

**AMMATTI-IDENTITEETIN MUODOSTUMINEN
UUDELLEENKOULUTUKSESSA JA UUDESSA AMMATISSA**

**Tampereen yliopisto
Kasvatustieteiden laitos
Kasvatustieteen maisterin tutkinto
Pro gradu -tutkielma
Aikuiskasvatus
Huhtikuu 2008
Laura Hyvönen**

TAMPEREEN YLIOPISTO

Kasvatustieteiden laitos

HYVÖNEN LAURA: Ammatti-identiteetin muodostuminen uudelleenkoulutuksessa ja uudessa ammatissa

Pro gradu -tutkielma, 119 s., 1 liitesivu

Aikuiskasvatus

Huhtikuu 2008

Tutkimuksessa tarkastellaan ammatti-identiteetin kehitymisprosessia uudelleenkoulutuksessa ja koulutuksen jälkeisessä työelämässä sekä muodostetaan käsitys siitä, miten ammatti-identiteetin kehitystä tulisi uudelleenkoulutuksessa ja uudessa työssä tukea. Tutkimuksen avulla saadaan vastauksia myös siihen, miten ammatti-identiteettiä rakennetaan ja mitkä tekijät edistävät tai hidastavat ammatti-identiteetin kehitystä uudelleenkoulutuksessa ja myöhemmin työelämässä. Tutkimusta varten haastateltiin kuutta ammatillisen uudelleenkoulutuksen päättäneitä lähihoitajaksi valmistunutta henkilöä.

Tutkimus on toteutettu kvalitatiivisena tutkimuksena. Haastattelut toteutettiin teemahaastattelulla ja aineisto analysoitiin laadullista sisällönanalyysiä käyttäen.

Tutkimuksen tulokset osoittavat edelliseen ammattiin sitoutumisen vaikuttavan uuden ammattiin identiteetin rakentamiseen koulutuksena aikana. Edelliseen ammattiinsa sitoutuneet henkilöt joutuivat opintojen alussa käsittelemään samanaikaisesti kahta ammatti-identiteettiä; edellisen ammatin identiteetistä he hiljalleen luopuvat ja samalla alkavat rakentaa suhdetta uuteen ammattiin. Tämä prosessi hidasti opintojen alkuvaiheessa edelliseen ammattiin sitoutuneiden ammatti-identiteetin kehitystä. Opintojen aikana ammatti-identiteetin kehitykseen vaikuttaa myös koulutuksessa saatava tuki ja palaute, mielenkiinto alaa kohtaan, harjoittelukokemukset, onnistuminen reflektoinnissa sekä opiskeluaiheiden etenemistahdin sopivuus itselle.

Opiskelijoiden siirtyessä vastavalmistuneina harjoittamaan uutta ammattiaan ammatti-identiteetin kehitykseen vaikuttaa työstä saatu palaute, lähihoitajan työssä koettu arvostuksen tai arvottomuuden tunne, työn mukanaan tuoman vastuullisuuden kokemus itselle sekä työkokemuksen kautta tuleva koulutuksessa saadun ammatti-identiteetin perustan vahvistuminen. Onnistumiskokemukset työelämässä ja itsensä hyväksytyksi kokeminen alan ammattilaisena sekä kiinnostus uutta ammattia kohtaan vaikuttavat puolestaan ratkaisevasti siihen, mihin suuntaan ammatillinen identiteetti alkaa kehittyä. Positiiviset kokemukset vahvistavat ammatti-identiteetin kehitystä uuteen ammattiin. Ammatti-identiteetti kehittyy uudelleenkoulutuksen jälkeisessä työelämässä asteittain tiedostamattomana prosessina, jonka kehityksen alussa opiskelijat työelämään siirtymisvaiheessa ovat. Vuosi valmistumisensa jälkeen henkilöt ovat ammatti-identiteettinsä kehityksessä joko vaiheessa jossa ammatillisia käytäntöjä vasta aletaan omaksua ja sisäistää, vaiheessa, jossa muodostuneita käytänteitä muutetaan itselle sopiviksi tai vaiheessa, jossa muokattuja käytänteitä välitetään myös toisille. Ammatti-identiteetin kehityksen edistäjä on sekä uudelleenkoulutuksessa että uudessa työssä saatava tuki niin kouluttajien kuin työtovereiden taholta. Yhteistyön kehittäminen opiskelijan ja näiden tahojen välillä onkin ensiarvoisen tärkeää.

Avainsanat: identiteetti, ammatti-identiteetti, identiteetin muodostuminen, uudelleenkoulutus, ammatillinen kasvu

SISÄLLYS

1 JOHDANTO	5
2 IDENTITEETTI	7
2.1 Identiteetin käsitteestä.....	7
2.2 Identiteetin ulottuvuudet: minä-identiteetti ja julkinen identiteetti	9
2.3 Postmoderni identiteetti	11
3 AMMATTI JA IDENTITEETTI	15
3.1 Ammatti-identiteetin käsitteestä.....	15
3.2 Ammatillinen sosialisatio.....	17
3.3 Ammatti-identiteetti ja sosialisatio.....	20
4 OPISKELUAIKA AMMATILLISEN IDENTITEETIN RAKENTAJANA	25
5 AMMATTI-IDENTITEETIN VAHVISTAMINEN UUELLEENKOULUTUKSEN AIKANA	28
5.1 Ammatti-identiteetti ja oppiminen	29
5.2 Ammatti-identiteetti ja reflektio.....	30
5.3 Harjoittelu ammatti-identiteetin näkökulmasta	33
6 AMMATILLISEN KASVUN MERKITYS AMMATTI-IDENTITEETIN KEHITYKSEEN TYÖELÄMÄSSÄ	36
7 TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN	39
7.1 Tutkimustehtävä	39
7.2 Tutkimuksen menetelmälliset ratkaisut.....	40
7.3 Aineistonkeruu	42
7.4 Teemahaastattelu	44
7.5 Aineiston analyysi	45
8 TUTKIMUKSEN TULOKSET	48
8.1 Ammatillinen tausta ja sitoutuminen.....	48
8.2 Ammatti-identiteetin kehitys ja rakentaminen uudelleenkooulutuksessa.....	54
8.2.1 Edelliseen ammattiin sitoutumisen merkitys ammatti-identiteetin rakentumiseen	54
8.2.2 Ammatti-identiteetin kehitys ja rakentaminen uudelleenkooulutuksessa	57
8.3 Ammatti-identiteetin kehitykseen vaikuttavia tekijöitä	64
8.3.1 Tuki ja palaute.....	64
8.3.2 Aikuisopiskelun nopea eteneminen.....	68
8.3.3 Oppimiskokemukset.....	70
8.3.4 Reflektio	73
8.3.5 Harjoittelu	78
8.3.6 Mielenkiinto alaa kohtaan	82
8.4 Ammatti-identiteetin kehitys ja rakentaminen uudessa ammatissa.....	85
8.4.1 Ammatillisen taustan vaikutus ammatti-identiteetin kehitykseen uudessa ammatissa ...	85
8.4.2 Ammatti-identiteetin kehitykseen vaikuttavia tekijöitä.....	87
8.4.2.1 Työkokemus	87
8.4.2.2 Vastuullisuus	92
8.4.2.3 Työstä saatu palaute.....	94
8.4.2.4 Lähihoidon alhainen arvostus	97
8.4.3 Kehitys kohti ammatillisuutta.....	101

9 TULOSTEN TARKASTELUA	107
9.1 Keskeiset tulokset.....	107
9.2 Pohdinta.....	108
9.3 Tutkimuksen luotettavuus.....	111
LÄHTEET	114
LIITE: Teemahaastattelurunko	120

1 JOHDANTO

Yhteiskuntamme on jatkuvassa muutostilassa. Muutokset heijastuvat jokapäiväiseen elämäämme muun muassa tietotekniikan kehityksenä ja Yhdysvaltojen talouskriisin vaikutuksena talouteemme, mutta muutokset kohdistuvat myös työelämään. Yritykset siirtävät tuotantoaan halvan työvoiman maihin ja suomalaiset elävät työttömyyden pelon alla tai ovat jo eläneet pelon todeksi. Aikuisiällä, erityisesti keski-iän ylittäneillä uuden ammatin löytäminen työttömyyden jälkeen voi joskus olla vaikeaa, ja alan vaihto saattaa tuntua houkuttelevalta. Uudelleen kouluttautuminen on tällöin varteenotettava vaihtoehto.

Uudelleen koulutus on kuin toinen mahdollisuus. Se mahdollistaa lisävuodet työelämässä tai antaa mahdollisuuden toteuttaa nuoruudessa toteutumatta jääneet opiskeluhaaveet. Yhä useampi tarttuu tähän mahdollisuuteen. Opiskeltavan alan löytäminen saattaa toisille olla itsestään selvää, mutta osalle mahdollinen uudelleen kouluttautumisen reitti löytyy vasta itsetutkiskelun myötä. Helppo reitti työelämään se ei kuitenkaan ole kenellekään. Pitkä tauko opiskelusta tuottaa jo sinällään omat haasteensa aikuisopiskeluun, jossa uudelleen kouluttautumisessa usein on kyse. Opiskelurutiinit on löydettävä uudelleen ja uusia asioita, esimerkiksi tietokoneen käyttöä on monien opeteltava mahdollistaakseen opiskelujen etenemisen uudelleen koulutuksessa. Opiskelukäytännöt ovat paljolti muuttuneet erityisesti työelämässä useamman kymmenen vuotta viettäneiden opiskelijoiden kohdalla.

Käytännön muutosten lisäksi uudelleen kouluttautuminen muuttaa ihmisen käsitystä itsestään. Paperityöläinen muuttuukin metallialan opiskelijaksi tai pankkitoimihenkilö lähihoitajaopiskelijaksi. Joillekin muutos on toivottu, osa joutuu kamppailemaan pidetyn työpaikan menetyksen kanssa ja rakentamaan kuvaa itsestään uudelleen. Ammatinvaihdon yhteydessä osa minuudesta muuttuu jokatapauksessa ja ihmisen on muokattava ammatillista omakuvaansa uudenlaiseksi. Tämä prosessi vaatii aikaa, eikä tapahdu hetkessä. Se vaatii ihmiseltä myös edellisen ammatin myötä muodostuneen omakuvan asteittaista luopumista ja uuden minäkuvan muodostamista.

Tässä tutkimuksessa tarkastellaan ammatti-identiteetin muodostumista uudelleen koulutuksessa ja koulutuksen jälkeisessä työelämässä noin vuosi lähihoitajakoulutuksesta haastateltujen opiskelijoiden valmistumisesta. Tavoitteena on tutkia millainen on ammatti-identiteetin kehitysprosessi opiskeltaessa uusi ammatti aikuisiällä ja samalla kartoittaa sitä, miten ammatti-identiteetin kehitysprosessia voitaisiin tehokkaasti tukea jo opiskeluaikana ja myöhemmin työelämässä. Tutkimus perustuu näkemykseen siitä, että ammatti-identiteetin muotoutuminen

koostuu kahdesta toisiinsa limittyvästä prosessista: sosiaalisesta identiteettiprojektista, jossa noviisi etsii yhteisöstä tukea ja suuntaa valinnoilleen, sekä yhteisöstä saadun perustan avulla muokatusta persoonallisesta identiteettiprojektista, jossa noviisi voi tehdä omanlaisiaan valintoja. (Harré 1983, 259.) Ammatti-identiteetin kehitykseen tarvitaan siis sekä sosiaalista että persoonallista identiteetin aspektia.

Tämä tutkimus on laadullinen tutkimus, jonka empiirinen aineisto muodostuu kuuden aikuisiällä uuden ammatin opiskelleen henkilön haastatteluista. Teoreettisessa viitekehyksessä ammatti-identiteetin kehitystä lähestytään Harrén identiteetin kehittymisteorian näkökulmasta. Teoriaosuudessa lukijaa johdatetaan ammatti-identiteetin kehityksen kulkuun käymällä läpi identiteetin eri ulottuvuuksia sekä tutustumalla ammatillisen kasvun merkitykseen ammatti-identiteetin kasvun tukijana. Myös uudelleen kouluttautumisaika ja aikaisempaan ammattiin sitoutuminen ovat sidoksissa käsiteltäviin aiheeseen, joten tutkimuksessa selvitetään myös näiden teemojen vaikutusta uuden ammatti-identiteetin muodostumiseen. Tutkimuksen tuloksia analysoidaan Harrén identiteetin muodostumisteorian ominaispiirteiden pohjalta sisällönanalyysia avuksi käyttäen.

2 IDENTITEETTI

2.1 Identiteetin käsitteestä

Käsitteenä identiteetti on monikerroksinen ja sitä on vaikea määritellä yksiselitteisesti, ja siksi siihen liitetäänkin usein paljon erilaisia merkityssisältöjä (Rönholm 1999, 23). Kirjallisuudessa törmääkin lukuisiin erilaisiin määritelmiin, joissa identiteettiä kuvaillaan tietyistä näkökulmista katsottuna. Yksi varhaisimmista identiteetti-käsitteen käyttäjistä ja kehittäjistä on ollut Erik Erikson, jonka lähtökohta identiteetti-käsitteelle oli psykoanalyysissa (Jokinen 2002, 86). Kroger (2000, 8) on Eriksonia lainaten kuvannut identiteettiä samuuden tunteeksi, jolla hän tarkoittaa henkilön subjektiivista tunnetta itsestään ja tämän tunteen jatkuvuutta aikojen kuluessa. Henkilöllä on siis paikasta ja sosiaalisesta tilanteesta riippumatta tunne siitä, että hän on aina sama persoona. (Kroger 2000, 8.)

Huotelin puolestaan määrittelee identiteetin vastaavan ennen kaikkea kysymyksiin ihmisestä itsestään. Identiteetin avulla yksilö pystyy määrittelemään itselleen ja muille kuka hän on, kuka hän haluaa olla, mitä hän tavoittelee elämässään ja mikä on hänen paikkansa yhteisössä. Identiteetti koostuu siis määritelmistä, joita yksilö tekee itsestään jonkin ryhmäjäsenyyden, esimerkiksi ammatin, perusteella sekä niiden luonteenpiirteiden perusteella, jotka yksilö kokee itselleen tyypillisinä ja joita muut liittävät häneen. Identiteetin avulla ihminen voi siis tulkita myös muiden ihmisten käsityksiä itsestään ja sitä kautta muodostaa käsityksen sekä omasta että muiden asemasta ympäristössä ja yhteiskunnassa. (Huotelin 1992, 52–53.) Tiivistetysti identiteetti-termillä viitataan siis siihen, kuka tai mitä joku on. Se on eräänlainen luonnehdinta tai merkitys, jonka yksilö itse tai joku ulkopuolinen antaa henkilölle. (Houtsonen 2000, 15.)

Identiteetin on sanottu olevan myös halua ymmärtää itseään osana suurempaa kokonaisuutta. Se merkitsee kuulumista johonkin, yhtäläisyyttä siihen minkä yksilö jakaa toisten ihmisten kanssa, mutta toisaalta se samalla merkitsee eroavaisuutta toisista. Pohjimmiltaan identiteetti antaa ihmiselle tunteen paikasta, vakaan ytimen ihmisen olemassaololle. Samalla se luo monimutkaisia yhteyksiä muihin, mikä modernissa yhteiskunnassa saattaa aiheuttaa myös hämmennystä. Niinpä identiteettiä onkin luonnehdittu jatkuvaksi, mutta vain suhteellisen pysyväksi ihmisen persoonan keskuksiksi. (Rönholm 1999, 24.)

Tässä tutkimuksessa identiteetti ymmärretään edellä esitettyjen näkökulmien summana, eräänlaisena ihmisyyden polttopisteenä, joka muodostaa perustan yksilön minuudelle. Identiteetin avulla yksilö luo kuvaa ympäröivistä ihmisistä ja itsestään. Sen avulla ihmisen on mahdollista pohtia omaa toimintaansa ja siihen liittyviä yhtäläisyyksiä ja eroavaisuuksia toisten toimintaan. Oman toiminnan arvioimiseen liittyy myös tyytyväisyys tehtyihin valintoihin, joita on mahdollista pohtia oman identiteetin kautta; kuinka tärkeäksi koen itselleni tietyt asiat, kuinka merkityksellistä tietyn asian tekeminen on itselle, mikä tuntuu hyvältä itselle, mikä pahalta. Identiteetti antaa mahdollisuuden itsensä tuntemiseen ja toisaalta mahdollisuuden omien toimintatapojen muutokseen, mikäli nykyiset toimintatavat eivät tunnu merkityksellisiltä. Tällöin ne eivät siis ole rakentuneet oman identiteetin suuntaisesti. Ihmisellä onkin identiteettinsä ansiosta mahdollisuus punnita toimintaansa ja valintojaan, ja tehdä muutos oman identiteetin suuntaiseksi, mikäli katsoo sen olevan tarpeellista.

Identiteetin kehityksessä on kyse myös jatkuvasta syklisestä minäkokemuksen ja sen pohjalta kehittyvien minärakenteiden välillä. Identiteetin kehitys alkaa jo lapsuudessa niiden varhaisten kokemusten perusteella, jotka lapsi kokee ensimmäisissä ihmissuhteissaan. Niiden pohjalta lapsi alkaa muodostaa identiteettiään. Eheästi rakentuneessa persoonallisuudessa tietoinen minä ja emotionaalinen minäkokemus ovat sopusoinnussa. Identiteetti ei kuitenkaan ole pysyvä ja muuttumaton tila, joka kerran rakennuttuaan pysyisi aina samanlaisena, vaan kyseessä on prosessi, jossa ihminen pyrkii koko eliniän tasapainoiseen tilaan ja minuuden eheään jatkuvuuteen. Identiteetin kehitystä on kuvailtu erilaisten vaihtoehtojen tutkiskeluksi ja sitoutumiseksi tehtyjen päätösten tavoitteisiin. Kyseessä on uusien minäkokemusten sulauttaminen (assimilaatio) jo muodostuneisiin minärakenteisiin ja ristiriita, joka syntyy muokatessa (akkomodaatio) vanhoja minärakenteita uuteen minärakenteeseen sopiviksi. Identiteetin kehityksessä mieli suosii yleensä assimilaatiota, sillä sen avulla minässä säilyy koherenssi. Perusjännite identiteetin rakentumisessa syntyy siis pyrkimyksestä säilyttää lapsuudesta lähtien muodostumaan alkanut identiteetti ja elämänmuutoksien mukana tuomasta paineesta muokata uudelleen minäkäsitystä (Niemi 2001, 18–20.)

Elämäkokemusten myötä syntyvä tarve minäkäsityksen muokkaamiseen tulee esille myös tässä tutkimuksessa. Elämäntilanteiden vaihdellessa ihminen saattaa huomata, ettei nykyinen identiteetti vastaa sitä kuvaa itsestä, mikä elämän aikana on rakentunut. Tällöin edellä esitetty muutos oman identiteetin suuntaan ei ole ratkaisu, vaan identiteettiä on lähdeävä muuttamaan siihen suuntaa, että se vastaa nykyistä kuvaa itsestä. On siis yhdistettävä uusi kuva itsestä sekä vanha kokemusten mukana rakennettu käsitys itsestä uudeksi eheäksi minärakenteeksi, identi-

teetiksi. Uusien kokemusten ja vanhojen rakenteiden yhdistäminen ja identiteetin kehittyminen vie aikaa ja uudessa elämäntilanteessa se voi joskus olla työlästä, haastavaakin. Identiteetin kehitystä on vaikea ymmärtää ilman käsitystä identiteetin eri osa-alueista ja niiden suhteesta toisiinsa. Identiteettimme koostuu monista pienistä palasista, jotka yhdessä vuorovaikutussuhteessa toimiessaan muodostavat yksilön identiteetin. Nämä identiteetin osa-alueet vaikuttavat osaltaan myös myöhemmin käsiteltävään ammatti-identiteetin muodostumiseen.

2.2 Identiteetin ulottuvuudet: minä-identiteetti ja julkinen identiteetti

William James jakoi 1800-luvun lopulla identiteetti-käsitteen sosiaaliseen ja persoonalliseen aspektiin ja tämä jako on osoittautunut kestävimmäksi minuuden määrittelyssä (Eteläpelto & Vähäsantanen 2006, 32; Saastamoinen 2006, 171). Eteläpellon ja Vähäsantanen (2006, 32) mukaan James katsoo sosiaalisen minän eli objektiminä olevan se identiteettimme osa, joka voi havaita ja tietää asioita. Persoonallinen minä eli subjektiminä taas reflektoi ja arvioi sosiaalista minäämme. Se edustaakin subjektiviteettia ja todellista tietäjää, joka Jamesin mukaan oli todellinen ja puhdas sekä suhteellisen pysyvä minä. Sosiaalisen minän James katsoo olevan muuttuva, koska se rakentuu sosiaalisista kategorioista.

Arkikielessä puhuttaessa identiteetillä tarkoitetaan usein ihmisen henkilökohtaista käsitystä omasta itsestään. Identiteetti ei kuitenkaan ole yksiselitteinen käsite vaan sen koostumukseen vaikuttaa yksilön omien tulkintojen lisäksi myös muiden ihmisten muodostamat tulkinnat yksilöstä. Näiden tulkintojen kautta sekä yksilö itse, että hänen kanssaan tekemisissä olevat ihmiset muodostavat henkilölle identiteetin eli identifioivat yksilön. Identiteetti jakaantuu kahteen osaan, julkiseen identiteettiin ja minä-identiteettiin, jotka sisältävät sekä yksilön omat ajatukset itsestä että ulkopuolisen tarkkailijan tulkinnat yksilöstä. (Jokinen 2002, 79.)

Julkinen identiteetti on kyseessä silloin, kun joku toinen ihminen arvioi toista ihmistä ja tulkitsee tämän persoonaa (Jokinen 2002, 79). Julkinen identiteetti pohjautuu siihen kuvaan, jonka yksilö välittää itsestään ulkopuoliselle katsojalle. Yksilön välittämän kuvan kautta toiset ihmiset muodostavat käsityksen yksilöstä, ja niistä piirteistä, jotka he tämän yksilön persoonallisuuteen katsovat kuuluviksi. (Kaasevirta 2004, 37.) Julkinen identiteetti on erityisen huomion kohteena ensitapaamisissa, joissa ihmisistä luodaan käsityksiä. Tällöin ihminen haluaa toisille tietyn kuvan itsestään, ja käyttää välineenä julkista identiteettiään.

Kun ihminen tulkitsee itse omaa persoonaansa, on kyse minä-identiteetistä. *Minä-identiteetillä* tarkoitetaan yksilön tunnetta omasta ainutkertaisuudestaan ja yksilöllisyydestään ihmisten joukossa. Se on yksilön henkilökohtainen käsitys siitä millaisena ulkopuolinen katsoja hänet näkee. Minä-identiteettiin kytkeytyvät myös yksilön käsitykset omista persoonallisista ominaisuuksista ja kyvyistä. (Stenström 1993, 33.) Jokaiselle ihmiselle lienee tuttua ajatus siitä, mitä toinen ihminen hänestä ajattelee. Tällöin ihminen nojautuu minä-identiteettiinsä ja tulkitsee toisen ihmisen ajatuksia siitä, millaiseksi toinen hänet kokee. Se millaiseksi ihminen itsensä kokee, kuinka vahva minä-identiteetti hänellä on, vaikuttaa siihen, miten hän tulkitsee toisen ihmisen käsitykset itsestään. Sekä minä-identiteetti että julkinen identiteetti jaetaan vielä persoonalliseen ja sosiaaliseen identiteettiin (Rönholm 1999,26).

Persoonallinen identiteetti on yksilön käsitys ja kokemus itsestään suhteessa muihin hänen yhtäläisyyksiensä ja eroavaisuuksiensa perusteella (Ruohotie 2005, 188). Siinä on kyse myös niistä ominaisuuksista ja tunteista joita ihminen henkilökohtaisesti liittää itseensä tai jättää itsestään pois (Niemi 2001, 18). Yksilön tulkinnat itsestä määrittävät sen, kuinka ainutlaatuiseksi hän itsensä kokee (Ruohotie 2005, 188). Tulkinnat itsestä heijastuvat myös ihmisen käytökseen ja kanssakäymiseen muiden ihmisten kanssa. Erikson onkin kuvaillut persoonallisen identiteetin vaikuttavan siihen, millaisen kuvan yksilö itsestään välittää muille ihmisille. (Jokinen 2002, 86). Suhteellisen pysyvien käyttäytymismallien ansiosta persoonallinen identiteetti takaa sekä henkilölle itselleen että muille ennustettavan jatkuvuuden ja johdonmukaisuuden tunteen ihmisen identiteetistä erilaisissa yhteyksissä (Antikainen 2001, 80). Työ- ja ammatti-identiteetti ovat identiteetin keskeisiä osa-alueita ja ne voivat saada hyvin erilaisia merkityksiä ihmisen elämässä eri aikoina. Ne onkin syytä nähdä osana ihmisen laajempaa persoonallista identiteettiä. (Eteläpelto & Vähäsantanen 2006, 32.) Ammatillinen ja persoonallinen identiteetti kietoutuvat elämäkulussa toisiinsa, ja näyttäytyvät toisistaan riippuvaisina sekä innostusta hakevina. (Ropo & Gustafsson 2006, 73).

Sosiaalisessa identiteetissä taas on kyse siitä, miten yksilö määrittelee itsensä ollessaan vuorovaikutuksessa toisten ihmisten kanssa tai toimiessaan ryhmän tai sosiaalisen yhteisön jäsenenä. Sosiaalinen identiteetti yhdistää ihmisen minäkäsityksen laajempaan sosiaaliseen viitekehykseen. Vertailukohteesta riippuen sosiaalisessa identiteetistä voidaan erottaa ihmissuhteisiin perustuva identiteetti, joka on tärkeä esimerkiksi esimies-alais-suhteessa, ja kollektiivinen identiteetti, joka on keskeisellä sijalla esimerkiksi tiimityössä tai organisaation yhteisissä ponnisteluissa. (Ruohotie 2005, 188.)

merkitsee yksilön erilaisiin sosiaalisiin yhteisöihin tai ryhmiin, esimerkiksi oman työpaikan yhteisöön, samaistumista. Se edustaa identiteetin yhteisöllistä ulottuvuutta ja kuvaa yksilön paikkaa yhteiskunnassa ja yhteisöissä sekä hänen sosiaalista asemaansa ja arvoaan.

