliseen muutokseen ovat vaikuttaneet taloudelliset, rakenteelliset, sosiaaliset ja kulttuuriset tekijät. Muutosta ovat vauhdittaneet myös yhteiskunnan rakennekehitys sekä aatteelliset liikkeet, joiden tutkiminen yhdistettynä sosiaalishistorialliseen ulottuvuuteen on ollut vahva näyttö muutoksesta. Aatteellisuutta voidaan tarkastella työntekijämallien, -kuvien ja -ihanteiden kautta. Näiden näyttäytyminen työpaikoilla on hyvin työpaikka- ja työkuultuurikohtaista ja ne korostuvat erityisesti omaa työntekijyyttä toteuttaessa (Väänänen & Turtiainen 2014, 18-19.) Työelämään ja työmarkkinoihin liittyvän yhteiskunnan aidon kehityksen kuten koulutusmahdollisuuksien myötä myös työntekijöiden käsitykset työstä ovat muuttuneet. Heillä on uusia tapoja määrittää omaa työntekijyyttään ja sitä, mitä he työltä odottavat (Väänänen & Turtiainen 2014 33.) Myös yhteiskunnan kulttuuristen mallien ja tapojen muutokset ja kehittyminen ovat vaikuttaneet työntekijäideaaliin vuosien varrella (Väänänen & Turtiainen, 2014, 18-20).

### *3.2 TYÖNTEKIJÄIDEAALIT*

Työntekijöiltä on vaadittu erilaisia ominaisuuksia erilaisina työn aikakausina (Väänänen & Turtiainen 2014, 18-20). Nämä ominaisuudet ja niiden eroavaisuudet kietoutuvat laajoihin yhteiskunnallisiin murrosvaiheisiin, jotka ovat maatalouden hiipuminen, teollisuuden ylä- ja alamäet sekä tieto- ja palvelutalouden nopea kehittyminen (Väänänen & Turtiainen 2014, 35). Näiden lisäksi sekä käsitykset työntekijyydestä että työntekijyyteen liittyvät odotukset ovat muuttuneet suuresti näinä eri työn aikakausina. Erilaiset odotukset ja paineet työn tekemiseen liittyen ovat luoneet erilaisia työelämässä pärjäämiseen liittyviä keinoja työntekijöiden keskuuteen ja selviytymiseen työarjessa (Väänänen & Turtiainen 2014, 18-20.) Esimerkiksi, ihannekuvaa maataloustöistä ja maataloilta on maalattu jo 1900-luvun alkupuolella, jolloin

siihen keskeisesti liittyi sukupuolten välinen roolijako. Naisilla, toisin sanoen emännillä, muita naisrooleja ei tällöin tunnustettu, vaan oli päivänselvää, että naisilla olivat omat työnsä ja miehillä omat työnsä (Peltonen 1999 34-36.) On kuitenkin tärkeää huomioida, että ihannekuva työntekijyydestä ja reaali maailma saattavat olla ristiriidassa keskenään. (Väänänen & Turtiainen, 2014, 18-20).

Työelämän valtasuhteiden näkökulmasta työntekijäihanteeseen oman mielipiteensä ovat tuoneet eri yhteiskunnalliset toimijat kuten työnväenliike ja työnantajapuoli. Niiden mielenkiinnot liittyen työntekijäideaaliin ovat kautta työelämän historian painottaneet eri asioita. Valtasuhteet näyttäytyvät muun muassa eri sukupuolta tai työväenluokkaa ylläpitävissä työelämän tilanteissa, niin arkisissa kuin virallisemmissä esimerkiksi työterveyttä koskevassa keskustelussa. Eri tahot ovat edistäneet omia päämääriään muovaamalla työntekijäihannetta omiin tavoitteisiinsa soveltuvaksi. Tämä on muokannut ideaalityöntekijän kuvaa erilaisiksi kullakin työntekemisen aikakaudella. Tahoiksi voidaan laskea esimerkiksi työntekijät itse, työnantajat ja työelämään liittyvien lainsäädäntöjen valmistelijat (Väänänen & Turtiainen 2014, 20.)

Oman mielenkiintonsa ja täysin uuden ulottuvuuden tähän keskusteluun ovat tuoneet tietyistä työntekijäihanteista johtuvat seuraukset, jotka ovat näitä ideaalityöntekijöitä ja heidän ominaisuuksiaan ja työn tekemistä ilmentäneet. Esimerkiksi, metallialalla työskentelevä ideaalityöntekijä oli uhkarohkea ja uhmakas. Näistä ominaisuuksista johtuvat seuraukset, kuten turha riskinotto, taas vaikuttivat negatiivisesti työelämään, kun muun muassa työsuojelumääräysten vähöksymisestä, eli esimerkiksi riskien ottamisesta seurasi onnettomuuksia (Väänänen & Turtiainen 2014, 20-21.)

1900-luvun alkupuolella maa- ja metsätaloudessa käytettiin pääasiassa ruumiillista ihmis- ja eläinvoimaa, jolloin tietenkin ihanteena oli fyysisesti vahva, maskuliininen, kestävä ja työteliäästi tuottelias työntekijä (Väänänen & Turtiainen 2014, 35). Maa- ja metsätalouden vuosikymmeninä eli erityisesti 1940- ja 50-luvuilla työntekijyyden tunnusmerkkejä olivat myös työn organisoinnin näkökulmasta patriarkalisuus eli isäntäkeskeisyys sekä vaurauden ja hyvinvoinnin näkökulmasta taloudellinen niukkuus, joka leimasi myös yhteiskunnan tilaa. Haasteina tuolloin työntekijälle olivat fysiologiset uhka- ja rasitustekijät kuten onnettomuudet ja rasittavat työasennot, jotka aiheuttivat työntekijälle vajaatyökykyisyyttä. Suuren haasteena oli myös fyysinen uupumus,

joka johtui heikoista elinolosuhteista, pitkistä työpäivistä ja -viikoista sekä tietenkin erittäin fyysisestä työstä (Väänänen & Turtiainen 2014, 35, 48, 50.)

1960-1980 – luvuilla teollisuus- ja tehdastyö olivat suuria työllistäjiä ja vähitellen myös palvelualat alkoivat työllistää ihmisiä yhä enemmän. 1900-luvun loppua kohti mentäessä, teollinen työ alkoi vähentyä merkittävästi (Väänänen & Turtiainen 2014, 35, 37.) Mitä lähemmäs 1900-luvun loppua tultiin, sen merkityksellisempiä työelämälle olivat automaatio, julkisen sektorin kasvu sekä erilaisen informaation tuottaminen, työstäminen, välittäminen ja tämän kokonaisuuden organisointi (Väänänen & Turtiainen 2014, 37). Teollisuuden vuosikymmeninä työn johtaminen perustui pitkälti moderniin johtamisoppiin; taylorismiin, joka korosti työn ja vastuualueiden selkeää osittamista, tunteiden minimointia ja urakkaperusteista palkitsemista, ja johon ei inhimillinen kohtaaminen eikä emotionaalisuus kuulunut (Väänänen & Turtiainen 2014, 45).

Rationalisoitumisen lisääntyessä ja työelämän organisaatioiden muuttuessa myös työn organisointi tarvitsi muutosta. Inhimilliset, sosiaaliset ja kulttuuriset tavat työn organisoinnissa ja johtamisessa nousivat keskeisiksi johtamisteoreettisiksi teemoiksi 1970-luvulla, kun johtamisteorioista erityyppiset ihmissuhdekoulukunnat rantautuivat pysyvästi Suomeen. Työntekijä ei enää ollut vain ulkoista valvontaa ja ohjausta vaativa vaan myös sisäisen motivoinnin ja emotionaalisen voimaannuttamisen huomattiin olevan merkityksellisiä myös organisaation näkökulmasta (Väänänen & Turtiainen 2014, 44-46.) Haasteet 1900-luvun loppupuolen työntekijyydelle olivat teollisuuden kemikaalit ja myrkyt, jotka uhkasivat työterveyttä. Palvelualojen kasvun myötä työntekijyyttä haastoivat työyhteisön, työn sisällön ja johtamisen vaikeat kysymykset, joista johtuva kuormittuneisuus saattoi näkyä psykosomaattisena oireiluna (Väänänen & Turtiainen 2014, 35, 49-50.)

Teollisuuden automaation lisääntyminen lisäsi myös työn yksitoikkoisuutta, joka taas uhkasi omalta osaltaan työhyvinvointia. Palvelualoilla työn henkistyminen oli uhka työhyvinvoinnille ja -terveydelle sekä työn henkisestä kuormittumisesta johtuvat stressi- ja uupumisongelmat nousivat ensimmäistä kertaa työelämäkeskusteluihin. Tämän myötä työntekijöiden ja organisaatioiden henkistä kapasiteettia alkoivat tukea psykologista tietoa ja käytänteitä käyttäviä ammattikuntia. Vähitellen huomattiin, että työterveys- ja

työturvallisuuskysymykset siirtyivät käsittelemään fyysisistä terveyttä enemmän henkistä hyvinvointia (Väänänen & Turtiainen 2014, 35, 49-51.)

### **3.3 TYÖNTEKIJYYDEN JA AMMATTI-IDENTITEETIN MUUTOS SEKÄ OPPIMISEN MERKITYS TYÖNTEKIJÄLLE**

Muuttuvan työelämän valttikortteja ovat työntekijät, joilla on kyky, halu ja tahto oppia jatkuvasti (Ruohotie 2000, 205). Ihmiset, jotka ovat valmiita oppimaan koko ajan, ovat vastaanottavaisia uudelle tiedolle ja osaamiselle sekä ennakoivat tulevia mahdollisia puutteita osaamisessa. Valmius vaatii työntekijältä sitoutumista, suunnitelmallisuutta ja itseohjautuvuutta, jolloin oppimista ja itsensä kehittämistä tapahtuu jatkuvasti (Paloniemi, Rasku-  
Puttonen & Tynjälä 2011, 24-26.) On hyvä muistaa, että myös satunnaiset ja kokemuspohjaiset oppimistilanteet ovat tärkeitä työntekijän osaamisen kasvussa ja ammatti-identiteetin kehittymisessä (Ruohotie 2000, 9). Yksilön oppimisen rinnalla merkittävää organisaatioiden näkökulmasta on myös yhdessä oppiminen, ns. tiimioppiminen. Tiimioppiminen myös lisää yksilöiden oppimista (Ruohotie 2000, 37.)

Perinteisen vertikaalisen urakehityksen rinnalle on noussut monimuotoinen uranäkemyks, joka painottaa muun muassa osaamisen laajentumista ja monipuolistumista (Ruohotie 2000, 205). Projektimaisuus on tyyppillinen työuran muoto, ja joustavuudella tarkoitetaan erityisesti taitoa liikkua eri töiden välillä sekä hankkia erilaista osaamista (Wrede 2018, 35-36). Ylipäätään työntekijyyden muutos ja aiemmassa luvussa käsittelemäni ammatti-identiteetin muutos perinteisestä kohti modernimpaa käsitystä ovat molemmat muuttuneen työelämän ja sen vaatimusten aikaansaannoksia, jotka haastavat työntekijää. Traditionaalinen näkemys urasta rajautuu tiettyyn organisaatioon ja tarkasti määriteltyihin työtehtäviin, kun taas uusi, monimuotoinen ja joustava uranäkemyks sisältää jo heti sen alkuvaiheessa ennakoimattomuutta ja itsenäisyyttä; asioita, jotka ovat jääneet pysyviksi nykyajan työelämää määrittäviksi asioiksi (Ruohotie 2000, 206-207).

Joustavan organisaation ja joustavan uran yhteys on syklinen, jolloin työtehtävät ja -tilanteet vaihtuvat ja uusiutuvat. Sekä organisaatio että työntekijä

valmistautuvat ja muuttuvat jatkuvasti muutosten edessä. Myös muutokseen reagoiminen tapahtuu sekä organisaatiolle että työntekijälle samalla tavoin; sen voi vastaanottaa sopeutumalla tai ohjaamalla, tai sitten voi olla aikaansaamassa tai ennakoimassa sitä. Huolimatta tavasta reagoida muutokseen, se tuo mukanaan aina jotain uutta, jolloin myös oppimista tapahtuu (Ruohotie 2000, 207-208, Palonen & Gruber 2011, 41-42.)

Työelämän muutosten myötä työntekijyyttä koskevat ammattirakenteet ja työtehtävät muuttuvat. Koulutus on noussut suureen rooliin, joka tarkoittaa sitä, että laatuvaatimukset ovat osa koulutusta ja koulutuksella osoitetaan osaamista (Ruohotie 2000, 25.) Nykyajan työelämä vaatii aloitteellisia työntekijöitä, jotka ottavat ajoissa vastuun omasta tulevaisuudestaan, sopeutuvat eri työtilanteisiin ja ovat kuskin paikalla omissa ura-autoissaan (Ruohotie 2000, 211). Sopeutuminen on työelämää kuvaava termi. Gerard Callanan ja Jeffrey Greenhaus (1999) ovat löytäneet keskeisiä työelämän sopeutumiseen liittyviä taitoja. Heidän mukaansa identiteetin rakentaminen on tärkeä osa työelämään sopeutumista. Työntekijän on tärkeää kehittää itselleen selkeä identiteetti. Kehittämisprosessin myötä identiteetti rakentuu tiedoista, joita ihminen kerää toisilta ihmisiltä ja omista kokemuksista sekä näiden reflektomisesta. Sosiaalisen kanssakäymisen myötä kehitämme omaa suhtautumistamme toisiin ihmisiin ja esimerkiksi heidän taitoihinsa, jolloin sopeutuminen kehittyy (Callanan & Greenhaus 199, 155-157.)

Elämänhallintaan liittyvät taidot ovat tärkeitä työntekijälle nykyajan työelämässä juurikin sen nopean muuttuvuuden takia, jolloin joustavuutta ja jo aiemmin mainittua sopeutumista tarvitaan (Mirvis & Hall 1994, 369). Elämänhallinnalla tarkoitetaan kykyä kontrolloida omaa käyttäytymistä ja parantaa suoritusta tarvittaessa (Ruohotie 2000, 43). Joustavuuden ja sopeutumisen myötä työntekijän on helpompaa omaksua ja hyväksyä uusia työtehtäviä, toimia työyhteisössä sekä yhdistää ammatti-identiteetti ja henkilökohtainen identiteetti toisiinsa. Yhdistäminen on toisaalta hyvin tärkeää, koska se auttaa elämään kokonaisvaltaista elämää. Toisaalta taas niin sanottu integroitu identiteetti, jolla tarkoitetaan ammatti-identiteetin ja henkilökohtaisen identiteetin integroitumista toisiinsa, haastaa työntekijää muun muassa perheen ja työn yhteensovittamiseen liittyen. Haasteen tuovat muun muassa työelämään tällä hetkellä keskeisesti liittyvät osa-aikaisuus ja joustavat työajat. Ne voidaan

helposti nähdä sekä mahdollisuuksina että uhkina työntekijälle (Mirvis & Hall 1994, 369.)

Työelämään liittyvien muutosten myötä on loogista, että sekä minäkuva että ammatti-identiteettikin muuttuvat. Tällöin työhön samaistuminen muuttuu haastavammaksi, ja erityisesti ne työntekijät, jotka ovat monien eri roolien ”pyöryksessä” esimerkiksi perhe-elämästä johtuen, joutuvat etsimään tasapainoa löytääkseen ammatti-identiteetilleen vahvaa kasvu- ja kehittämispohjaa Toisaalta täytyy myös muistaa se, että joustavuus urakehityksessä voi olla myös täysin hallittavissa ja siitä johtuvat mahdollisuudet, kuten minäkuvan avartuminen, edesauttavat elämänhallinnassa (Mirvis & Hall 1994, 369.) Eheän identiteetin rakentuminen vaatii menestymisen kokemuksia, ja mielestäni voitaisiinkin pohtia, olisiko mielekkäämpää puhua uran sijasta mieluummin elämäntyöstä, joka olisi kokonaisvaltaisempi merkitys, joka ottaisi huomioon myös muutkin elämän osa-alueet kuin vain työn?



## 4 AINEISTO JA MENETELMÄT

Tutkimukseni tavoitteena on kuvata tulevaisuuden ammatti-identiteettiä ja työntekijäideaalia kokoamalla yhteen ja retorisesti analysoimalla kahta tulevaisuutta arvioivaa ja ennakoivaa asiakirjaa työelämän muutoksesta.

Käytän aineistona kahta työelämän tulevaisuutta ennakoivaa sekä arvioivaa asiakirjaa. Nämä asiakirjat ovat valtioneuvoston kanslian julkaisemia tulevaisuusselontekoja. Selonteot tunnistavat tulevaisuudessa huomiota vaativia asioita yli hallituskausien. Tulevaisuusselontekojen tehtävänä on nostaa esiin tunnistettuja tekijöitä ja kehityspolkuja, joiden avulla työn muutokseen voidaan Suomessa vastata. Tulevaisuusselontekoja on siis kaksi, ja näistä osa 1. *Jaettu ymmärrys työn murroksesta* rakentaa jaettua ymmärrystä työn murroksesta ja suomalaisen työn tulevaisuudesta. Se etsii vastauksia laajoihin työn tekemisen tulevaisuutta pohtiviin kysymyksiin ja tuottaa tietoa työn muutoksen merkityksestä ja toteaa muutoksen olevan moninainen ja pitkään jatkuva (Oksanen 2017, 8-9, 11-12.)

Näiden lisäksi se nostaa esiin tulevaisuuden yhteiskuntapoliittisia kysymyksiä ja mahdollisuuksia, sekä ottaa kantaa muun muassa perinteisen työn ja toimeentulon yhteyden muutokseen ja erilaisiin organisoitumisen ja työllistymisen muotoihin. Se huomioi myös teknologian edistymisen sekä sen vaikuttamisen eriarvoisesti eri töihin, tehtäviin ja työntekijöihin. Tulevaisuusselonteon 1. osa julkaistiin vuonna 2017, ja sen taustaksi on tehty tutkijaselvitys. Tämän lisäksi aihetta on käsitelty laajasti erilaisissa työn tulevaisuutta luotaavissa työpajoissa, seminaareissa ja keskustelutilaisuuksissa. Selonteon 2. osa pohjautuu ensimmäisen osan kysymyksiin ja aiheisiin (Oksanen 2017, 8-9, 11-12)

Selonteon 2. osa *Ratkaisuja työn murroksessa* tunnistaa ja nostaa esiin päätöksenteon kannalta tärkeitä tulevaisuudessa huomioita vaativia asioita sekä tunnistaa työhön liittyviä toivottavia tulevaisuuksia, päätöksentekotarpeita,

sekä yhteiskunnallisia kysymyksiä. Se tukee pitkän aikavälin päätöksentekoa, sillä keskustelu työn tulevaisuudesta ja murroksesta tulee jatkumaan yli vaalikausien. Keskeisiä havaintoja selonteon 2. osassa ovat työn tekemisen muotojen ja työsuhteiden moninaistuminen, elinikäisen oppimisen mallin luominen sekä työn aika- ja paikkasidonnaisuuden heikkeneminen (Valtioneuvosto 2018, 3.) Teknologian edistyminen vaikuttaa työtehtäviin ja työn tekemiseen monin eri tavoin ja työntekijöiden omilla resursseilla on tulevaisuuden työelämässä suuri merkitys eriarvoisuuden lisääjänä tai vähentäjänä. Muun muassa näihinkin teemoihin pureutuu selonteon 2.osa (Oksanen 2017, 5.) Myös se perustuu tutkijaselvitykseen. Valtioneuvosto on toteuttanut selonteon molempien osien valmistelun ja hyödyntänyt siinä kansallista ennakkoinnin toimintatapaa (Oksanen 2017, 8).

Valtioneuvosto pyrkii avoimeen ja dialogimaiseen tulevaisuustyöhön. Tulevaisuusselonteossa on otettu huomioon taloudellisten vaikutusarvioiden lisäksi myös muunlainen vaikuttavuus, jolloin nähdään vaikuttavuus kokonaisvaltaisempana (Valtioneuvosto 2018, 46.) Tavoite on, että ennakkointityö rakentuu kohti mallia, jossa kestävää kehitystä kunnioittaen ennakkointi ja tulevaisuussuuntainen ajattelu ovat osana virkamiesten ja päätöksentekijöiden jokapäiväistä työtä. Muun muassa kestävä kehityksen toimintaohjelma; Agenda2030, perustuu juuri tähän (Oksanen 2017, 8 & Valtioneuvosto 2018, 46.)

#### TUTKIMUSKYSYMYKSIÄ:

- Millaisina tulevaisuuden ammatti-identiteetti ja työntekijäideali asiakirjoissa näyttäytyvät?

### **4.1 RETORIikka TUTKIMUSMENETELMÄNÄ**

Tutkimukseni toteutus pohjautuu retoriikkaan ja analyysi retoriseen diskurssianalyysiin. Retoriikan voidaan sanoa olevan diskurssianalyysin metodi. Diskurssianalyysi tarkastelee kielenkäytön ja sosiaalisen toiminnan välistä suhdetta (Pietikäinen & Mäntynen 2019, 9.) Retorisen diskurssianalyysin

lähtökohtana on todellisuuden tulkinnallisen luonteen korostaminen. Analyysi keskittyy tarkastelemaan puheena olevan asian argumentointia ja erityisesti sitä, mitä argumentilla tavoitellaan tilanteessa, jossa se tuotetaan (Kääriäinen 2003, tiivistelmä, 55.) Retorisessa analyysissä tekstit nähdään tekoina, joiden aikaansaamiseksi on pitänyt tehdä valintoja tapahtumien tai tilanteiden kuvaamisesta. Tavoitteena on siis kuvailla kielellisiä rakenteita retoristen valintojen näkökulmasta (Kääriäinen 2003, 7.)

Retorisessa analyysissä sen tekijä seuraa tilannetta sen ulkopuolelta, ei eläydy vastaanottamaan analysoimaansa viestiä (Kääriäinen 2013, 56-57). Retoriikassa perustavaa on se, että viestinnällä on aina kohde (Aro 1999, 17). Retorisen analyysin kohteena on tekstin laajempi sosiaalinen yhteys. Tässä keskeistä on retorisen tilanteen käsite, joka sisältää puhujan, yleisön sekä puheen foorumin. Nämä ovat sosiaalisia käsitteitä, sillä se, kuka puhuu tai kirjoittaa, kenelle ja minkälaisissa olosuhteissa, määräytyy yhteiskunnallisesti. Olennaista analyysin tarkastelussa on se, mitä kyseisellä selonteolla tehdään tilanteessa, jossa se tuotetaan. Retoriikkaan perustuva analyysi pyrkii pääsemään käsiksi tarkastellun kielellisen tuotteen seurauksiin ”puhujan” ja ”kuulijan” välisen suhteen näkökulmasta (Kääriäinen 2013, 56-57.)

Retoriikka on yksi filosofian alue, ja se tarkoittaa yksinkertaisimmillaan puhetaitoa. Kun retoriikasta nykyään puhutaan, tarkoitetaan pääsääntöisesti niin sanottua uutta retoriikkaa, jonka mukaan puhe ja tekstit ovat politiikan teon ja vakuuttamisen yhteiskunnallisia välineitä (Ronkainen, 2013, 96.) Kaiken retorisen argumentoinnin perustana pidetään avoimuutta, jolloin viimeinen sana jää aina puuttumaan; sitä ei tarvita. Avoimuus perustuu siihen, että retorinen argumentaatio kohdistuu luonnolliseen kieleen, jolloin kiistanalaisuus on läsnä, koska puhujilla ja kirjoittajilla on aina omat lähtökohtaoletuksensa. Avoimuus jatkuu siten, että omaa väitettä puolustetaan ja vastakkainen väite pyritään argumentoimaan epäuskottavaksi (Jokinen ym. 2016, 260.) Uusi retoriikka tarkastelee keinoja, joilla pyritään uskottavuuteen ja sitoutuneisuuden lisäämiseen. Retorinen argumentointi vakuuttamisen näkökulmasta liittyy retorisiin keinoihin ja niiden käyttämisen arviointiin, ei niinkään argumentin loogiseen rakenteeseen (Jokinen ym. 2016, 260.)

Ajatellaan siis, että teksti tai puhe ei koskaan ole viatonta, vaan seuraus tietynlaisesta valinnasta, jolla pyritään vakuuttamaan ja saamaan yleisö puhujan

tai esittäjän puolelle (Ronkainen 2013, 96). Jos niin sanottu uusi retoriikka ei ajattele puheen tai tekstin olevan viatonta, klassinen retoriikka sen sijaan ajattelee. Sen mukaan kielitieteenä retoriikka kyllä tarkoitti vakuuttamista ja erityisesti sen tekniikkaa mutta sen tavoitteen nähtiin aina olevan vilpitön ja sosiaalisesti orientoitunut vuorovaikutteinen ajattelu (Vuori 2021.)

Retorinen tutkimus tutkii keinoja, valintoja ja tapoja, joilla ihmisiä vakuutetaan. Se on myös kiinnostunut siitä, millaisia seurauksia puheilla ja teksteillä on poliittisesti tai yhteiskunnallisesti. Aineistona retorisisessa tutkimuksessa ovat esimerkiksi julkiset puheet, asiakirjat ja dokumentit. Retorisessa tutkimuksessa yhteiskunnan ajatellaan olevan kamppailua eri ryhmien ja todellisuuskäsitysten välillä. Tämä argumentointikamppailu nähdään jatkuvana ja ratkaisemattomana, jossa sekä tiedot että tahot ovat jollakin tapaa puolueellisia. (Ronkainen 2013, 96.) Retorinen tutkimus voidaan jakaa kahteen eri kategoriaan sen tiedollisen roolin ja tehtävän mukaan. Toisaalta se voi osoittaa ja näyttää kaikkia käytössä olevia retorisia keinoja, joita aineistossa on. Toinen kategoria taas on enemmän asiantiloihin kantaa ottava näkemys aineistosta (Ronkainen 2013, 96-97.) Tutkimuksessani keskityn retorisiin keinoihin.

## **4.2 RETORISET KEINOJEN KÄYTTÄMINEN JA KEINOT TÄSSÄ TUTKIMUKSESSA**

Retorisilla keinoilla tuetaan argumentoivaa puhetta tai kirjoitusta sekä pyritään lisäämään uskottavuutta. Keinot ovat erilaisia tapoja, joilla yleisöä niin sanotusti ”kannattaa” lähestyä (Summa 1996, 70.) Retoriset keinot voivat liittyä joko argumentin esittäjään tai esitettyyn argumenttiin (Jokinen 199, 132-133). Tässä tutkimuksessa tarkastelen retorisia keinoja esitetyn argumentin näkökulmasta. Vakuuttamisessa oleellista on päämäärän ja retoristen keinojen suhde, sillä keinot alistuvat päämäärän edessä. Platon on määritellyt retoriikan olevan sielujen johdattamista sanojen avulla (Torkki, 2014, 62.) Tämä määritelmä avaa hyvin käsitystä keinojen ja päämäärän dynamiikasta.

Retoristen keinojen käyttämisen ensisijaisena tavoitteena on tukea puhujaa tai kirjoittajaa saamaan kuulijan tai lukijan muistamaan puheen tai

kirjoituksen myöhemminkin. Myös vähemmän järjestyttävä viesti saadaan vietyä perille paremmin retorisia keinoja käyttämällä (Mustakallio 2014, 57.) Retoristen keinojen käyttämisen tulisi olla luontevaa, eivätkä ne se saisi olla itsetarkoitus. Joskus, varsinkin puheessa, parasta retoriikkaa onkin välttää sitä, sillä erityisesti meidän varovaisessa ja hyvin asiapitoisessa kulttuurissamme suora viestintä voi olla tehokkaampaa (Torkki 2006, 65.)

Poliittisista asiakirjoista voidaan tarkastella vaikuttavuutta, joka on siis retoriikkaa parhaimmillaan. Tämän lisäksi asiakirjoista voidaan nostaa esiin retorisisilla keinoilla esiintuotuja asioita ja teemoja. Arja Jokinen käy läpi teoksessa Diskurssianalyysi liikkeessä luvussa Vakuuttelevan ja suostuttelevan retoriikan analysoiminen läpi kattavasti retoristen keinojen kirjoa. Nämä hänen esittelemänsä kymmenen eri keinoa ovat erityisesti nousseet esiin empiirisessä tutkimuksessa vakuuttamisen keinoina (Jokinen 1999, 152).

Nämä keinot ovat:

- etäännyttäminen omasta intressistä
- puhujakategorioilla oikeuttaminen
- liittoutumisasteen säätely
- konsensuksella tai asiantuntijapuheella vahvistaminen
- kategorioiden käyttö
- yksityiskohdilla ja narratiiveilla vakuuttaminen
- metaforien käyttöä
- ääri-ilmaisujen käyttäminen
- numeerinen ja ei-numeerinen määrällistäminen
- tosiasiana esittäminen (Jokinen 1999, 132-157.)

Kävin läpi oman aineistoni näiden keinojen mukaisesti. Yllä mainitut kymmenen keinoa olivat käytettyinä aineistossa yhteensä 303 kertaa. Yhden keinojen käyttämisen lukumäärä vaihteli 1 ja 52 välillä. Näistä 303 keinosta 122 kappaletta löytyi selonteon 1. osasta, joka on 39-sivuinen ja 181 kappaletta selonteon 2. osasta, joka on 49-sivuinen. Analyysin kohteeksi valikoitui yhteensä 4 keinoa, joita on aineistossa käytetty yhteensä 132 kertaa. Retoristen keinojen moniulotteisesta kirjosta tässä tutkimuksessa keskityn tarkemmin asiantuntijapuheeseen, ääri-ilmiöön, metaforaan ja tosiasiana esittämiseen.

Valitsin nämä keinot tarkemman tarkastelun ja analyysin kohteiksi, koska ne ovat yleisimmät empiirisessä analyysissä käytetyt keinot, ja koska erityisesti niiden avulla asiakirjoissa haluttiin vakuuttaa ja vaikuttaa lukijaan ammatti-identiteettiin ja työntekijäideaaliin liittyviä teemoja ja asioita esiintuoden useamman kerran. Suoranaisia ja yksinkertaisia yhteyksiä ammatti-identiteettiin ja työntekijäideaaliin (esim. suoranaista ammatti-identiteettipuhetta tai termin käyttöä) ei aineistossa ollut, vaan analyysiä oli tehtävä käymällä teoriaosuutta läpi, ja peilaamalla asioita toisiinsa niin ammatti-identiteetin, työntekijäideaalin kuin työelämään liittyvien muutosten näkökulmista.

”Manuaalisen” lukemisen ja keinojen etsimisen ja laskemisen jälkeen latasin molemmat asiakirjat vielä ATLAS- ohjelmaan, ja etsin ohjelman avulla kaikki sanat, jotka alkavat työ – alkuisesti. Näitä sanoja löytyi yhteensä 86 kappaletta. Tämä auttoi kohdistamaan retoristen keinojen etsimistä juuri näihin sanoihin ja niitä ympäröiviin lauseisiin. Halusin tällä vielä vahvistaa ja tuoda itselleni näkyviin aineistosta löytyvää tutkimuksen teemaa ja asiasanoja ympäröiviä lauseita. Analyysin viimeisessä vaiheessa yhdistelin saman retorisen keinon alle kokonaisuuksiksi jollakin tavalla ammatti-identiteettiin tai työntekijäideaaliin yhdistettäviä asioita ja teemoja, jolloin ne oli helpompi auki kirjoittaa yksi keino kerrallaan tutkimusosuuden alle.