Houtsosen mukaan identiteettien tyypittely auttaa ihmisiä yksinkertaistamaan ja ymmärtämään paremmin todellisuutta. Identiteettien avulla voimme antaa itsellemme sekä lähiympäristöllemme nimiä ja muodostaa käsityksiämme vallitsevasta yhteiskunnasta ja omasta roolistamme yhteiskunnan jäsenenä. Identiteetit auttavat meitä tunnistamaan myös oman ryhmämme jäsenet, sekä jättämään ulkopuolelle ne, joita emme koe kuuluvaksi omaan ryhmäämme. Muuttuvassa maailmassa identiteetit tuovat ympärillemme kaivattua järjestystä ja rakentavat todellisuuttamme. (Houtsonen 1996, 219.)

Identiteetin tyypittely auttaa identiteetti-käsitteen hallinnassa, mutta niiden sisäinen järjestys saattaa ensi alkuun olla vaikea hahmottaa. Tärkeätä onkin hahmottaa niiden keskinäinen suhde, joka muodostaa identiteetin kokonaisuudessaan. Esimerkiksi Kaasevirta (2004, 37). katsoo identiteetin osa-alueiden muodostuvan sisäkkäisistä, toisiinsa vaikuttavista "palasista". Myös tässä tutkimuksessa katsotaan, ettei identiteetin osa-alueita voida nähdä irrallisina yksikköinä, vaan kokonaisuutena, jossa osa-alueet vuorovaikutussuhteessa toimiessaan muodostavat yksilön identiteetin. Minä-identiteetti ja julkinen identiteetti, sekä niiden osa-alueet persoonallinen ja sosiaalinen identiteetti vaikuttavat toinen toisiinsa ja muodostavat yhdessä kokonaisuuden, joka elämän tapahtumien ja kokemusten muokkaamana muodostuu ihmisen identiteetiksi. Tämän tutkimuksen kannalta merkittävää on huomata työn ja siitä saatujen kokemusten merkitys ihmisen identiteetin rakentajana. Osana laajennettua persoonallista identiteettiä työn merkitys identiteetin rakentajana ja muokkaajana on elämän aikana merkityksellinen. Työ on tekijä, joka määrittää ihmisen persoonallisuutta ja sitä kautta identiteettiä paljon.

2.3 Postmoderni identiteetti

Identiteetistä puhuttaessa aiheeseen liitetään usein käsitteenä postmoderni-identiteetti, jonka katsotaan olevan erityisesti nyky-yhteiskunnalle tyypillinen osa identiteetin muodostusta. Postmoderni ja postmodernismi -käsitteet eivät ole kovin selkeitä ja niitä käytetään usein myös samassa merkityksessä. Yleisesti postmodernilla kuitenkin viitataan aikakauteen, joka seuraa modernia aikakautta. Postmodernissa on kyse siis modernia seuraavan aikakauden tunnuspiirteiden määrittelystä. Postmodernismilla taas tarkoitetaan asennetta, joka suhtautuu kriittisesti modernia aikaa kohtaan. Postmodernille ajalle tyypillisiä tunnuksia ovat eklektismi ja plura-

lismi, joilla tarkoitetaan ihmisen tai yhteiskunnan tapaa ottaa toimintaansa vaikutteita monista toisistaan poikkeavista lähteistä ilman kokonaisvaltaista selitystä siitä, miten asiat ovat tai miksi asiat ovat niin kuin ovat. (Honkonen 1999, 70.)

Erityisesti Hall (1999, 22–23) on teksteissään käsitellyt postmodernia subjektikäsitystä, jossa painottuu ihmisen identiteetin monitahoisuus ja muuttuva luonne. Hallin mukaan yksilöiden aiemman vakaan, yhtenäisen ja pysyvän identiteetin tilalla on nykyään pirstaloitunut identiteetti, joka koostuu monista erilaisista identiteeteistä. Hall toteaaakin nyky maailman ihmisen olevan postmoderni subjekti, jolla ei ole kiinteää tai pysyvää identiteettiä, vaan subjekti valitsee erilaisia identiteettejä elämänsä ajan mukaan. Nämä identiteetit eivät ryhmity yhdeksi kokonaisuudeksi ”minän” ympärille ja tuloksena onkin eri suuntaan hapuilevia identiteettejä, jotka erilaisuutensa vuoksi saattavat olla ristiriitaisia toisiinsa nähden ja siksi myös huonosti yhteen sopivia. Pirstaloituneen identiteetin vuoksi postmoderni subjekti voi tilapäisesti identifioitua mihin tahansa näistä identiteeteistä, joka mahdollistaa identifikaatioiden vaihtelun alituisesti. Vaikka ihmisillä on monia erilaisia identiteettejä, ne eivät kuitenkaan aktivoitu samalla kertaa, vaan yhden identiteetin aktivoituminen estää toisen identiteetin aktivoitumisen (Hall 1999, 23; Ammatti ja kasvatus 2005, 188). Tämä useiden identiteettien rakentaminen saattaa olla hyvinkin tuttua nuoremmalle sukupolvelle, joka on joutunut nuoruudestaan asti tottumaan nopeisiin muutoksiin ja vaihteluihin, joiden seurauksena myös identiteettiä on totuttu rakentamaan eri ajanjakoina eri asioiden kautta. Vanhemmat sukupolvet ovat tottuneet rakentamaan identiteettinsä pysyvämmäksi ja nojautuvat pysyvämpään identiteettiinsä, joka on rakennettu vakaan ytimen ympärille. Identiteetin uudelleenrakentaminen saattaa olla vaikeaa vanhemmille ihmisille.

Postmoderni aika on uusheimojen aikaa, ei niinkään yksilöiden. Uusheimoissa, käsite jota ranskalainen sosiologi Michel Maffesoli Hetheringtonin (1998, 52–53) mukaan postmodernin ihmisen ryhmään sitoutumisesta ja yhteisöllisestä luonteesta käyttää, tarjoutuu mahdollisuus erilaisille yksilöllisen sekä yhteisöllisen identiteetin ilmauksille. Ihmisillä on mahdollisuus liittyä yhteen samanhenkisten ja samalla tavalla ajattelevien ihmisten kanssa muodostamalla erilaisia vapaamuotoisia yhteisöjä, joiden kautta on mahdollista rakentaa identiteettiään. Yksilöllä on myös mahdollisuus poistua yhteisöstä silloin kun se ei enää tunnu itselle sopivalta. (Hetherington 1998, 52–53.) Moderniin ihmiseen verrattuna postmoderni ihminen on yksilöllisempi, sillä postmodernissa maailmassa yksilöllä on mahdollisuus muokata identiteettiään jatkuvasti ja rakentaa samalla omaa identiteettiään. Silti erilaiset ryhmäjäsennydet ja niiden tärkeys ihmiselle säilyy myös postmodernissa maailmassa, niiden merkitys saattaa jopa lisään-

tyä. Esimerkiksi ammattiin, harrastukseen tai henkiseen ominaisuuteen liittyvät ryhmäjäsennydet lisäävät postmodernissa maailmassa merkitystään identiteetin muodostamisessa. (Honkonen 1999, 70–71.) Työyhteisö ja sen tarjoama tuki voikin olla identiteetin lähteenä merkittävä erityisesti urasuuntuneelle ihmiselle, jolloin identiteetti saattaa muodostua pitkälti työn ja työtovereiden kautta. Nämä ryhmäjäsennydet saattavat olla yksilön tärkeimpiä identiteetin rakentajia aikuisiällä.

Erona modernin aikakauden ihmisiin postmodernissa maailmassa on se, että muodostuneita ryhmäjäsennyksiä saatetaan vaihtaa useastikin elämän aikana. Modernissa maailmassa lapsuudessa alkavan sosialisointin myötä omaksuttiin ryhmäjäsennydet, jotka pysyivät läpi elämän suhteellisen vakaina, eikä niissä vanhemmallakaan iällä tapahtunut suuria muutoksia. (Honkonen 1999, 70–71.) Postmodernissa ajassa elämä onkin muuttunut enemmän projektiksi, jossa yksilöt ovat vapaita tekemään elämäänsä liittyviä valintoja ilman perinteiden asettamia rajoitteita (Hetherington 1998, 49–50). Siinä missä nämä identiteetin rakentamiseen liittyvät kysymykset olivat aikaisemmin ajankohtaisia lähinnä nuoruusiässä, ovat aikuisuuden kentät tänä päivänä muuttuneet niin, että näihin kysymyksiin joudutaan etsimään vastauksia koko aikuisuuden ajan. Pitkäaikaiset työpaikat ja pysyvät ammatit ovat nykyään entistä harvinaisempia. Ihmiset eivät enää kuulu koko aikuisuuttaan samaan perheeseen tai työpaikkaan, vaan he joutuvat kohtamaan muutoksia asioissa, joiden pohjalta he määrittelevät identiteettinsä. (Eteläpelto 2005, 153.)

Tämä postmodernille identiteetille tyypillinen pysyvän identiteetin pirtaloituminen ja erilaisiin identiteetteihin identifioituminen nousee esille myös tilanteissa, joissa muodostunut identiteetti onkin nopeasti vaihdettava toiseen. Nykyaikana työelämälle on tyypillistä työpaikan vaihdokset ja mahdollisen työttömyyden seurauksena suuntautuminen täysin uudelle ammattialalle, jolloin identiteetin uudelleen muodostaminen on pakko hyväksyä. Työpaikan vaihdosten ja pätkätyöllisyyden seurauksena yksilölle saattaa kehittyä useita työn kautta muodostuneita identiteettejä, jotka ryhmittyvät osaksi ihmisen identiteettiä. Siihen lisättynä yksityiselämän mukana muodostumat identiteetit, alkaa ihmisen identiteetti ryhmittyä hyvin moninaisista palasten ympärille. Se saatetaan kokea rikkautena, mutta identiteetin muodostaminen ottaa oman aikansa, eikä uuden identiteetin kehittyminen ole aina selkeä ja suoraviivainen tapahtuma, vaan se saattaa aiheuttaa myös paljon hämmennystä ja ristiriitoja. Jatkuva uusien identiteettien muodostuminen ja vaihtelu identiteettien välillä saattaa johtaa myös siihen, että mikään identiteetti ei muodostu kokonaiseksi ja aiheuttaa yksilölle selkeyttömän kuvan itsestään. Vaikka identiteettejä muodostetaan useiden sosiaalisten ryhmien välille, saattaa työpaikan

menettäminen ja sen kautta luodun identiteetin menetys olla kova isku sille uraohjautuneelle ihmiselle, joka on luonut identiteettinsä työpaikan ryhmäjäsenyyden ja työn kautta.

3 AMMATTI JA IDENTITEETTI

3.1 Ammatti-identiteetin käsitteestä

Tämän tutkimuksen kannalta on tärkeä hahmottaa kuvaa ammattiin liittyvästä identiteetistä. Ammatti-identiteetillä tarkoitetaan erilaisia ominaisuuksia, tunnuksia ja piirteitä, jotka kuvaavat yksilön samaistumista omaan ammattiinsa. Jotta ammatti-identiteetin muodostuminen ammatin ympärille on mahdollista, täytyy yksilön olla ammattivalmiudeltaan kypsytynyt tietojen, taitojen ja arvostusten suhteen, hänen täytyy siis olla ammattilainen omalla alallaan. Työntekijällä täytyy olla myös tahtoa, mielenkiintoa ja kykyä suoriutua ammatillisista tehtävistään hyvin. (Räty 1982, 46.) Laajasti ajateltuna ammatti-identiteetti voidaan nähdä yksilön suhteena yhteiskunnassa toimimiseen ja vallitsevaan työnjakoon; suhteena siihen millaiseksi yksilö kokee oman paikkansa, asemansa ja osallisuutensa ympäröivässä yhteiskunnassa (Eteläpelto 2006, 45).

Ammatti-identiteetin kehittyminen on pitkä ja aikaa vaativa prosessi, mutta sen muodostuminen edellyttää yksilön ammattiin liittyvän mielenkiinnon ja panostuksen lisäksi myös ammatilla tiettyjä piirteitä. Räty (1982, 46) toteaa ammatti-identiteetin muodostumisen edellyttävän seuraavien kriteerien täyttymistä, joita myös Stenström (1993, 37) on käsitellyt:

1. ammatin, johon yksilö samaistuu, tulee olla tunnistettu tavoitteiltaan, tehtäviltään sekä vastuultaan ja velvollisuuksiltaan. Sen tulee myös olla yhteiskunnalliselta merkitykseltään selkeä.
2. ammatin tulee ominaisuuksiltaan ja piirteiltään erottautua muista ammateista.
3. identiteetin muodostuminen perustuu samastumiseen, jonka pohjana on käsitys omasta ammatista. Ammatti-identiteetin muodostuminen edellyttääkin minäkuvan selkiytymistä. (Räty 1982, 46; Stenström 1993, 37.)

Ammatti-identiteetin muodostuminen edellyttää henkilön pyrkimystä itsensä kehittämiseen sekä samaistumista oman ammattiryhmän normeihin ja etiikkaan. Omaan ammattiryhmään kuulumisen tunne on merkityksellistä, sillä ammatillinen identiteetti kehittyy sosialisointia kautta ja edellyttää ennen kaikkea samaistumista ryhmään. (Jokinen 2002, 94; Stenström 1993, 38.) Ammatti-identiteetin kehitys alkaa ammatinvalinnasta ja jatkuu ammatillisena sosialisaa-

tiona myöhemmin koulutuksessa. Kuitenkin vasta työelämään siirtymisen ja työssä toimimisen myötä yksilölle muodostuu todellinen mahdollisuus oman ammatillisen roolin löytymiseen ja ammattiin samaistumiseen. Usean yksilön kohdalla tämä identiteetin kehityksen käynnistävä tapahtumasarja käydään elämänmuutosten, kuten työttömyyden, tai uusien uravalintojen seurauksena läpi useammin kuin kerran elämässä. (Nummenmaa 1993, 48.)

Tämän tutkimuksen kannalta on oleellista tutkia ammatti-identiteetin uudelleenrakentamista, jota esimerkiksi Maarit Heusala (2004, 31–32) on kehittämishankkeensa yhteydessä tarkastellut. Heusalan mukaan ammatti-identiteetti ei välttämättä ole pysyvä olotila, vaan se voi muuttua ja kehittyä vallitsevan tilanteen mukaan, esimerkiksi iän tai elämänmuutosten myötä. Ihmisellä saattaa olla erilaisia ammatillisia kutsumuksia työuransa aikana ja niiden merkitys ja painoarvo voi vaihtua esimerkiksi elämänmuutosten myötä, mikä saattaa johtaa uudelleenkouluttautumiseen. Heusalan tulosten mukaan uuden ammatin hankkimisen myötä vanha ammatti-identiteetti saattaa yhdistyä uudeksi ammatti-identiteetiksi vanhan ammatti-identiteetin kanssa tai se voi korvautua kokonaan uudella, jolloin ihmisellä voi olla jopa useita ammatti-identiteettejä elämänsä aikana. Uuden ammatti-identiteetin muodostuminen ei aina suju ongelmitta, sillä uuteen ammattiin suuntautuminen saattaa joskus tuntua hankalalta ja vaatia kovasti ponnisteluja. Uuteen ammattiin opiskelevalle yksilölle saattaakin epävarmuuden ja opiskeluvaikeuksien aikana tulla mieleen palaaminen takaisin tuttuun vanhaan ammattiin. Toisaalta voimakas ammatillinen kutsumus voi toimia kannustimena uuden askeleen ottoon eli ammatinvaihtoon. Heusalan näkemys ammatti-identiteettien yhdistymisestä luo mahdollisuuden entisen ammatin entistä paremmalle hyödynnettävyydelle. Aikaisemman ammatin identiteetin yhdistyminen uuteen ammatti-identiteettiin käy varmasti parhaiten alalla, joissa työtehtävät vaativat samankaltaista suuntautuneisuutta. Ammatillisen taustan hyödyntäminen uuden ammatti-identiteetin muodostamisessa onkin haaste uudelleenkoulutusta järjestäville tahoille.

Ammatti-identiteetin muodostumisen voi tiivistetysti todeta olevan ammatinvalinnan, koulutuksen ja työelämään siirtymisen myötä kehittyvä pitkäkestoinen prosessi, joka vaatii kehittyäkseen myös yksilön mielenkiinnon ja halun kehittyä valitsemallaan ammattialalla. Ammatti-identiteetin kehitys edellyttää myös ammatinkuvan selkeyttä ja erotettavuutta muista ammateista. Tärkeätä on kuitenkin huomata ammatti-identiteetin kehityksen sosiaalinen luonne; ammatti-identiteetti vaatii muodostuakseen samaistumisen ja sosiaalistumisen opiskeltavan alan ammattiryhmään ja sen kulttuuriin.

3.2 Ammatillinen socialisaatio

Ammatillisella socialisaatiolla tarkoitetaan yksilön ammattiin, ammattikuntaan ja hankitun ammatin kautta yhteiskuntaan sosiaalistumista. Ammatilliseen socialisaatioon sisältyy ammatitaidon oppiminen, ammatissa tarvittavien tietojen ja taitojen hallitseminen sekä ammattikulttuurin välittyminen eli ammattialan tapojen, perinteiden ja ihanteiden omaksuminen. (Vaittinen 1988, 40.) Moore puhuu myös ammatin normien sisäistämisestä ammatillisen socialisaation yhteydessä (Moore 1971, 861).

Ammatillinen sosiaalistuminen on prosessi, jonka tuloksena yksilöstä tulee ammatillisen yhteisönsä täysivaltainen jäsen. Esimerkiksi ammattiin koulutuksensa aikana yksilö oppii ammatissaan tarvittavia taitoja ja tietoja ja luo samalla kuvaa tulevasta ammatistaan. Usein yksilö omaksuu oman ammattiyhteisönsä arvoja ja normeja ja sosiaalistuu vähitellen oman ammattikuntansa jäseneksi. (Niemi 2001, 19.) Noviiisivaiheessa, jolloin ammatillisen identiteetin rakentuminen on vasta alkuvaiheessa, korostuu ennen kaikkea työyhteisöön sosiaalistuminen, sillä tuolloin yksilölle ei ole vielä ehtinyt muodostua työyhteisössä valtaa eikä työyhteisön muiden jäsenten hallitsemaa työpaikan kulttuurista pääomaa, jotka kehittyvät ajan kanssa (Eteläpelto & Vähäsantanen 2006, 44). Työyhteisön arvojen ja normien omaksuminen ei kuitenkaan tapahdu automaattisesti, ja ammattiin valmistuva yksilö voi olla myös työyhteisön luova ja uudistava voima, joka tunnistaa itsestäänselvyyksinä pidettyjä olettamuksia ja määrittelee ongelmia uudella tavalla etsien niihin erilaisia ratkaisuja. Työyhteisöön tullut uusi tulokas voi siis olla myös voimavara, joka näkee työyhteisön vallitsevan tilanteen muille työntekijöille uudesta ja erilaisesta näkökulmasta, sillä lyhyenä työssäoloaikanaan hän ei vielä ole ehtinyt sosiaalistumaan työyhteisön kollektiivisille tavoille ja ajatuksille. (Niemi 2001, 19.) Uutta työntekijää tulisikin rohkaista kertomaan havaintojaan työyhteisön toiminnasta ja siinä mahdollisesti tapahtuvista työtehtävien päällekkäisyyksistä, jotta niihin osataan kiinnittää uudelleen tarkempaa huomiota. Ilman esimiehen tai muiden työtovereiden rohkaisua uusi työntekijä ei kuitenkaan helposti tuo esille havaintojaan, vaikka niitä olisikin tehnyt, sillä uutena työyhteisön jäsenenä oma asema saatetaan kokea epävarmana, eikä suhteita työtovereihin haluta vaarantaa. Siksi toisten ihmisten julki tuoma hyväksyntä työn kehittämistä luo ilmapiirin, joka rohkaisee uutta tulokasta havaintojensa ilmaisemiseen.

Ammattiin sosiaalistuminen voi tapahtua eri tavoin (Räty 1982, 40). Moore jakaa ammattiin valmistautumisen kahteen asteeseen, ehdollistamiseen ja mukautumiseen, jotka voivat esiintyä toisiaan seuraavina tai rinnakkaisina vaiheina. Ehdollistumisella Moore tarkoittaa jonkin astei-

sen ulkoisen kontrollin alaisena tapahtuvaa ammattiin sosiaalistumista. Mukautumisessa taas on kyse ammattiin ja sen vaatimukseen sopeutumisesta. Mooren mukaan erilaisilla ”mopotus-systeemeillä” on tärkeä symbolinen merkitys ammattiin sosiaalistumisprosessissa. Hän nimit-tääkin teoriaansa rangaistuskeskeiseksi sosialisatioteoriaksi. (Moore 1971, 878–880.)

Moore erottaa kolme erityyppistä ammattiryhmää, jotka poikkeavat toisistaan mukautumisen piirteiden ja ongelmien suhteen. *Työvoiman alistetussa sektorissa* työskentelevät henkilöt saattavat ainakin ajoittain kokea työttömyyttä, ja saavat palkkansa vähän arvostetusta ja vähän palkitsevasta työstä. Nämä henkilöt kyllä sosiaalistuvat työelämään, mutta heidän kokemukse-na työelämästä ei tarjoa heille pohjaa jatkuvaan mukautumiseen. Toisella ryhmällä, *byrokraa-teilla*, Moore tarkoittaa joukkoa, jonka työtehtäviin kuuluu muodollisten ja yksityiskohtaisten sääntöjen noudattaminen. Esimerkiksi teollisuuden ammattityöntekijät kuuluvat tähän jouk-koon, jossa työntekijän tärkeimpänä ominaisuutena pidetään uskollisuutta organisaatiota koh-taan. Kolmannessa ryhmässä opittujen professioiden haltijoilta edellytetään antautumista kutsumukselleen sekä lojaalisuutta työyhteisöä ja oman ammatin normeja kohtaan. Ongelmana *professionalisteilla* on jatkuvasti muuttuvan tietoperustan nopea omaksuminen. Tällä ryhmällä tapahtuukin jatkuvaa ammatillista sosialisatiota työn vaatimusten ollessa muutoksessa. (Moo-re 1971, 875–877.)

Räty puolestaan jakaa sosiaalistumisprosessin pakkososiaalistumiseen, mukautumiseen ja samastumiseen. Tämä erottelu vastaa hyvin Mooren työvoiman jakoa alistettuun sektoriin, byrokraatteihin ja professionalisteihin, tosin Räty ei Mooren tavoin tee eroa siihen, millaisessa työssä kunkin sosialisatiotyyppin edustaja työskentelee. *Pakkososiaalistumisen* Räty kuvaa lähinnä ihmistä orjuuttavana ja inhimillistä minää loukkaavana toimintana, joka rinnastaa ihmisen koneen tasolle. Sosiaalistuminen ammattiin tapahtuu tällöin fyysisten tarpeiden tyy-dyttämisen pakosta, ei kiinnostuksesta ammattia kohtaan. Sosiaalistuminen voi olla myös *mukautumista* annettuun tehtävään. Mukautuminen koetaan tällöin välttämättömyytenä tai muiden mahdollisten vaihtoehtojen puutteena. Mukautuminen eroaa pakkosocialisaatiosta siinä, että sen yhteydessä työntekijällä on työtään kohtaan kuitenkin positiivinen asenne. Vaik-ka työ ei aluksi olisikaan itselle mieleistä, mukautuva työntekijä saattaa kääntää sen positiiviset puolet pinnalle ja sulkea työn negatiiviset puolet ulkopuolelle. (Räty 1982, 40.) Kolmas amma-tillisen sosiaalistumisen tapa on *samastuminen*, joka on ammatti-identiteetin kehityksen kan-nalta toivottavin sosiaalistumisen muoto. Sosiaalisen identiteetin teorian mukaan samastumi-nen eli identifikaatio ryhmään tarkoittaa tietoisuutta ja tunnetta siitä, että kuulutaan tiettyyn ryhmään tai tullaan osallisiksi sen ominaisuuksista (Törrönen 2001, 27). Samastuminen voi

kohdistua ammatin edellyttämiin tehtäviin, jotka työntekijä ottaa omikseen. Lisäksi se voi kohdistua esimerkiksi työntekijän asemaan organisaatiossa sekä työryhmään tai siihen rooliin, joka tehtävän hoitamiseen liittyy. Samastuminen kohdistuu aina olemassa olevaan ammattiin, ryhmään tai vallitsevaan olotilaan, jonka yksilö kokee hyväksyttävänä. (Räty 1982, 40.)

Yhteistä näille molemmille teorioille on ihmisen mielenkiinnon yhteys ammattiin sosiaalistumiseen. Myös työssä koettavalla hallinnan tai hallituksi tulemisen tunteella on teorioiden mukaan vaikutusta siihen, miten yksilön sosiaalistuminen ammattiin etenee. Suotuisinta ammattiin sosiaalistumisen kannalta onkin siis mielenkiinto tai kutsumus alaa kohtaan sekä tunne siitä, että pystyy itse hallitsemaan työtänsä, eikä olla ainoastaan toisten kontrolloitavana. Alhaista arvostusta saatavissa töissä sekä töissä, joiden palkitsevuus ihmiselle itselleen on vähäinen, ammattiin sosiaalistumiselle on eniten esteitä.

Ammatillisessa koulutuksessa ja työelämässä tapahtuvan ammatillisen sosialisoinnin Moore (1971, 878) näkee vuorovaikutusmekanismina, jossa aloittelevat opiskelijat tai työntekijät omaksuvat työssä tarvittavia kognitiivisia ja affektiivisia viihkeitä kokeneemmilta työntekijöiltä tai opiskelijoilta. Kokeneemmalta oppiminen ei perustu niinkään ryhmien samankaltaisuuteen, vaan siihen, että kokeneemmat opiskelijat ja työntekijät tuntevat työssä tai opiskelussa arvostettavat normit ja ovat esimerkkinä niiden noudattamisessa. Tämä luo aloittavassa ryhmässä kunnioitusta ja kiintymystä kokeneempia kohtaan. Kokeneempi ryhmä toimiikin tavallaan roolimallina toisille aikuisille. Ammatillisessa sosialisoinnissa yhteisten asenteiden ja uskomusten jakaminen on merkittävää, sillä se luo pohjan ammatilliselle identiteetille.

Koulutuksessa ja työssä oppimisessa tulee kiinnittää erityistä huomiota ohjaajan valintaan, sillä ohjaajan välittämällä ammatillisella kuvalla on ratkaiseva merkitys noviisille oppimille asenteille ja arvoille työssä. Osaavat ammattilaiset ovat muutenkin rikastuttava voimavara noviisille aloittaessa uudessa työssä, sillä he mahdollistavat tuen saamisen vaikeissa tilanteissa. Ammattilaisten tekemät ratkaisut toimivat myös esimerkkeinä tilanteiden hoitamiseen ja välittävät samalla kuvaa ammatissa tarvittavista taidoista sekä suhtautumisesta erilaisiin tilanteisiin. Yhdessä ohjaajan kanssa, sosiaalisessa vuorovaikutuksessa, noviisille on helpompaa rakentaa ammattiin liittyvää identiteettiään.