Seuraavaksi esittelen ja perustelen tarkemmin jo mainitsemani ja analyysiin valitsemani retoriset keinot. Ääri-ilmiöllä retorisena keinona tarkoitetaan painokasta ja vahvistavaa sanaa tai sanoja, joilla argumenttia halutaan erityisesti tuoda esiin ja ääri-ilmaisujen avulla korostaa (Jokinen 1999, 150–151). Ääri-ilmiötä voidaan käyttää muun muassa oman toiminnan oikeuttamiseen sekä tietyn asian tai toiminnan säännönmukaisuuden perusteluna (Jokinen 1999, 151). Valitsin ääri-ilmiön yhdeksi tarkasteltavaksi ilmiöksi sen yleisyyden vuoksi mutta myös siksi, että sen avulla tuodaan esiin vahvasti esitettyjä asioita ja niitä tukevia argumentteja.

Asiantuntijapuheella retorisena keinona tarkoitetaan sitä, että kun esitetään useiden tahojen tai yhden arvovaltaisena pidetyn tahon allekirjoittavan tietyn argumentin, ajatellaan sen vahvistavan puhujan tai kirjoittajan viestiä (Jokinen 1999, 138–139.) Erityisen vahvaa asiantuntemukseen vetoaminen on silloin, kun taho näkee asian samalla tavoin kuin puhuja tai kirjoittaja itse (Jokinen 1999, 139). Valitsin asiantuntijapuheen tutkimukseni analysoitavaksi

keinoksi, koska mielestäni ne asiantuntijat, joihin asiakirjassa nojataan kertovat paljon siitä, millaisiin tahoihin valtioneuvosto luottaa ja millaisten tahojen kautta he haluavat omaa viestiään tuoda esiin. Mielestäni asiantuntijapuhe on myös vahva luottamuksenosoitus.

Metafora eli kielikuva pyrkii vaikuttamaan elävyydellään ja kuvainnollisuudellaan. Sen avulla voidaan ilmaista asioita yhdistämällä poikkeuksellisiakin asioita toisiinsa, jolloin lopputuloksesta muodostuu vivahteikas, ajatuksia herättävä ja mielikuvia synnyttävä (Mustakallio 2014, 58-59.) Metafora käsitetään kahden sanan tai kahden asian sekä niiden käyttöyhteyden väliseksi dynaamiseksi suhteeksi (Mykkänen & Lautela 1996, 243). Metaforan avulla voimme pohtia tekstistä kysymystä millaiseen mielenmaisemaan lukija halutaan johdattaa? Valitsin tämän keinon, sillä se eroaa selkeästi muista, eikä ole niin suoraviivainen kuin muut keinot ovat.

Tosiasiana esittäminen retorisenä keinona tarkoittaa yleensä passiivimuodossa tai kysymysmuodossa esitettävää argumenttia, johon ei odoteta vastausta tai kyseenalaistamista, vaan se yleismaailmallisesti todetaan ja ajatellaan, että kuulija tai lukija jakaa ja hyväksyy tämän tiedon kirjoittajan tai puhujan kanssa. Tosiasiana todetaan ja tuodaan yleensä esille aihe, jota halutaan pohtia ongelmana, tai jonka tavoitteena on pysäyttää tilanne, tapahtuma, kuulija tai lukija aiheen äärelle. Tosiasiana esittäminen on myös vaihtoehdottomuuspuhetta, joka ”kadottaa” toimijan lisäksi myös vastuun kirjoitettuun tai puhuttuun argumenttiin liittyen. Passiivin käyttäminen tukee toimijuuden kadottamista (Jokinen 2016, 351–353.) Tämän keinon valintaan vaikutti sen yleisyyden lisäksi myös se, että sitä on niin sanotusti ”helppo käyttää” ja täten sillä nopeastikin perustella esitettäviä asioita ja argumentteja.

# 5 TULOKSET: TULEVAISUUDEN TYÖNTEKIJÄ

Seuraavissa alaluvuissa käsittelen tutkimusaineistosta nousseita ammatti-identiteettiin ja työntekijäideaaliin liittyviä tuloksia ensin retoristen keinojen mukaisesti jaoteltuna ja sitten sosiaalisen ja persoonallisen ammatti-identiteetin näkökulmista sekä työntekijäideaali-lähtöisesti luoden kuvaa tulevaisuuden työntekijästä.

## *5.1 AMMATTI-IDENTITEETTI- JA TYÖNTEKIJÄIDEAALILÄHTÖISESTI RETORISESTI ANALYSOITU AINEISTO*

Tässä luvussa analysoin aineiston valitsemillani retorisilla keinoilla. Jo aiemmin tekstissä mainitsin, että Platon on määritellyt retoriikan olevan sielujen johdattamista sanojen avulla (Torkki, 2014, 62.) Tämä määritelmä avaa mielestäni erinomaisesti käsitystä keinojen ja päämäärän vuoropuhelusta ja dynamiikasta. Tällä perustelen myös oman analyysini rakenteen, jossa keinot ja tutkimukseni teemat (ammatti-identiteetti ja työntekijäideaali) vuorottelevat.

Tästä syystä siis esittelen analyysin tulokset ensin yksi retorinen keino (keino) kerrallaan ja tämän jälkeen tarkemmin avaan yhteydet myös muihin aineistosta nousseisiin teemoihin ammatti-identiteetistä ja työntekijäideaalista (päämäärä) otsikoissa Tulevaisuuden ammatti-identiteetti ja Tulevaisuuden työntekijäideaali. Erittelen sosiaalisen ja persoonallisen ammatti-identiteetin eri otsikoiden alle lisätäkseen analyysin selkeyttä ja helppolukuisuutta.



### 5.1.1 Ääri-ilmio

Aineistossa tuodaan ääri-ilmio- keinon avulla esiin erilaisia asioita, jotka muuttavat työvoimaa, työn sisältöä ja työnantaja-työntekijä-suhdetta. Niitä kuvataan termillä ydinmurros:

”Aivan murroksen ytimessä ovat automaatio, robotit, tekoäly, sekä jakamis- ja alustatalouden kehitys, jotka muuttavat työvoimaa, työn sisältöä ja ennen kaikkea työnantaja-työntekijä-suhdetta” (Oksanen 2017, 13).

Ääri-ilmionä suurena haasteena esiintuodaan *työn murroksen johtaminen*, joka pyrkii vastaamaan haasteeseen, jonka tulevaisuuden muutokset asettavat. Tulevaisuuden työn muodot tuodaan esiin ääri-ilmioillä ”*merkittävästi nykyisistä poikkeavina*”. Arvioidaan, että erottelu työntekijän ja työnantajan välillä hämärtyy tai jopa katoaa kokonaan. Jatkossa toimeentulo voi tulla monestakin eri ”virrasta” ja organisaatioiden uskotaan olevan väliaikaisia ja muuttuvia (Oksanen 17, 18.)

Tekoäly tuodaan esiin ääri-ilmionä kenties suurimpana yksittäisenä työpaikkojen katoamiseen vaikuttavana asiana.

”Tekoäly on kenties suurin yksittäinen muutosvoima – se vaikuttaa laajalti talouskasvuun muuttamalla ihmisten tekemän työn luonnetta sekä ihmisten ja koneiden välistä suhdetta” (Oksanen 2017, 14.)

Aiheeseen liittyen ääri-ilmionä tuodaan esiin myös se, että tekoälyn ja koneoppimisen yksi suuria lupauksia on ihmisten pystyvän yhdistelemään osaamistaan saumattomasti sekä koneiden että toisten ihmisten kanssa (Oksanen 2017, 18). Tämä arvio vahvistaa entisestään sitä, että tekoäly tulee hyväksyä osaksi jokaisen työelämää ja ammatillista identiteettiä. Myös saumattomuus ja syvempi yhteistoiminta ihmistyön ja koneiden välillä sekä erilaiset globaalit alustatalouden ratkaisut kuten sovellusten tai verkkoalustojen käyttö työvälineinä tulevaisuudessa tuodaan esiin ääri-ilmionä (Oksanen 2017, 18). Tämä saumattomuus ja syvempi yhteistoiminta on jokaisessa organisaatiossa tehtävä muutos.

Työn merkityksellisyys ääri-ilmionä nostetaan esiin monessa eri kohtaa asiakirjaa. Se tuodaan esiin muun muassa digitalisaatioon ja alustatalouteen liittyvässä keskustelussa. Työn merkityksellisyyteen tämä liittyy keskeisesti

siten, että koneiden jatkossa tekemä tieto- ja tietojenkäsittelytyö siirtää aineiston mukaan ihmisiä tekemään jotain merkityksellisempää.

”Taustalla on oletus, että tulevaisuudessa ainakin länsimaissa kaikki ovat enemmän tai vähemmän tietotyöläisiä. Toisin sanoen tiedon merkitys kaikessa työssä kasvaa. Silloin keskeinen kysymys on, miten tietotyön yleistyminen, sen mahdollistama tiedon kitkaton siirtyminen ja tiedonkäsittelyn ulkoistaminen koneille auttavat ihmisiä tekemään jotain merkityksellisempää” (Oksanen 2017, 18.)

Ääri-ilmiönä esiin tuodaan myös ihmisten osallisuus ja merkityksellinen tekeminen tulevaisuuden korkeasta työttömyydestä puhuttaessa. Tulevaisuudessa ammatti-identiteetti tulee laajentumaan koskemaan myös muuta merkityksellistä ja osallistavaa toimintaa kuin työ (Oksanen 2017, 34-35.) Merkityksellisyyden kokemus on aineiston mukaan sekä yksilön että yhteiskunnan tärkeimpiä pyrkimyksiä, ja siksi tulisikin rakentaa yhteiskunnallisen arvonannonmalleja, ei pelkästään taloudellisen arvontuotannon, vaan kaiken inhimillisen toiminnan kautta, jolloin siirryttäisiin työn korostamisesta arvokkaan tekemisen korostamiseen (Valtioneuvosto 2018, 18, 41).

Yksilön osaaminen, oppiminen ja motivaatio ovat vahvasti ääri-ilmiöityinä aineistossa. Osaamisen kehittäminen sekä jatkuva oppiminen tuodaan esiin positiivisena panostuksen kohteena.

”Osaaminen, koulutus ja uuden oppiminen ovat myös kriittisin keino työn murroksesta selviämiseksi. Samalla osaaminen ja oppiminen muuttuvat yhä syvemmin kohti jatkuvaa oppimista. Ihmiseltä työn murros edellyttää osaamisen jatkuvaa päivittämistä – tässä tilanteessa on luonnollista, että opiskelu tulee enenevässä määrin osaksi työtä ja pirstoutuu pienemmiksi kokonaisuuksiksi” (Oksanen 2017, 30.)

Aineistossa ääri-ilmiönä arvioidaan, että jatkossa yksilön taidot ja motivaatio halutaan saada vahvemmin esiin ja tuottamaan jotain konkreettista. Aineistossa esitetään visio, jonka mukaan *jokaisella tulisi tulevaisuuden työelämässä olla mahdollisuus samaan aikaan hankkia riittävä toimeentulo, kehittyä ja kokea olevansa merkityksellinen osa yhteiskuntaa* (Valtioneuvosto 2018, 18).

Aineistossa ääri-ilmiönä tuodaan esiin työn ja vapaa-ajan yhä enempi sekoittuminen toisiinsa sekä organisaatioiden muutos muuttuvien tarpeiden rakenteiksi.

”Työ ja vapaa-aika sekoittuvat yhä enemmän toisiinsa jo nyt tietointensiivisen työn aikakaudella. Työajan sijaan keskitytään enemmän aikaansaannoksiin. Kun ihmiset voivat kytkeytyä tietoverkkoihin ja työhönsä missä ja milloin tahansa, työajan mittaamisen ja seurannan merkitys vähenee, muuttaa muotoaan ja mahdollisesti häviää kokonaan.”

”Tulevaisuuden työtä voidaan tehdä virtuaaliavaruudessa, kahviloissa, keittiön pöydällä, julkisissa kulkuvälineissä tai liikkuvissa konttitehtaissa, ja edelleen myös toimistoissa sekä tarpeen mukaan missä tahansa...”

”Organisaatiot ja työn käytännöt liikkuvat pysyvistä hierarkioista kohti väliaikaisia ja mobiileja yhteisöjä. Visiossa kuljetaan selkeästi aikaan, paikkaan ja työnantajaan sidotusta työstä kohti monimuotoista, itseohjautuvaa ja monitilaista työtä.” (Oksanen 2017, 23-24.)

Vahva sosiaalinen pääoma ja yhteisössä toimiminen tuodaan aineistossa esiin ääri-ilmionä ja tärkeimpinä ominaisuuksina työn murroksessa selviämässä.

”Yhteistyö ja vuorovaikutustaidot korostuvat sekä ihmisten että ihmisten ja koneiden välillä. Nämä koostuvat sekä perinteisistä ryhmätyö-, koordinointi- ja organisointitaidoista että kyvystä ymmärtää erilaisuutta ja käydä merkityksellistä ja rakentavaa dialogia. Verkostoissa toimiminen ja yhteisöjen rakentaminen tulevat entistä tärkeämmiksi taidoiksi” (Oksanen 2017, 32.)

Kun aineistossa puhutaan työn muutoksesta, on ääri-ilmionä osaamisen ja oppimisen kokonaisuuden korostaminen. Se tuodaan esiin kriittisimpänä keinona ja syvempänä jatkumisen oppimisen jatkumona.

”Osaaminen, koulutus ja uuden oppiminen ovat myös kriittisin keino työn murroksesta selviämiseksi. Samalla osaaminen ja oppiminen muuttuvat yhä syvemmin kohti jatkuvaa oppimista” (Oksanen 2017, 30.)

Erityisesti aineistossa nostetaan esiin metataidot, joilla tarkoitetaan muun muassa yhteistyötaitoja, uuden oppimista, kohtaamisen taitoa, itsensä johtamista, sekä elinikäisen oppimisen mahdollistaminen ja uran aikana oppiminen, johon liitetään yritysten ja yhteisöjen rooli tämän mahdollistajana (Oksanen 2017, 31). Ääri-ilmionä aineistossa tulevaisuuteen liittyen tuodaan esiin myös vahva mielenterveys ja hyvät mielenterveystaidot sekä työn psyykkisyys sekä sosiaalisuus.

”Työn fyysisen kuormittavuuden vähentyessä korostuvat työn psyykkiset ja sosiaalisesti kuormittavat tekijät. Työurien pirstaloituminen aiheuttaa epävarmuutta työn jatkumisesta, mikä voi aiheuttaa stressiä. Jos työ tulevaisuudessa koostuu useista erilaisista toimista, työntekijöiden

kokonaiskuormituksen arviointi ja hallinta tulee entistä tärkeämmäksi. Muuttuva ja eri tavoin kuormittava työ vaatii ihmisiltä myös vahvaa mielenterveyttä ja hyviä mielenterveystaitoja” (Valtioneuvosto 2018, 41.)

Osaamisen muuntumisen hitaus nähdään ääri-ilmiönä aineistossa merkittävänä esteenä kasvun ja työllisyyden kehitykselle:

”Osaamisen muuntumisen hitaus on merkittävä este kasvun ja työllisyyden kehitykselle. Uuteen ammattiin kouluttautuminen on tyypillisesti vuosia vievä prosessi, varsinkin jos uuden opintopolun aloittaa aivan alusta” (Valtioneuvosto 2018, 30.)

Ääri-ilmiöt, jotka liittyvät ammatti-identiteetin muutokseen sekä tulevaisuuden työntekijäideaaliin ovat karkeasti jaoteltavissa organisatorisiin, yksilöön liittyviin sekä osaamiseen liittyviin. Organisatoriset muutokset koskevat työntekijä-työnantaja-suhdetta, työn murroksen johtamista, työntekijän ja työnantajan välisen suhteen hämärtymistä, tekoälyn vaikutusta työpaikkoihin sekä totutun hierarkkisen järjestelmän puuttumista ja sen tilalle muuttuvien tarpeiden näköisesti muotoutuvaa organisaatiota, ja myös erilaisia yhteisöjä. Nämä kaikkia vaikuttavat erittäin vahvasti ammatti-identiteetin muodostumiseen. Ne haastavat työntekijää pohtimaan omaa työntekijyyttään mutta myös suhdetta työnantajaan tai muuhun yhteisöön, johon kokee kuuluvansa.

Yksilöön liittyvät ääri-ilmiöt korostavat merkityksellisen työn tekemistä, vahvaa sosiaalista pääomaa, koneiden hyödyntämistä ja täten ihmisten siirtämistä tekemään merkityksellisempiä työtehtäviä, yhteisöissä toimimista sekä työn ja vapaa-ajan sekoittumista keskenään. Yksilön näkökulmasta oleellista on myös osallisuuden kokemus, esimerkiksi työttömyys voisi muuttua osallistumiseen ja osallisuuteen, jolloin aktiivinen toimijuus kuitenkin säilyisi, vaikka perinteiseksi mielletty työ loppuisi. Myös näillä kaikilla on runsaasti tarttumapintaa sekä ammatti-identiteetin kehittymiseen että työntekijäideaalille.

Osaamiseen liittyvät ääri-ilmiöt taas tuovat esiin osaamisen kehittämisen sekä oppimisen erittäin tärkeinä ja sekä ammatilliselle identiteetille että työntekijäideaalille merkityksellisinä ominaisuuksina. Myös metataidot tuodaan esiin oleellisina osina oppimisen kohteina. Osaamisen muuntumisen hitaus puolestaan nähdään haasteena kasvun ja työllisyyden kehitykselle. Se asettaa

haasteita myös ammatti-identiteetin kehittymiselle, jolloin ”johonkin kuulumisen tunne” saattaa olla kadoksissa. Osaamisen kehittämistä kaiken kaikkiaan voidaan pitää tulevaisuuden työntekijäideaalille merkityksellisenä ominaisuutena.

### 5.1.2 Asiantuntijapuhe

Asiantuntijapuheella tuodaan esiin muun muassa työpaikkoihin liittyvää huolta ja epävarmuutta. Asiantuntijoina olen analyysiin mukaan ottanut ammattiryhmien puhetta, hallinnollisia tiedonantoja sekä ministeriöiden sekä korkeakoulujen arvioita. Esimerkiksi esiin tuodaan yhdysvaltaisten ekonomistien ennakointi siitä, että työelämän kasvu ei välttämättä luo entiseen tapaan työtä, eikä työpaikkoja kuin ennen.

”Yhdysvalloissa ekonomistit depatoivat kasvusta, joka ei luo entiseen tapaan töitä, eikä varsinkaan samanlaisia tai yhtä hyviä työpaikkoja kuin ennen (Oksanen 2017, 13.)

Myös sekä Maailman talusfoorumin näkemystä että globaaleja ennusteita käytetään asiantuntijapuheina:

”Globaalien ennusteiden hajonta työpaikkojen häviämisestä on suuri, alle kymmenestä prosentista jopa reilusti yli 50 prosenttiin, epävarmaa on myös muutoksen nopeus tai alueelliset ja alakohtaiset erot.”

”Maailman talusfoorumin mukaan käynnissä oleva teollinen vallankumous hävittää teollisuusmaista ainakin viisi miljoonaa työpaikkaa vuoteen 2020 mennessä” (Oksanen 2017, 14.)

Asiantuntijapuheena nojataan myös työolobarometriin ja muihin tutkimuksiin työn merkityksellisyyteen ja mielekkyyteen liittyen.

”Tutkimusten mukaan työntekijöiden tuottavuus nousee, kun he ovat onnellisia, riippumatta taloudellisista suhdanteista”

”Työolobarometristä voidaan havaita, että Suomessa 1990-luvun lopusta vuoteen 2017 työn merkityksellisyyden kokemus on vastaajien enemmistön mukaan heikentynyt ja voidaankin kysyä, onko tämä osaltaan vaikuttanut työn tuottavuuden heikkoon kehitykseen Suomessa? (Valtioneuvosto 2018, 26.)

Eduskunta ja tulevaisuusvaliokunta nostetaan aineistossa esiin asiantuntijapuhujina. Ne painottavat muun muassa osaamisjärjestelmän kehittämistä, elinikäisen oppimisen kehittämistä.

”Eduskunnan mietinnön mukaisesti on tärkeää kehittää matalan kynnyksen osaamisjärjestelmää kokonaisuutena varhaiskasvatuksesta modulaariseen täydennys- ja muuntokoulutukseen asti niin että oppiminen on elinikäistä ja osaaminen kumuloituu.”

”Tulevaisuusvaliokunta kannustaa niin ikään lausunnossaan hallituksen vuosikertomuksesta mahdollisimman rohkeaan ja innovatiiviseen elinikäisen oppimisen edistämiseen” (Valtioneuvosto 2018, 28.)

Myös opetus- ja kulttuuriministeriö ja korkeakoulut mainitaan aineistossa, jossa esiintuodaan erilaisten oppijoiden ja elämäntilanteiden huomiointi osana elinikäisen oppimisen kaarta sekä korkeakoulujen opetustarjonnan saatavuuden parantaminen ja lisääminen.

”Opetus- ja kulttuuriministeriö on käynnistänyt varhaiskasvatuksesta korkeakoulutukseen ulottuvia uudistuksia, joiden yhdistäviä periaatteita on tehdä elinikäisestä oppimisesta erilaisten oppijoiden tarpeisiin ja elämäntilanteisiin sopivaa todellisuutta”

”Korkeakoulukentällä on tehty korkeakoulutuksen ja tutkimuksen visio 2030, jonka toimeenpano käynnistyi vuoden 2018 alussa. Visiossa on asetettu tavoitteeksi muun muassa, että yli puolet 25-34- vuotiaista nuorista suorittaa korkeakoulututkinnon. Korkeakoulujen jatkuvan oppimisen mahdollistavaa opetustarjontaa niin isään lisätään ja saatavuutta parannetaan” (Valtioneuvosto 2018, 30.)

Kaiken kaikkiaan aineistossa asiantuntijapuheena tuodaan esiin sekä työ- ja elinkeinoministeriön että valtioneuvoston toiveet sekä uudesta työelämän kehittämisohjelmasta että hyvinvointitiedon laajempaa käyttöä osana päätöksentekoa.

”Valtioneuvostossa BKT+ - hankkeessa ja osana hallituksen strategisten johtamisvälineiden kehittämistä työskennellään hyvinvointitalouden mittareiden parissa. Tavoitteena on hyvinvointitiedon laajempi käyttö päätöksenteossa (Valtioneuvosto 2018, 27.)

Retorisena keinona asiantuntijapuhe tuo esiin erilaisia ammatti-identiteettiin sekä työntekijäideaaliiin liittyviä asioita, sekä myönteisinä että kielteisinä työelämään vaikuttavina asioina. Työpaikkojen katoamista ja muutoksia ennakoidaan eri asiantuntijoiden arvioissa, vaikka itse työelämä

jatkaneeikin kasvuaan. Ala- ja aluekohtaisuutta on asiantuntijoiden mukaan nähtävissä. Työpaikkojen tai alojen katoaminen liittyy keskeisesti ammatti-identiteetin syntyyn, sillä mikäli selkeää tietyn ammatin tai ammattitaidon työtä ei ole tarjolla, identiteetti tullaan tällöin rakentamaan osaamisen tai toimijuuden pohjalta, jolloin se voi olla muutakin kuin selkeää jonkun alan tai asian ammattitaitoa. Se vaatii myös suurempaa ajattelutavan muutosta identiteettiin liittyen.

Asiantuntijat nojaavat arvioissaan myös työn mielekkyyteen tulevaisuuden työelämässä. Muun muassa sen merkitys tuottavuudelle tuodaan esiin. Nämä ovat oleellisia työntekijäideaalin ominaisuuksia, joihin tulevaisuudessa olisi helppo työelämän kehittämistä perustaa. Asiantuntijat korostavat myös elinikäistä oppimista sekä hyvinvointitiedon parempaa hyväksikäyttöä osana päätöksentekoa. Valmius ja halu oppimiseen on tärkeä pointti työntekijäideaalia muodostettaessa. Se, että hyvinvointi otetaan osaksi päätöksentekoa myös työelämässä ja sen kehittämisestä puhuttaessa, tuo paljon inhimillisyyttä osaksi työelämää ja työntekijyyttä.

### 5.1.3 Tosiasiana esittäminen

Aineistossa retorisesti tosiasiana esitetään, että tulevaisuudessa työn määritelmä tullaan kyseenalaistamaan ja arvioidaankin, että työ tullaan näkemään muun muassa merkityksellisenä vuorovaikutuksena esimerkiksi erilaisia töitä tekevien välillä sekä osaamisen kehittämisenä läpi jokaisen elämänkaaren, jolloin avoimuus, joustavuus, verkostomaisuus ja merkityksellisyys tulevat korostumaan (Oksanen 2017, 9.)

”..työn murros kyseenalaistaa perinteisen työn ja toimeentulon yhteyden..”

”Tarvittavat ratkaisut liittyvät mm. ..työn merkityksellisuuden vahvistamiseen, itsensä työllistäjien ja yksin työskentelevien kohtaamiseen sekä laaja-alaisen, joustavan, läpi ihmisen elämän jatkuvan osaamispohjan rakentamiseen” (Oksanen 2017, 9.)

Aineistossa työn ohessa opiskelu todetaan tulevaisuudessa olevan luonnollinen ja pieniksikin osiksi muuttuva kokonaisuus (Valtioneuvosto 2018, 32-22). Aineistossa tosiasiassa retorisesti ennakoidaan, että 10 vuoden aikana miljoona suomalaista tarvitsee uudelleenkoulutusta (Valtioneuvosto 2018, 27). Tosiasiana myös esitetään, että aikuiskoulutustuki tullaan laajentamaan koskemaan myös muuta osaamisen päivittämistä koskevaa opiskelua esimerkiksi näin:

”..osaamistili, jolla työntekijä voisi hankkia tarvitsemaansa koulutusta koulutuspalveluiden tarjoajilta ja näin kehittää osaamistaan” (Valtioneuvosto 2018, 33).

”..vuosittainen työtuntien perusteella laskettu henkilökohtainen koulutusbudjetti yhdistettynä laajaan uraneuvontaan ja modulaariseen, joustavasti saatavilla olevaan koulutustarjontaan..” (Valtioneuvosto 2018, 33).

Organisoinnin ja työsuhteen muutoksia tuodaan tosiasiassa esiin siten, että työn rakenteiden ja organisoinnin muutoksia koskevissa näkemyksissä painotetaan alustataloutta, keikkatyötä sekä työnantaja – työntekijä – suhteen muutosta (Valtioneuvosto 2018, 10). Teknologian murros ja siihen liittyvät toimenpiteet tuodaan tosiasiassa esiin useassa kohdassa aineistoa:

”..teknologinen murros vähentää ihmistyön tarvetta erityisesti rutiiniluontoisissa töissä” (Oksanen 2017, 22-23).

”Uusien teknologioiden suhteen tulee korostaa ihmistyötä täydentävien eli komplementaaristen innovaatioiden tärkeyttä” (Oksanen 2017, 22-23 & Valtioneuvosto 2018, 27, 31, 39).

Aineistossa tuodaan tosiasiassa esiin se, että työelämässä vapauden lisääntyessä myös luottamuksen merkitys tulee korostumaan (Valtioneuvosto 2018, 11). Esitetään myös, että työelämä muuttuu yksilöllisemmäksi ja vapaammaksi sekä yksilön näkökulmasta vaativammaksi:

”Työntekijät saavat entistä enemmän vapautta ja vastuuta johtaa omaa työtään, mutta kaikilla ei ole tähän valmiuksia. Yksilön vastuu omasta työstä, oppimisesta ja urasta kasvaa, ja kaikkien tulisi saada alasta riippumatta tukea itsensä johtamiseen ja taitojen kehittämiseen” (Valtioneuvosto 2018, 10-11.)



Aineistossa tosiasiana todetaan että, työntekijöiden tuottavuus nousee, kun he ovat onnellisia, riippumatta taloudellisista suhdanteista. Keskeistä on kokemus työn mielekkyydestä:

”Työn mielekkyyttä tulisi jalostaa nykyistä keskeisemmäksi ja mitattavammaksi työelämäindikaattoriksi. Samalla työn mielekkyyden nostamiseen pitäisi kanavoida vielä nykyistä enemmän resursseja – siitä hyötyisivät sekä yksilöt että kansantalous” (Valtioneuvosto 2018, 27.)

Tosiasiana todetaan myös, että tulevaisuudessa työtä arvostetaan sen monipuolisen yhteiskunnallisen arvontuotannon kautta, ei ainoastaan sen taloudellista arvonnousua arvioimalla:

”Julkisen hallinnon tulisi korostaa työn moniarvoisuutta eikä pyrkiä määrittelemään työtä ainoastaan tuottavuuden ja ansion hankkimisen tavaksi” (Valtioneuvosto 2018, 38)

Ammatti-identiteettiin ja työntekijäideaaliin liitettävät tosiasioina aineistossa esiintuodut teemat voidaan jakaa neljään eri kategoriaan; perinteisyyden katoamiseen, opiskeluun, vapauden ja luottamuksen lisääntymiseen sekä työn mielekkyyteen. Perinteisyyden katoaminen tuodaan esiin kertomalla, ettei tulevaisuudessa työ tarkoita aina samaa kuin toimeentulo. Työtä tullaan tekemään siis myös muiden motiivien ja tavoitteiden kuin pelkän toimeentulon takia. Perinteinen työnantaja-työntekijä- suhde tulee vaihtumaan muun muassa alustatalouden ratkaisuihin, teknologian kehittymiseen ja sillä ihmistyön korvaamiseen sekä keikkatyön tekemiseen, jolloin se vaikuttaa myös ammatti-identiteetin kehittymiseen ja muuttumiseen työelämän muutosten johdosta.

Tosiasiana vakuuttamalla opiskelu mainitaan tulevaisuudessa jatkuvasti käynnissä olevana, prosessimaisena jatkumona, jonka voisi työelämän tarpeiden näkökulmasta nähdä hyvinkin pitävän paikkansa. Myös tarve uudelleen kouluttautumiseen tuodaan vahvasti esiin. Näihin tulee vankasti perustumaan tulevaisuuden työntekijäideaali. Työelämässä ja työntekijänä olemisessa vapauden lisääntyessä myös luottamus, ja vastuu lisääntyvät. Työt muuttuvat vapaimmiksi, yksilöllisemmiksi sekä myös vaativammiksi, jolloin yksilön rooli, vastuu ja edustuksellisuus korostuvat ja täten luovat raameja työntekijäideaalille. Myös työn mielekkyys tuodaan esiin tosiasiana. Tosiasioina esitetyt asiat tuodaan aineistossa esiin usein passiivimuodossa ja ns.

vaihtoehdottomina, jolloin lukijan on helppo pitää niitä totena ja tällöin retorinen keino on tehnyt tehtävänsä. Tosiasioina kerrotut asiat ovat rinnastettavissa muidenkin retoristen keinojen tuomiin sisältöihin.

#### 5.1.4 Metafora

Kilpailukyvyyn, tuottavuuden ja työn merkityksellisyyden yhteisvaikutus tulevaisuuden työhön liittyvinä tekijöinä tuodaan esiin metaforan kautta. Metaforana käytetään sillanrakentamista, ja se yhdistää nämä kaksi diskurssia.

”Selontekoa varten tehdyssä tilannekatsauksessa käytiin tarkemmin läpi 86 viimeaikaista suomalaisen työn tulevaisuutta käsittelevää raporttia ja tutkimusta. Analyysissä etsittiin työn muutokseen vaikuttavia tekijöitä, muutosten kuvauksia, tulevaisuuden kuvia ja oletuksia nykyhetkestä. Analyysin perusteella tunnistettiin kaksi keskustelulinjaa: tuottavuuteen ja kilpailukyvyyn kehitykseen liittyvä keskustelu ja työn merkityksellisyyteen liittyvä keskustelu. Kumpikin diskurssi on yksistään vajavainen, siksi tarvitaan sillanrakennusta” (Oksanen 2017, 17.)