3.3 Ammatti-identiteetti ja sosialisatio

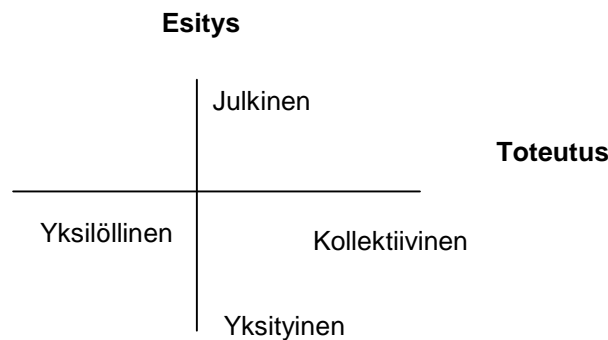
Identiteettiä kuvataan usein joko persoonallisesti tai sosiaalisesti muotoutuvana prosessina ja eri identiteettiteoriat huomioivatkin sosiaalisen ja persoonallisen ulottuvuuden roolin identiteetin rakentumisessa eriasteisina (Eteläpelto 2006, 43; Tuulos 2001, 30).

Persoonallisen ja sosiaalisen identiteetin painoarvo ammatti-identiteetin rakentumisessa vaihtelee työn ja ammatin mukaan, mutta nykyään sosiaalisen identiteetin katsotaan joidenkin tutkimusten mukaan menettäneen merkitystään identiteetin rakentumisessa. Sen sijaan persoonallisen identiteetin korostuminen on tullut näkyväksi vakaiden työurien jäätyä syrjään ja työntekijöiden rakentaessa pirstoutuneissa ammatillisissa yhteisöissä ammatti-identiteettiään yksilöllisesti omien intressiensä ja vahvuuksiensa mukaisesti. Eräät tutkimukset ovat kuitenkin osoittaneet, että erityisesti monissa traditionaalisissa ammateissa, kuten metallialalla, ammatillista identiteettiä rakennetaan edelleen ammattiin sosiaalistumalla ja sosiaalisutta painottaen. (Eteläpelto & Vähäsantanen 2006, 44.) Tässä tutkimuksessa hoitotyöhön kouluttautuneet lähihoitajien katsotaan edustavan juuri tätä traditionaalista ammatti-ryhmää, joiden ammatillisen identiteetin muodostumisen keskeisenä välineenä on omaan ammattiryhmään sosiaalistuminen.

Rom Harré (1979, 98, 293) pitää identiteettiä sosiaalistumisen tuloksena ja tarkastelee identiteetin kehitystä prosessina, jakaen sen persoonalliseen ja sosiaaliseen identiteettiin. Yksilön *persoonallinen identiteetti* on yksilöllisyyden perusta kun taas *sosiaalinen identiteetti* käsittää kaikki ne roolit, joihin yksilö yhteisön jäsenenä kuuluu. (Harre 1979, 98.) Tuulos tulkitsee Harréa niin, että yksilöllä voi siis samanaikaisesti olla useita sosiaalisia identiteettejä eli rooleja. Yksilön identiteetti on sosiaalisessa vuorovaikutuksessa muotoutunut, joten persoonallinen ja sosiaalinen identiteetti kietoutuvat yhteen, vaikuttaen toinen toisiinsa. (Tuulos 2001, 30–31.)

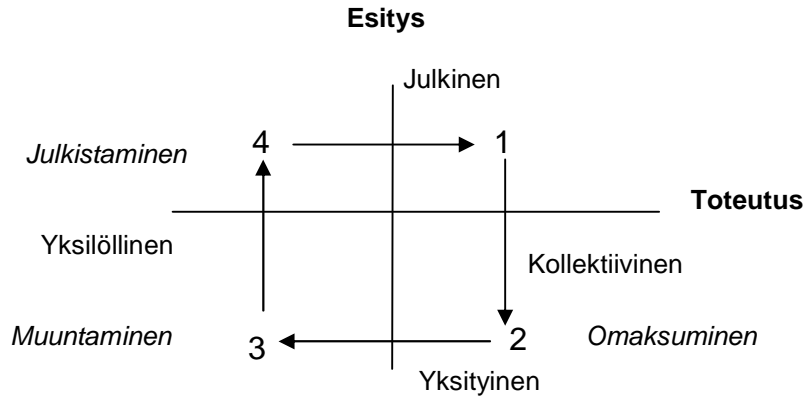
Rom Harrén näkemys identiteetin muotoutumisesta pohjautuu yksilön minuuden sosiaaliseen rakentamiseen. Identiteettiprojektissa yksilön identiteetti syntyy siten sosiaalisuuden ja yhteisöllisyyden kautta (Harré 1983, 44). Vaikka sosiaalisen aspektin painotus identiteetin muodostumisessa on Harrén teoriassa keskeisellä sijalla, hän ei kuitenkaan sivuuta persoonallisen identiteetin osuutta ammatillisen identiteetin rakentamisessa, vaan toteaa identiteetin rakentamiseen kuuluvan sekä sosiaalisen että persoonallisen identiteettiprojektin (Eteläpelto & Vähäsantanen 2006, 36–37).

Harré on kuvannut persoonallisen ja sosiaalisen identiteettiprojektien suhdetta toisiinsa luomansa nelikentän eli niin sanotun *psykologinen avaruus* – mallin avulla. Se auttaa hahmottamaan sosiaalisen ja persoonallisen suhdetta identiteetin muodostumisessa. (Harré 1983, 44.)



Kuva 2. Psykologinen avaruus
(Harré 1983, 44)

Harré esittää nelikenttensä avulla kaksi ulottuvuutta; yksityisen ja julkisen sekä yksilöllisen ja kollektiivisen. Yksityisellä ja julkisella ulottuvuudella Harré tarkoittaa tapaa, jolla yksilö halutessaan tuo esille omia ajatuksiaan ja tavoitteitaan eli identiteettiään. Jos yksilö jakaa ajatuksensa ja tavoitteensa muiden kanssa, puhutaan *julkisesta esitystavasta*, ja jos yksilö haluaa pitää ajatukset itsellään, puhutaan *yksityisestä esitystavasta*. Toinen ulottuvuus, kollektiivinen ja yksilöllinen, viittaa yksilön toteutustapaan rakentaa identiteettiään. *Yksilöllisessä toteutuksessa* yksilö on oman toimintansa toteuttaja ja ylläpitäjä, kun taas *kollektiivinen toteutustapa* viittaa yhteisölliseen toimintaan. (Harré 1983, 42; Tuulos 2001, 33.) Ihmisellä on siis mahdollisuus rakentaa identiteettiään eri ulottuvuuksien varassa ja valita oman itsensä toteuttamiselle omasta mielestä sopivin toteutustapa. Näistä dimensioista muodostuu myös identiteetin persoonallinen ja sosiaalinen ulottuvuus. Tuulos tulkitsee Harréa niin, että persoonallista identiteettiä rakennetaan yksityis-yksilöllisellä alueella ja sosiaalista identiteettiä julkis-kollektiivisellä alueella. (Tuulos 2001, 33.)



Kuva 3. Psykologisen avaruuden siirtymät
(Harré 1983, 258; suomennos Ylijoki 1998, 135)

Psykologisessa avaruudessa tapahtuvilla siirtymillä Harré kuvaa identiteetin muodostumista. Hänen mukaansa ammatillinen identiteetti muotoutuu erityisesti kollektiivisella alueella, niissä yhteisöissä, joihin yksilö ammattiin opiskelun aikana ja sen jälkeen työelämässä kuuluu ja kiinnittyy, mutta jatkaa kehitystään myös yksilöllisellä alueella (Harré 1983 257–258). Ammatti-identiteetin muotoutuminen koostuukin kahdesta toisiinsa limittyvästä prosessista: sosiaalisesta identiteettiprojektista, jossa noviisi etsii yhteisöstä tukea ja suuntaa valinnoilleen, sekä yhteisöstä saadun perustan avulla muokatusta persoonallisesta identiteettiprojektista, jossa noviisi voi tehdä omanlaisiaan valintoja (Tulos 2001, 35). Oili-Helena Ylijoki (1998, 133–137) on omassa tutkimuksessaan käsitellyt opiskelijoiden akateemiseen kulttuuriin sosiaalistumista. Tutkimuksensa teoreettiset lähtökohdat Ylijoki on muokannut Harrén ajattelun pohjalta, lisäksi hän on osittain laajentanut Harrén teoriaa eri siirtymävaiheiden ominaispiirteiden kuvailun osalta. Tämän tutkimuksen teoreettinen viitekehys identiteettiprojektin osalta nojautuukin Harrén ja Ylijoen käsityksiin identiteetin muotoutumisesta.

Ensimmäinen siirtymä ammatillisen identiteetin, ja myös persoonallisen identiteetin kehityksessä tapahtuu julkis-kollektiiviselta alueelta kollektiivis-yksityiselle alueelle. Harré nimeää siirtymän *omaksumiseksi*. Harrén mukaan yksilön on sisäistettävä kulttuurinsa perusjäsenyydet ja kulttuurin sosiaalinen perimä tullakseen tietyn yhteisön jäseneksi. (Harré 1983, 256.) Ammatillisessa identiteetissä omaksumisvaihe ilmenee ammattikulttuurin perusjäsenyyksien, kuten ryhmän yhteisten arvojen omaksumisena ja työtovereihin kiinnittymisenä (Ylijoki 1998, 134).

Seuraava siirtymä tapahtuu kollektiivis-yksityiseltä alueelta yksityis-yksilölliselle alueelle. Tätä siirtymää Harré kutsuu *muokkaamiseksi*, joka ilmentää yksilön ainutkertaisuutta yhteisönsään. Jokaisen ihmisen elämäntilanne on ainutlaatuinen, minkä seurauksena hän luo aina myöskin uutta ja yhdistelee asioita omalla tavallaan. Yksilö siis transformoi kulttuurista perimäänsä. (Harré 1983, 256.) Ammatissa työskennellessä muokkaaminen voi tarkoittaa esimerkiksi uusien käytäntöjen kehittämistä omaan työhön tai oppimansa soveltamista omassa työssään.

Tuulos (2001, 34) käsittelee tähän liittyen yhteisön arvojen omaksumisesta sosiaalisena identiteettiprojektina. Hän on tutkimuksessaan käsitellyt ammatti-identiteetin muotoutumista akateemisten opintojen aikana, mutta mielestäni hänen ajatuksensa on siirrettävissä myös ammatillisen uudelleen koulutuksen opiskelijoihin. Tuuloksen mukaan yksilön tulisi löytää opiskeluaikana ammatilliselle identiteettiprojektilleen tärkeitä yhteisöjä, jotka vaikuttavat ammatillisen identiteetin muodostumiseen. Yksilön on löydettävä paikkansa jossakin yhteisössä sekä malleja päätöksiensä tueksi, voidakseen muodostaa kuvan itsestään alansa ammatillisena. Hyvän ammatillisen mallin saaminen on tärkeää myös uudelleen koulutuksessa opiskeleville yksilöille, sillä saamansa esimerkin kautta opiskelijat muodostavat kuvaa tulevasta ammatistaan ja siinä tarvittavista taidoista ja tiedoista, joiden kautta he rakentavat myös ammatti-identiteettiään.

Seuraava siirtymä, *julkistaminen*, tapahtuu siirryttäessä yksityis-yksilölliseltä alueelta yksilöllis-julkiselle alueelle. Tämä tarkoittaa yksilöllisten innovaatioiden ja persoonallisten muunnosten julkistamista toisille. (Harré 1983, 256.) Työyhteisön uusin jäsen saattaa helposti havaita työkuultuurin epäkohtia, tunnistaa ongelmia ja etsiä uusia ratkaisuja itsestään selvinä pidetyille asioille. Uusi tulokas voi nähdä työyhteisön todellisuuden tuoreesta näkökulmasta, koska hän ei ole vielä sosiaalistunut kollektiivisille ajattelumalleille. (Niemi 2001, 19.) Ylijoen mukaan julkistamisvaihe voi työyhteisössä ilmetä esimerkiksi muokkaamisvaiheen sovellusten julkaisemisena toisille (Ylijoki 1998, 136). Huomioiden julkistaminen saattaa kuitenkin olla yksilölliselle identiteettiprojektille vaaraksi, sillä poikkeavien toimintatapojen esittäminen julki ei ole mieliksi kaikille. Julkistamisessa onkin aina kyse riskialttiista identiteettineuvottelusta, jossa yksilö asettaa itsensä alttiiksi. Harrén mukaan yksilö voi julkistamisvaiheessa saada joko neron tai hullun leiman. Työyhteisö voi joko hyväksyä aloittelijan tai sysätä hänet ulkopuoliseksi ja jättää kokonaan huomiotta. (Harré 1983, 257.)

Viimeisessä siirtymässä liikutaan takaisin julkis-kollektiiviselle alueelle. Tätä siirtymää Harré (1983, 257) nimittää *konventionalisoitumiseksi*. Tässä vaiheessa jotkut edellisessä vaiheessa

julkistetut innovaatiot tulevat hyväksytyksi ja ne muuttuvat yhteisön sosiaalisiksi resurssiksi. (Harré 1983, 257.) Yljoen mukaan tämä voi työyhteisössä tarkoittaa edellisessä vaiheessa julkistettujen innovaatioiden hyväksytyksi tulemistä ja kulttuuriseksi perimäksi muuttumista (Ylijoki 1998, 136). Konventionaalistumisvaiheen saavuttaminen saattaa kuitenkin viedä aikaa, sillä omien innovaatioiden muodostaminen ja niiden muuttuminen työyhteisön yhteiseksi käytännöksi vaatii toisten työntekijöiden hyväksynnän ja halun toimia uudella tavalla. Tämä saattaa tapahtua asteittain ja hiljalleen ajan kuluessa, jonka jälkeen innovaatioita ruvetaan hiljalleen toteuttamaan käytännössä. Vaatii kuitenkin aikaa, että käytännöstä muodostuu yhteinen kulttuurinen perimä, jota säännöllisesti välitetään esimerkiksi uudelle työntekijälle.

Tuulos on tulkinnut Harrén teorian ammatti-identiteetin muotoutumisesta tarkoittavan ammatillisesti tärkeiden yhteisöjen toimintamallien, arvojen ja uskomusten omaksumista, joita jokainen ammattilainen muokkaa itselleen sopivaksi ajan kuluessa (Tuulos 2001, 35). Ammatti-identiteetin muodostuminen näyttääkin olevan vaiheittain ja asteelta asteelle etenevä prosessi, jonka vaatii aikaa muodostuakseen. Työyhteisöltä saadun esimerkin turvin työyhteisön uusi jäsen tai vielä ammattiin opiskeleva yksilö alkaa rakentaa kuvaa uudesta työstä ja siinä vaadittavista taidoista. Opittuaan työyhteisön perustoimintatavat, yksilö alkaa hiljalleen muokata toimintatapoja itselleen sopiviksi ja luo uusia toimintatapoja työpaikalleen. Ajan kanssa yksilö alkaa myös tuoda julki innovaatioitaan työyhteisön muille jäsenille. Parhaimmista, toisten työyhteisön jäsenien hyväksymistä innovaatioista saattaa kehittyä myös vakituinen uusi toimintatapa työyhteisöön. Omien valintojen ja toisilta tarvittavan tuen takia ammatti-identiteetin muodostumista voikin kuvata persoonallisen ja sosiaalisen identiteettiprojektin vuoropuheluksi.

4 OPISKELUAIKA AMMATILLISEN IDENTITEETIN RAKENTAJANA

Opiskeluajalla on merkittävä vaikutus ammatillisen identiteetin kehittymiseen, sillä opiskeluaika on ammatillisen identiteetin kehittymisen kannalta voimakas sosiaalistumisen prosessi (Antikainen 2001, 91–92). Ammatti-identiteettiprosessi käynnistyy ensimmäisen kerran kuitenkin jo ennen opiskelujen alkamista, vaiheessa jolloin yksilö tekee ammattivalinnastaan päätöksen. Henkilökohtainen ammatti-identiteettiprosessi vaatii pohjaksi jonkinlaisen innoittajan, eli mielenkiinnon ammattia kohtaan, joten tullessaan koulutukseen, joka tähtää tietylle alalle, on opiskelija jo tehnyt valinnan tietynlaisen ammatti-identiteetin kehittymiseksi. (Heusala 2004, 31.)

AmmatINVALINTAAN liittyy olennaisesti etsintä ja sitoutuminen. Itselle sopivan ammatin etsintävaihe edistää identiteetin kehittymistä, mutta etsintävaiheen jälkeen yksilön on tehtävä valinta ammattiin liittyvän koulutuksen suhteen ja sitouduttava siihen. Etsintävaiheeseen kuuluu usein yksilön pohdinta erilaisista koulutusvaihtoehdoista sekä tiedon hankinta mahdollisesta tulevasta ammatista. Sitoutumisella taas ymmärretään yksilön henkilökohtaisten päämäärien ja arvojen valitsemista ja valinnan pysyvyyttä. (Stenström 1993, 38–39.) Sitoutuminen on myös tehtyjen päätösten ja suunnitelmien takana pysymistä, esimerkiksi sitoutumista opiskeluun ammatinvalinnan saavuttamiseksi (Kalajoki & Nurmi 1990, 11). Ammatti-identiteettiprosessin alkuvaiheessa olennaista onkin halu tietylle ammattialalle pääsystä, jonka eteen yksilö on valmis työskentelemään päämääränsä saavuttamiseksi. Tähän vaiheeseen saattaa kuulua myös epäonnistumisia, esimerkiksi opiskelupaikka saattaa jäädä saamatta, mutta valittuun päämäärään sitoutuminen ja sen eteen työskentely epäonnistumisesta huolimatta kertoo halusta toteuttaa omaan ammatinvalintaan liittyvät haaveet. Sitkeys ja päätöksen takana pysyminen luo myös pohjaa ammatti-identiteetin rakentamiselle, sillä se kertoo tahdosta työskennellä valitulla ammattialalla.

Myös ammatillisen koulutuksen aikana tapahtuu tulevaan ammattiin sosiaalistumista, sillä opiskeluaikanaan yksilö luo mielessään kuvaa tulevasta ammatistaan ja rakentaa näin ensimmäisiä käsityksiä työssään tarvittavista taidoista. Usein yksilö omaksuu jo opiskeluaikanaan, erityisesti työssäoppimisjaksolla, tulevan ammatillisen yhteisönsä toimintatapoja, sen traditioita ja ajattelutapoja, jolloin sosiaalistuminen omaan ammattikuntaan sekä työpaikan kulttuuriin käynnistyy jo ennen varsinaiseen työhön siirtymistä. Myös opiskeluaikana opittujen ammatillisten taitojen oppiminen lisää tunnetta ammattiyhteisöön kuulumisesta ja oman ammattilaisuuden rakentumisesta. (Niemi 2001, 19.) Opiskeluaikaiset työssäoppimisjaksot ja alan ammat-

tilaisiin tutustumiset ovatkin tärkeitä työelämään ja tulevan ammatin työkuulttuurin sosiaalistumisen käynnistymispaikkoja, joissa opiskelija pääsee kurkistamaan tulevan ammattinsa toimintakulttuuriin ja ammattilaisten traditioihin. Ammatillisilta opitut pienetkin uudet asiat saattavat vaikuttaa ammatti-identiteetin kasvuun myönteisesti opiskelijan kasvattaessa itseluottamustaan osaamisestaan ammattialan tehtävissä.

Varsinkin opiskelun alussa ammattiin sosiaalistumisen ulkoisten tunnusmerkkien, kuten esimerkiksi ammattiin liittyvien käytöstapojen ja kielen oppiminen on uudelle opiskelijalle tärkeää. Pelkästään ulkoisten tunnusmerkkien oppiminen ei kuitenkaan riitä ammatillisen identiteetin kehittymiseen. Ammatillisen identiteetin kehittyminen on osa ammatillisen kasvun prosessia ja jo opiskeluaikana tulisi kiinnittää huomiota itseohjautuvuuteen, kyseenalaistamiseen ja oman toiminnan arviointiin osana ammatillisen identiteetin kehitysprosessia. Opiskelun alkuvaiheen hämmennyksen, epävarmuuden ja ristiriitaisten tunteiden jälkeen opiskelija löytää vähitellen oman roolinsa ammatissaan ja sisäistää eettiset arvot osaksi ammatillista identiteettiään. Valmistumisvaiheessa opiskelijan ammatillisen identiteetin tulisi olla kehittynyt jo niin, että hän luottaa omiin kykyihinsä ja selviytymiseensä tulevassa ammatissaan. (Antikainen 2001, 91–92.)

Mielikuva tulevasta ammatista ja omista kyvyistä muuttuu opiskelijan mielessä koko opiskelun ajan ja opiskelijan opiskeluaikainen omien kykyjen ja saavutuksien tarkkailu vaikuttaakin oman ammatillisen identiteetin työstämiseen. Ammatti-identiteetti jää heikoksi, jos opiskelutulokset ja käsitys omista taidoista ovat ristiriidassa. Seurauksena on usein opiskeluhalukkuuden heikkeneminen ja asenteen muuttuminen negatiiviseksi omaa ammattialaa kohtaan. Jos opiskelijalta taas puuttuu todellinen kiinnostus oman ammattialansa työn tekemiseen tai vastuu omista suorituksista, hänen ammatti-identiteettinsä ei kehity, vaan jää heikoksi. Tällaisessa tilanteessa opiskelijalle tulisi löytää alan parista uusia kiinnostuksen kohteita ja tehtäviä, joissa hänellä on mahdollisuus toteuttaa itseään ja kokea onnistumisen tunteita. Mikäli oppilaan opiskelusuoritukset kehittyvät vastaamaan tulevan ammatin vaatimuksia jo opiskeluajan edetessä, saa opiskelija jo opiskeluaikanaan muodostettua selkeän ja vahvan ammatti-identiteetin tulevaan alaansa ja näin ollen hyvät mahdollisuudet kehittää ammatillista identiteettiään eteenpäin myös työelämässä toimiessaan. (Harri 1986, 98.)

Opiskeluaikaa voidaan pitää ammatillisen identiteetin kehittymisen lähtökohtana, jonka aikaiset kokemukset vaikuttavat ammatti-identiteetin muodostumiseen myös myöhemmin ammatituiralla. Onnistumisen tunteita ja myönteisiä kokemuksia luomalla vaikutetaan positiivisella

tavalla opiskelijan käsitykseen omista kyvyistä tulevassa ammatissaan. Positiivisia kokemuksia tuottamalla vahvistetaan opiskelijan ammatti-identiteettiä.

5 AMMATTI-IDENTITEETIN VAHVISTAMINEN UDELLEENKOULUTUKSEN AIKANA

Ammatti-identiteetin vahvistuminen ja vahvistaminen ovat ammattiin kouluttautumisen tavoitteita, joiden tukeminen on mahdollista ammatti-identiteetin kehittymisen ja siihen vaikuttavia tekijöitä tuntemalla. Näitä tekijöitä ovat tutkimuksissaan käsitelleet muun muassa Rätty (1987, 128) sekä Salo ja Keskinen (1988, 12). Rätty mukaan ammatti-identiteetin muodostuminen on henkilökohtainen tapahtuma ja osa yksilön ammatillista kehitystä ja kasvua. Identiteetin muodostuminen edellyttää yksilöltä ammatillista valmiutta tietojen, taitojen, motivaation ja arvostusten osalta eli halua ja kykyä menestyä omassa työssään. Näiden vaatimusten toteutuessa ammatti-identiteetistä voi kehittyä merkittävä osa yksilön persoonaa. Toisaalta ilman tällaista ammatillista kehityskulkua ammatti saattaa jäädä yksilölle vieraaksi, jolloin työ menettää merkitystään yksilön elämässä. (Rätty 1987, 128.) Salo ja Keskinen (1988, 12) ovat perhepäivähoitajien työtyytyväisyyttä ja ammatti-identiteettiä tutkiessaan käsitelleet ammatti-identiteetin vahvuutta ja siihen vaikuttavia tekijöitä. Heidän tutkimustulostensa perusteella ammatti-identiteetti muodostuu työntekijän selkiytyneestä tietoisuudesta, päämääristä ja pyrkimyksistä työtään kohtaan. Lisäksi siihen voidaan katsoa liittyvän myös yksilön käsitys omasta toimenkuvastaan, roolista työelämässä, työn velvoitteista ja työhön liittyvistä viiteryhmistä.

Ammatti-identiteetin kehittyminen ja vahvistaminen ovat haasteita, joihin ammattiin kouluttautumisen aikana sekä uuden työn alkuvaiheessa tulisi kiinnittää huomiota. Ohjaajien ja opettajien tiedostaessa ammatti-identiteetin muodostumiseen vaikuttavat tekijät, sekä vihjeet ammatti-identiteetin vahvuudesta, on opiskelijan ammatti-identiteettiä mahdollista lähteä tukemaan. Heikosta ammatti-identiteetistä kertoo esimerkiksi työhön liittyvien tavoitteiden ja pyrkimysten kokeminen itselle epäselvinä sekä oma epävarmuus (Salo & Keskinen 1988, 69). Heikko ammatillinen identiteetti kuvastuu myös päätöksenteon epävarmuudessa sekä ammatillisten päämäärien moninaisuudessa (Holland 1985, 136–137). Kun yksilölle taas on muodostunut selkeä ammatti-identiteetti, hän arvostaa omaa työtään ja kokee sen osaksi omaa elämäänsä ja tapansa elää. Ammatti-identiteetin kehittyneisyyteen liittyy myös työntekijän halu kehittää itseään jatkuvasti omassa työssään, sekä pyrkimys kehittää työtä itsessään. (Salo & Keskinen 1988, 12.) Luottamus ammatinvalintapäätökseen ja ammatillisten päämäärien pieni lukumäärä kuvastavat myös yksilön ammatillisen identiteetin selkeyttä (Holland 1985, 118, 137).

Laaja-alaisen yleisten valmiuksien, joiden kehittyminen tapahtuu parhaiten työympäristössä, katsotaan edesauttavan vahvan ammatti-identiteetin muodostumista. Lisäksi omien kykyjen ja

tavoitteiden analysointi parantaa edellytyksiä ammatti-identiteetin kehittymiselle. (Stenström 1993, 41–42.) Oppilaan ohjauksessa ja opetuksessa tulisikin kiinnittää huomiota ammatti-identiteetin kehityksen ja vahvuuden tukemiseen erilaisten identiteettiä vahvistavien harjoitusten kautta. Seuraavaksi käsitellään tarkemmin opintojen aikaista työharjoittelua, oppimista ja reflektointia ammatillista kasvua tukevin tekijöinä sekä tarkastellaan niiden yhteyttä ammatti-identiteetin muodostumiseen ja sen vahvistamiseen.

5.1 Ammatti-identiteetti ja oppiminen

Oppiminen on minuuden ja identiteetin kehityksessä ja muutoksessa keskeisessä roolissa. Se, mitä yksilö kokee olevansa tai millaiseksi haluaa tulla, ohjaa hänen oppimistansa ja opiskelunsa. Siksi oppiminen ja opiskelu eivät ole ainoastaan nykyhetkessä tapahtuvia prosesseja, vaan tiettyyn opiskelualaan suuntautuminen ja siinä oppiminen lähtee nykykokemusten ja tulevaisuudensuunnitelmien lisäksi myös yksilön menneisyydestä. (Ropo & Gustafsson 2006, 55.) Aikuisten oppimista käsiteltäessä ei voidakaan liikaa korostaa oppijan yksilöllisyyden ja aikaisempien kokemusten huomioonottamista, oppijan näkökulmasta lähtemistä opetuksessa (Eteläpelto 1993, 132). Opetuksessa tulisikin huomioida myös oppilaan mennyt elämä ja sieltä kumpuavat kokemukset, joiden hyödyntäminen yksilöllisessä opetuksessa mahdollistavat myös aikaisemmin opitun aineksen liittämisen uusien tietojen ja taitojen oppimiseen.

Koulutuksessa tulisi aina pyrkiä siihen, että opetuksen kautta opiskelijalle tarjotaan tiedollisia, taidollisia ja asenteellisia edellytyksiä opiskelijan ammatillisen identiteetin kehittymiselle. Ammatillisen identiteetin kehitystä voidaan tukea koulutuksessa monellakin tapaa, mutta esimerkiksi vuorovaikutustilanteissa samaa alaa opiskelevien kesken luodaan pohja ammatillisen ryhmäidentiteetin muodostumiselle. Opiskelun edetessä koulutuksen kautta voidaan parhaimmillaan tukea yksilöä löytämään hänelle sopiva tapa tiedollisen ja taidollisen aineksen soveltamiseen ammattityössä. (Nummenmaa 1993, 50.)

Ora Hyytiäinen (2004, 84) on väitöskirjassaan käsitellyt alun perin Packerin ja Goicoechean (2000) käsityksiä oppimisesta. Ora-Hyytiäisen mukaan Packer ja Goicoechea ovat oppimista koskevien sosiokulttuuristen ja konstruktivististen käsitysten taustalla olevia ontologisia oletuksia tutkiessaan huomanneet oppimisen ja identiteetin rakentamisen välillä vallitsevan vahvan yhteyden. He kytkvät identiteetin osallistumiseen ja yhteisössä oppimiseen. Yhteisön toiminnassa, osallistumisen kautta, tapahtuvat keskeiset identiteettiä luovat toiminnot. Ihmisen oppiminen on yhteisön jäseneksi tulemistä, tiedon rakentamista asiantuntijuuden eri tasoilla ja

osallistujana yhteisön toimintaan. Tällöin ihminen joutuu ottamaan myös kantaa yhteisön kulttuuriin, jolloin oppiminen johtaa muutokseen sekä yksilössä itsessään että häntä ympäröivässä maailmassa. Heidän mukaansa oppiminen onkin joksikin tulemista eli identiteetin rakentamista maailmassa tapahtuvan toiminnan kautta. Ruohotien (2006, 114) mukaan oppimista saattavat edistää myös vuorovaikutus, tehtyjen virheiden analysointi ja muiden opettaminen. Oppimisen ja identiteetinkehityksen yhteys piileekin jaetuissa kokemuksissa; tavassa työskennellä yhdessä ja oppia toiselta tai jakaa tietoa muille työyhteisössä. Uuden tiedon vastaanottaminen vuorovaikutuksessa toisten kanssa mahdollistaa kysymysten tekemisen ja tiedon muuttamisen itselle ymmärrettävään muotoon. Tiedon jakajana toiminen eli tiedon ulkoistaminen auttaa taas selkeyttämään omia ajatusrakenteita ja pakottaa perustelevaan omat näkökannat. Tietoa joutuukin siis käsittelemään eri tavalla vuorovaikutussuhteessa.

Myös merkitysten antaminen omille kokemuksille tuottaa oppimista. Kokemukset ovat yksilön havaitsemaa, tuntemaa ja kokemaa ainesta, joista suurin osa ei jää pysyvästi mieleen. Vain merkittävimmät kokemukset säilyvät, ja niitä ihminen pyrkii ymmärtämään ja tulkitsemaan eli antamaan niille merkityksen. Kokemus siirtyy merkittäväksi kuitenkin vasta kun ihminen tiedostaa itse sen. Kokemusten tiedostaminen ja ymmärtäminen vahvistaa ihmisen identiteettiä sekä edistää reflektiokykyä ja sitä kautta auttaa ammatillista kehittymistä. (Ora-Hyytiäinen 2004, 84.) Koulutuksessa tai harjoittelussa saadut uudet oppimiskokemukset tai virikkeet eivät siis johda automaattisesti muutoksiin itseä koskevissa käsityksissä, vaan se vaatii kokemusten ja niiden merkitysten läpikäyntiä. Prosessoinnin tuloksena identiteetissä voi alkaa tapahtua muutoksia. (Niemi 2001, 23–24.) Oppiminen on kuitenkin erityisen tärkeää sellaisilla uudelleen koulutuksessa oleville ihmisillä joiden ammatti-identiteetti on aikaisemmin ollut heikko. Koulutuksen ja sen seurauksena tapahtuvan oppimisen kautta he saavat uusia myönteisiä oppimiskokemuksia, joiden kautta heidän on helpompi työstää uutta ammatti-identiteettiänsä positiiviseen suuntaan. Tiedon käsittelyyn opettaminen jo opintojen aikana mahdollistaa ammatti-identiteetin kehityksen muokkaamisen itsenäisesti.

5.2 Ammatti-identiteetti ja reflektio

Oppimisen kannalta keskeistä on oman toiminnan reflektiivinen arviointi (Eteläpelto 1993, 126). Reflektiota tarkastellaankin tämän tutkimuksen puitteissa, koska reflektiivisellä toiminnalla katsotaan olevan vaikutusta yksilön ammatti-identiteetin kehitykseen. Lisäksi yksilöllä on mahdollisuus vaikuttaa ammatti-identiteettinsä kehitykseen reflektion kautta. Krokforsin (1997, 36) mukaan Dewey määrittelee reflektiolla pyrittävän ennen kaikkea tietoon ja käsityk-

seen totuudesta. Reflektio on Deweyn ajatuksissa syy-seuraussuhteista ajattelua, eikä siinä ei ole mukana sattumanvaraisuutta. Reflektiiviseen ajatteluun liittyy aina myös tietynlainen epävarmuus ja asian selvittämisen tarve, epävarmuuden ratkaiseminen. Krokforsin mukaan Dewey määrittelee reflektion tiivistetysti uskomuksen aktiiviseksi ja huolelliseksi pohdinnaksi johtopäätöstä tukevien perusteiden valossa.

Ruohotie (2000b, 23) on Seibertia lainaten kuvaillut reflektiota toiminnaksi, jonka avulla määrittelimme, mitä kokemuksessamme tapahtuu, mitä se tarkoittaa ja kuinka siihen tulisi reagoida. Hän kuvailee reflektiota mentaaliseksi toiminnaksi, joka jäsentää ja kokoaa kokemuksiamme. Prosessoimme mielessämme ainesta, jotta voimme antaa kokemuksillemme merkityksen ja tehdä niistä johtopäätöksiä, jonka avulla voimme oikeuttaa toimintaamme. Ruohotien mukaan reflektio perustuu sekä omiin että ympäristömme tekemisiin. Nopeasti muuttuvissa työelämän tilanteissa erityisesti toisten ihmisten tarpeiden ja toiminnan huomioiminen onkin tullut erityisen tärkeäksi.

Mezirow (1995, 22–23) puolestaan tarkoittaa reflektiolla harkitsevaa toimintaa, hän toteaa harkitsevan toiminnan olevan reflektiivistä. Harkitseva toiminta ei kuitenkaan samaistu reflektioon, jonka tavoitteena puolestaan on omien uskomusten oikeutusten selvittely kriittisesti. Reflektio edellyttääkin harkitsevassa toiminnassa pysähtymistä arvioimaan tilannetta. Mezirowin mukaan reflektio voi olla oleellinen osa toimintaa jo vaiheessa, jossa parasta toimintatapaa vasta suunnitellaan tai yhtä hyvin se voi olla jälkikäteen tehtyä toimintatavan uudelleenarviointia. Jälkikäteisreflektio voi kohdistua esimerkiksi olettamuksiin ongelman sisällöstä, sen ratkaisemisessa seurattuun menettelytapoihin tai ennako-oletuksiin, joiden nojalla ongelma on muodostunut. Kriittinen reflektio tarkoittaa Mezirowin mukaan juuri ennako-oletuksiin kohdistuvaa reflektiota.

Yhteistä näille reflektion määritelmille on oman toiminnan tiedostaminen ja sen arviointi. Ajatuksena on, että omaan toimintaan täytyy kiinnittää huomiota ja arvioida sitä eri näkökulmista, pyrkien parantamaan toimintaa arvioinnin tuloksena. Reflektion avulla myös teemme päätelmiä siitä, miksi toimimme niin kuin toimimme ja haemme perusteluita ja tukea toimintamme tueksi ja oikeudeksi. Tavoitteena on oman toiminnan kehittäminen niiden ajatusten ja tuntemusten pohjalta, jotka aktiivisen arvioinnin ja käsittelyn myötä nousevat keskeiseksi itselle.

Reflektion keskeisenä tavoitteena onkin sellaisen osaamisen kehittyminen, joka merkitsee ilmiön syvällistä ymmärtämistä ja sen käsitteellistämisen kehittymistä. Sen edellytyksenä, että oman toiminnan reflektio siirtyy abstraktiin käsitteellistämiseen, on omaa toimintaa koskevan tietoisuuden herääminen, joka on refleksiivisen prosessin ydin ja tavoite. (Eteläpelto 1993, 120–122.) Mezirowin mukaan oppijassa täytyykin käynnistyä reflektioon johtava prosessi, jossa hän tutkii omia uskomuksiaan ja toimintatapojaan sekä niiden järkevyyttä ja toimivuutta. Oppijaa tulee rohkaista arvioimaan omaa toimintaansa kriittisesti. Tällaisen pohdinnan päämääränä on johtaa opiskelija käsitykseen siitä, miten hän parhaiten pystyy suorittamaan tietyn toiminnon. Tämän tavoitteen saavuttamiseksi tarvitaan opetustilanteissa keskusteluja, joissa kriittisesti käydään läpi oppilaan antamia perusteluja toiminnalleen. Yksilö ei voi tulkita omia kokemuksiamme täysin puolueettomasti ja siksi tietyn asian tuominen rationaaliseen ja reflektiiviseen keskusteluun on ainoa keino, jolla päästään lähemmäs objektiivisuutta. (Mezirow 1995, 27.) Kehittymisen ja oppimisen kannalta onkin tärkeätä, että yksilö reflektoi saamiaan kokemuksia ja arvioi niitä kriittisesti, niin että hän voi muodostaa niistä tulkintoja, joita hänellä on mahdollisuus testata edelleen omassa toiminnassaan. Tavoitteena on sellainen osaamisen kehittyminen, joka merkitsee ilmiön parempaa ymmärtämistä ja helpottaa sen käsitteellistämistä. (Eteläpelto 1993, 120–121.) Refleksiivisen toiminnan tuloksena yksilön on mahdollista kehittää toimintaansa ja luoda ammatillisesti parempia käytäntöjä asioiden tekemisen ja käsittelyyn. Ilman oman toiminnan kriittistä arviointia ammatillista kehitystä ei pääse tapahtumaan, eikä ammatti-identiteetti pääse kehittymään ilman ammatillista kehitystä ja kasvua. Reflektiivinen toiminta onkin ammatti-identiteetin kehityksen perusta.

Oman toiminnan reflektiivinen arviointi ja siitä tehtävät yleistyksiset ovat oppimisen kannalta keskeisiä. Jotta koulutuksessa opittu aines siirtyisi myös oppimis- ja koulutilanteen ulkopuolelle, on oman toiminnan reflektoinnin ja käsitteellistämisen lisäksi välttämätöntä, että opittuja asioita voidaan testata todellisuutta jäljittelevissä tilanteissa ja oppimisympäristöissä. (Eteläpelto 1993, 126.) Koulutuksen seurauksena tapahtuva opiskelijan itseluottamuksen kasvu ja ammatti-identiteetin kehittyminen voivat tapahtua ainoastaan sosiaalisessa vuorovaikutuksessa ja opitun aineksen jatkuvassa reflektioimisessa. Koulutus tarjoaa näihin hyvät välineet. Itsearviointia ja palautteenantoa käyttämällä identiteetin ja ammattitaidon kehittymisprosessit tulevat näkyviksi ja niiden arvostus ja tavoittelu kasvaa, kun oppijan on helpompi havaita oma edistymisensä. Tutkintotavoitteisessa koulutuksessa opiskelu kytkeytyy ohjatun reflektion avulla sosiaalisiin yhteyksiin ja vahvistaa siten myös yksilön toimijuutta. Formaali koulutus antaa siis välineitä työssä selviytymiseen, mutta sen lisäksi se ohjaa yksilöä kasvamaan kehittyneemmälle tasolle. (Jokinen & Luoma Keturi 2006, 70.) Koulutuksessa opitut taidot ja reflektiosta saatu

malli ovatkin tärkeitä formaalin koulutuksen aikana opittavia taitoja, sillä koulutuksen päätyttyä ja työelämään siirryttyä, yksilön on mahdollista kehittää toimintaansa koulutuksessa oppimansa reflektion kautta. Koulutuksen aikana onkin tärkeätä kiinnittää huomiota opiskelijan reflektioon ja luoda reflektiosta osa opiskelijan opiskelurutiineja, jotta reflektioprosessi siirtyy luontevasti myös työelämään.

5.3 Harjoittelu ammatti-identiteetin näkökulmasta

Harjoittelun tarkoituksena on vahvistaa ammatillista kasvua ja identiteetin kehitystä jo opiskeluaikana. (Laakkonen 2004, 55.) Ammatti-identiteetin kehitysprosessissa opiskelun eri vaiheissa tapahtuvilla ammattiin liittyvillä harjoitteluilla on tärkeä osa myös siksi, että ne ovat ensimmäinen askel siirtymisessä opiskelusta työhön. Se millä tavalla opiskelijaa näissä harjoitteluisissa ohjataan ja miten hänet otetaan vastaan saattaa muodostua kriittiseksi käännekohtaksi opiskelijan ammatillisen identiteetin kehityksessä. (Nummenmaa 1993, 50.)

Ammatillisena kasvuympäristönä työpaikka onkin joko ammatillista identiteettiä ja kasvua tukeva tai sitä rajoittava. Suotuisa työympäristö tukee yksilön kasvua tarjoamalla monipuolisia kokemuksia ja haasteita, herättää opiskelijassa kysymyksiä ja tarjoaa niihin vastauksia. Myös ohjaajalla on suuri merkitys ammatillisen kasvun tukijana. Hyvä ohjaaja pyrkii luomaan ja kehittämään työpaikalle hoitokulttuurin joka tukee ammatillista kasvua. (Laakkonen 2004, 55.) Opiskelijalla on mahdollisuus kehittää ammatti-identiteettiään ammatillisessa harjoittelussa tuen ja kannustuksen sekä työhön osallistumisen kautta (Vesterinen 2002, 147). Harjoittelussa onkin tärkeätä huomata opiskelijan yksilöllisyys ja rakentaa ohjaajan ja harjoittelijan välistä suhdetta joustavaksi ja kannustavaksi, jotta ammatti-identiteetin kehitykselle luodaan parhaat mahdolliset edellytykset.

Harjoittelu antaa mahdollisuuden myös työtehtävien ja työtehtäväkokonaisuuksien oppimiseen sekä oman työnsä näkemiseen osana ammatillista kokonaisuutta. Harjoittelussa opiskelija perehtyy työkuulttuuriin, jonka kautta hän oppii hallitsemaan omaa työtään. Vesterinen (2002,14) kuvaa ammatillista harjoittelua käsittelevässä tutkimuksessaan opiskelijan harjoitteluaikeista reflektioprosessia omasta käyttäytymisestä lähtevänä prosessina, johon kuuluu tunteiden läpikäynti, kokemusten mieleenpalauttaminen ja uudelleenarviointi. Näiden tuloksena opiskelija rakentaa uutta näkökulmaa kokemuksestaan, muuttaa tarvittaessa toimintatapaansa ja kehittyä tiedon soveltamisessa sekä kyvyssä toimia ammatillisesti. Opiskelija kehittyä prosessissa ammatilliseksi asiantuntijaksi. (Vesterinen 2002, 147.) Työssäoppimiskokemusten reflek-

tointi yhdessä ohjaajan kanssa varmistaa siis ammatillisen kehittymisen ja identiteetin vahvistumisen (Laakkonen 2004, 55). Harjoittelussa hankkimansa kokemusten kautta opiskelija oppii myös ymmärtämään omaa toimintaansa todellisessa toimintaympäristössä ja oppii suhteuttamaan omaa toimintaansa toisten toimintaan ja kokonaisuuteen (Ora-Hyytiäinen 2004, 23). Myös harjoittelujaksoilla reflektoinnin merkitys on suuri. Pelkkä harjoitteluun osallistuminen sinällään ei takaakaan ammatillista kasvua ja ammatti-identiteetin kehitystä, vaan harjoittelujaksoilla opittujen asioiden ja kokemusten reflektoinnin kautta opiskelijalla on mahdollisuus muokata ajatusrakenteitaan ja käyttäytymistään kokemusten osoittamien tarpeiden suuntaisiksi. Tässä ohjaajan ja opiskelijan välisen suhteen tila onkin ratkaisevassa merkityksessä, sillä kannustava suhtautuminen vapauttaa opiskelijan etsimään uusia tapoja harjoitteluohjaajan tukemana.

Rajin (2000, 140–141) on tutkimuksessaan käsitellyt sairaanhoitajaopiskelijoiden oppimista ja hänen mukaansa harjoittelupaikassa vallitseva ilmapiiri on tärkeä opiskelijoille, varsinkin herkemmille yksilöille. Hänen tutkimuksensa mukaan analyttisesti suuntautuneet opiskelijat pystyvät käsittelemään negatiivisia kokemuksia ja jättämään ne taakseen, mutta herkemmät opiskelijat kärsivät enemmän huonoista kokemuksista. Rajin mukaan olisikin tärkeitä, että harjoittelupaikan ohjaajat olisivat tietoisia asiasta ja tukisivat opiskelijoita erityisesti harjoittelujaksojen alussa. Harjoittelun ohjaajalla saattaa joskus olla useitakin opiskelijoita ohjattavanaan, eivätkä ohjaajat välttämättä tällöin pysty keskittymään yksittäisen opiskelijan luonteenpiirteisiin, mikä vaikeuttaa opiskelijan ammatillisen-identiteetin kehittymistä ja heikentää harjoittelusta saatavaa tukea. Eeva-Liisa Antikainen on puolestaan artikkelissaan Mikä minusta tulee isona, viitannut Spouse'n tutkimukseen sairaanhoitajaksi opiskelevien ammatti-identiteetin kehityksestä kliinisen harjoittelun aikana. Tutkimuksessa käy ilmi, että harjoittelupaikat työyhteisönä ja jo työssä olevat kollegat näyttävät vaikuttavan merkittävästi opiskelijan ammatti-identiteetin kehittymiseen. Opiskelijaharjoittelijoiden alttius ottaa ammatillisia vaikutteita muilta työntekijöiltä näytti olevan riippuvainen siitä, miten hyvin opiskelijoiden mielikuvat hoitajista ja heidän työstään vastasivat työntekijöiden toimintaa. (Antikainen 2001, 85.)

Harjoittelu vaikuttaa työstä saatujen kokemusten ja niiden käsittelyn lisäksi ammatti-identiteetin kehitykseen myös harjoitteluohjaajien kautta. Ilman osaavan ihmisen tukea ja kannustusta harjoittelusta saatava hyöty voi jäädä vähäiseksi. Myös reflektointi voi olla vaikea saavuttaa ilman harjoitteluohjaajan esimerkkiä, sillä vielä opintojen aikana oman toiminnan reflektointi saattaa olla monelle vierasta, eikä sitä harjoiteta ilman ammattilaisen tukea. Parhaat edellytykset ammatilliselle kasvulle ja ammatti-identiteetin kehitykselle taataankin harjoitte-

luohjaajien huolellisella koulutuksella ja ohjeistamisella; harjoitteluluohjaajien tulee olla tietoisia omasta vaikutuksestaan opiskelijan ammatilliseen kehitykseen. Myös reflektoinnin merkityksen korostaminen ja opiskelijan aikaisemman ammatillisen taustan hyödyntäminen opiskeltavien asioiden suhteen jo harjoittelujaksoilla antavat ammatti-identiteetin kehitykselle parhaan mahdollisen tuen.

6 AMMATILLISEN KASVUN MERKITYS AMMATTI-IDENTITEETIN KEHITYKSEEN TYÖELÄMÄSSÄ

Ammatillinen kasvu nähdään usein ammatillisen identiteetin kehittymisenä ja osaamisen vahvistumisena (Laakkonen 2004, 18). Ammatillinen kasvu on vuosia kestävä ammatillisen työskentelyn ja koulutuksen yhteinen prosessi, jonka yksi osa ammatti-identiteetti on. (Ruohotie 2000a, 57; Rätty 1987, 128). Tässä tutkimuksessa ammatillinen kasvu nähdään ammatti-identiteetin välttämättömänä osana, jonka kehitys mahdollistaa ammatti-identiteetin kehityksen. Onkin syytä tarkastella ammatillista kasvua tarkemmin, jotta sen vaikutus ammatti-identiteetin kehityksen mahdollistajana selkiintyy.

Ruohotie (2000a, 3, 55–56) on kuvaillut ammatillinen kasvaminen olevan jatkuva oppimisprosessi, jonka kautta yksilö hankkii tietoja, taitoja ja kykyjä, joiden kautta hänen on mahdollista vastata ammattitaitovaatimusten muutoksiin. Oppimisessa on kyse oppijan ja hänen toimintaympäristönsä vuorovaikutuksesta, eikä oppimista ja ammatillista kasvua Ruohotien mukaan olekaan mahdollista ymmärtää tarkastelemalla ainoastaan havaittavaa käytöstä tai yksilön sisäisiä prosesseja. Oppimisen tutkiminen vaatii aina laajemman mittakaavan. Yksi ammatillisen kasvun keskeisimmistä tekijöistä on kasvumotivaatio, jolla tarkoitetaan yksilön halua kehittää itseään. Haasteiden tavoitteellisuus lisää yksilön motivaatiota ja ponnisteluita tavoitteiden saavuttamiseksi. Kasvumotivaatiolla on vaikutusta myös ammatilliseen kasvuun, sillä asetetuista tavoitteista suoriutuminen johtaa yksilön sisäiseen onnistumisen kokemuksiin, joka vahvistaa omantunnonarvoa ja ammatillista identiteettiä.

Ammatillisen kasvuun vaikuttavat monet asiat. Ruohotien mukaan siihen vaikuttavia tekijöitä ovat työroolista tulevat tekijät, organisaatiosta tulevat tekijät ja persoonallisuus. Työn kannustearvo ja vaikutusmahdollisuudet ovat *työroolista tulevia tekijöitä*. Vastaavasti vähän virikkeitä tarjoava työympäristö ehkäisee kasvumotivaatiota. *Organisaatiosta tulevia tekijöitä* ovat puolestaan organisaation kulttuuri ja erityisesti se, miten yksilön kasvua ja oppimista tuetaan ja arvostetaan työpaikalla. Myös osallistumista edistävä johtamistapa, avoin ja jatkuva vuorovaikutus sekä turvallinen ja luottamuksellinen ilmapiiri ovat ammatilliseen kasvuun vaikuttavia organisaatiosta tulevia tekijöitä. *Yksilöstä itsestään lähteviä kasvutekijöitä* on useita. Kasvutekijöiksi voi muodostua esimerkiksi muutokset henkilökohtaisessa elämässä tai esimerkiksi yksilön terveyteen tai ikään liittyvät tekijät. (Ruohotie 2000a, 53) Työhön identifioitumien osoittaa työn yksilölle antaman merkityksen, yksilöllinen uramalli puolestaan osoittaa yksilön arviot omista vahvoista ja heikoista puolistaan suhteessa ammattiinsa, henkilökohtainen kehittä-

tymisen tarve taas kertoo yksilön oman näkökannan omista työhön liittyvien taitojen kehittämistarpeesta. Myös luottamus omiin kykyihin oppia uusia taitoja on persoonallisuudesta nouseva ammatilliseen kehittymiseen vaikuttava tekijä. (Ruohotie 1999, 16–17.)

Työharjoittelussa olevasta opiskelijasta sekä hoitotyön ammattilaisesta puhuttaessa ammatillinen kasvu on oppimista ja kehittymistä ammatissaan. Se on työtä kohti ammatillista asiantuntijuutta. Kasvutarpeet ja haasteet kohoavat työtehtävistä, joiden parissa opiskelija tai jo valmistunut lähihoitaja päivittäin työskentelee ja niiden onnistunut ratkaiseminen kehittää sekä työntekijää, työpaikan toimintakäytänteitä että itse ammattia. Ammatillinen asiantuntijuus hankitaan koulutuksen avulla, mutta varsinainen kehittyminen jatkuu työssä työtehtävien välityksellä. Toisaalta se mitä työssä opitaan, on nimenomaan koulutuksessa opittuun asiantuntijuuteen liittyvää ja sitä tukevaa ainesta. (Laakkonen 2004, 54.) Ammattiin valmistuneelle työelämään pääseminen onkin ammatillisen kasvun ja ammatti-identiteetin kehittymisen kannalta ehdottoman tärkeää. Työssä tehdään alkuvaiheessa vielä virheitä, mutta työkokemuksen kautta toimintaan tulee varmuutta. Koulutuksessa muodostetaan ammatti-identiteetin kehittymiselle pohja, mutta vasta käytännön työ antaa palautteen omasta toiminnasta, jonka laatu joko heikentää tai vahvistaa koulutuksessa hankittua ammatti-identiteettiä. (Elovainio & Rintala 1997, 89.) Palautteen saaminen omasta toiminnasta onkin ehdottoman tärkeitä, jotta alan vasta-alkaja pystyy suuntaamaan työskentelytapojansa oikeaan suuntaan. Palautteen saamisen kautta opiskelija pystyy jo aikaisessa vaiheessa muuttamaan toimintatapojaan, mutta ilman palautetta ja neuvoja työn laadun parantamisesta toimintamallit eivät välttämättä muutu. Vaarana on työstä saatavan palautteen saaminen ainoastaan tehtyjen virheiden jälkeen, jolloin palaute on usein opiskelijan omien tuntemusten mukaan lähinnä negatiivista. Negatiivisen palautteen jatkuva saaminen taas vaikuttaa opiskelijan luottamukseen omista kyvyistään ja sitä kautta heikentää ammatti-identiteetin kehitystä.