Kilpailukyvyyn ja tuottavuuden näkökulmasta uusien teknologioiden mahdollisimman nopea käyttöönotto esitetään metaforana:

”Miten viilataan organisaatiot virtaviivaisiksi?” (Oksanen 2017, 17.)

Tulevaisuudessa työntekijän ansioiden kerrotaan todennäköisesti tulevan useista virroista, ja työn monimuotoisuutta kuvataan sanalla pirstaleinen (Oksanen 2017, 26-27). Tämä haastaa perinteistä määritelmää työstä ja työsuhteesta. Toimeentuloon liittyen aineistossa käytetään myös metaforaa *jatkuvasti muuttuva palapeli*, jonka pelaamiseen arvioidaan tarvittavan suunnitelmallisuutta, ennakointia ja uuden oppimista (Oksanen 2017, 28.)

Arvioidaan, että jatkossa suomalaisten pääsy kansainväliseen työelämään helpottuu ja myös Suomeen tullaan saamaan helpommin kansainvälistä osaamista. Tämä tuodaan esiin ”matala kynnyks” – metaforalla:

”Suomi kilpailee tulevaisuudessa osaajista entistä vahvemmin globaaleilla markkinoilla ja samalla myös suomalaisten osaajien kynnyks muuttaa ulkomaille madaltuu” (Valtioneuvosto 2018, 14.)

Politiikan vaikutus ja näkyvyys työn kehittämisessä nähdään hitaana. Tämä tuodaan aineistossa esiin ”hedelmä” – metaforan kautta:

On hyvä muistaa, että monet työhön liittyvät politiikan välineet ovat vaikutuksiltaan verrattain hitaita: uusien koulutusohjelmien hedelmät näkyvät työmarkkinoilla tyypillisesti vasta 5-10 vuoden päästä...” (Valtioneuvosto 2018, 17.)

Suomalainen koulutusjärjestelmä tuodaan aineistossa esiin nojaten kahteen eri metaforaan; toisaalta puhutaan *menestystarinasta* ja toisaalta *kouluputkesta*, jonka läpi lapset ja nuoret menevät (Valtioneuvosto 2018, 27-28).

Aineistossa tuodaan eri metaforien kautta esiin monenlaisia ammatti-identiteettiä ja työntekijäideaalien liittyviä teemoja. *Virtaviivainen*-sanana tuo heti mieleen jotain nopeaa, energistä ja tuottavaa. Aineiston mukaan tulevaisuudessa kilpailukyky, työn merkityksellisyys ja tuottavuus ovat tulevaisuuden työn teemoja, joiden välille tulee rakentaa *siltaa*; ja joiden tulee keskustella keskenään. Silta näyttyy tässä metaforana hyvinkin positiivisena ja haluttavana. Nämä: kilpailukyky, tuottavuus ja merkityksellisyys luovat mielestäni pohjaa myös tulevaisuuden työntekijäideaalille; niiden päälle on helppo alkaa rakentamaan yksilöllisempää osaamista. Ammatti-identiteetin näkökulmasta metaforalla aineistossa perustellaan ansioiden monisyisyyttä sekä palapelistä koostuvaa toimeentuloa, jotka vievät ammatti-identiteetin rakentamista hyvin perinteisestä ajattelusta kohti moniulotteisempaa ja ehkä monimutkaisempaa ammatti-identiteetin rakentamista ja rakentamista.

Myös kansainvälistyminen ja muutoksen hitaus tuodaan metaforilla esiin. Erityisesti muutoksen hitaus täytyy ottaa huomioon ammatti-identiteetin rakentamisessa, jolloin siis kärsivällisyyttä tarvitaan sen rakentamiseen, ja myös ideaalityöntekijän ominaisuudeksi. Suomalainen koulutusjärjestelmä mainitaan aineistossa sekä *kouluputkena* että *menestystarinana*, joista molemmat luovat mieleemme tietynlaisen assosiaation asiantilasta.

## 5.2 TULEVAISUUDEN AMMATTI-IDENTITEETTI

### 5.2.1 Persoonallinen ammatti-identiteetti

Identiteetin katsotaan olevan yksilöllistä ja yhteiskunnallista yhdistävä. Se rakentuu niiden keskinäisessä suhteessa ja vuorovaikutuksessa. Jotta identiteettiä ymmärretään, tulee huomioida sekä yksilöllinen että sosiaalinen

todellisuus osana sitä (Eteläpelto 2009, 97.) Työelämässä on keskeisesti mukana sekä yksilön että yhteiskunnan panos. Yksilönä voidaan mielestäni pitää yksittäistä työntekijää tai yksinyrittäjää, ja yhteiskuntana joko organisaatiota tai laajemmin katsottuna esimerkiksi tiettyä alaa, kaupunkia tai jopa maata.

Yksilöllinen eli persoonallinen todellisuus sekä sosiaalinen todellisuus ovat identiteetin määrittelyssä olleet itsestään selviäkin, mutta on tärkeää muistaa, että identiteetti välittää ilmiötä, joka koostuu näistä kahdesta ulottuvuudesta (Eteläpelto 2009, 96). Ammatti-identiteetti rakentuu identiteetin pohjalta, ja on myös jaettavissa sosiaaliseen ja persoonalliseen ammatti-identiteettiin. Työn ja identiteetin suhdetta pidetään vuorovaikutteisena; molemmat muokkaavat toisiaan. Salme Mahlakaarto määrittelee työidentiteetin kykyyn olla itsenäinen (persoonallinen) ja kykyyn liittyä toisiin (sosiaalinen) (Mahlakaarto 2016, 12-13.)

Paloniemen, Rasku-Puttonen ja Tynjälän (2011) mukaan muun muassa jatkuvan oppimisen vaatimus on tuonut ammatti-identiteetin ja sen prosessinomaisuuden aktiiviseen työelämää koskevaan keskusteluun (Paloniemi, Rasku-Puttonen & Tynjälä 2011, 20). Retorisen analyysin mukaan tulevaisuudessa korostuvat persoonallisen ammatti-identiteetin osina osaamisen kehittäminen, jatkuva oppiminen sekä osaamisen muuntuminen.

Aineistossa mainitaan tulevaisuuden toimintana elinikäistä oppimista osana työelämää sekä rohkeita ja uudenlaisia elinikäisen oppimisen edistämisen keinoja sekä erilaisten oppijoiden ja elämäntilanteiden huomiointia (Valtioneuvosto 2018, 28). Analyysi tuo esiin useamman eri retorisen keinon kautta myös oppimisvalmiuden ja halun oppimiseen tulevaisuuden työntekijälle ideaaleiksi ominaisuuksiksi. Nämä luovat erityisesti uudenlaista ajattelua myös ammatti-identiteetin osalta, kun oppiminen mielletään osaksi työelämää, ammattia ja ammatillisuutta, ei koskaan voi mieltää olevansa ns. valmis.

Analyysin mukaan vahvoina tulevat olemaan myös itseohjautuvuus ja itsenäisyyden lisääntyminen sekä myös vastuun ja vapauden symbioosi, joiden toivotaan toimivat synkronoidusti. Ajattelen, että ammatti-identiteetin näkökulmasta vahva itseohjautuvuus ja vapaus sekä vastuukin ohjaavat identiteettiä olemaan hyvin avoin, moniulotteinen ja joustavasti valmiina lähes kaikkeen, mitä vastaan tulee. Haastetta tuo varmasti se, miten identiteetin

ensimmäiset osat, ns. pohjatyöt saa tarpeeksi kestäviksi, jotta niiden päälle voidaan rakentaa tervettä ja realististakin ammatti-identiteettiä.

Terveeseen ja realistiseen ammatti-identiteettiin taas liittyy keskeisesti käsitys minuudesta, joka identiteettiä rakentaa. Siihen liittyvä reflektiivinen tietoisuus itsestä ja kiinnostus omasta sisimmästä on olennaista avoimelle ja joustavalle ammatti-identiteetille, ja sille, että siihen tietoisesti voidaan kiinnittää huomiota ja että sitä voidaan muuttaa omien tuntemusten avulla. Tulevaisuuden työelämän muuntuvaisuus ja joustavuus saattaa luoda haasteita ammatti-identiteetin muodostumiselle, jos ei ole selkeää tarttumapintaa esimerkiksi osaamisen tai ammattitaidon suhteen.

Yksilön ainutlaatuisuus työelämässä tulee Eteläpellon ja Vähäsantasen mukaan (2010) näkyväksi ja merkitykselliseksi kun yksilö havainnoi itseään suhteessa toisiin ihmisiin (Eteläpelto & Vähäsantanen 2010, 62). Retoriset keinot aineistossa tuovat esiin yksilön suhdetta toisiin, esimerkiksi työntekijä - työnantaja- suhteen erilaisia muutoksia ja sen hämärtymistä. Myös perinteisyyden katoaminen ja organisaatioissa hierarkkisen järjestyksen muutokset kohti muuttuvaa ja tarpeisiin vastaavaa organisaatiota vaikuttavat yksilöön ja hänen olemiseensa ja varmasti myös ammatillisen identiteetin muodostumiseen.

Yksilöllisyyden huomiointi on erityisen kiinnostava yksityiskohta muun muassa erilaisten oppimistyylien ja elämäntilanteiden kannalta, sillä se sekoittaa myös henkilökohtaista identiteettiä ja ammatti-identiteettiä keskenään. Eri identiteettien sujuva vuoropuhelu voi mielestäni parhaimmillaan luoda ihmisestä itsevarman ja erittäin hyvin itsensä tuntevan, jolloin sekä työelämään mutta myös muuhun elämään sopeutuminen ja erilaisissa tilanteissa toimiminen sekä vastoinkäymisiin suhtautuminen on helppoa ja sujuvaa.

Työn merkityksellisyyden ja mielekkyyden kokemus nousee analyysissa vahvana esiin tulevaisuuden työelämän oleellisena elementtinä. Merkityksellisyyden kokemus rakentaa sekä ammatillista että henkilökohtaista identiteettiä, jolloin näkisin, että näiden kahden välille voi tulevaisuudessa olla haastavaa vetää tarkkaa rajaa. Merkityksellisyyden kokemukseen vaikuttavat jokaisen oma historia ja elämäkokemus, jolloin eri asiat ja kokemukset tuntuvat merkityksellisiltä eri ihmisille, jolloin identiteettiä voidaankin pitää jokaisen oman persoonan voimavarana, jota juurikin oma tausta ja kokemukset ovat

tietyntylaiseksi muokanneet. Kuitenkin ajatellaan, että ihminen pääsääntöisesti hakee merkityksellistä itsensä toteuttamista elämältään (Mahlakaarto 2016, 12, 23, 29).

Analyysissä nostetaan esiin myös kilpailukyvyin ja tuottavuuden yhteisvaikutus työn merkityksellisyyden kanssa. Ammatti-identiteetin kautta ajateltuna tämä tarkoittanee sitä, että identiteettiin tulee jatkossa vahvasti vaikuttamaan varmasti nämä molemmat, jolloin yksilönkin on ymmärrettävä oma roolinsa kilpailukyvyin ja tuottavuuden lisääjänä, mutta myös se, että tunne merkityksellisen työn tekemisestä luo pohjaa tuottavuudelle. Myös työn murroksen johtaminen esiintyy analyysissä, kun puhutaan organisatorisista vaikutuksista työntekijään. Murroksen hallinnan voidaan ajatella liittyvän ammatti-identiteettiin, etenkin päätöksen tekemisen näkökulmasta. Terve ammatti-identiteetti kun koostuu järkevistä, ja näyttöön perustuvasta päätöksen teosta, jolloin muutoksen hallinnasta tulee järkevää (Ruohotie 200, 130).

Merkityksellistä ammatti-identiteetin näkökulmasta analyysin mukaan on uudenlainen arvonmuodostus, joka vaatii ymmärryksen lisäämistä ja vaikeitakin luopumisia vanhoista toiminta- ja ajatusmalleista. Ammatti-identiteetin osalta tämä tulee nähdä mahdollisuutena, ei uhkana. Jotta ammatti-identiteetin jatkuva kehittyminen ja uusiutuminen on mahdollista, uudet työn tekemisen ja toimeentulon muodot tulee ottaa osaksi sen rakentumista ja arvopohjaa (Oksanen 2017, 17). Kun toimeentulo tulee tulevaisuudessa analyysin mukaan koostumaan useammastakin eri lähteestä, olevan moninaista ja monikanavaista ja työelämän olevan pirstaleinen, haastaa se myös jokaisen työntekijän ammatti-identiteettiä ja sen syntymistä sekä kehittymistä. Tulevaisuudessa todennäköisesti ihmisen ammatti-identiteetti tulee koostumaan useammastakin eri ammatti-identiteetistä, tai ainakin olevan aiempaa laajempi ja moniulotteisempi kokonaisuus.

Ammatti-identiteettiä tulee tulevaisuudessa rakentaa tekoäly ja ylipäättään digitalisaatio hyväksyen, sillä analyysin mukaan se on tullut työelämään jäädäkseen. Tietotekniikan nopea kehittyminen on myös omalta osaltaan vaikuttanut aktiivisesti ammatti-identiteettiä uudesti luovaan ja muokkaavaan keskusteluun (Paloniemi, Rasku-Puttonen & Tynjälä 2011, 20). Mielestäni tekoälyn mahdollisuuksien tunnustamisen ja työpaikkoihin vaikuttamiseen hyväksymisen myötä ammatti-identiteetti vahvistuu, eikä tarvitse käyttää aikaa

näiden asioiden ”vastustamiseen” tietoisesti tai tiedostamatta. On tärkeää tiedostaa ja eritoten saada kokea digitalisaation positiiviset vaikutuksen oman työn tekemiseen. Tämä rakentaa varmasti positiivisesti myös ammatti-identiteettiä.

Analyysistä löytyvä kuva tulevaisuuden ammatti-identiteetistä on sen persoonallisen ulottuvuuden osalta paikon hyvinkin yksilö- ja henkilökohtainen, jolloin ajattelen sen olevan olennainen osa ja toiminnassa myös sosiaalisten tilanteiden ulkopuolella. Esimerkiksi vastuun siirtyminen organisaatio- tai esimiestasolta työntekijöille enenevissä määrin ammatti-identiteettiä rakentaviksi osiksi, on hyvinkin jokaisen henkilökohtaisesti työstettävissä ja ratkaistavissa oleva kokonaisuus, johon tarvitaan erityisiä työelämätaitoja.

## 5.2.2 Sosiaalinen ammatti-identiteetti

Analyysin mukaan sosiaalinen ammatti-identiteetti näyttäytyy erityisesti työn monimuotoistumisen sekä osallisuuden ja merkityksellisyyden kokemusten myötä, jolloin ihmiset pääsevät tekemään jotakin merkityksellisempää, kun digitaalisuus lisääntyy ja koneet tekevät jatkossa ihmisten tekemää työtä. Nämä ovat keskeisiä ammatti-identiteettiä rakentavia osia sillä, ammatti-identiteetille on keskeistä pohtia juurikin omaa toimijuutta, johonkin kuulumisen tunnetta sekä merkityksellisiä pidettyjä ja koettuja työhön liittyviä asioita (Eteläpelto & Vähäsantanen 2010, 46). Subjektiutta pidetään enenevissä määrin yhteiskunnallisena toimintana; ja se luo selkeää yhteyttä myös toimija -roolille, joka analyysissä nostetaan esiin, ja jota voidaan pitää myös subjektiutena (Saastamoinen 2006, 172-173). Tulevaisuudessa ammatillinen identiteetti muodostetaan aktiivisen toimijuuden ja subjektiudenkin kautta.

Analyysi kertoo työelämän murroksessa tai muutoksessa, kumpaa termiä sitten haluaakin käyttää, olevan työntekijä- työnantaja – suhteen. Työntekijä-työnantaja – suhteeseen pohjautuu myös sosiaalinen ammatti-identiteetti etenkin siltä osin, millaista tukea ja arvostusta työnantajalta saa. Terve ammatti-identiteetti pohjautuu onnistumisen, myös arvostuksen kokemuksiin, joita parhaimmillaan työnantaja -työntekijä –välinen suhde ja tasavertainen vuorovaikutus työntekijälle tuottaa (Ruohotie 2000, 230).