Nykyisellä työkuulttuurilla on myös vaikutuksensa yksilön ammatilliseen kasvuun ja ammatti-identiteetin kehitykseen, sillä ammatillisen identiteetin rakentamisesta ja oman osaamisen uudelleenmäärittelystä on katkonaisten työurien ja pakollisten ammatin vaihdosten seurauksena tullut yhä useamman ihmisen työuraan liittyvä haaste. Nykypäivän työntekijöistä entistä harvemmalla on mahdollisuus jatkuvaan ja ennustettavaan uraan epävarmuuden ja lyhyiden projektitöiden noustessa vallitseviksi piirteeksi työmarkkinoilla. Tämänkaltaisen työkuulttuuri ei mahdollista ammatillisen identiteetin rakentumista ja sitoutumista pysyvään ammattikuvaan tai työhön. (Eteläpelto & Vähäsantanen 2006, 27–28.) Pätkätyösuhteissa on vaikea löytää oman ammatti-identiteettinsä perustaa työyhteisöstä tai työpaikasta, sillä lyhytaikaisissa töissä

työntekijän yksilöllisyys korostuu henkilön siirtyessä määräaikaisessa työsuhteessa työpaikasta toiseen. Pätkätyöt estävät kiinnittymisen vakinaisen työn maailmaan, jolloin työntekijällä ei ole mahdollisuutta kiinnittää identiteettiään tai minuuttaan tiettyyn työpaikkaan tai työtehtävään. (Filander 2006, 54.) Työelämä ei aina tarjoakaan mahdollisuuksia oman osaamisen ja ammatti-identiteetin rakentamiselle, sillä työntekijältä odotetaan usein jatkuvaa muuntautumiskykyä. Mahdollisuuksien työssä oppimiseen, sosiaaliseen tukeen ja uusien tehtävien hallintaan ollessa vähäiset, saattaa työntekijä kokea uupumista ja vieraantumista. Tällöin sitoutuminen työhön ja samalla ammatillinen identiteetti voivat kärsiä. (Eteläpelto & Vähäsantanen 2006, 28.)

Ammatillisen kasvun ja ammatti-identiteetin kehityksen varmistamiseen työelämässä tarvitaan oman päättäväisyyden lisäksi myös työpaikan ja täydennyskoulutusjärjestelmän tukea. Organisaation kannalta yksilön kehittyminen on tuloksekkainta silloin, kun työyhteisöllä on osaamisen kehittämisen ohjelma, sillä yksilön ja organisaation kehittymisen vuorovaikutuksesta syntyy voimavaroja erilaisten kehittämisprosessien läpiviemiseen. Tällaiset kehittämisprosessit auttavat myös yksilöä itseään etenemään itsensä kehittämisessä. Työntekijöillä tulisi olla myös mahdollisuus monipuoliseen täydennyskoulutukseen, jonka avulla yksilöt voivat kehittää itseään omien tavoitteidensa mukaisesti harrastaen ja ammatillista osaamistaan laajentaen. (Antikainen 2001, 92.) Usein tällaisista kehitysprosesseista pääsevät kuitenkin nauttimaan toimihenkilötason työntekijät tai kauan työssään palvelleet ammattilaiset ja vasta-alkajat sekä alemmalla tasolla työskentelevät työntekijät joutuvat hakemaan ammattilaisuudelleen tukea itsenäisesti. Tässä hyvänä välineenä toimii varmasti työyhteisö sekä erilaiset ammattijärjestöjen järjestämät ohjelmat.

Ammatillinen kasvu on siis prosessi, jonka yksi osa ammatti-identiteetti on. Ammatillisen kasvun edetessä työuran aikana kehittyä myös yksilön ammatti-identiteetti. Oman aktiivisen halun ja toiminnan tuloksena yksilön ammatillinen kasvu lähtee liikkeelle, mutta siihen vaikuttaa positiivisesti myös esimerkiksi työn itsenäisyys ja työpaikan kannustava suhtautuminen. Myös omilla persoonallisuudenpiirteillä, esimerkiksi luottamuksella omiin kykyihinsä on vaikutusta ammatillisen kasvun etenemiseen. Ammatillisen kasvun ja samalla myös ammatti-identiteetin kehityksen uhkana ovat nyky-yhteiskunnassa yleiset katkonaiset työsuhteet, jotka pysäyttävät ammatillisen kasvun etenemisen työpaikan vaihdosten ja pätkittäisistä työsuhteista johtuvien työttömyyden seurauksena. Parhaan mahdollisuuden ammatilliselle kasvulle taataankin pysyvillä työsuhteilla ja organisaation kannustuksella ammatilliseen kehittymiseen ja kasvuun.

7 TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN

7.1 Tutkimustehtävä

Tämän tutkimuksen tarkoituksena on kuvata aikuisopiskelijan ammatti-identiteetin kehittämisprosessia ammatillisessa uudelleenkoulutuksessa ja uuden työuran alussa, tilanteessa, jossa opiskelijalla on taustallaan jo yksi tai useampi aikaisempi ammatti. Tavoitteena on selvittää millainen on ammatti-identiteetin kehittämisprosessi siirryttäessä vanhasta ammatti-identiteetistä uuteen ammatti-identiteettiin ja millaista mahdollista kaavaa ammatti-identiteetin kehitysprosessi tällaisessa tapauksessa noudattelee. Tutkimuksessa haetaan vastausta myös siihen, millä tavalla vanha ammatti-identiteetti vaikuttaa uudessa ammatissa toimiessa sekä siihen, miten identiteettiä rakennetaan.

Toinen tutkimustehtävä muotoutuu ammatti-identiteetin kehittämisen tukemiseen liittyvistä kysymyksistä. Tavoitteena on selvittää, miten ammatillisessa uudelleenkoulutuksessa ja uuden työuran alussa voidaan tukea ammatti-identiteetin muodostumista. Mielenkiinnon kohteena on se, mitkä tekijät opiskelijan näkökulmasta edistivät ammatti-identiteetin kehitystä uudelleenkoulutuksessa ja uudessa työssä. Lisäksi tutkitaan sitä, mitkä tekijät opiskelijat kokevat ammatti-identiteetin kehittämistä hidastaviksi tekijöiksi. Tutkimuksen on tarkoitus vastata seuraaviin täsmennettyihin tutkimuskysymyksiin:

1. Millainen on ammatti-identiteetin kehittämisprosessi opiskeltaessa uusi ammatti aikuisiällä?
 - Mitä yhteisiä piirteitä on havaittavissa erilaisten taustan omaavien yksilöiden ammatti-identiteetin kehitysprosessissa?
 - Miten identiteettiä rakennetaan?
 - Millainen vaikutus henkilön ammatillisella taustalla ja edelliseen ammattiin muodostuneella identiteetillä on uuden ammatti-identiteetin muodostumiseen?
2. Miten ammatti-identiteetin kehitystä tulisi uudelleenkoulutuksessa ja uudessa työssä tukea?
 - Mikä edistää uuden ammatti-identiteetin kehitysprosessia?
 - Mikä hidastaa uuden ammatti-identiteetin kehitysprosessia?

7.2 Tutkimuksen menetelmälliset ratkaisut

Kuvaan uuden ammatin opiskelleiden työntekijöiden ammatti-identiteetin muotoutumista ja ammatti-identiteetin kehittymiseen vaikuttavia tekijöitä laadullisen tutkimusmenetelmän keinoin. Tutkimuksen laadullinen luonne tulee näkyviin erityisesti siinä, että tutkittavaa joukkoa ei ole valittu sattumanvaraisesti, vaan kyseessä on harkinnanvaraisesti valittu joukko, joka täyttää kysymyksenasettelun kautta muodostuvat kriteerit tutkittavalle joukolle. Laadullinen ote korostuu myös siinä, ettei tutkijalla ole tutkimuskohteesta tai tutkimuksen tuloksista lukkoonlyötyjä ennakko-oletuksia. (Eskola & Suoranta 1998, 18.)

Tutkimuksen lähestymistavassa on tunnistettavissa laadullisen tapaustutkimuksen piirteitä, mutta puhtaasta tapaustutkimuksesta, siinä määrin kuin tapaustutkimusta on mahdollista määritellä, ei tämän tutkimuksen kohdalla suoranaisesti voida puhua. Kirjallisuudessa on esitelty tapaustutkimukselle tyypillisiä piirteitä, mutta yhtenäistä ja selkeää määritelmää sen ominaisuuksista ei ole mahdollista esittää, sillä tapaustutkimuksen voi toteuttaa hyvin monella eri tavalla (Syrjälä 1995, 11; Saarela-Kinnunen & Eskola 2001, 159). Se kuinka paljon tästä tutkimuksesta on löydettävissä tapaustutkimuksen piirteitä, riippuukin paljon siitä, mihin kirjallisuudessa esitettyihin tapaustutkimuksen määrittelyihin nojaututaan.

Tapaustutkimuksen tavoitteet ja toteutus vaihtelevat, mutta luonteenomaisinta tapaustutkimuksille on keskittyminen tiettyyn yksittäiseen tapaukseen tai pieneen rajattuun joukkoon, esimerkiksi ryhmään, luokkaan, tai organisaatioon, pyrkien tuottamaan yksityiskohtaista tietoa tämän ryhmän tai yksilön toiminnasta sekä heidän havainnoistaan ja tulkinnoistaan tapahtumiin (Syrjälä 1995, 10–11; Cohen, Manion & Morrison 2000, 181). Tapaustutkimuksessa korostetaan usein juuri yksilöiden kykyä tulkita elämän tapahtumia ja heidän luomiaan merkityksiä maailmasta (Syrjälä 1995, 13). Peuhkurin (2005, 293) mukaan esimerkiksi Platt mieltää tapaustutkimuksen tyypilliseksi tehtäväksi toimijoiden oman merkityksannon analyysin.

Tapaustutkimuksessa olennaista on myös se, että kerättävä aineisto muodostuu kokonaisuudesta, tietystä järjestäytyneestä tapauksesta, joka tapahtuu luonnollisessa ympäristössään ilman keinotekoisia järjestelyitä (Saarela-Kinnunen & Eskola 1995, 159; Syrjälä 1995, 13). Näiden määritelmien mukaan myös tämä tutkimus on selkeästi yhdistettävissä tapaustutkimukseen, onhan kyse pienen joukon, siis rajatun ryhmän, uuden ammatti-identiteetin kehittymisen tutkimisesta sekä tutkittavan joukon käsityksistä ja havainnoista siihen, mitkä tekijät edistävät tai

vastaavasti hidastavat uuden ammatti-identiteetin kehittymistä uudelleenoulutuksessa ja uudessa työympäristössä. Tutkimuksessa annetaan siis ääni myös tutkittaville itselleen.

Tutkimuksessa pyrin antamaan myös kokonaisvaltaisen ja systemaattisen kuvauksen tutkittavasta ilmiöstä eli uuden ammatti-identiteetin kehittymisestä. Tarkastelen uuden ammatti-identiteetin kehitystä yksityiskohtaisesti, pyrkien luomaan monipuolisen kuvan prosessista. Myös tapaustutkimuksessa asetetaan tyypillisesti tehtäväksi ilmiön kuvaaminen mahdollisimman tarkasti ja vivahteikkaasti sekä pyritään yksityiskohtaisen todellisuuden tulkinnan kautta kokonaisvaltaiseen kuvaukseen ilmiöstä ja sen laadusta, tutkien kohdetta useasta eri näkökulmasta käsin (Numminen & Syrjälä 1988, 8). Tapaustutkimuksen tarkoituksena ei olekaan tehdä laajoja yleistyksiä aiheesta, vaan kuvata tutkittavaa ilmiötä mahdollisimman kattavasti (Gillham 2000, 1-2). Tapaustutkimuksessa keskitytään mieluummin yksityiskohtaiseen tulkintaan kuin yleistysten tekemiseen (Cohen, Manion & Morrison 2000, 185).

Jos tapaustutkimuksessa kuitenkin pyritään yleistämiseen, tavoitellaan nimenomaan analyttistä yleistämistä eli pyritään teorioiden laajentamiseen. Kun tutkimus on kuvattu tarkasti ja yksityiskohtaisesti, antaa tapauksen monipuolinen erittely aineksia myös yleistettävyyteen. Tilastollisen yleistettävyyden sijaan puhutaan kuitenkin teoreettisesta yleistettävyydestä, jolloin keskeisiä ovat aineistosta tehdyt tulkinnat. Yleistyksen tehdäänkin nimenomaan tulkinnoista, ei suoraan aineistosta. Yleistettävyyden kannalta ratkaisevaa on tulkintojen kestävyys ja syvyys. (Eskola & Suoranta 1998, 65–68.) Myöskään tässä tutkimuksessa ei pyritä tekemään yleistyksiä niin, että kuvailtu uuden ammatti-identiteetin kehittämisprosessi olisi yleistettävissä ammatti-identiteetin kehittämiseen yleisesti. Tarkoituksena on kuvata ammatti-identiteetin kehitystä ihmisillä, joilla on taustallaan aikaisempi ammatti sekä uutta ammattia varten opiskeltu tutkinto. Tässä tutkimuksessa kohderyhmänä on aikuisiällä lähihoitajiksi opiskelleiden joukko, joten tulokset on yleistettävissä lähinnä heihin.

Tapaustutkimukselle on tyypillistä myös tutkijan ja tutkittavan kiinteä vuorovaikutussuhde, jonka seurauksena tutkijan ja tutkittavan roolit eivät ole selkeästi erotettavissa toisistaan. Tutkittavien ei katsota olevan ainoastaan objekteja, vaan heidät nähdään osallistuvia ja tuntevia subjekteja. Tutkija puolestaan on aina mukana hankkeessa omine subjektiivisine kokemuksineen ja käsityksineen, ei kuitenkaan niin että hänen ennakkoluulonsa saisivat määrittää tutkimuksen lopputulosta. Kysymys on ennemminkin siitä, että tutkijalla on tutkimuskohteeseen liittyviä olettamuksia ja siten myös oma tapansa ymmärtää tutkimuskohdetta. (Syrjälä 1994, 14.) Tässä tutkimuksessa haastateltavat koetaan nimenomaan tärkeinä osallistuvina yksilöinä,

joiden näkemykset ammatti-identiteetin muodostumisesta ja sen tukemisesta ovat tärkeässä osassa tutkimuksessa. Tutkijalle puolestaan on aikaisemman samaa aihetta koskevan proseminaarityön kautta muodostunut käsitys ymmärtää tutkimuskohdetta.

Tapaustudkimuksessa on lisäksi otettava huomioon tutkimuksen arvosidonnaisuus, sillä tutkijan arvomaailma on yhteydessä siihen näkemykseen, jonka hän muodostaa tutkittavasta ilmiöstä. Olennaista onkin tiedostaa nämä arvot ja olettamukset sekä tuoda ne esiin tutkimusta raportoidessa. (Numminen & Syrjälä 1988, 11.) Omassa tutkimuksessani olen pyrkinyt tuomaan selkeästi esille tutkittavan joukon oman äänen ja erottanut oman pohdinnan mahdollisimman selkeällä tavalla haastateltujen antamista kommentteista ja käsityksistä.

7.3 Aineistonkeruu

Tutkimusongelma muodostui tutkijalle tutkimuksen alkuvaiheessa haasteelliseksi aineiston hankinnan suhteen, sillä uuden ammatti-identiteetin kehittymisen tutkiminen edellyttää tutkittavaksi henkilöitä, jotka ovat aikuisiällä opiskelleet uudelleenkoulutuksen kautta uuden ammatin itselleen. Pelkästään uudelleenkouluttautuneisuus ei kuitenkaan riitä tuomaan esille ammatti-identiteetin kehitystä, vaan tutkittavilla henkilöillä tulisi olla myös työkokemusta uudesta ammatistaan. Tämän vuoksi esimerkiksi ammatillisessa uudelleenkoulutuksessa paraikaa opiskelevat karsiutuivat pois tutkimuksesta, vaikka heidän tavoitettavuutensa isona ryhmänä olisi kenties ollut suurempi. Ongelmaksi muodostui se, miten tavoittaisimme haastateltavaksi uudessa ammatissaan työskenteleviä uudelleenkoulutuksessa opiskelleita henkilöitä. Tutkimuksen aineiston hankinnassa käännyinkin Tampereen aikuiskoulutuskeskuksen puoleen.

Tampereen aikuiskoulutuskeskuksen entisistä opiskelijoista löytyi opiskeluryhmä, joka oli tutkimusongelman kannalta sopiva. Haastateltavaksi joukoksi muodostui ammatillisesta uudelleenkoulutuksesta vuoden 2005 loppupuolella valmistuneet lähihoitajaopiskelijat. He soveltuvat tutkittavaksi joukoksi, sillä heillä oli taustallaan aikaisemmin opiskeltu ammatti, uudelleenkoulutuksessa opiskeltu pätevyys uuteen ammattiin sekä haastatteluhetkellä noin vuoden työkokemus uudesta ammatistaan. Opiskeluryhmän entinen opettaja oli kirjeitse yhteydessä entisiin opiskelijoihinsa ja tiedusteli valmistuneen opiskelijan halukkuutta olla mukana tutkimuksessa. Ilman entisen opiskelijan lupaa yhteystietojen luovuttaminen minulle ei luonnollisesti ole ollut mahdollista. Viidestätoista entisestä opiskelijasta lopulta seitsemän lupautui mukaan tutkimukseen.

Tutkimukseen mukaan lupautuville henkilöille lähetettiin joulukuussa 2006 kysely, jossa kartoitettiin haastateltavien taustatietoja, esimerkiksi ikää, aikaisempia ammatteja, aikaisempaa koulutusta ja syitä uudelleen koulutukseen hakeutumiseen. Tarkoituksena oli tutustua haastatteluun tulevien henkilöiden taustoihin hieman ennakoita, jotta haastatteluteemojen rakentamisessa voitiin paremmin huomioida haastateltavien elämänselitys. Kyselylomakkeessa kerrottiin myös haastattelujen nauhoittamisesta, jotta jokaisella haastatteluun pyydetävällä olisi realistinen kuva haastattelutilanteesta ja mahdollisuus vetäytyä tutkimuksesta, mikäli he katsoisivat haastattelun nauhoittamisen mahdottomaksi. Tutkijalle itselleen oli välttämätöntä saada haastattelut äänitteen muotoon, jotta aineistoon olisi mahdollista palata uudelleen.

Haastateltavia oli informoitu etukäteen, että haastatteluihin tulee varata aikaa noin tunti. Arvioitu haastattelujen kesto aika osoittautui onnistuneeksi, sillä lähes kaikki haastateltavat käyttivät aikaa haastatteluun noin tunnin, osa hiukan yli tunnin, niin että pisin haastattelu kesti noin 75 minuuttia. Lyhyin haastattelu kesti vain 25 minuuttia haastateltavan kielitaito-ongelmien takia. Haastattelut suoritettiin helmi-maaliskuun 2007 aikana Tampereen aikuiskoulutuskeskuksen tiloissa. Haastattelu ympäristönä oli opiskelijoille tuttu vanha opiskeluluokka, joka hiukan jännittävässä tilanteessa saattoi helpottaa haastatteluun suhtautumista.

Ennen haastattelun alkamista kävin jokaisen haastateltavan kanssa läpi heidän vapaaehtoisuutensa osallistua haastatteluun sekä varmistin vielä heidän suostumuksensa haastattelun nauhoittamiseen. Kerroin haastattelussa esille tulevien asioiden olevan ehdottoman luottamuksellisia ja korostin äänitteen ja haastatteluaineiston tulevan vain tutkijan käyttöön. Ennen haastateltavien saapumista haastatteluun olin tutustunut huolellisesti teemarunkoon ja testannut nauhoittavan mp3-soittimen toimivuuden.

Haastattelut etenivät häiriöttä käyttööme varatussa luokkatilassa. Haastattelut toteutettiin ilta-aikaan, joten rakennuksessa ei ollut muita käyttäjiä, mikä takasi haastattelutilanteelle rauhallisen lähtökohdan. Haastattelut etenivät keskustelunuomaisesti ja varsin leppoisassa tunnelmassa. Haastateltavat tuntuivat hiukan jännittävän haastattelutilannetta, mutta rentoutuivat selvästi haastattelun edetessä. Tutkijana pyrin haastattelujen aikana kiinnittämään huomiota erityisesti haastateltavalle annettavaan vapaaseen puheeseen teemojen puitteissa. Pyrinkin minimoimaan liiallisen johdattelun ja vältin asioiden kommentoimista, mikä on tärkeää haastattelun luotettavuuden kannalta (Hirsjärvi & Hurme 2001, 108). Haastatteluita tehtiin yhteensä seitsemän kappaletta, mutta yhden tehdyn haastattelun jouduin hylkäämään, sillä henkilön suomenkielentaito ei ollut sellaisella tasolla, mikä olisi mahdollistanut asioiden syvällisen

pohtimisen haastatteluteemojen ympärillä. Henkilö oli ennen haastattelua arvellut kielitaitonsa olevan riittävä, mutta kuunneltuani haastattelun nauhalta päädyin jättämään haastattelun pois aineistosta, jottei tutkimuksen luotettavuus kärsisi. Samaan tulokseen päädyin jo haastattelua tehdessäni.

Haastattelujen aikana haastateltavien valmistumisesta uuteen ammattiinsa oli aikaa noin vuosi. Kaikki haastateltavat olivat saaneet koulutustaan vastaavaa työstä heti valmistumisensa jälkeen, viisi haastateltavista oli ollut yhtäjaksoisesti työssä valmistumisestaan haastatteluhetken saakka eli noin 13 kuukautta ja yksi haastateltavista oli työskennellyt lähihoitajana yhteensä kuuden kuukauden ajan.

7.4 Teemahaastattelu

Tässä tutkimuksessa haastattelut toteutettiin teemahaastatteluina (liite). Teemahaastattelussa kohdensin haastattelun tiettyihin aiheisiin eli teemoihin, joista haastattelun aikana keskustelimme haastateltavan kanssa. Haastattelun aihepiirit olivat kaikille haastateltaville samat, mutta kysymysten tarkka muoto ja järjestys eivät olleet tarkkaan määriteltyjä ja haastattelun sisältöä olikin mahdollisuus muokata henkilön taustan ja keskustelun kulun mukaan. Tämä mahdollisti sen, että vastaaja pääsi halutessaan puhumaan aiheesta varsin vapaasti, jolloin tutkittavien oman äänen esille tuleminen tutkimuksessa vahvistui. Teemahaastattelussa olennaista ovatkin ihmisten tulkinnat asioista, heidän asioille antamat merkitykset sekä merkitysten synty vuorovaikutussuhteessa. (Hirsjärvi & Hurme 2001, 48.)

Varsinaisessa haastattelutilanteessa teemoja tarkennettiin erilaisilla kysymyksillä, jotka selvensivät kysymyksenasettelua ja oikaisivat väärinkäsityksiä. Näitä tarkentavia kysymyksiä voivat tehdä sekä haastattelija että haastateltava, kuten tässäkin tutkimuksessa tapahtui. (Hirsjärvi & Hurme 2001, 66; Tuomi & Sarajärvi 2002, 75.) Haastattelut suoritettiin teemahaastattelulla pääasiassa siksi, että haastateltavilla oli mahdollisuus tuoda esille juuri niitä asioita, jotka he kokevat merkitykselliseksi keskustelussamme. Halusin antaa haastateltaville mahdollisuuden pohtia asioita teemojen sisällä vapaasti ja keskustelunuomaisesti. Lisäksi koin teemahaastattelun etuna sen, että teemat muodostavat jo haastatteluvaiheessa tietynlaisen tulkintakehikon haastatteluaineiston jäsentämiseksi (Eskola & Suoranta 1998, 88.)

Tässä tutkimuksessa haastatteluteemat nousivat osittain teoriaosuudessa esittelemäni Harrén (1983, 44) identiteetti-prosessin kehitysvaiheista, jossa kehitysvaiheita on kuvailtu omaksu-

misen-, muokkaamisen-, julkistamisen- ja konventionalisoitumisen -käsitteillä. Ylijoki (1998, 133–137) on käsitellyt laajemmin Harrén identiteettiprosessi-mallia ja kuvaillut identiteetin muotoutumisvaiheita tarkemmin. Käytän Yljoen vaiheiden kuvauksia lähtökohtana tutkiessani millaisia piirteitä haastateltavien identiteetin kehityksessä ilmenee. Harrén teorian lisäksi haastatteluissa käyttämäni teemat muodostuvat tutkimusongelmieni sekä kyselylomakkeen taustatietojen pohjalta.

Haastattelukysymykset muodostivat kehämäisen prosessin haastateltavien edellisten ammattien sekä oletetun ammatti-identiteetin kehittymisajalle; haastattelukysymykset alkavat haastateltavien aikaisempiin ammatteihin liittyvistä kysymyksistä, jatkuvat uuden ammatin opiskeluaikaa koskeviin kysymyksiin ja lopulta jo hankitun ammattitaidon vaiheen kysymyksiin. Lisäksi teema-alueet käsittelivät ammatti-identiteetin tukemista ja mahdollisia ehkäiseviä tekijöitä koulutuksessa ja uudessa ammatissa. Tämän kehityskulun avulla pyrin muodostamaan kokonaiskuvan aikaisemman ammatillisen taustan vaikutuksesta uuden ammatti-identiteetin kehitykseen, uuden ammatti-identiteetin kehityksestä sekä haastateltavien käsityksistä ammatti-identiteetin kehittymistä edistävästä ja hidastavista tekijöistä.