Analyysissä tuodaan esiin arviointi työpaikkojen muutoksista tulevaisuudessa. Kerrotaan, että työelämän kasvu itsessään ei tarkoita välttämättä työpaikkojen kasvua, vaan enemmänkin erilaisia työpaikkoja kuin aiemmin, jopa työpaikkojen huonontumista. Myös vallalla oleva teollinen vallankumous nähdään aineistossa vaikuttavan työpaikkojen katoamiseen ja muuttumiseen (Oksanen 2017, 14). Tämän myötä ammatti-identiteetti ei voi perustua perinteiseen ”yhden uran” ja pysyvän työpaikan ammatti-identiteettiajatteluun, vaan paljon laajempaan ajatteluun. Jatkossa ammatti-identiteetti nähdään toivottavasti toimijuutena, joka Salme Mahlakaarron mukaan (2016, 13) selkeän yhden profession sijaan merkitsee kykyä vaikuttaa ja osallistaa itseään eri työyhteisöjen ja organisaatioiden toimintaan ja myös vastuuseen omasta kehitymisestä. Eri yhteisöissä toimiminen korostaa sosiaalista ammatti-identiteettiä (Ruohotie 2000, 118).

Analyysissä tuodaan esiin suomalainen koulutusjärjestelmä sekä ”menestystarinana” että ”kouluputkena”. Toisaalta koulutusjärjestelmämme nähdään siis hyvinkin positiivisena, ja toisaalta ns. ”pakollisena”. Putki tuo mieleen hyvinkin jokaiselle samankaltaisen reitin, jota kulkea tai oikeastaan, joka vie mennessään, eikä se tuo esiin kovin yksilöllistä tai innostavaa miellelyhtymää. Vastaavasti menestystarina aiheuttaa erittäin positiivisen miellelyhtymän onnistuneeseen ja pysyväänkin menestykseen. On mielenkiintoista, että nämä molemmat tuodaan esiin, sillä ne kertovat koulutusjärjestelmästämmme jokseenkin toisistaan poikkeavaa tietoa.

Nämä molemmat voivat parhaimmillaan rakentaa ja pahimmillaan hajottaa ammatti-identiteetin syntymistä ja pysyvyyttä. Ammatti-identiteetti kun alkaa rakentua jo lapsena, jolloin sen sosiaalinen ulottuvuus alkaa kehittyä erilaisia arvoja ja asenteita silmällä pitäen ja niitä vähitellen omaksuen (Kärnä 2015, 82-83). Koulutusjärjestelmämme ohjanee ammatti-identiteetin sosiaalisen ulottuvuuden syntymiseen, sillä kouluissa toimitaan eri yhteisöissä ja verkostoissa, ryhmissä sekä kahdenkeskisissä vuorovaikutustilanteissa, jolloin kollektiivisuus ja ihmissuhteissa toimiminen ovat keskeisiä.

Kiinnostavan kontrastin kollektiivisuuteen ja verkostoissa toimimiseen liittyvään sosiaalisen ulottuvuuden ammatti-identiteettikeskusteluun tuo Erwing Goffmanin tulkinta minuuden loppumisesta vuorovaikutustilanteiden ulkopuolella. Tällöin voidaan ajatella, että ammatti-identiteettiä



tulevaisuudessakin tarvitaan ainoastaan sosiaalisissa ryhmätilanteissa ja että se luodaan vuorovaikutuksessa muiden kanssa (Peräkylä 2001, 361.) Mielestäni tämä on erittäin ristiriitainen tulkinta, sillä työelämässä tapahtuu jatkuvaa vuoropuhelua ja tasapainoilua erityisesti omien käsitysten ja tunteiden sekä erilaisissa verkostoissa toimimisen välillä. Juuri verkostoissa toimimiseen ja sosiaaliin tilanteisiin tarvitaan niitä omia käsityksiä, kokemuksia ja tunteita, jotta asioita voidaan kehittää ja viedä eteenpäin.

### *5.3 TULEVAISUUDEN TYÖNTEKIJÄIDEAALI*

Työntekijöiltä on vaadittu erilaisia ominaisuuksia eri työn aikakausina. Nämä ominaisuudet ovat ilmentäneet vallalla olevaa yhteiskunnallista aikaa ja vaihetta ja niin sanottua työntekijäideaalia (Väänänen & Turtiainen 2014, 18-20, 35.) Ammattia pidetään taitojen institutionaalisenä kohteena (esim. kokki, poliisi, opettaja). Toisaalta ammattinimikkeiden taakse ei voi liikaakaan mennä, eikä ammattinimike takaa varmaa työpaikkaa, sillä ammattitaidon lisäksi vähintäänkin yhtä tärkeinä työnantajat pitävät aloitekykyä, energiaa, luotettavuutta ja työmoraalia. Omaa itseä tulee osata myös myydä, sekä työnhakutilanteissa että osana työn tekemistä (Julkunen 2008, 33-34.)

Nämä edellä mainitut ominaisuudet ovat työntekijäideaalille tällä hetkellä tyypillisiä ominaisuuksia, ja ne ovat analyysistäkin helposti löydettävissä. Työntekijäideaali on irrallaan ammatista tai ammattinimikkeestä, jolloin se ilmentää työelämälle sopivinta ”ihmistyyppiä”. Analyysi tuo esiin työpaikkojen katoamisen mutta myös muutoksen, joka ilmentää juurikin tätä irrallisuutta. Tulevaisuudessa osallisuutta ja toimijuutta korostetaan, jolloin myöskään ammatilla tai ammattinimikkeellä ei ole niin suurta merkitystä kuin ehkä aiemmin on ollut. Toki tietyllä ammatilla tai ammattinimikkeellä puolestaan on juuri niille tyypillisiä ominaisuuksia, jotka edistävät työssä onnistumista mutta laajempi kuva ideaalityöntekijästä ilmentää enemmän aktiivisen toimijan ominaisuuksia kuin tarkkaa tiettyyn ammattiin tai alaan kuulumista. Analyysin työntekijäideaali ilmentää työssä onnistumisen lisäksi myös laajemmin työelämässä onnistumista, ja kaiken kaikkiaan aktiivista otetta ja osallistumista.

Analyysin mukaan osaamisen muuntumisen hitautta vastaan tullaan tulevaisuudessa taistelemaan hyödyntämällä perusosaamisen tunnistamista nykyistä enemmän. Tällä tarkoitetaan siis sitä, että miten osaaminen saadaan muuttumaan ammattitaidoksi mahdollisimman helposti etenkin kysynnässä olevilla aloilla ja ammateissa? Tämä on erittäin kiinnostava ja moniulotteinenkin näkemys, sillä jos osaa harrastuksena tai ns. vapaa-ajallaan jotain hyvin tai tietää jostain erityisen paljon, täytyykö siitä tulevaisuudessa tulla ammattitaito tai ammatti? Kaikki eivät välttämättä tätä tahdo, eikä voida ajatella, että tämä olisi automaattinen toiminta, johon ihmisen osaaminen tai ammatti laajenisi. Analyysistä on siis johdettavissa se, että ideaalityöntekijä hyödyntäisi tulevaisuudessa omaa perusosaamistaan osana työtä, ja että vapaa-aika ja työn tekeminen tarkoittanevat tulevaisuuden ideaalityöntekijällä mahdollisesti jopa samaa asiaa, josta työelämän ajatellaan hyötyvän suuresti. Analyysi tuo esiin myös vapaa-ajan ja työajan suuremman sekoittumisen toisiinsa tulevaisuuden toimintana ja täten myös työntekijäidealin tämän hyväksyvänä.

Aineistossa tuodaan esiin se, että kaikessa koulutuksessa olisi lisättävä painotusta tekoälyajan osaamiseen kuten viestintätaitoihin, sosiaalisiin taitoihin ja luovuutta edellyttäviin kognitiivisiin taitoihin. Matemaattisuus tuodaan esiin yhtenä tulevaisuuden tärkeänä työelämän yksittäisenä taitona. Yksittäisten taitojen oppimisessa puolestaan aineistossa korostetaan oppilaitosten ulkopuolista ympäristöä ja vapaa-aikaa sekä vapaa-ajan toimijoita (Oksanen 2017, 31-32 & Valtioneuvosto 2018, 30-32.)

Verkostojen merkitys sekä joustavuus tunnistetaan ja tunnustetaan analyysissä. Sosiaalisen identiteetin teorian mukaan ryhmä on aina enemmän kuin yksilöjäseniensä summa, joten yksilö toimii siis erilaisissa ryhmäjäsenyyksissä. Teoriassa persoonallinen osuus heijastaa muun muassa yksilön ominaisuuksia, ja vastaavasti sosiaalinen osuus taas yksilö- ja ryhmäkäyttäytymisen eroa. Tällöin työntekijäideali koostuu sosiaalisen teorian kautta ajateltuna yksilöllisistä ominaisuuksista, joita työntekijällä on sekä hänen käyttäytymisestään ryhmätilanteissa eri eli verkostoissa. Tulevaisuuden työelämässä työntekijäideali tulee kuulumaan lukuisiin erilaisiin ryhmiin ja omaamaan erilaisia identifikaatioita.

Ideaalityöntekijä on analyysin mukaan valmis joustavaan ja liikkuvaan työntekemiseen. Tällöin ei enää tarkastella työtä työpaikan, -ajan tai

työnantajan kautta, vaan merkityksellisiksi nousevat erilaiset verkostot, joissa työtä tehdään sekä tämän rinnalla on vahvasti myös tuloksen tekeminen (Oksanen 2017, 23). Itseorganisoituvat työntekijät ja monitilaisen työn tekeminen vaatii organisaatioilta erilaista suhtautumista työntekijöihin, sillä heistä tulee tämän tyyppisen työskentelyn kautta vastuuta kantavia toimijoita muiden organisaation jäsenten kanssa. Tämä luo vahvan pohjan tulevaisuuden työntekijäideaalille sekä monimuotoiselle urakehitykselle, joka painottaa osaamisen laajentumista sekä monipuolistumista.

Aineisto tuo esiin sen, että jatkossa yksilön taidot ja motivaatio halutaan vahvemmin esiin ja tuottamaan jotakin konkreettista (Valtioneuvosto 2018, 24 & 41.) Työelämässä arvostetaan analyysin mukaan työntekijöitä, joilla on kyky, halu ja tahto oppia jatkuvasti. Tulevaisuudessa ideaalityöntekijä hyödyntää siis työssään yksilöllisiä taitojaan ja motivaatiotaan, ja työpaikat ovat tähän myös valmiita ja vastaanottavaisia. Uranäkemyksessä on täynnä projektimaisuutta, ennakoimattomuutta, erilaisia töitä, joihin ideaalityöntekijä on valmis (Wrede 2018, 35-36 & Ruohotie 2000, 206-207).

Analyysissä kerrotaan, että tutkimusten mukaan työntekijöiden tuottavuus nousee, kun he ovat onnellisia. Analyysissä tuodaan myös esiin, että työn merkityksellisyyden ja mielekkyyden kokemuksen lisäävät työssä jaksamista; ja että työn mielekkyyteen pitäisi resursoida enemmän: siitä hyötyisivät sekä yksilö itse, mutta myös koko kansantaloutemme. Työntekijäideaalit tulevaisuudessa näyttävät vahvasti työn mielekkyyden ja merkityksellisyyden sekä työssä viihtymisen konteksteissa. Tulevaisuudessa tunnustetaan se, että työ on moniarvoista, eikä arvota vain tuottavuutta ja ansion hankintaa.

Luottamus, sekä yksilön vapaus ja vastuu johtaa omaa työtä tulevat olemaan työntekijäidealin keskeisiä piirteitä tulevaisuudessa analyysin perusteella. Haastavaksi tämän tekee se, ettei kaikilla työntekijöillä ole osaamista johtaa itseään ”esimiehen tavoin”, vaan tähän täytyisi saada tukea ja taitoja (Valtioneuvosto 2018, 10-11). Toisaalta myös syvempien luottamussuhteiden rakentaminen on varmasti tulevaisuudessa haasteellista, sillä pirstaleisuus työelämässä ei ainakaan tue tätä luottamuksen, lojaaliuden ja sitoutumisen kolminaisuutta, johon kaikenlaisten toimivien ihmisten välisten suhteiden tulisi perustua (Sennett 2002, 20).

Vahvaan sosiaaliseen pääomaan nojaavat ominaisuudet, kuten yhteistyö- ja vuorovaikutustaidot sekä verkostotaidot nousevat analyysissä esille tulevaisuuden työntekijän taitoina. Aineistossa puhutaan myös ns. metataidoista, joilla tarkoitetaan avoimen oppimisen lisäksi kohtaamisen taitoa, itsensä johtamista sekä elinikäistä oppimista ja uran aikana oppimista (Oksanen 2017, 31). Koska tulevaisuuden työelämä ei kuormita fyysisyyttä, vaan psyykkisyyttä ja sosiaalisuutta, korostuvat jatkossa vahva mielenterveys ja hyvät mielenterveystaidot. Kun työ jatkossa koostuu erilaisista toimista, kokonaiskuormituksen arviointi on entistä tärkeämpää (Valtioneuvosto 2018, 41.)

Retorisen analyysin mukaan valmius ja halu uuden oppimiseen voidaan nostaa työntekijäideaalille ehkä jopa merkityksellisimmäksi ominaisuudeksi tulevaisuudessa. Työntekijä nähdään tulevaisuudessa osaavana ja muuttuvana toimijana, joka tarkan substanssiosaamisen ja eri verkostoissa toimimisen lisäksi myös ajankäytön hallitsemisen, oleellisen tunnistamisen sekä kriittisen ajattelun – osaaminen syntyy siis jatkossa enemmän ”vapaisissa tilanteissa”. Tähän tulee mielestäni kiinnittää huomiota myös työelämätaitojen opiskelussa ja oppimisessa kaikilla aloilla.

Elämönhallinnan taidot ja sopeutuminen, kyky kontrolloida omaa käyttäytymistään ja parantaa omaa suoritustaan ovat tärkeitä työelämätaitoja (Mirvis & Hall 1994, 269 & Ruohotie 2000, 43). Analyysi nostaa esiin samoja teemoja, sillä se tuo samalle viivalle kilpailukyvyyn ja tuottavuuden sekä työn merkityksellisyyden. Näiden kolmen kohdatessa voidaan mielestäni todellakin puhua ideaalityöntekijästä.

Analyysissä toimeentulo näyttäytyy tulevaisuudessa jatkuvasti muuttuvana palapelinä, joka vaatii työntekijältä suunnitelmallisuuden ja ennakkoinnin taitoja. Työelämän vaatimukset vaikuttavat ristiriitaisilta, sillä työntekijällä oletetaan olevan taito ennakoida omaa työtään ja sen tulevaisuutta, ja taas sietävän sitä, että työelämä on täynnä ennakoimattomuutta. Analyysi korostaa myös poliittisten muutosten vaikutusta ja siihen liittyvää työn kehittämistä ja sen hidasta näkymistä. Esimerkiksi kehittämistyön ”hedelmät” tulevat näkyviin vasta 5-10 vuoden päästä. Tämän vuoksi tietynlainen maltti ja odottamisen osaaminen ovat myös tyypillisiä ominaisuuksia tulevaisuuden työntekijäideaalille.

# 6 POHDINTA

## 6.1 JOHTOPÄÄTÖKSET TUTKIMUSTULOKSISTA

Muutokset sekä ammatti-identiteetissä että työntekijäideaalissa ovat selkeästi nähtävissä 1940-luvun agraarista elämää eläneestä työntekijästä tulevaisuutta arvioivien ja ennustavien asiakirjojen tulevaisuuden työntekijään tai voisiko jopa sanoa aktiiviseen ja osalliseen toimijaan. Eri retorisilla keinoilla tuodaan aineistossa esiin hyvin samankaltaisia asioita tutkimuksen teemoihin ja tutkimuskysymykseen liittyen, joten yleisesti voidaan todeta, että tulevaisuuden työntekijän ammatti-identiteetti ja työntekijäideali ovat jatkuvan muutoksen alaisena, aivan kuten koko työelämäkin on.