7.5 Aineiston analyysi

Laadullisessa tutkimuksessa analyysin ja tulkintavaiheen erottaminen toistaan on mahdotonta, sillä jo analyysivaiheessa tutkija tekee tulkintoja, jotka ohjaavat analyysin tekemistä (Eskola & Suoranta 1998,146). Aineiston tulkintaan ei ole olemassa mitään yksiselitteistä ohjetta, ja tulkintojen rikkaus ja osuvuus ovatkin kiinni tutkijasta itsestään ja hänen mielikuvituksestaan. Teoreettisen ajattelun lähtökohtana ja tutkijan tulkintojen innoittajana toimii kuitenkin aina kerätty tutkimusaineisto. Analyysi ja tulkintavaiheessa tulisi teorian ja käytännön kuitenkin kohdata toisensa, sillä näin aineisto toimii ajattelun apuvälineenä. (Eskola & Suoranta 1998, 146–147). Johtopäätöksissä keskitytään erityisesti siihen, mitä tutkittavat asiat merkitsevät tutkittaville itselleen. (Tuomi & Sarajärvi 2002, 115.)

Tämän tutkimuksen aineisto analysoitiin laadullista sisällönanalyysiä käyttäen. Sisällönanalyysillä voidaan tehdä monenlaista tutkimusta, sillä sitä voidaan pitää paitsi yksittäisenä metodina myös tutkimuksen teoreettisena viitekehyksenä. Sisällönanalyysi on perusanalyysimenetelmä, johon useimmat laadullisen tutkimuksen analyysimenetelmät perustuvat, silloin kun käsitellään kirjoitettujen, kuultujen tai nähtyjen sisältöjen analyysiä. Myös kvantitatiivista aineistoa on

mahdollista analysoida sisällönanalyysia käyttäen, tällöin tosin usein käytetään nimitystä sisällön erittely. (Tuomi & Sarajarvi 2002, 93.)

Laadullisen aineiston analyysi jaetaan kolmeen analyysimuotoon; aineistolähtöiseen analyysiin, teorialähtöiseen analyysiin ja teoriasidonnaiseen analyysiin. *Aineistolähtöisessä analyysissa* analyysiyksiköt valitaan suoraan aineistosta tutkimuksen tarkoituksen ja tutkimuskysymysten mukaisesti. Ajatuksena on, että analyysiyksiköt eivät ole etukäteen päätettyjä, vaan ne muotoutuvat vasta aineiston keruun jälkeen. Aikaisemmillä havainnoilla ja tiedoilla ei aineistolähtöisessä analyysissa ole merkitystä, sillä ne eivät saa ohjata analyysin tekemistä. *Teorialähtöinen analyysi* on aineistolähtöisen analyysin vastakohta, sillä se nojautuu tiukasti johonkin tiettyyn aikaisempaan teoriaan tai malliin. Aineiston analyysia ohjaa aikaisemman tiedon perusteella luotu kehys. Teorialähtöistä analyysia käytetään perinteisesti luonnontieteellisessä tutkimuksessa. (Tuomi & Sarajarvi 2002, 97–99.)

Teoriasidonnaisessa analyysissa, jota tässä tutkimuksessa käytetään, on teoreettisia kytkentöjä, mutta analyysi ei pohjaudu kuitenkaan suoraan teoriaan, vaan teoria toimii apuna analyysin etenemisessä. Aineistolähtöisen analyysin tapaan myös teoriasidonnaisessa analyysissa analyysiyksiköt valitaan aineistosta, mutta myös aikaisempi tieto ohjaa analyysin etenemistä. Aikaisemman tiedon vaikutus analyysiin on kuitenkin ennen kaikkea uusia ajatuksia herättelevä, ei niinkään aikaisempaa teoriaa testaava. Teoriasidonnaisessa analyysissa onkin kyse abduktiivisesta päättelystä, jossa aineistolähtöisyys ja aikaisempi tieto vuorottelevat analyysiä tehdessä (Tuomi & Sarajarvi 2002, 98–99.) Tässä tutkimuksessa teoriasidonnaisuus tulee esille erityisesti käytettäessä Harrén identiteettiprosessi-mallia ja Ylivoen vaihejaon kuvauksia analyysiä täydentävinä ja innoittavina lähtökohtina.

Ennen kuin varsinaista analyysia kuitenkaan päästään tekemään, on aineisto saatava sellaiseen muotoon, jossa analyysin tekeminen on mahdollista. Yleensä haastattelut litteroidaan joko osin tai kokonaan. (Metsämuuronen 2003,196) Tässä tutkimuksessa kaikki haastattelut litteroitiin kokonaan heti haastattelukerran jälkeen, jotta haastattelut olisivat vielä tuoreessa muistissa. Litteroitua materiaalia kertyi lopulta 57 sivua.

Purettuani haastatteluaineiston tekstiksi, tutustuin keräämääni aineistoon mahdollisimman hyvin. Luin litteroituja tekstejä useaan kertaan rauhassa läpi ja syvennyin jo siinä vaiheessa varsin perinpohjaisesti haastateltavien ajatuksiin. Hahmottaessani aineiston kokonaisuudessaan ja haastateltujen tultua minulle tutuimmiksi, aloin nostamaan aineistosta esiin merkityksellisiä

kohtia alleviivaamalla tekstiä sekä tekemällä huomautuksia tekstiosiin. Tällä tavoin saatoin palata selkeästi merkityksellisiin kohtiin helposti uudelleen ja tekstistä esiin nostetut kohdat helpottivat myös samankaltaisuuksien löytämistä eri haastatteluaineistojen välillä.

Aineistolähtöinen ja teoriasidonnainen analyysi etenevät kolmevaiheisessa prosessissa, johon ensimmäisen vaiheena kuuluu aineiston pelkistäminen, toisena vaiheena aineiston ryhmittely ja kolmantena vaiheena teoreettisten käsitteiden luominen. Aineiston pelkistämässä eli redusoinnissa aineistoa karsitaan niin, että aineistosta, esimerkiksi litteroidusta haastattelusta, jätetään kaikki tutkimuksen kannalta epäolennainen pois. Tarkoituksena on löytää aineistosta tutkimustehtävän kannalta olennaiset alkuperäisilmaukset. Helpoiten tämä käy tiivistämällä aineiston informaatiota tai pilkkomalla aineistoa osiin. (Tuomi & Sarajärvi 2002, 111–112.) Omassa tutkimuksessani aloitin aineiston pelkistäminen poistamalla litteroidusta tekstistä tutkimuskysymysten kannalta selkeitä epäolennaisuuksia, kuten keskustelunomaisessa puheessa helposti mukaan tulevia ohi aiheen meneviä huomautuksia. Näiden ”rönsyilyjen” poistaminen helpotti tekstin luettavuutta ja toi selkeämmin esille tutkimuskysymyksiin liittyvää materiaalia.

Aineiston ryhmittelyssä eli klusteroinnissa alkuperäisilmauksista etsitään joko samankaltaisuuksia tai eroavaisuuksia tai sitten molempia. Samaa käsitettä tarkoittavat ilmaukset ryhmitellään yhteen luokkaan, joka nimetään ilmausten sisältöä kuvaavalla käsitteellä. Tarkoituksena on luoda pohja tutkimuksen perusrakenteelle ja löytää alustavia kuvauksia tutkittavasta ilmiöstä. Käsitteellistämässä eli abstrahoinnissa tiivistetyistä ilmauksista tehtyjä luokituksia yhdistellään toisiinsa niin kauan kuin se on mahdollista aineiston sisällön näkökulmasta. (Tuomi & Sarajärvi 2002, 112–114.) Tutkimuksessani lähdin purkamaan litteroitua tekstiä palasiksi, niin, että ryhmittelin samaa aihetta käsittelevät tekstinpalaset yhteen ja nimesin ryhmän, jonka jälkeen liitin ryhmän johonkin teema-alueeseen. Aineiston ryhmittelyn koin aineiston hahmottamisen kannalta tärkeäksi, sillä ryhmittelyn tuloksena teema-alueet alkoivat saada sisältöjä ja haastateltujen ajatukset muodostivat sekä yhteisiä linkkejä että eroavaisuuksia toisistaan.

8 TUTKIMUKSEN TULOKSET

Tutkimuksen tarkoituksena on selvittää millainen on ammatti-identiteetin kehittymisprosessi opiskeltaessa uusi ammatti aikuisiällä ja miten ammatti-identiteetin kehitystä tulisi uudelleen- koulutuksessa ja uudessa työssä tukea. Lähden tarkastelemaan ammatti-identiteetin kehityspro- sessia jo haastateltujen edellistä ammattia sekä muuta työ- ja koulutushistoriaa käsittelemällä, sillä tarkoituksena on selvittää myös se, onko henkilön ammatillisella taustalla ollut vaikutusta ammatti-identiteetin kehitysprosessiin. Tämän jälkeen siirryn tarkastelemaan ammatti- identiteetin kehitystä uudelleen- koulutuksen aikana ja nostan esiin tekijöitä, jotka ovat vaikutta- neet uudelleen- koulutuksessa olleiden haastateltujen ammatti-identiteetin kehitykseen. Kolman- nessa osiossa käsitelen ammatti-identiteetin kehitystä uudelleen- koulutuksen jälkeisessä amma- tissa sekä tarkastelen ammatti-identiteetin kehitykseen vaikuttavia tekijöitä uudessa ammatissa. Lopuksi kokoan vielä yhteen tutkimuksen tulokset tiivistetysti.

8.1 Ammatillinen tausta ja sitoutuminen

Lähden tarkastelemaan haastatteleman ryhmän uuden ammatti-identiteetin kehitystä heidän ammatillista taustaansa ja koulutushistoriaansa tutkimalla. Tutkimuksessa nousi esille, että haastateltujen ammatillisella taustalla näyttäisi olevan vaikutusta siihen, kuinka nopeasti he uudelleen- koulutuksen alkuvaiheessa alkavat omaksua uutta ammatti-identiteettiään ja pääsevät sisälle lähihoitajan työnkuvaan. Koulutuksen myöhemmissä vaiheissa ja myöhemmin työelä- mässä *ammatillisella taustalla ei näyttäisi olevan merkitystä ammatti-identiteetin kehittymi- seen.*

Se, ettei haastateltujen ammatillisella taustalla näyttäisi olevan vaikutusta uuden ammatti- identiteetin kehitykseen, näyttäisi johtuvan siitä, että tutkimuksessa mukana olleiden henkilöi- den sitoutuminen ammattiinsa oli heikkoa. Toisilla sitoutumattomuus on johtunut pätkittäisistä työsuhteista, jolloin ammattiin sitoutuminen ei ole ehtinyt tapahtua ennen työsuhteen päätty- mistä, osalla taas on taustallaan pitkiäkin työsuhteita, mutta ammattia ei syystä tai toisesta ole koettu itselle tärkeänä ja sitoutuminen ei ole niin voimakasta kuin se voisi olla työssä, joka koetaan merkitykselliseksi.

Esimerkiksi Rätty (1982, 38–40) on pitänyt ammattiin samastumista ammatti-identiteetin kehi- tystä edeltävänä vaiheena, joka on edellytys kokonaisvaltaisen ammatti-identiteetin muodos-

tumiselle. Hänen mukaansa ammattiin sosiaalistuminen voi olla mukautumista, jolloin on kyse muiden vaihtoehtojen puutteesta tai se voi olla samastumista, jolloin on kyse aidosta mielenkiinnosta ammattia kohtaan. Jos sitoutuminen ammattiin on siis heikkoa, ei ammatti-identiteettikään pääse kehittymään vahvaksi.

Tässä tutkimuksessa aineistosta nousi esiin kaksi ammattiinsa mukautumisen kautta sosiaalistunutta haastateltavaa (Sinikka ja Liisa). Heillä on takanaan pitkät työsuhteet samalla harjoittamallaan ammattialalla, mutta kummankaan ammatti-identiteetti ei pitkissä työsuhteissa ollut kehittynyt voimakkaaksi, eivätkä he olleet sitoutuneita edellisiin ammatteihinsa. He olivat kuitenkin edellisessä työssään luotettavia ja vastuullisia työntekijöitä, mikä osaltaan kertoo ammattiin mukautumisesta. Haastateltavat kuitenkin toivat selkeästi esille ajautuneensa ammattiin muiden vaihtoehtojen puuttuessa ja vakituisen työpaikan tarjoaman turvan vuoksi.

Tässä yhteydessä esittelen lyhyesti Sinikan ja Liisan taustoja. Sulkeisin on merkitty sitaateissa haastatelluista käytettävät lyhenteet. Haastateltujen ja tämän työn tekijä on merkitty sulkeisiin lyhenteellä (La), mikä tarkoittaa lyhennelmää etunimestä. Haastateltavien kohdalla käytetään kuviteltua etunimeä.

Sinikka (Si) on valmistunut 1970-luvun lopussa yo-merkonomiksi ja toiminut siitä saakka pankkialalla, josta jäi 25 työvuoden jälkeen työttömäksi tuotannollisten ja taloudellisten syiden takia. Valmistuttuaan 1970-luvulla yo-merkonomiksi hän pääsi pankkiin kesätyöntekijäksi ja sai määräaikaisen työsuhteen, joka melko pian vakinaistettiin. Ammatilliset toiveet olivat alun perin hoitoalalla, mutta vakinaisen työsuhteen saatuaan hän jäi pankkialalle. Työttömäksi jäätyään Sinikka toimi kolme vuotta puhelinmyynnissä, jonka jälkeen hakeutui lähihoitajakoulutukseen.

Liisalla (Li) on takanaan keskikoulu, jonka jälkeen hän työskenteli muutaman vuoden elintarvikekaupassa. Äitiysloman jälkeen hän siirtyi tehdastyöhön paremman ansiotulon ja vakituisen työpaikan vuoksi. Tehtaalla Liisa ehti työskennellä yhteensä 33 vuoden ajan, jonka jälkeen jäi työttömäksi tuotannollisten ja taloudellisten syiden seurauksena. Työttömyyden aikana työskenteli hetken päiväkodissa työkokeilussa, jonka aikana päätti hakeutua lähihoitajakoulutukseen.

Sinikan ja Liisan ammattiuria kuvaa parhaiten ammattialalle ajelehdinta; heillä ei ollut tarkkoja tavoitteita tai suunnitelmia työuralleen, vaan he ovat edenneet kohdalle tulleiden mahdollisuuksien mukaisesti. Heillä kummallakin on myös alhainen koulutustausta, joka osaltaan on vaikuttanut työmahdollisuuksiin.

La: Miten tota kun sä sinne alun perin hakeuduit, niin oliko se sun unelmapaikka vai minkä takia sä sinne pankkiin hakeuduit?

Si: No mä ensin hain vaan kesäpaikkaa ja siten kun oli tilaisuus siihen vakipaikkaan niin mä jäin sille tielle. Sitten tuli perhe ja muu niin...

La: oliko sulla silloin aikaisemmin jotain unelma-ammattia vai oliko tää työ lähellä sitä?

Si: sairaanhoitaja oli unelma-ammatti

La: Aha joo, et sitten sinne pyrkinyt?

Si: En mä sitten kun sai sen vakipaikan niin ne jäi sitten. Nyt tuli sitten tilaisuus, niin on sitten edes lähihoitaja (nauraa)

La: Tää on sitten ollut periaatteessa tai onkin ollut sun pisin työ tuolla nokian jalkineilla, niin miten sinne sitten hakeuduit?

Li: no ihan, no silloin mä lähdin ihan sinne pyrkiin, koska silloin oli kuitenkin tienesti vähän parempi tehtaalla kun tuolla liikealalla, kun silloinhan ei vielä ollut mitään minimipalkkoja ja.

La: niin aivan

Li: niin ja tosiaan kun tuli tää perheen perustaminen ja säännöllinen päivätyö...siinä siten vaan, mä kävin vaan kysymässä sinne ja pääsin.

La: No oliko se mukavaa työtä?

Li: no ei se nyt oikeestaan tietysti mukavaa ollu, mutta kun ei sitten koulutusta mihinkään ollut, eikä muuhun käynyt ja ei se opiskelu kiinnostanut silloin nuorena niin..

Alalle ajalehdinnan tuloksena ammattia ei koettu itselle kovin merkityksellisenä ja ammatillisia tavoitteita työn suhteen ei juuri ollut. Ammatillista kehittymistä merkityksellisempää oli vakituisen työpaikan tuoma turvallisuus ja säännölliset tulot.

La: No millaisia tavoitteita sulla oli silloin tuon työn suhteen, halusitko sä kehittyä siinä vai oliko se se tienesti?

Li: Se oli oikeestaan se tienesti, kyllähän sieltä aina välillä haaveili että jos lähtis pois, mutta sitten kun oli isot asuntovelat päällä niin se jotenkin sitten sitoi sinne, kun sieltä oli kuitenkin varma tulo.

Vaikka Sinikka ja Liisa eivät unelma-ammateissaan toimineetkaan ja ammatin merkitys tuli esiin lähinnä toimeentulon ja työn tuoman turvallisuuden kautta, erosivat he muista haastatelluista ammatillisen sitoutumisensa suhteen. Rädyn (1982, 38–40) käyttämien termien mukaan Sinikan ja Liisan ammattiin sosiaalistuminen oli lähinnä mukautumista, sillä ammatin valinta ei ollut tapahtunut puhtaasti mielenkiinnosta, vaan siihen oli liittynyt myös vaihtoehtojen rajallisuus. Liisa ja Sinikka olivat kuitenkin sitoutuneet ammatteihinsa, minkä naiset toivat esiin tunnollisuutensa ja parhaansa tekemisensä työtehtävissä. Myös pitkä työura saman työnantajan palveluksessa kertoo naisten sitoutumisesta työhönsä. Bosma (1985, 229–252) kuvaakin sitoutumisen käsitettä vaihtoehtoista valitsemisella ja eritoten sitoutumisella valittuun vaihtoehtoon.

La: Mitä se sun mielestä vaati se työ että se tuli hyvin hoidetuksi? Oliko se justiin se tarkkuus, mikä sullakin oli?

Si: Kyllä totta kai se yhtenä ja tietysti se, että...halu tietysti mennä sinne töihin...että ei niin kuin keksinyt sairaslomia, eikä mitään muutakaan. Että mä olin hyvin vähän pois, enkä myöhästellyt.

La: Millanen työntekijä sä olit mielestäsi silloin?

Li: Mä oli aika joustava, että mä en rähissyt ja mää menin sinne...jos ei ollut omassa pöydässä töitä niin saatettiin mennä johonkin muuhun pöytään. Että mä en kyllä nurissu, menin ja olin mielestäni aika joustava. Kyllä sitä tietysti välillä toi jotain omia mielipiteitään, mutta kyllä mä pääasiassa yritin tehdä sen työni mahdollisimman hyvin...

Muilla haastatelluilla oli taustallaan hyvin erilaisia työsuhteita, mutta kaikkia heitä yhdistää Liisan ja Sinikan tavoin alhainen koulutustausta. Liisan ja Sinikan tapauksista heidät kuitenkin erottaa työsuhteiden lyhytaikaisuus ja pätkittäisyys sekä tietynasteinen ammatillinen sitoutumattomuus, joka tulee näkyviin erityisesti ammattialojen vaihdoksissa. Myös näille naisille oli yhteistä työuralleen ajautuminen; he eivät välttämättä ole suuntautuneet itseä kiinnostavalle ammattialalle, vaan ottaneet vastaan työtä, joka on kohdalle tarjoutunut.

Seuraavassa on lyhyt katsaus loppujen haastateltavien (Kati, Mervi, Riitta ja Leena) taustoihin. Sulkeisin on merkitty sitaateissa haastatelluista käytettävät lyhenteet. Haastateltaville on luotu kuvitellut etunimet.

Kati (Ka) haki peruskoulun jälkeen unelma-ammattiinsa parturi-kampaajaksi, mutta ei päässyt haluamaansa kaupunkiin opiskelemaan, jonka vuoksi hakeutui kauppaopistoon. Valmistumisensa jälkeen hän työskenteli elintarvikekaupassa, josta jäi pahimpina lamavuosina työttömäksi neljän työvuoden jälkeen. Työttömyysaikana hänet työllistettiin iltapäiväkerhoon, jossa hän kiinnostui hoitoalasta. Kati pääsi kuitenkin 2000-luvun alussa vielä elintarvikekauppaan, mutta sieltä työttömäksi jäätyään päätti hakea lähihoitajakoulutukseen.

Mervi (Me) opiskeli peruskoulun jälkeen ylioppilaaksi, jonka jälkeen pyrki fysioterapiaa opiskelemaan, sinne kuitenkaan pääsemättä. Hän pääsi talouskouluun opiskelemaan ja sieltä valmistuttuaan oli hetken työttömänä, jonka jälkeen lähti pääkaupunkiseudulle sairaala-apulaiseksi. Vuoden sairaala-apulaisen työtä tehtyään Mervi pääsi opiskelemaan yo-pohjaiselle mallipukinelinjalle, josta valmistuttuaan työllistettiin puoleksi vuodeksi ompelualan yritykseen. Vuodesta 2004 Mervi on ollut kotona lasten kanssa ja hakeutui lähihoitajakoulutukseen nuorimmaisen aloittaessa koulun.

Riitta (Ri) on peruskoulun jälkeen käynyt kauppaopiston ja tehnyt useita pätkiä erilaisia toimistotöitä valmistumisensa jälkeen. Hän on työskennellyt työpätkien lomassa myös laitosapulaisena päiväkodissa ja toiminut perhepäivähoitajana. 1990-luvulla Riitta opiskeli ylioppilaaksi, jonka jälkeen hän oli työttömänä muutamia vuosia. Riitta haaveili hakevansa sairaanhoitajakoulutukseen, mutta lukion jälkeinen työkokemus ei riittänyt opiskelupaikan saamiseen, joten hän hakeutui työvoimatoimiston kehotuksesta lähihoitajakoulutukseen.

Leena (Le) on peruskoulun jälkeen aloittanut kahden ammattitutkinnon opiskelun, mutta jätti molemmat kesken. Keskeytettyään opintonsa Leena työskenteli hetken aikaa ravintolassa sekä siivoustöissä useita lyhyitä pätkiä, joiden jälkeen työskenteli kuntoutuskeskuksen keittiössä ruokapalvelutyöntekijänä vuoden. Ennen lähihoitajakoulutukseen hakeutumistaan Leena ehti työskennellä muutaman kuukauden iltapäiväkerhon ohjaajana.

Haastateltujen luonnehdinnat oman ammattialan suhteen ovat hyvin yhteneväisiä, kaikki haastatellut ovat ajautuneet työpaikkoihinsa sattumien kautta, eivät suunnitelmallisesti ammattialan työpaikkaa tavoitellen. Syyt työuran alkamiseen ovat erilaisia, mutta niitä yhdistää alhaisen koulutuksen takia mahdollisuuksien rajallisuus. Kati kertoi työuransa alkaneen yksityiselämän muutosten myötä.

La: Oliko sulla mitään muita silloin kun sä mietiskelit opiskelamaan lähtöä, niin mitään muita aloja kuin lähihoitaja, vai oliko se heti se mikä olis se?

Ka: No se mitä mä ihan oikeesti, mitä mä olisin halunnut opiskella, niin musta piti tulla palomies, mutta kun piti käydä joku ammattikoulu, että täyttää 18 ja sitten lähtee. Mut kuinka ollakaan mä rupesin seurustelemaan silloin ja mun mies lähti päällystöpistoon, ja mä päätin etten lähdekään mihinkään. Että se oli vähäsen sellanen tilanne, että mä menin sitten töihin ja jäin sille radalle sitten.

Monelle tyypillistä oli myös nuoruuden ajan ammatillinen etsintävaihe, jolloin omat kiinnostuksen kohteet eivät vielä olleet selvillä ja erilaisia ammatillisia kokeiluja oli mahdollista tehdä. Ammattialojen kokeiluihin suhtauduttiin kepeästi, eikä niitä pohdittu tarkemmin, vaan tartuttiin käsillä olleeseen tilaisuuteen. Nummenmaan (1993, 48) mukaan Marcia toteaa tällaisissa tapauksissa olevan kysymys lunastamattomasta identiteetistä, jolla hän tarkoittaa koulutus- ja ammatinvalinnan epävarmuutta, jolloin koulutus päätökset joudutaan tekemään kevyin perustein, ja seurauksena on usein opintojen keskeyttäminen. Haastatellut eivät olleet sitoutuneet ammatinvalintoihinsa, mikä näkyy kiinnostuksen puutteena opiskeltua ammattialaa ja tehtyjä töitä kohtaan.

La: silloin kun sä menit sinne niin oliko sulla tavoitetta, että sä olisit voinut olla siellä pitempäänkin (sairaala-apulaisena)?

Me: en mä ollut ajatellut, et mä olin niin nuori etten mä ollut ajatellut niin pitkälle. Eli siitä ihan siinä hetkessä. Ensinnäkin se Helsinkiin lähtö oli ihan sellanen, että mä olin vuoden vaihteen jälkeen käynyt työkkärissä ilmoittamassa, että mä olen tilanteessa, jossa ei ole koulua eikä työtä tiedossa. Ja silloin mulle katottiin vaan koneelta, että Helsingissä olisi paikkoja vapaana ja mä soitin sinne ja perjantaina olin haastattelussa ja maanantaina menin sinne töihin. Et se oli tosi eks temporee lähtö.

La: Ja vuoden opiskelit, niin lopetitko sä sen sitten kesken vai..

Le: Joo mä lopetin sen kesken, sit mä olin sen kesän ravintolassa töissä ja harjottelin ja mietin että jatkanko ja päätin etten jatka.

La: joo-o aivan, no mites se toinen koulu sitten?

Le: No se alko sitten siinä syksyllä tää prosessi- ja laboratoriotekniikan linja

La: Joo. Saitko sä sen loppuun vai lopetitko sen jossain vaiheessa?

Le: Mä lopetin senkin sitten vuoden jälkeen.

La: Okei, ne ei sit tuntunut sun alalta vai?

Le: Ei ne tuntunut ei ja sit silloin nuorena oli kauhean vaikea mieltä mitä halus niin tuli kokeiltua..

Vastuksista heijastuu myös tietynlainen tyytymättömyys omaa ammattialaa kohtaan, mikä on osaltaan saattanut vauhdittaa ammatinvaihtosuunnitelmia ja vaikuttanut työsuhteiden lyhytaikaisuuteen.

La: No mitäs sitten nää hoitoalan työt sulle merkitsi? Onko nää yleensä nää työt ollut sulle sellaisia läheisiä vai onko ne ollut sellaisia että niistä saa elatuksen vai?

Ri: No sekä että. Silloin 80-luvulla oli näin että oikeestaan se perhepäivähoitajan työ, mä en edes oikein tiedä miksi mä aloitin sen. Ehkä se oli sitä että kun mä kerta olin ollut päiväkodissa töissä niin mä jatkan sitä sitten...se oli sellanen mitä mä mietin koko ajan että mä lopetan sen.