Toimeliaisuus ja toimijuus – termit ovat aineistossa useasti esillä; ja ne korostavat aktiivista otetta sekä työelämään että elämään ylipäätään. Työntekijä- sekä ammatinharjoittaja-termien rinnalle on noussut toimija -termi, joka identiteetin näkökulmasta yhdistää jokaisen omaa, henkilökohtaista identiteettiä ja ammatti-identiteettiä toisiinsa. Tutkimustuloksissa näyttäytyy vahvasti ihmisten kehottaminen aktiiviseen toimijan rooliin – olkoon kyse sitten vapaa-ajasta tai niin sanotusta työajasta. Myös työntekijäideali tulevaisuudessa näyttäytyy tulosten mukaan uteliaana ja aktiivisena toimijana sekä jatkuvasti oppimis- ja kehittymismyönteisenä.

Toimijuutta tukevat tutkimustulosten mukaan muun muassa se, että vapaa-aika ja työaika sekoittuvat tulevaisuudessa entistä enemmän keskenään, ja samoin myös sekä vapaa-ajan että työajan osaaminen haluttaisiin tuoda lähelle toisiaan. Aktiivinen toimijan rooli voi olla joko vapaa-ajan toimintaa tai työntekoa, joissa molemmissa korostuvat työn ja tekemisen merkityksellisyys ja mielekkyys sekä osallisuuden kokemus. Yksilön taidot, motivaatio ja vastuunottaminen ovat ratkaisevassa asemassa aineiston mukaan myös työelämän osalta, jolloin mielenkiintoista on, voidaanko tulevaisuudessa työtä tehdä vain työnä ja ansainnan vuoksi, vai vaatiiko kehittyvä työelämä erityistä

sitoutumista, sekä ehkä jopa ylikorostettuakin vastuun ja vapauden vuoropuhelua lähes kaikilta työntekijöiltä kaikilla aloilla? Toimijuus näkyy myös uraan liittyvässä keskustelussa. Urasta puhumisen rinnalle on noussut elämäntyöpuhe, joka viittaa työelämän lisäksi myös muihinkin elämän osa-alueisiin omaten täten paljon kokonaisvaltaisemman merkityksen (Mirvis & Hall 1994, 369).

Tutkimustulokset puhuvat jatkuvan oppimisen puolesta tulevaisuuden työntekijäideaalille tärkeänä ominaisuutena. On arvioitu, että muutoksessa elämisen oleellisin vakuutus on ketterä oppimistaitojen kehittäminen, toisin sanoen epävarmuudesta selviämisessä voitolla ovat ketterästi ja nopeasti oppivat työntekijät (Ojala 2018, 23). Jatkuvan oppimisen lisäksi on oltava valmiudet myös nopeaan ja ketterään oppimiseen. Ketterä oppiminen tarkoittaa sitä, että oppija on tietoinen tulevista haasteista ja siitä, miten ne vaikuttavat omaan työhön. Hänen on myös osattava soveltaa aiempaa oppimaansa uusien haasteiden edessä (Ojala 2018, 23–26.) Nämä eivät ole mitään pieniä vaatimuksia, ja ne asettavat myös työntekijän itseasiassa aika suureenkin vastuuseen työelämässä mukana pysymisen näkökulmasta. Tutkimustuloksista on nähtävissä se, ettei tulevaisuudessa työelämässä riitä yhden profession ammattitaito.

Jo aiemminkin mainitsemani Kustaa Viikunan 1940-luvulla luotu lausahdus: *”työ yksin kuin tervaa, joukolla kuin hunajaa”* – on hyvinkin moninaisesti tutkimustuloksistakin löytyvä näkemys. Verkostojen merkitys allekirjoitetaan tutkimustuloksissa. Ideaalityöntekijä tarvitsee ympärilleen kaikenlaisia verkostoja ja yhteisöjä, jotta työnteko tai niin sanottu toimijuus mahdollistuu. Myös oppimisen osalta aineistossa korostetaan oppilaitosten ulkopuolisia toimijoita, ns. vapaa-ajantoimijoita, joita voidaan ajatella Viikunan ”joukoksi”. Ideaalityöntekijällä on sekä vastuu että vapaus omasta työstään, mutta ympärilleen hän tarvitsee toimivia verkostoja, työyhteisön tai erilaisia muita yhteisöjä.

Sosiaalinen ammatti-identiteetti asettaa identiteetin yhteisölliseen ja yhteiskunnalliseen kontekstiin, jossa johonkin kuuluminen on ytimenä. Tiettyyn ryhmään tai luokkaan kuuluminen auttaa identiteetin määrittelyssä ja ennakoii tietynlaista käyttäytymistä. Ammatti-identiteettiin keskeisesti liittyviin yhteiskunnallisiin rooleihin, kuten ammatilliseen jäsenyyteen voidaan

pääsääntöisesti itse vaikuttaa, jolloin esim. tietty ammatti suuntaa identiteettiä tiettyyn ammattiin ominaiseen käyttäytymismalliin (Ropo 2015, 30-31.) Ammatti-identiteetin osalta molemmat; persoonallinen ja sosiaalinen ulottuvuus, ovat edustettuina työntekijäideaalia muodostettaessa, jolloin vapauden ja vastuun voidaan ajatella kasvattavan ja muodostavan persoonallista ammatti-identiteettiä ja erilaisten verkostojen taas puolestaan sosiaalista ammatti-identiteettiä.

Aineistossa esitetään visio tulevaisuuden työelämän tavoitteesta, jonka mukaan *"ensisijaisena tavoitteena on kaikkien kansalaisten toimeliaisuus sekä toimintakyvyn säilyminen"*. Tämä olisi hyvin merkittävä ammatti-identiteettiä positiivisesti vahvistava ja rakentava kokonaisuus. Oikeastaan voisi sanoa, että ammatti-identiteetti voisi ihannetapauksessa perustua tälle visiolle. Se haastaisi työntekijää rakentamaan ammatti-identiteettiä luovempaan ja laajempaankin suuntaan, sillä se sisältää sekä aktiivisuutta lisäävää toimintaa (toimeliaisuus) että toimintakyvyn säilymistä, joka tarkoittaa yksilöllisesti hyvin erilaisiakin asioita, jolloin se vastaisi työelämän tarpeita paremmin. Eteläpellon ja Vähäsantasen (2010, 46 & 62) mukaan yksilöllinen arvoja ja etiikkaa koskeva pohdinta työelämän tarpeista rakentaa ammatti-identiteettiä. Erityisesti palvelualojen voimistumisen jälkeen persoonallinen ammatti-identiteetti on korostunut, sillä persoonalähtöinen ja luovakin työntekijäisyys, jotka ovat palveluammateille tyypillisiä, ovat persoonallisen ammatti-identiteetin keskeisiä osia.

Aineistossa esitetään myös seuraava visio: *"jokaisella tulisi tulevaisuuden työelämässä olla mahdollisuus samaan aikaan hankkia riittävä toimeentulo, kehittyä ja kokea olevansa merkityksellinen osa yhteiskuntaa"* (Valtioneuvosto 2018, 18). Tämä jatkaa mielestäni edellisen kappaleen ammatti-identiteettiä luovaa visiota. Kun toimeliaisuus ja toimintakyky ovat kunnossa, luo se menestyksekkään pohjan toimeentulolle, kehitymiselle ja merkityksellisyyden tunteille. Ihminen kun rakentaa työtä osaksi elämäntarinaansa yksilöllisesti ja ainutlaatuisesti (Mahlakaarto 2016 17-18).

Tutkimustulosten mukaan jatkossa työn mielekkyys ja onnellisuus halutaan mitattaviksi ja työn yhteiskunnallinen arvo halutaan tuoda taloudellisen arvon rinnalle. Tämä kertoo mielestäni suuresta ajattelumuutoksesta työelämän ja työn tekemisen tavoitteiden suhteen. Siihen, millä mittakaavalla tähän ollaan

valmiita reagoimaan, suhtaudun kieltämättä hieman epäröiden. Toden totta, olisi hienoa nähdä, että tulevaisuudessa onnellisuus työssä ja sen merkityksellisenä kokeminen olisivat mitattavina ja erityisesti vaikuttavina tekijöinä kun organisaatioita tai työpaikkoja halutaan aktiivisesti ja systemaattisesti kehittää.

Ideaalityöntekijä on työelämälle varmasti paras mahdollinen mutta onko se sitä työntekijälle, yksilölle eli ihmiselle itselleen? Työelämä hyötyy valtavasti itseään tehokkaasti johtavista työntekijöistä ja siitä, että työntekijällä on taidot sukkuloida useammankin työn välillä osaten huomioida kokonaisuormansa sopivaksi. Tämä vaatii työntekijältä äärettömän paljon sellaisia taitoja, joille on olemassa omat osaajansa (esimiehet, henkilöstöhallinto, työterveys). Tulevaisuudessa vaaditaan ominaisuuksia, jotka eivät ole itsestään kehittyviä, jolloin työelämätaitojen opiskeleminen nousee nykyistä suurempaan rooliin.

Mona Mannevuon havainnollistaa teoksessaan Ihmiskone työssä (2018) työelämän muutoksia ja tehokkuusajattelua. Vaikka teos käsittelee tehokkuusajattelun historiaa sekä työpsykologisia ja työnjohdollisia oppeja, on siinä paljon myös tutkimustuloksiin yhdistettävää tematiikkaa. Työntekijöiden valmiudet muutosten käsittelyyn ja muutoksessa toimimiseen, kyky oppia nopeasti ja sopeutua monenlaiseen työhön sekä tarvittaessa sekoittaa työ- ja vapaa-aika toisiinsa kuvastaa ja kuulostaa niin sanotulta ”ihmiskoneelta”, jota ajatellaan voitavan parantaa ja optimoida työelämän tarpeiden mukaisesti (Mannevuon 2018.)

Tarvitsee tulevaisuuden työelämä toimintaansa ”koneikseen” sitten paranneltuja ja optimoituja ihmisiä tai ei, voidaan tutkimustuloksista nostaa esiin useita teemoja, joita huomioimalla voidaan ennakoida tulevaisuuden työelämän tarpeita, kun tulevaisuuden työntekijöitä ”valmistellaan”. Kaikkeen koulutukseen on hyvä lisätä inhimillisyyden taitoja, kuten vuorovaikutus- ja mielenterveystaitoja jo heti peruskoulusta alkaen. Oleellista on myös ennakoida opiskeluvaiheessa useaan työhön ja verkostomaiseen työntekoon, jolloin myös ammatti-identiteetti alkaa rakentua monimuotoisemmaksi ja tätä tulevaisuuden työn tekemistä tukevaksi. Tämän lisäksi tulee huomioida itsensä johtamisen taidot sekä valmius ja halu oppia koko ajan lisää, myös koulutusohjelmia ja opintoja suunniteltaessa.



## 6.2 TUTKIMUKSEN EETTISYYDEN JA LUOTETTAVUUDEN ARVIOINTIA

Laadullisen tutkimuksen luotettavuuteen liittyvät käsitteet ovat uskottavuus, luotettavuus ja eettisyys. Käsitteet ovat abstrakteja, ja yhdessä ne luovat pohjan tutkimustyölle. Uskottavuudella tarkoitetaan aineiston asianmukaista keräämisen sekä huolellisen analysoinnin lisäksi sitä, että tutkimuksen lukija, ns. ”yleisö” hyväksyy tutkimustulokset tosiksi. Luotettavuudella puolestaan tarkoitetaan sitä, että tutkija vakuuttaa tutkimuksen lukijan asiantuntemuksellaan tutkimukseen liittyvien valintojen, lähestymistapojen ja menetelmien suhteen. Tutkimusprosessin yksityiskohtainen kuvaus toimii tämän perustana.

Eettisyys tutkimuksen luotettavuudessa liittyy erityisesti siihen, että eettisiä periaatteita ja kriteereitä noudatetaan, ja tutkimuksesta on löydettävissä yleistettävissä olevat eettiset ”säännöt”. Jos tutkimuksen kohteena on ihmisiä, tulee olla varmuus siitä, ettei heille koidu tutkimuksessa mukana olemisesta haittaa tai vaaraa. Nykyisin vallallaan oleva hyvinkin avoin tiedonvälityksen kulttuuri haastaa tämän toden teolla (Juuti & Puusa 2020, 175.)

Laadulliset tutkimusmenetelmät muokkaantuvat tutkimusaineiston ja tutkimuksen tarkoituksen mukaisesti ja itse tutkimusprosessi on kerronnallinen ja yksilöllinenkin kuvaus niistä ratkaisuista, jotka tutkija on tehnyt. Tämän vuoksi myös tutkimuksen luotettavuusarviointia tehdään soveltaen. Tutkimuksen arviointi pitää sisällään omia valintoja arvoivan tarkastelun, tutkimusta ohjaavien sääntöjen tuntemuksen sekä luotettavuuskriteereiden omaksumisen (Aaltio & Puusa 2020, 177.)

Tutkimuksen aineisto on asianmukaisesti kerätty, sillä se on valmiina ollut julkisten tahon tuottama asiakirja. Aineiston valintaan vaikuttavana tekijänä oli juurikin julkinen instanssi sen tekijänä sekä sen tulevaisuusorientoituneisuus. Tämän lisäksi aineiston valintaan vaikutti se, että asiakirjoja oli kaksi, jolloin voidaan ajatella niiden välistä jatkumoa ja suunnitelmallisuutta laajempaan merkittävyyteen ja tavoitteellisuuteen. Asiakirjojen tavoitteet olivat erilaiset, joten ajattelin niiden lähestyvän myös tutkimusaiheeni hieman eri tavalla, jolloin saan laajempaa näkökulmaa myös tuloksiini. Olen pyrkinyt avaamaan aineiston

keräämisen, läpikäymisen ja analyysin mahdollisimman tarkasti, jotta lukija pystyy ymmärtämään tutkimusprosessini eri vaiheet.

Tutkimuksen luotettavuuden perustan muun muassa metodologisiin valintoihin. Metodologinen valinta analyysimeteodeista kohdistui retoriikkaan, sillä halusin tuoda esiin millaisiin retorisiin keinoihin aineisto nojaa, ja mitä se haluaa niiden avulla kertoa sekä millaisen tulevaisuuden valtioneuvosto retorisilla valinnoillaan on asiakirjoihin eli aineistoon luonut. Valitsin tietyt retoriset keinot, joita aineistosta etsin, niiden empiirisessä tutkimuksessa käytettävän vakuuttavuuden sekä niiden yleisyyden vuoksi.

Valitsin tutkimusaiheiksi ammatti-identiteetin ja työntekijäideaalin, koska mielestäni ne luovat kuvaa työntekijästä aikakaudesta riippumatta. Ne myöskin täydentävät toisiaan hyvin, sillä ammatti-identiteetti on enemmän työntekijä- eli yksilölähtöinen ja työntekijäideaali taas enemmän työnantaja-, työelämä- ja yhteiskuntalähtöinen, jolloin ne luovat mielestäni hyvinkin monipuolisen ja etenkin moniulotteisen kuvan tulevaisuuden työntekijästä.

### **6.3 JATKOTUTKIMUSAIHEET**

Tutkimuksesta nousi esiin monenlaisia sekä ylipäätään tutkimuksen teemaan että tutkimustuloksiin liittyviä jatkotutkimusaiheita. Tutkimustuloksissa korostuvat jatkuva oppiminen ja osaamisen kehittäminen osana sekä ammatti-identiteetin kehittymistä että työntekijäideaalia. Olisi mielenkiintoista tietää, otetaanko tätä huomioon koulutusten suunnittelussa. Mielestäni oli järkevää suunnitella koulutusohjelmia, koulutuksia ja opintokokonaisuuksia siten, että ”virallinen” valmistuminen antaisi kyllä pätevyiden toimia tietyssä ammatissa tai asiantuntijuuden ja osaamisen tiettyyn alaan, mutta pitäisi sisällään myös suunnitelman osaamisen kehittämisestä ja ylläpidosta kullakin alalla tai kussakin ammatissa, kuitenkin niin että tämä olisi yksilöllisesti räätälöitävissä oleva suunnitelma. Korkeakoulutuksen kehittämisessä jatkuvan oppimisen mahdollistava opetustarjonta ollaan ainakin otettu huomioon (Valtioneuvosto 2018, 30.) Toivoisin tätä myös toisen asteen ammatillisen koulutuksen kehittämiseen.