La: No tota, miten sä alunperin sitten hakeuduit niihin töihin, oliko ne sun semmoisia unelma-ammatteja? Onko sulla ollut hoitotyö aina semmonen unelma?

Le: Ei, ne oli siis ihan semmonen kokeilu, mä halusin kauheesti kokeilla ja nähdä kaikkia erilaisia juttuja, niin kuin pikkupätkiä siivousta, ja huomaan ettei tää oo mun juttu ja kokeillaas sit tota ja...kun silloin oli varaa vielä valita.

Edellä esiteltyjä haastateltuja, Riittaa, Leenaa, Katia ja Merviä, yhdistävät lyhytaikaiset työsuhteet ja useat ammattialojen vaihdot. Heille kaikille on tyypillistä myös ammattialaan sitoutumattomuus, mikä näkyy useina ammattialan vaihdoksina, ammatillisina kokeiluina ja lyhytaikaisina työsuhteina. Lyhyiden työsuhteiden takia ammatillinen kasvu, ammatin osaaminen ja hallinta, ei päässyt kehittymään, jonka seurauksena myöskään ammatti-identiteetti ei alkanut muodostumaan. Ammattiin sitoutumisella näyttäisikin tämän tutkimuksen mukaan olevan huomattava merkitys ammatti-identiteetin muodostumiseen. Opiskelijoita tulisi opintojen alussa tukea päämäärätietoiseen opiskeluun ja löytää jokaisella opiskelijalle sopivin tapa am-

matillisten tarpeiden tyydyttämiseen jo opintojen aikana. Mielekkäät opiskelukokemukset sitouttavat opiskelijoita alan opintoihin ja vähentävät opintojen keskeyttämisiä. Sitoutuminen ammattiin vaatii myös mielenkiintoa opiskeltavaa alaa kohtaan. Työelämässä on myös tehtävä töitä sen eteen, että työntekijät kokevat työnsä itselleen merkitykselliseksi. Ammatillinen kasvu ja ammatti-identiteetin kehitys vaativat aikaa, eikä lyhyisiin ja nopeasti vaihtuviin ammatteihin ehdi niitä syntyä.

Näyttäisi siltä, että ammattiinsa voimakkaammin sitoutuneille Liisalle ja Sinikalle uuden ammatti-identiteetin muodostaminen uudelleenkorutusvaiheessa oli hitaampaa kuin ammatillisesti löyhemmin sitoutuneille Riitalle, Leenalle, Katille ja Merville. Tutkimuksen seuraavassa osassa lähdetään tarkastelemaan uudelleenkorutuksen aikaisen ammatti-identiteetin muodostumista ja siihen vaikuttavia tekijöitä.

8.2 Ammatti-identiteetin kehitys ja rakentaminen uudelleenkorutuksessa

8.2.1 Edelliseen ammattiin sitoutumisen merkitys ammatti-identiteetin rakentamiseen

Aikaisemman ammatin sitoutumisen asteella näyttäisi olevan merkitystä uuden ammatillisen identiteetin rakentamiseen uudelleenkorutuksessa, sillä voimakkaammin ammattiin sitoutuneilla ammatillisen identiteetin muodostuminen opintojen alkuvaiheessa on tämän tutkimuksen mukaan työläämpää ja hitaammin etenevää kuin löyhemmin edellisiin ammatteihinsa sitoutuneilla. Tässä tutkimuksessa voimakkaimmin edelliseen ammattiinsa sitoutuneet Liisa ja Sinikka kohtasivat samoja haasteita kuin opiskelutoverinsa uuden ammatin opiskeluvaiheessa, mutta heidän uuden ammatillisen identiteetin täysipainoinen rakentaminen alkoi myöhemmässä vaiheessa kuin muilla haastatelluilla.

Ammatillisen identiteetin rakentaminen edellyttää yksilön kannalta jatkuvuutta ja ennustettavuutta, jota työelämän ei tarjoa samassa määrin kuin aikaisemmin (Eteläpelto & Vähäsantanen 2006, 28). Nummenmaan (1993, 48) mukaan Marcia katsoo identiteetin kehityksen edellyttävän myös sitoutumista. Liisalla ja Sinikalla nämä sitoutumisen ja työuran jatkuvuuden kautta tulevat valmiudet identiteetin työstämiseen ovat olleet mahdollisia, ja heidän ammatillinen identiteettinsä onkin päässyt työuran aikana muodostumaan edellisen ammatin ympärille tiukemmin kuin muilla haastatelluilla. Tämä heijastui myös naisten opiskelun alkuvaiheeseen,

sillä Liisalla ja Sinikalla uuden ammatti-identiteetin työstäminen oli alkuun hitaampaa kuin muilla ja vanhasta ammatista luopuminen tuntui raskaalta.

La: Miten, silloin opiskeluaikana, millaisia ajatuksia sulla muuten oli tosta edellisestä työstä?

Li: No joo, toisaalta mulle tuli helpottunut olotila täällä, että mää pystyin unohtamaan sen X:n (edellisen työn). Että tää toi aikaa myöten semmoisen positiivisen olotilan ja pääsin keskittyyn lähihoitajaksi opiskeluun täysillä..tosiaan se että hyvä kun mää pääsin, että tän opiskelun myötä mää pääsin irtautumaan tosta...että jos mulla ei tällaista olis tullut niin voi olla että mää surisin vieläkin kotona.

La: Minkälainen suhde sulla oli sitten silloin opiskeluaikana siihen sun vanhaan pankki-työhön, miten sä koit sen silloin?

Si: En mää oikeestaan enää oo sitä pitkään aikaan ajatellutkaan, että se on taaksejäänyt-ä elämää.

La: Missä vaiheessa se sitten unohtui?

Si: Kyllähän se varmaan semmosen 4 vuotta vei kaikkiaan se asioitten läpikäyminen... (oli kolme vuotta ennen lähihoitajakoulutusta puhelinmyyjänä)

La: Helpottiko se opiskeluun pääsy sitä?

Si: Kyllä se helpotti sitä.

Näyttäisi siltä, että ennen kuin Sinikan ja Liisan oli mahdollista alkaa rakentamaan uutta ammatillista identiteettiä, heidän piti työntää edelliseen ammattiin muodostunut side taka-alalle. Vanha ammatti ja irtisanomista seurannut kriisi olivat vielä muistissa, mutta opiskelun koettiin helpottaneen vanhasta ammatista irtipäästämistä. Tämä tapahtui naisten omien sanojen mukaan tiedostamatta ja hiljalleen opintojen edetessä. Vanha ammatillinen identiteetti näyttäisikin siis Liisan ja Sinikan kohdalle jääneen taka-alalle asteittain, jonka seurauksena jäi tilaa uuden ammatillisen identiteetin muodostamiselle. Tätä kuvastaa erityisesti se, että opintojen edetessä ja edellisen ammatin menetyksestä johtuvan mielipahan unohtuessa, opiskelu koettiin positiivisen mielen lähteenä ja opiskelumotivaatio kasvoi.

Haastatelluilla, joilla ei ollut taustallaan pitkäaikaista ammattia, eikä voimakasta sitoutumista edelliseen ammattiin, ei ollut havaittavissa vaikeuksia ammatillisen identiteetin muodostuksessa opiskelun alkuvaiheessa. He eivät opintojen alkaessa enää muistelleet vanhaa ammattiaan eivätkä kokeneet edellisen ammatin vaikuttavan heidän opintoihinsa. Tämä erottaa heidät edelliseen ammattiinsa sitoutuneista ja tukee näkemystä edelliseen ammattiin sitoutumisen vaikutuksesta ammatti-identiteettiprosessia hidastavasti.

La: Millainen suhde sulla oli silloin opiskeluaikana siihen vanhaan työhön, mitä sä ajattelit siitä silloin? Oliko se sulle vielä tärkeä?

Ka: Ei, kyllä se oli jäänyt jo ihan täysin taka-alalle.

La: Miten silloin opiskelun aikana, millainen suhde sulla oli näihin aikaisempiin töihin, vaikka ne oli lyhytaikaisia niin, mitä sä ajattelit niistä?

Me: Mä ajattelin, että ihan hyvä että on nähnyt erilaisia töitä ja tehnyt... siis ihan sellaista, et kaikki mitä mä oon tehnyt niin on käsillä tehtyä työtä.

La: Oliko sulla mitään sen isompaa suhdetta niihin silloin opiskeluaikana?

Me: Ei, ei siitä on kuitenkin niin kauan aikaa ja kiinnosti vaan se opiskelu.

Tutkimuksen mukaan uuden ammatillisen identiteetin työstäminen etenee asteittain opintojen edetessä, mutta pitkän työhistorian omaavilla ja ammattiinsa sitoutuneilla uuden ammatillisen identiteetin rakentaminen näyttäisi opiskelun alussa olevan haasteellisempaa kuin henkilöillä, joiden työhistoriassa ei ollut tapahtunut edellisiin ammatteihin sitoutumista ja vahvaa ammatti-identiteetin muodostumista. Ammatti-identiteettiprosessin haasteellisuus näyttäisi edelliseen ammattiin sitoutuneilla johtuvan siitä, että side vanhaan ammattiin on ollut vahva ja ennen kuin uutta ammatillista identiteettiä päästään työstämään kunnolla, täytyy siteen edelliseen ammattiin heikentyä. Nämä henkilöt näyttäisivätkin opintojen alussa käsittelevän kahta ammatillista identiteettiä; toisesta he hiljalleen luopuvat ja rakentavat tilalle toista uutta identiteettiä. Tämä tekee ammatti-identiteetin rakentamisen opintojen alussa hitaammaksi. Heusalan (2004, 31–32) näkemys yhden ammatti-identiteetin muodostumisesta toisen rinnalle näyttäisi siis opiskeluaikana osalta pitävän paikkansa Liisan ja Sinikan suhteen.

Haasteelliseksi opintojen alkuvaiheen Sinikalle ja Liisalle tekevät myös sen, että he ovat tehneet pitkän uran saman työnantajan palveluksessa, ja muutostilanne työsuhteissa on heille vieras. He eivät ole tottuneet postmoderneihin työsuhteisiin, jossa muutokset ovat nopeita ja joihin nuorempien haastateltujen on ollut pakko sopeutua. Liisa ja Sinikka kohtaavatkin siis ammattialan muutoksia ensimmäistä kertaa pitkiin aikoihin, ja se on heille täysin uusia asioita. Muut haastatellut olivat joutuneet jossain määrin postmodernin työmaailman kanssa tekemisiin, ja ammatilliset muutokset ovat heille tutumpia. Liisalla ja Sinikalla opintojen alkuvaihetta hankaloittaa siis myös muutokseen sopeutuminen.

Toisaalta haastatellut kertoivat päässeensä melko pian irti vanhasta ammatistaan ja pääsivät keskittymään täysipainoisesti lähihoitajaopintoihin. Myös tutkimustulokset tukevat tätä, sillä haastatellut, jotka olivat sitoutuneet edelliseen ammattiinsa, eivät kuitenkaan tuoneet esille vanhaan ammattiin liittyviä tekijöitä muuten kuin opintojen alkuvaihetta ja edellistä ammattia käsiteltäessä. Heidän ammatillinen identiteettinsä alkoi muodostua muiden haastateltujen tapaan jo uudelleen koulutusvaiheessa, vaikkakin täysipainoisesti hiukan myöhemmin. Tätä aihetta käsitellään tarkemmin ammatti-identiteetin kehitystä ja rakentamista käsittelevässä

luvussa. Tässä vaiheessa voi kuitenkin todeta edelliseen ammattiin sitoutuneisuuden vaikuttavan uuden ammatillisen identiteetin kehittymiseen uudelleenkoulutuksessa hidastavasti, ja tekävän ammatti-identiteetin rakentamisesta raskaampaa henkisesti.

Edelliseen ammattiin sitoutuneisuus näyttäisi siis hidastavan uuden ammatillisen identiteetin kehitystä opintojen alkuvaiheessa, mutta myöhemmässä opiskeluvaiheessa se ei enää vaikuttanut uuden ammatillisen identiteetin työstämiseen. Vahvasti edelliseen ammattiinsa sitoutuneet Sinikka ja Liisa alkoivat omaksua ammatti-identiteettiä hitaammin kuin muut, mutta kaikki opiskelijat olivat tekemisissä myös samojen ammatti-identiteetin muodostumista edistävien ja haittaavien tekijöiden kanssa. Seuraavaksi käsitellään näitä tekijöitä.

8.2.2 Ammatti-identiteetin kehitys ja rakentaminen uudelleenkoulutuksessa

Tässä tutkimuksessa ammatti-identiteetin kehittymisestä pyrittiin rakentamaan kuvaa sen pohjalta, mitä opiskelijat kertoivat opiskeluaikaisista kokemuksistaan; mitkä asiat he kokivat vaikuttaneen positiivisesti heidän ammatilliseen osaamiseensa ja kehittymiseensä ja mitkä asiat vaikuttivat omaan käsitykseen osaamisesta ja kehittymisestä negatiivisesti. Tätä kautta opiskelijoiden katsottiin muodostaneen kuvaa omasta ammatillisesta identiteetistään.

Tutkimuksen mukaan koulutusaikaisen identiteetin muodostumiseen vaikutti erityisesti koulutuksen alkuaikana edelliseen ammattiin sitoutumisen aste. Myös ammattia kohtaan osoitetulla mielenkiinnolla näyttäisi olevan merkitystä koulutusaikaisen ammatti-identiteetin kehitykseen. Edelliseen ammattiin sitoutuneisuuden vaikutus tuli esiin Sinikan ja Liisan kohdalla, jotka olivat tehneet pitkän työuran edellisen ammatin edustajina, josta luopuminen ei käynyt yhtä nopeasti kuin muilla haastatelluilla, joiden työhistoria oli lyhyempi. Sinikalla ja Liisalla vaikeuksia tuotti erityisesti vanhan ammatin unohtaminen, joka hidasti heidän uuden ammatillisen identiteettinsä muodostumista opintojen alussa. Vanha ammatti kulki opiskelujen alkuvaiheessa vielä uuden ammatin rinnalla tasavertaisena, mikä tuli esiin ajoittaisina haikailuina vanhan ammatin pariin. Liisa kertoo pohtineensa alussa opintojen keskeyttämistä ja vanhaa työpaikkaansa:

La: no millanen tunne sulla oli sitten siitä kaikesta, siitä työstä luopumisesta ja sitten uuden opiskelun alkamisesta?

Li: No se oli kova paikka tää luopuminen täältä työstä ja ajatteli ensin ettei tuu yhtään mitään ja... Mutta sitten se opiskelu, vaikka joka päivä sanoin kaverilla, joka oli vähän nuorempi kun mää, että kyllä mä lopetan ettei tästä tuu mitään, niin se oli ettei me lopeteta, kyllä me nyt vaan yritetään. Ja sit kun se eka vuosi meni ohitte niin ajatteli että kyllä

mää tän selvitin, että kai mä sen toisenkin selvitän. Kyllähän se (entinen työpaikka) aina välillä tuli alussa mieleen, ja varsinkin alkuvuodesta kun se oli tammikuuta kun sai sen irtisanomislapun...

Myös Sinikalla oli alussa hankaluuksia sopeutua opiskeluun, sillä opinnot tuntuivat alussa vaikeilta. Ajatuksissa oli myös vanha ammatti, jonka hän hallitsi hyvin:

La: No mitä sä sitten ajattelit siitä työ loppumisesta, oliko se sulle kova paikka?

Si: oli, se oli kova paikka.

La: Miten tota...käsittelitkö sä sitten jotenkin sitä asiaa, että se olisi tavallaan helpottanut sitä oloa tai miten sä tavallaan pääsit yli siitä asiasta?

Si: No se vaan meni...että aika parantaa haavat, että kyllä se paikkansa pitää. Olihan se opiskelujen alussa vielä aika paljon mielessä se vanha työ, varmaan kun sen jo osas ja silloin (opintojen akussa) kaikki oli vielä niin uutta. Mutta hiljalleen se sit jäi taka-alalle.

Molempien naisten esimerkeistä huomaa vaikeuksien ajoittuneen lähinnä opintojen alkuvaiheeseen. Opintojen edetessä myös vanhan ammatin merkitys tuntui häviävän ja uuden ammatti-identiteetin työstämiselle tuli tarve ja mahdollisuus. Sinikka ja Liisa pääsivätkin ammatti-identiteettinsä työstämisessä samaan tilanteeseen muiden opiskelijoiden kanssa opintojen loppuvaiheessa, jonka aikaiseen identiteettiin kiinnitettiin tässä tutkimuksessa erityistä huomiota. Edelliseen ammattiin sitoutumisella näyttäisi kuitenkin tämän tutkimuksen mukaan olevan alkuvaiheen ammatti-identiteetin työstämiseen hidastava vaikutus, sillä hetken aikaa edelliseen ammattiinsa voimakkaasti sitoutunut opiskelija työstää samanaikaisesti edellisestä ammatista luopumista ja uuden ammatti-identiteetin muodostamista. Liisalla ja Sinikalla opintojen vaikeudet kohdistuvat juuri tuohon opintojen alkuvaiheeseen, minkä voi katsoa johtuvan ainakin osittain edellisestä ammatista luopumisesta ja sen asian työstämisestä.

Myös muilla opiskelijoilla ammatti-identiteetin työstäminen lähti liikkeelle maltillisesti, mutta heillä ei ollut havaittavissa ajatuksia edellisistä ammateista, päinvastoin moni opiskelija kertoi edellisen ammatin unohtuneen heti koulutukseen pääsyn myötä:

La: Millainen suhde sulla oli silloin opiskeluaikana siihen vanhaan työhön, mitä sä ajattelit siitä silloin? Oliko se sulle vielä tärkeä?

Ka: Ei kyllä se jäi ihan täysin taka-alalle, eteenpäin vaan!

La: no millainen suhde sulla oli niihin vanhoihin töihin silloin opiskeluaikana, mitä sä ajattelit niistä silloin?

Ri: Ne oli tavallaan jäänyt jo taakse, että en mä niitä ajatellut silloin.

Riitan kiinnostus lähihoitajan ammattia kohtaan ei ollut kovin voimakas ennen opintojen alkamista, vaikka hän hoitoalasta olikin kiinnostunut. Tällä mielenkiinnon puutteella ei kuiten-

kaan vielä koulutusaikana näyttäisi olleen huomattavaa merkitystä Riitan ammatti-identiteetin kehitykseen, sillä hänen identiteettinsä kehittyi omaksumisasteelle, niin kuin monella muullakin haastatellulla opiskelijalla. Riitta kertoo ammatinvalinnan vaikeudesta, joka tutkimuksen mukaan heijastuu hänellä ammatti-identiteetin kehitykseen opintojen jälkeen:

La: Miten sulla siinä kun sä vähän epäilit, niin oliko sulla ihan selvänä se että sä halusit lähihoitajaksi, et oliko se nimenomaan se ala mikä siinä arvelutti?

Ri: Ei, ei se ollut se ala, että joku siinä sitten vaan arvelutti.

La: Miksi sä halusit sitten juuri siihen lähihoitajaksi, tai hoitoalalle yleensäkin, ettei vaikka muurariksi?

Ri: Musta tuntuu jotenkin että se sopi mulle, mä tykkään tästä alasta, joku siinä ei vaan tuntunut kuitenkaan sellaiselta... Jos sit mietin muuta, ei sekään kiinnostanut, ei niinkuin tuntunut hyvältä.

Ammatti-identiteetin kehittyminen näyttäisi tämän tutkimuksen mukaan edistyneen osaamisen myötä ja opintojen hiljalleen edetessä. Opiskelijat eivät suoraan kuvanneet ammatillisen identiteettinsä muodostumista, mutta monet kuvailivat opintojen aikana tapahtunutta muutosta itsessään. Näillä muutoksilla on tämän tutkimuksen mukaan yhteys ammatti-identiteetin kehitykseen. Selkeimmin opiskelijat havaitsivat itsessään tapahtuneen muutoksen oman ammatillisen epävarmuutensa suhteen. Opiskelijat kuvasivat ammatillisen epävarmuuden tunteiden olleen voimakkaita opintojen alkuvaiheessa, jolloin oman osaamisen katsottiin vielä olevan heikkoa. Epävarmuus väheni opiskelun loppua kohti, mikä on selkeä merkki ammatti-identiteetin kehityksestä.

La: Millainen tunne sulla oli siitä omasta osaamisesta opiskelun aikana, kehittyikö se luotto sit siinä loppuvaiheessa?

Le: Joo, just niin. Et silloin alussa kun mä menin ekan kerran sinne päiväkottin, niin vaikka on neljä lasta niin mä oli ihan sormi suussa, et siis oikeesti millainen pitää lähihoitajan olla täällä, mitä pitää tehdä ja mitä ei saa tehdä ja olin ihan hirveen tarkka ja mä en varmaan kolmeen kuukauteen puhunutkaan mitään, mutta sitten loppua kohden tuli semmonen, että nyt mä oon tätä mieltä ja...koko ajan kasvoi semmoinen varmuus.

Tyypillistä opiskelijoille kuitenkin oli, että vaikka varmuus koko opiskelujen ajan kasvoi, oli tunne omasta osaamisesta vasta hiljalleen rakentumassa vahvemmassi.

La: Mites silloin opiskeluaikana, niin koitko sä silloin loppuvaiheessa olevasi enemmän opiskelija vai lähihoitaja?

Si: Mä olin varmaan vähän sillai välimaillo, että täällä monta kertaa sanottiin, että ette te vielä ole valmiita vielä on paljon opittavaa...tuntui vielä semmoiselta epävarmalta vähän.

Varmuuden kasvu kuitenkin kuvaa hyvin asteittaista ammatti-identiteetin rakentumista opiskeluaikana. Muuten varsinainen kehityskulku ammatti-identiteetissä ei tullut selkeästi esille opiskelijoiden haastatteluista, mutta Harrén (1983, 44) psykologinen avaruus -mallin avulla ammatti-identiteetin kehitysvaihetta eli siirtymää oli mahdollista tulkita.

Suurin osa haastatelluista oli päässyt opintojen loppuvaiheessa ammatti-identiteetin omaksumisvaiheeseen tai oli siirtymässä muokkaamisvaiheeseen. Ammatti-identiteetin kehitys olikin opintojen aikana siis melko hidasta. Mervi, Liisa, Sinikka ja Leena näyttivät opintojen loppuvaiheessa päässeen ammatti-identiteetin omaksumisvaiheeseen.

La: Millanen tunne sulla sitten oli siitä omasta osaamisesta silloin opintojen aikana ja opiskelun loppuvaiheessa?

Me: Kyllä mä vähän enempi olin sellanen, että mä vähän enempi sivusta seurasin, että kun toinen sen kerran teki niin sitä kautta sitten opin. Että sitten tietysti aikaa myöten rohkeni ja rohkeni enemmän ja pystyi ruveta tekemään ite ihan oudonkin asian. Opiskelun lopussa jo sitten uskalsi toimia ja tiesi että se onnistuu, ettei tee virheitä.

La: Miten sä koit silloin opiskeluaajan lopussa, niin koitko sä olevasi enemmän lähihoitaja vai opiskelija?

Me: Hmm...oikeestaan siinä viimeisessä harjoittelussa, niin kyllä mä enemmän lähihoitajan itseni ajattelin kuin opiskelijana?

La: Missä vaiheessa se muuttui? Oliko se nimenomaa siinä viimeisessä harjoittelussa?

Me: Oli, viimeinen harjoittelu oli semmoinen, että mä sain tehdä siellä paljon ja paljon sellaista, että oli ihan omatoimista hommaa...niin kyllä se siellä tuli sitten.

Mervi on opintojen lopussa päässyt ammatti-identiteetin kehityksessä vahvasti ammatti-identiteetin omaksumisvaiheeseen, sillä hän kokee jo omaksuneensa ammatissa tarvittavia taitoja ja kokee opintojen lopussa kasvaneensa lähihoitajaksi. Hän ei kuitenkaan tuo missään vaiheessa esille myöhempien psykologisessa avaruudessa ilmenevien vaiheiden tunnuspiirteitä, mikä kuvastaa ammatti-identiteetin opintojenaikana edenneen omaksumisvaiheeseen, mutta ei vielä pidemmälle.

Myös Leena, Sinikka ja Liisa ovat muodostaneet vahvan kuvan lähihoitajan ammatti-identiteetistään ja ovat opintojen loppuvaiheessa omaksumisvaiheessa.

La: Milloin se sun mielestä sitten vahvistui se käsitys siitä (lähihoitajan työstä)...oliko se joskus siinä opiskelun aikana kun sä sanoit että silloin kesällä?

Le: Kyllä se jo opiskelun aikana jo muodostui. Et tuntu silloin opiskelun aikana et se rupees oleen jo sitä samaa se loppu sitten, kertaamista ja semmosta. Ja joku päivä vaan tuli semmonen siellä että mähän osaan tän homman!

La: Se oli sit sitä loppuvaihetta?

Le: Oli se oli varmaan sitä kun oli niitä lopputenttejä ja kokeita ja niitä siinä kirjoitteli niin oli sit semmonen olo.

Opintojen alkuvaiheen vaikeudet vanhaan ammattiin sitoutuneisuuden takia heijastuvat Liisan uuden ammatti-identiteetin omaksumiseen opintojen aikana, sillä Liisa pohti vielä opintojen lähentyessä loppua sitä, minkälainen lähihoitajan tulisi olla. Monet muut haastatellut olivat käyneet näitä asioita lävitse jo aivan opintojen alkuvaiheessa, mutta Liisalle ne eivät vielä opintojen alussa olleet ajankohtaisia voimakkaan edelliseen ammattiin sitoutumisen vuoksi. Liisa näyttää kuitenkin opintojen loppuvaiheessa aloittaneen uuden ammatti-identiteetin omaksumisen, sillä on saanut itselleen selvitettyksi lähihoitajan ominaisuudet, joita pitää arvostettavina ja joita tavoittelee työssään. Lähihoitajan ominaisuuksien selventäminen itselleen kuvastaa Liisan olevan opintojen loppuvaiheessa omaksumisvaiheessa uuden ammatti-identiteetin rakentamisen suhteen. Myöhempien psykologinen avaruus -mallin vaiheiden piirteitä ei Liisan opintojen aikaisesta haastattelusta tullut ilmi.

La: Ajattelitko sä opintojen aikana mitenkään, että minkälainen olisi hyvä lähihoitaja? Minkälaisia piirteitä sellaisella ihmisellä olisi? Ajattelitko sä yleensäkin opiskelun aikana niitä?