Toinen mielenkiintoinen jatkotutkimusaihe olisi tarkastella niiden ihmisten työtyytyväisyyttä ja arjessa jaksamista, joiden harrastuksesta on tullut ammatti osaamisen muuntumisen nopeuttamiseksi. Olisi kiinnostava tietää lisääkö ammatiksi muuttunut harrastus tyytyväisyyttä työhön, elämään ja arjessa jaksamiseen ylipäättäen. Lähtökohtaisesti voidaan mielestäni ajatella, että harrastuksen muutos ammatiksi on yleensä haluttu asia ja monen tavoitekin, mutta täytyy muistaa, että tätä ei voida pitää itsestäänselvyytenä. Varmastikaan kaikki taitavat, tietyn asian tai alan osaavat harrastajat eivät halua ammattilaisiksi, vaikka työelämän kehittämisen ja kehittymisen näkökulmasta tämä olisi hyvin järkevä ja looginen kulkusuunta.

Totta kai, jokaisen henkilökohtainen oma yksilöllinen osaaminen on fiksua ottaa huomioon myös työelämässä mutta on myös muistettava, että jatkossakin ihmisen tulee halutessaan saada erottaa työelämä ja yksityiselämä toisistaan, vaikka osaaminen olisi harrastuksen osalta huippuluokkaa. Työn mielekkyys ja merkityksellisyys ovat varmasti tässä myös keskeisenä teemana, joten kiintoisaa olisi tietää, lisääkö harrastuksen muuttuminen ammatiksi työn merkityksellisyyden ja mielekkyyden kokemista, ja taas tämä puolestaan esimerkiksi työhyvinvointia?

Kolmas, selkeä ja tutkimustulosten myötä perusteltu jatkotutkimusaihe olisi pyytää työtä tekeviä tarkastelemaan omaa työntekijyyttään, uraansa ja työelämän muutoksia juurikin aineistosta nousseiden tutkimustulosten näkökulmista. Miten työntekijät näkevät työn mielekkyyden ja merkityksellisyyden muutoksen, digitalisoitumisen, osallisuuden, oppimisen ja jatkuvan kouluttautumisen teemat osana oman ammatti-identiteetin rakentumista? Ovatko ne niin näkyviä ja korostettuja kuin tulokset antavat ymmärtää ja kokevatko he muutokset suurina? Erityisesti olisi kiinnostavaa tietää, miten työelämässä koetaan uudelleen kouluttautuminen ja jatkokouluttautuminen; koetaanko, ettei työelämässä pysy mukana ilman jatkuvaa kouluttautumista ja muuntuuko esimerkiksi ammatti-identiteetti automaattisesti opiskelulle avoimeen suuntaan? Ja myös se, koetaanko tulevaisuudessa jatkuva kouluttautuminen ns. "normaalina" osana työelämää, johon opinnot jo ohjaavat ja onko opintojen keskeneräisyys läsnä työelämässä läpi työuran?

# 7 LÄHTEET

Painetut lähteet:

- Callanan, Gerard & Greenhaus, Jeffrey (1999) Personal and career development: The best and worse times. Teoksessa Allen Kraut & Abramam Korman (toim.) Evolving Practices in human resource management. San Fransisco: Jossey-Bass Publishers, 155-157.
- Eskola, Antti (1975) Sosiologian tutkimusmenetelmät 2. Porvoo, Helsinki: Werner Söderström Osakeyhtiö.
- Eteläpelto, Anneli (2009) Työidentiteetti ja subjektiiviset rakenteiden ja toimijuuden ristiaallokossa. Teoksessa Anneli Eteläpelto, Kaija Collin & Jaana Saarinen (toim.) Työ, identiteetti ja oppiminen. Helsinki: WSOY Pro, 90-142.
- Eteläpelto, Anneli & Vähäsantanen, Katja (2010) Ammatillinen identiteetti persoonallisena ja sosiaalisena konstruktiona. Teoksessa Tuuli Asunmaa & Pekka Räihä (toim.) Samalta viivalta 4: Valtakunnallisen kasvatusalan valintayhteistyöverkoston (VAKAVA) kirjallisen kokeen aineisto 2010. Jyväskylä: PS-kustannus, 45-67.
- Jokinen, Arja (2016) Vakuuttelevan ja suostuttelevan retoriikan analysoiminen. Teoksessa Arja Jokinen, Kirsi Juhila & Eero Suoninen: Diskurssianalyysit: tavat, peruskäsitteet ja käyttö. Tampere: Vastapaino Oy, 337-368.
- Jokinen, Arja (1999) Vakuuttelevan ja suostuttelevan retoriikan analysoiminen. Teoksessa Jokinen, Arja & Kirsi Juhila & Eero Suoninen: Diskurssianalyysi liikkeessä. Jyväskylä: Vastapaino, 126-159.
- Julkunen, Raija (2009) Uuden työn paradoksit: Keskusteluja 2000-luvun työprosesseista. Tampere: Osuuskunta Vastapaino.

- Julkunen, Raija (2009) Suomalainen palkkatyön yhteiskunta. Teoksessa Anna Pärnänen & Kaisa-Mari Okkonen (toim.) Työelämän suurten muutosten vuosikymmenet. Helsinki: Tilastokeskus, 17-40.
- Keränen, Marja (2014) Onko politiikkaprosessi politiikkaa vai hallintoa? Teoksessa Liisa Häikiö & Helena Leino (toim.) Tulkinnan mahti: johdatus tulkitsevaan politiikka analyysiin. Tampere: Tampereen yliopistopaino Oy, 33-55.
- Kärnä, Maija (2015) Narratiivit ammatillisen identiteetin rakennuksessa. Teoksessa Eero Ropo, Eero Sormunen & Jannica Heinström (toim.) Identiteetistä informaatiolukutaitoon: Tavoitteena itsenäinen ja yhteisöllinen oppija. Tampere: Tampere University Press, 82-103.
- Kääriäinen, Aino (2003) Lastensuojelun sosiaalityö asiakirjoina: dokumentoinnin ja tiedonmuodostuksen dynamiikka. Väitöskirja. Helsinki: Helsingin yliopisto.
- Lempiäinen, Kirsti & Silvasti Tiina (toim.) (2014) Eriarvoisuuden rakenteet: Haurastuvat työmarkkinat Suomessa. Tampere: Osuuskunta Vastapaino.
- Mahlakaarto, Salme (2016) Persoona työssä: Työidentiteettitaitoja työntekijöille ja esimiehille. Helsinki: Books On Demand.
- Mannevuori, Mona (2020) Ihmiskone töissä: Sotienjälkeinen Suomi tehokkuutta tavoittelemassa. Helsinki: Gaudeamus Oy.
- Mirvis, P & Hall, D (1994) Psychological success and the boundaryless career. *Journal of Organizational Behavior*: 15, 365-380.
- Mustakallio, Antti (2014) Vaikuttava puhumisen taito: Matkaopas esiintyjille. Helsinki: Management Institute of Finland.
- Mykkänen, Juri & Lautela Antti (1996) Polittisen järjestötoiminnan metaforat vuoden 1994 presidentinvaalissa. Teoksessa Kari Palonen & Hilikka Summa (toim.): Pelkkää retoriikkaa. Tampere: Vastapaino, 243-268.
- Mäki-Kulmala, Heikki (2015) Valinta ja itseys Eriksonista Kierkegaardiin. Teoksessa Eero Ropo, Eero Sormunen & Jannica Heinström: Identiteetistä informaatiolukutaitoon: Tavoitteena itsenäinen ja yhteisöllinen oppija. Tampere: University Press, 139-162.
- Nätti, Jouko & Pyöriä, Pasi (2017) Epätyyppilliset työsuhteet, epävarmuus ja liikkuvuus. Teoksessa Pasi Pyöriä (toim.) Työelämän myytit ja todellisuus. Helsinki: Gaudeamus Helsinki University Press, 26-41.

- Oksanen, Kaisa (2017) Valtioneuvoston tulevaisuusselonteon 1.osa Jaettu ymmärrys työn murroksesta. Helsinki: Valtioneuvoston kanslia.
- Otala, Leenamajja (2018) Ketterä oppiminen: Keino menestyä jatkuvassa muutoksessa. Helsinki: Helsingin Kamari Oy.
- Pajarinen, Mika & Rouvinen, Petri (2018) Digitalisaatio muuttaa ammattijakaumia, työn sisältöä ja rakennetta, mutta ihmistyö ei häviä. Teoksessa Torsten Michelsen ym. (toim.) Työelämän perustietoa. Helsinki: Kustannus Oy Duodecim, 47-52.
- Palonen, Tuire & Gruber, Hans (2011) Satunnainen, rutiininomainen ja tietoinen osaaminen. Teoksessa Kaija Collin ym. (toim.) Luovuus, oppiminen ja asiantuntijuus. Helsinki: WSOYpro Oy, 41-56.
- Paloniemi, Susanna, Rasku-Puttonen, Helena & Tynjälä, Päivi (2011) Asiantuntijuudesta identiteettiin – Anneli Eteläpellon tutkimuspolkuja. Teoksessa Kaija Collin ym. (toim.) Luovuus, oppiminen ja asiantuntijuus. Helsinki: WSOYpro Oy, 11-30.
- Parikka, Raimo (1999) Suomalaisen työn historiaa: Korvesta konttoriin. Helsinki: Suomalaisen kirjallisuuden seura.
- Peltonen, Matti (1999) Työnjako sosiaalisena tilana – Sukupuolenmukaisesta työnjaosta maataloudessa. Teoksessa Raimo Parikka (toim.) Suomalaisen työn historiaa: Korvesta konttoriin. Helsinki: Suomalaisen kirjallisuuden seura, 33-50.
- Peräkylä, Anssi (2001) Erwing Goffman: Sosiaalisen vuorovaikutuksen rakenteet. Teoksessa: Vilma Hänninen, Jukka Partanen & Oili-Helena Ylijoki (toim.) Sosiaalipsykologian suunnannäyttäjiä. Jyväskylä: Vastapaino, 347-364.
- Pietikäinen, Sari & Mäntynen, Anne (2019) Uusi kurssi kohti diskurssia. Tampere: Vastapaino.
- Pyöriä, Pasi (toim.) (2017) Työelämän myytit ja todellisuus. Helsinki: Gaudeamus Helsinki University Press.
- Ropo, Eero (2015) Identiteetti tutkimuskohteena. Teoksessa Eero Ropo, Eero Sormunen & Jannica Heinström (toim.) Identiteetistä informaatiolukutaitoon: Tavoitteena itsenäinen ja yhteisöllinen oppija. Tampere: Tampere University Press, 26-47.

- Ronkainen, Suvi (2013) Tutkimuksen voimasanat: laadullisuus ja määrällisyys ihmistieteissä. Helsinki: SanomaPro Oy.
- Ruohotie, Pekka (2000) Oppiminen ja ammatillinen kasvu. Helsinki: Werner Söderström Osakeyhtiö.
- Ruohotie, Pekka (2006) Minäkäsityksen ja identiteetin muuttuminen johtamisen tavoitteena. Teoksessa Pauli Juuti (toim.) Johtaminen eilen, tänään, huomenna. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Otava, 114-128.
- Saastamoinen, Mikko (2006) Minuus ja identiteetti tutkimuksen haasteina. Teoksessa Pertti Rautio & Mikko Saastamoinen (toim.) Minuus ja identiteetti. Tampere: University Press, 168-179.
- Sennett, Richard (2002) Työn uusi järjestys. Tampere: Vastapaino.
- Silvasti, Tiina (2014) Maataloudesta luopuneet. Teoksessa Kirsti Lempiäinen & Tiina Silvasti (toim.) Eriarvoisuuden rakenteet: haurastuvat työmarkkinat Suomessa. Tampere: Vastapaino, 126-158.
- Summa, Hilikka (1996) Kolme näkökulmaa uuteen retoriikkaan. Teoksessa Kari Palonen & Hilikka Summa (toim.) Pelkkää retoriikkaa. Tampere: Vastapaino, 51-83.
- Tervonen-Gonçalves, Leena & Oinonen, Eriikka (2014) Vaikuttavuuden vaade ja vaikutelmien politiikka. Yhteiskuntapolitiikka 79: 5, 521-536
- Torkki, Juhana (2014) Puhevalta: Kuinka kuulijat vakuutetaan. Helsinki: Kustannusosake Otava.
- Tuomi, Jouni & Sarajärvi, Anneli (2009) Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.
- Tuomi, Jouni & Sarajärvi, Anneli (2018) Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi
- Valtioneuvosto (2018) Valtioneuvoston tulevaisuusselonteon 2.osa Ratkaisuja työn murroksessa. Helsinki: Valtioneuvoston kanslia.
- Varto, Juha (1996) Laadullisen tutkimuksen metodologia. Helsinki: Kirjayhtymä Oy.
- Vilkka, Hanna (2007) Tutki ja kehitä. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.
- Vilkuna, Kustaa (1946) Työ ja ilonpito. Keuruu: Otava.
- Väänänen, Ari & Turtiainen, Jussi (2014) Suomalaisen työntekijyyden ja työntekijäideaalien historia. Teoksessa Ari Väänänen & Jussi Turtiainen

(toim.) Suomalainen työntekijäisyys 1945-2013. Tampere: Osuuskunta Vastapaino, 18-53.

Väänänen, Ari & Turtiainen, Jussi (2018) Suomalaisen työelämän muutos 1940-luvulta tähän päivään. Teoksessa Torsten Michelsen ym. (toim.) Työelämän perustietoa. Helsinki: Kustannus Oy Duodecim, 19-31.

Wrede, Sirpa (2018) Ammatit ja toimeentulo globaalissa arjessa. Teoksessa Torsten Michelsen ym. (toim.) Työelämän perustietoa. Helsinki: Kustannus Oy Duodecim, 33-45.

Digitaaliset lähteet:

Nikki, Nina: Sosiaalisen identiteetin näkökulma. <https://blogs.helsinki.fi/eksegetiikanmenetelmat/sosiaalisen-identiteetin-nakokulma/> Viitattu 5.5.2021.

Sosiaali- ja terveysministeriö, Tehtävät ja tavoitteet. <https://stm.fi/ministerio/tehtavat-ja-tavoitteet>. Viitattu. 11.11.2021.

Sosiaali- ja terveysministeriö (2018) Tulevaisuuskatsaus: eheä yhteiskunta ja kestävä hyvinvointi. [http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/160904/22\\_TUKA\\_STM\\_WEB.pdf?sequence=4&isAllowed=y](http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/160904/22_TUKA_STM_WEB.pdf?sequence=4&isAllowed=y). Viitattu 19.1.2020.

Työ- ja elinkeinoministeriö (2018) Murroksesta nousee uudenlainen kasvu [https://tem.fi/artikkeli/-/asset\\_publisher/murroksesta-nousee-uudenlainen-kasvu](https://tem.fi/artikkeli/-/asset_publisher/murroksesta-nousee-uudenlainen-kasvu) . Viitattu 23.1.2020

Työ- ja elinkeino ministeriö (2018) Tulevaisuuskatsaus: työ, hyvinvointi ja tulevaisuus. [http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/160899/17\\_TUKA\\_VM\\_WEB.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/160899/17_TUKA_VM_WEB.pdf?sequence=1&isAllowed=y) . Viitattu 13.1.2020

Vuori, Jaana (2021) Laadullisen tutkimuksen verkkokäsikirja. <https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/kvali/teoreettiset-metodologiset-viitekehykset/retoriikan-analyysi/>. Viitattu 17.8.2021.