Li: Ei niitä mun mielessä vielä siinä alussa tullut sillai, että ne tuli enempi vasta siinä suuntautumisen yhteydessä, että minkälainen mun pitäisi olla vanhuksia kohtaan.

La: mitä sä ajattelit silloin sitten?

Li: Mä aattelin vaan, että mun täytyy pystyä hyvin ottaan nää vanhukset huomioon ja olla niille...että aatella että mä kohtelen niitä niin kuin mä toivoisin että mua itteeni kohdeltais, tai hoidettais. Sillai mä päätin toimia lähihoitajana.

Sinikka näyttäisi hiljalleen olevan jo siirtymässä psykologinen avaruus -mallin mukaiseen muokkaamisvaiheeseen, sillä hän on uskaltanut omatoimiseen ohjeiden muokkaukseen. Toisaalta hän kuitenkin koki opintojen loppuvaiheessa vielä vähän aristelevansa lähihoitajan identiteettiä. Luultavasti kyse on siitä, että osittain identiteetti on jo kehittynyt pitkälle lähihoitajan ammatti-identiteetin omaksumisessa, osittain vielä koetaan epävarmuutta osaamisesta. Sinikka näyttää alun vaikeuksien jälkeen kuitenkin päässeensä uuden ammatti-identiteetin kehityksessä omaksumisvaiheeseen, ja aloittelee hiljalleen siirtymistä muokkaamisvaiheeseen, mikä tulee esille yrityksenä tiedon soveltamiseen.

La: Muuttuiko sulla opiskelutyyli jossain vaiheessa?

Si: No kyllä se varmaan siellä viimeisenä vuonna...ettei enää ollut niin säntillinen vaan yritti jo aika paljon omasta päästäkin sitä tietoa kaivella...ettei vaan tuijottanut muita ja kirjatietao. Että kyllä siinä tällaista kasvua oli.

La: Mites silloin opiskeluaikana, niin koitko sä silloin loppuvaiheessa olevasi enemmän opiskelija vai lähihoitaja?

Si: Mä olin varmaan vähän sillai välimailla, että täällä monta kertaa sanottiin, että ette te vielä ole valmiita vielä on paljon opittavaa...tuntui vielä semmoiselta epävarmalta vähän.

Kati oli ainoana haastatteluun osallistuneista edennyt muokkaamisvaiheeseen opintojen lopussa. Muokkaamisvaiheeseen siirtymistä kuvastaa Katin omatoiminen työskentely opintojen loppuvaiheessa, jolloin hän uskalsi muokata opittuja asioita käytännön työssä. Hän oli opiskelijoista ainoa, joka jo opintojen aikana uskalsi selkeästi soveltaa tietoa omatoimisesti:

La: No mikä sitten vaikeutti sellaista kasvamista? Vaikuttiko esimerkiksi se mitenkään, että se ryhmä hajosi tai olisiko tarvinut enemmän tukea jossain tai ?

Ka: Hmm...No en mä oikeen tiedä vaikuttiko mulla mikään. Mä oon itte sellainen, että pyrin menemään eteenpäin ja jos mulla on vaikeata, mä selvitän ne. Ja mulla oli pari sellaista tilannetta työharjoittelujaksoilla, ja hoidin ne itte ja kerroin opettajille sitten vasta jälkikäteen, enkä heti ottanut yhteyttä niihin vaan kerroin että olen hoitanut asian.

La: Miten sä sitten koit, milloin sä koit olevasi täysin valmis lähihoitaja? Oliko se kuitenkin jo silloin opiskeluaikana?

Ka: No kyllä se periaatteessa oli silloin viimeisen harjoittelun aikana, silloin kun oli viimeiset näytöt, niin kyllä se siellä jo oli.

Riitta ei alussa kokenut lähihoitajan ammatin vastaavan täysin hänen mielenkiinnon kohdettaan, mikä heijastuu ammatti-identiteetin muodostumiseen erityisesti opintojen loputtua ja siirryttäessä työelämään. Riitalla ammatti-identiteetti alkoi kyllä muodostua opintojen aikana, mutta varsinkin alussa hänellä tuntui olevan vaikeuksia alkaa muodostaa lähihoitajan ammatti-identiteettiä. Hän kuitenkin kokee hiljalleen kasvaneensa lähihoitajaksi:

La: Miten silloin opiskelun loppuaikana, koitko sä olevasi jo lähihoitaja vai opiskelija vai joku muu vai miltä susta tuntui?

Ri: Mä koin olevani lähihoitajaopiskelija

La: Eli opiskelija, ei vielä valmis lähihoitaja?

Ri: Joo ei vielä sitä ajatellut sillai.

La: Miten se (harjoittelu) sitten vaikutti siihen tuntemukseen itsestä lähihoitajana?

Ri: Kyllä se siihen auttoi että...ei alussa tuntunut siltä ollenkaan, kyllä siihen kasvoi sitten, varsinkin tässä viimeisessä jaksossa kun rupesi oleen toi koulutus takana, silloin kun mä olin siellä päiväkodissa, niin siellä sitten kyllä jo tunsin olevani ihan lähihoitaja.

Ammatti-identiteetti näyttää etenevän Harrén esittämän psykologinen avaruus -mallin mukaisesti, mutta tämän tutkimuksen mukaan ammatti-identiteetissä tapahtuu myös asteittaista taaksepäin menemistä. Ammatti-identiteetin kehitys ei ole suora viiva, joka etenee vaiheesta toiseen, vaan epäonnistumiskokemukset saattavat horjuttaa identiteettiä ja hetkellisesti taannuttaa ammatti-identiteetin edelliseen vaiheeseen, josta kehitys alkaa jälleen hiljalleen edetä. Myös oman reflektion tuloksena yksilö saattaa tarkoituksella palata takaisin vaiheeseen, jossa omaksutaan ammatillista tietoa ja osaamista, vaikka olisi jo aiemmin yltänyt tasolle, jossa

omaksuttuja toimintoja muokataan oman näköisiksi. Omaa tapaa toimia ja toteuttaa opittua ei olekaan koettu hyväksi tai se on huomattu vääränlaiseksi toimintatavaksi, jolloin yksilö on katsonut parhaaksi oppia asian paremmin ja palaa takaisin vaiheeseen, jossa tiedon ja taidon omaksuminen tapahtuu. Leena kertoo omaksuttujen tapojen uudelleenarvioinnista:

La: Mites sitten huomaatko sä jotain eroja tai samankaltaisuuksia siihen miten sää oot enne tätä koulutusta työskennellyt, kuitenkin vähän samanlaisia hommia tehnyt. Onko se tyyli muuttunut jotenkin sun mielestä?

Le: Siis on. Ennen mä olin ihan hirvee häsläämään ja tein toisten puolesta ja sanoin että sä voit istua niin mä teen, niin tällanen multa on loppunut et mä oon itteeni ihan..sellaista kuntoutusta, että teepä nyt ihan itsekin ja sit et mä en tee, mikä vähän kuuluukin siihen työhön. Kun ennen oli niin kova häslään ja tekeen toisten puolesta. Et se on niin kuin sellainen mikä multa on jäänyt ja mennyt ihan pääläelleen.

La: Minkä takia, oliko se ihan tietoista?

Le: Ei, vaan yhdessä työpaikassa mulle yksi ohjaaja sanoi, että mä teen kaiken asukkaiden puolesta; mä silitin ja viikkasin ja se sit sano että nyt istut ja nyt katselet. Ja sit mä siinä istuin ja katselin ja kun yritin nousta niin sä istutti mut uudelleen. Ja mä sanoinkin että onko tää nyt ihan oikeesti tällaista tää lähihoitajan työ ja se oli että kyllä, että sinä neuvot etkä mee vaan tekeen. Se oli sellainen mikä mulla jäi mieleen. Ihan oikeesti se on tätä!

Opintojen aikainen ammatti-identiteetin kehitys keskittyy siis pääasiassa lähihoitajan identiteetin omaksumiseen, sillä ainoastaan yksi haastateltavista oli selkeästi edennyt opintojen aikana muokkaamisvaiheeseen. Muokkaamisvaiheen omaksumista kuvaa erityisesti opiskelijan uskalus soveltaa asioita itselleen sopivaan muotoon. Myös opiskelijat, joilla oli alussa vaikeuksia uuden ammattiin opiskelun kanssa mielenkiinnon puutteen ja edelliseen ammattiin sitoutuneisuuden vuoksi, näyttivät alkaneen omaksua lähihoitajan ammatti-identiteettiä opintojen aikana, joskin alussa hiukan hitaammin kuin muut. Erot ammatti-identiteetin omaksumisessa tulivat selvemmin esille kuitenkin vasta uuteen ammattiin siirryttäessä. Pääpaino ammatti-identiteetin muodostumisessa näyttäisi tutkimuksen mukaan olevan siis ammatti-identiteetin omaksumisessa ja ammatillisten käytäntöjen opettelussa. Opiskeluaikaa voidaankin kuvata turvalliseksi lähtökohdaksi ammatti-identiteetin rakentamisen tiellä.

Opiskelijat eivät suoraan puhuneet ammatti-identiteettinsä rakentamisesta, mutta haastateltujen kommentteista on havaittavissa ammatti-identiteetin huomaamaton rakentuminen. Monet haastatellut ovat edelläkin olevissa esimerkeissä kuvailleet ammatillista kehitystä opintojen aikana, jotkut asiat ovat esimerkiksi opintojen loppuvaiheessa tutuneet itsestäänselvyyksiltä. Oma ammatti-identiteettiä ei rakenneta tietoisesti, mutta opintojen aikana halutaan kuitenkin kehittyä mahdollisimman hyväksi lähihoitajaksi. Ammatti-identiteetti on rakentunut samalla kuin

osaaminen ja ammatillinen varmuus ovat kehittyneet, se on havaittavissa erityisesti siinä, että opintojen lopulla haastatellut kokivat itsensä enemmän lähihoidon edustajina kuin puhtaasti opiskelijana. Tutkimuksessa nousi kuitenkin esille tekijöitä, jotka vaikuttivat opintojen aikaiseen ammatti-identiteetin kehitykseen. Noita tekijöitä tarkastellaan seuraavaksi tarkemmin.

8.3 Ammatti-identiteetin kehitykseen vaikuttavia tekijöitä

8.3.1 Tuki ja palaute

Tämän tutkimuksen mukaan toisilta saadun tuen määrä opiskelujen aikana näyttäisi olevan yhteydessä opiskelujen aikaisen ammatti-identiteetin kehittymiseen. Tutkimuksesta nousi esille erityisesti opettajalta ja harjoittelunohjaajalta saadun tuen merkitys ammatillisen identiteetin vahvistamisessa ja ammatti-identiteetin kehityksen käynnistämisessä. Tuen merkitys ammatti-identiteetin kehitykseen on havaittu myös muissa tutkimuksissa, esimerkiksi Vuorenmaa ja Räsänen (1997, 250) ovat tutkimuksessaan todenneet lähihoitajien tarvitsevan päättökokeiden ja työelämän edustajien mukaan suuresti tukea ammatti-identiteettinsä muodostamisessa.

Haastatellut toivat esille lähihoitajakoulutuksen aikaisen opetushenkilökunnalta saadun tuen merkityksen suurena ammatillisen osaamisen edistäjänä ja sitä kautta ammatillisen identiteetin rakentajana. Opettajien kannustus ja ohjaus opinnoissa koettiin tärkeänä tukevana tekijänä raskaina opiskeluhetkinä.

La: Miten, oliko sulla nää kaikki ohjaajat sellaisia että tuntui että ne on hyviä ohjaajia?

Si: joo kyllä.

La: Miten sitten se opettaja täällä, mites hän, vaikuttiko hän sun mielestä siihen sun kasvuun ammatissa?

Si: Kyllä vaikutti, oikeestaan kaikki opettajat vaikutti. Tottakai meillä välillä oli... kun oltiin kokeiden aikaan vaikka väsyneitä, niin kyllä hän rohkas kahdenkeskisissä keskusteluissa ja tukee saatiin ja oli tavallaan kuin äiti meille.

La: No mikä sun mielessä siinä opiskelussa parhaiten tuki sitä että sä kasvoit lähihoitajana tai kehityit lähihoitajana?

Li: No ainakin nää meidän vastuuopettajat, että ne loi sellaista positiivista kuvaa. Että mä tietysti vedin joka paikassa sen että mä oon niin iäkäs, niin se oli aina ettei se mitään...että tavallaan kannusti menemään eteenpäin. Just kun muistelee näitä ensimmäisiä HOPS-keskusteluja, niin ei niistä paljon irti saanut, mutta sitten nää viimeiset HOPS:it, ne meni jo ihan erilailla.

Jotkut opiskelijoista kokivat opettajalta saadun tuen määrän kuitenkin liian vähäisenä ja kaipa- sivat suoraa kannustavia sanoja opiskelun tukemiseksi. Leena esimerkiksi koki aikuisopiskeli-

joiden tuen saamisen opettajalta tärkeäksi seikaksi lähihoitajuuden tukemisessa, mutta koki aikuiselle opiskelijalle annettavan kannustuksen haasteellisena.

La: No miten sun mielestä opiskelijoita pitäisi tukea siellä koulutuksessa tai työpaikalla että kasvaisi lähihoitajana tai tulisi se tunne että...?

Le: Varmaan semmonnen, kun meidänkin ryhmä oli tosi hiljainen ja arka ja ujoja opiskelijoita, itseluottamus nollassa, niin semmonen vaan että opettaja kannustaa ja sanoo että sä teet oikein ja huomoi hyvin ja ihan mitä vaan et jatka noinkin sitten työelämässä...mut ei semmosia sanoja vaan vamaan tuu niin herkästi aikuioiskelijalle sanottua.

Monet haastatellut kuvailivat nykyistä opiskelu ympäristöä liian itsenäiseksi ja kaipasivat opettajan läsnäoloa ja opetustilanteiden ohjausta lähihoitajakoulutuksen aikana. Opiskelijat kokivat itsenäisen työskentelyn haastavana ja totesivat kaipaavansa enemmän opettajan johdolla tapahtuvaa opiskelua. Sinikka esimerkiksi totesi oppimisen olleen pitkälti itsenäistä harjoittelua, ja hän olisi kaivannut enemmän opettajajohtoista opiskelua.

La: Mites sitten jos ajatellaan sitä opetusta vielä, jäikö siinä jotakin semmoista mitä sä olisit halunnut vielä enemmän? Et johonkin olisi keskityttyä vielä enemmän?

Si: Joo. Ensinnäkin tää lääkelaskenta, se jäi aika vähälle et me keskenämme sitä vaan laskettiin. Siihen olis ainakin kaivannut vähän lisää opetusta ja aikaa ihan yhdessä opiskeluun.

Myös Liisa olisi kaivannut itsenäisen työskentelyn ja tiedon etsinnän sijasta enemmän opettajalähtöistä opetusta.

La: mitäs sit siinä opiskelussa, kaipasitko sä sitten lisää jotakin siihen opetukseen. Just kun sä puhuit siitä että mentiin aika paljon sitten...

Li: Joo että olis just saanut mennä vähän hitaammalla tahdilla ja just että olis ollut enempi sitä teoriaa ja paikallista opetusta eikä etäopetusta, ettei joutuis itte niin hakeen. Että mä olisin kaivannut enempi sitä.

La: Niin aivan, että täällä olis joku ollut opettamassa

Li: Joo, niin että täällä olis käyty asioita läpitte yhdessä...se olis tuonut varmuutta enempi.

Näyttäisi siltä, että opettajalta saatu tuki ja opettajajohtoinen opiskelu ovat tärkeitä aikuisopiskelijoille, joiden edellisistä opiskeluvuosista on vierähtänyt jo pitemmän aikaa. Oppimismenetelmät saattavat pitkän opiskelutauon jälkeen olla kadoksissa ja oppimaan oppiminen vie aikaa. Tällöin opettajan tuki ja kannustus ovat tärkeitä ja opettajan johdolla tapahtuva opiskelu ensiarvoisen tärkeätä itselle sopivien opiskelumenetelmien löytämisessä. Haastateltujen mielipiteistä heijastuukin toive aikuisopiskelijan nykyistä ohjaavammasta opiskelu ympäristöstä. Toisaalta haastateltujen kokemuksista käy ilmi myös, että tuen tarve on suurimmillaan opiske-

lun alkuvaiheessa. Lähellä valmistumista omat opiskelutaidot ovat jo kehittyneet, eikä opettajan tukea koeta enää niin välttämättömänä. Esimerkiksi Kati totesi opiskelun alun olleen hankala, mutta helpottuneen ajan kanssa.

La: No millainen oppija sä olit? Oliko se helppoa vai työlästä?

Ka: No aluksi oli hirveen työlästä, aivan järkyttävän työlästä. Mutta kaikkeen oppii, oppimaankin oppii, et kyllä se oli vielä silloinkin kun lähdettiin sinne erikoistumisjaksolle ja opettajat rupesi puhumaan siitä kehittämistehtävästä niin se oli äääh, ei voinut kuvitella-kaan että sellasen saa väännettyä, mutta se meni ihan hienosti. Sanotaanko näin että alku oli vaikeata, mutta sitten oppi oppimaan.

Opettajilta ja ohjaajilta saadun tuen ja kannustuksen lisäksi lähihoitajaopiskelijat toivat esille palautteen saamisen merkityksen ammatti-identiteetin rakentamisessa. Palautteen saaminen koettiin tuen ja kannustamisen yhtenä muotona, joka koettiin ammatillisen kehittymisen kannalta välttämättömänä. Hyvin tehdystä työstä toivottiin palautetta, mutta toisaalta myös virheiden tekemiseen toivottiin puututtavan. Merkilläpantavaa on, että opiskeluaikaisen palautteen saaminen liitettiin lähinnä harjoittelujaksoja, ei niinkään formaalia luokkahuoneopiskelua koskevaksi. Palautetta kaivattiin harjoitteluaikaisilta työtovereilta ja ohjaajilta, kun taas opettajilta kaivattiin nimenomaan tukea ja kannustamista. Sinikka kertoo toivoneensa lisää positiivista palautetta hyvin suoritettun työn päätteeksi:

La: Miten sun mielestä täällä koulussa pitäisi enemmän huomioida sitä ammattiin kasvamista...miten sitä vois tukea sun mielestä, siihen lähihoitajaksi kasvamista?

Si: Jaa-a. En mä tiedä, mun mielestä sillä on aika suuri vastuu sillä työpaikalla, et tulinhan meilläkin siinä mielessä, että kaikissa työpaikoissa ei tullut sitä kiitettävää arvostanaa kun ei voi antaa opiskelijalle...Kun ei tämmönenkään henkilö joka on tehnyt sitä työtä monta vuotta niin ansaitse kiitettävää, ettei kukaan tee niin hyvin. Niin opettajakin sitä yritti, että voi antaa kiitettävän, että päinvastoinhan se on vaan kannustavaa. Että kyllä mä katson että sillä palautteella on aikamoinen...

La: niin että se edistää sitä?

Si: niin!

Mervi puolestaan kertoo harjoittelujaksojen aikaisen palautteen olleen puutteellista, mikä johti työsuorituksen heikompaan suorittamiseen. Puutteellisen työtehtävän suoriutumiseen olisi kaivattu heti lisää ohjeistusta, jotta vääränlaiselta toimintatavalta olisi vältytty. Omaan työsuoriutumiseenkaan kohdistuvaa palautetta ei koettu negatiivisessa hengessä. Rakentava palaute koettiin tärkeänä ammatillisen kasvun edistäjänä.

La: Miten sitten, saitko sä siellä sun työpaikalla palautetta siitä sun toiminnasta siellä?

Me: No oli mulla nyt pari työpaikkaa semmosta että vasta sitten viimeisessä arvostelussa sanottiin...että se ei ollut kauheen kivaa, koska se ohjaajan ja näitten muittenkin olis pi-

tänyt koko ajan antaa sitä palautetta...enhän mä voi tietää, mä luulen koko ajan tekeväni oikein ja jos ei kukaan sano.

La: tuliko sitten jotain sellaista että sä olit tehnyt jotain samalla lailla pitemmän aikaa ja se olikin virheellistä?

Me: Joo, tai ei se nyt tavallaan virheellistä mutta esimerkiksi tämmöset kirjaamiset, että mitenkä kirjataan, niin vasta sitten siinä arviointipäivänä sanottiin että olis voinut tehdä niin ja näin.

La: Miten sä näät, kuinka tärkeitä on saada sitä palautetta?

Me: Erittäin tärkeitä

La: Ja mieluusti koko ajan?

Me: kyllä, on se sitten negatiivista tai positiivista. Virheet pitää korjata, mä oon sitä mieltä.

La: Minkälaisissa tilanteissa opiskeluaikana susta eniten tuntui siltä, että susta tulee hyvä lähihoitaja?

Ka: Noo...siinä kun sai hyvää palautetta, sekä asiakkailta että sitten työntekijöiltä. Ja sit justiin se, että oli valmis oppimaan, jos oli jotain negatiivista palautetta, niin otti sen sitten rakentavasti, eikä sillai että no voi voi voi.. vaan että ajatteli että seuraavalla kerralla teen tän paremmin. Et kyllä se oli se hyvä palaute ja rakentava palaute kaiken puolin.

Harjoittelujaksojen aikana saatu hyvä palaute koettiin ammatillista identiteettiä vahvistavana tekijänä, jonka avulla omaa ammatillista itsevarmuutta oli helpompi lähteä työstämään. Positiivinen palaute loikin uskoa omaan osaamiseen ja pärjäämiseen työpaikalla. Leena kertoo palautteen saamisesta:

La: No mikä sun mielestä sitten parhaiten tuki sitä opiskelun aikana tai sitten siinä ihan valmistumisen kynnyksellä sitä että susta kehittyi lähihoitaja? Tai alkoi tuntua siltä että nyt mä oon lähihoitaja?

Le: No varmaan se kun ne tilas harjoittelupaikasta vanhoja työntekijöitä ja kysyi että kaisää tuut meille kun sä valmistut ja se rupesi oleen sellaista kyselyä koko ajan että tuuko sää..ja mä olin ihan niin kuin äimänä että ihanko tosi! Oonko mä ollut niin hyvä, että te haluatte? Siitä tuli sitten oikein semmoinen olo että kyllähän mä tän osaan tän homman.

Haastateltujen kommentteista välittyy yleisesti myös positiivisen palautteen merkitys ammatillisen itseluottamuksen kasvattajana. Naiset toteavat hyvän palautteen rohkaissen heitä luottamaan omaan ammattitaitoonsa ja lisänneen rohkeutta työhön tarttumisessa. Työstä saatava palaute onkin tärkeää, sillä sen avulla lähihoitajat rakentavat subjektiivista käsitystä omasta ammattitaidostaan (Elovainio & Rintala 1997, 31).

Tämän tutkimuksen mukaan opiskeluaikana saatu palaute vaikuttaa ammatillisen identiteetin kehityksen käynnistymiseen merkittävästi. Harjoittelujaksojen ohjaajilta ja opettajilta saatava palaute näyttäisi olevan ensiarvoisen tärkeitä lähihoitajanoviisille, joka palautteen saamin avuin rakentaa ammatti-identiteettiään hoitoalalle. Luokkamuotoisen opetuksen ohjaajalta

toivottiin eritoten kannustamista opintojen suorittamiseen. Opettajan tuki ja ohjaus nähtiin tärkeänä ammatillista identiteettiä tukevana tekijänä, johon toivottiin aikuisopiskelijoiden kohdalla kiinnitettävän enemmän huomiota. Opiskelijat kokivat aikuisopiskelijan kannustamisen erityisesti opintojen alkuvaiheessa tärkeänä, sillä monilla opiskelijoilla edellisistä opinnoista oli vierähtänyt jo pidemmän aikaa ja omaan toimintaan kaivattiin vahvistusta opettajalta. Virheiden korjaaminen koettiin myös yhtenä palautteen muotona, joka koettiin ammatillisen kasvun kannalta tärkeänä tekijänä. Opastaminen toimimaan työtehtävien edellyttämällä tavalla, koettiin positiivisena asiana, eikä sitä koetta palautteen saamisena negatiivisessa hengessä. Tutkimuksessa ilmeni myös palautetta antavien tahojen erilainen suhtautuminen opiskelijan ohjaamiseen ja palautteen antamiseen. Osa opiskelijoista oli kokenut saaneensa hyvin palautetta opiskelunsa aikana, mutta osa taas oli vähäisen palautteen vuoksi jäänyt palautteen saannin suhteen eriarvoiseen asemaan. Työpaikkaohjaajien koulutukseen tulisikin tämän nojalla kiinnittää nykyistä enemmän huomiota, sillä palautteen saannin suhteen eriarvoisessa asemassa olevat opiskelijat ovat myös ammatti-identiteetin kehityksen käynnistymisen suhteen huomionnassa asemassa. Työpaikkaohjaajia tulisi kannustaa sellaiseen rohkaisevaan kanssakäymiseen opiskelijoiden kanssa, jossa myös virheiden läpikäymiselle löytyisi aikaa, mutta, jossa kannustaminen ja hyvän suoriutumisen huomioiminen olisivat etusijalla.

8.3.2 Aikuisopiskelun nopea eteneminen

Opiskelujen nopea tahti ja opetettavien asioiden tiivis aikataulu näyttäisivät vaikuttavan häiritsevästi ammatillisen identiteetin kehitykseen ja lähihoitajan ammatillisten asioiden sisäistämiseen. Monelle edellisestä opiskelusta oli kulunut jo pitkä aika, eivätkä opiskelumenetelmät olleet enää hallinnassa. Myös opiskeluissa tarvittava välineistö, esimerkiksi tietotekniikka, oli monelle iäkkäämmälle opiskelijalle täysin vieraita. Opiskelujen eteneminen tuntuikin monista turhan nopealta. Monet opiskelijoista kertoivat nopeatahtisen opiskelurytmin vaikuttaneen esimerkiksi asioiden oppimiseen ja yleiseen jaksamiseen. Liisa kertoi opiskelutahdin olleen hänelle liian nopea, mikä aiheutti käsiteltyjen aiheiden unohtamisen nopeasti. Nopea eteneminen vaikutti Liisan mielestä myös lähihoitajana kehittymiseen, ja siten ammatti-identiteetin kehittymiseen negatiivisesti.

La: Miten iso se muutos oli siirryä lähihoitajaksi? Oliko se vaikea?

Li: Ei, se ei ollut vaikea, mutta tapahtui nopeasti, koska koulutus oli sen verta tiivistähtinen ja lyhyt...sillä tavalla se tuntui itsestä sillä tavalla, että kun rupesi miettimään asioita taaksepäin...niin tuli sellainen olo, mitä me ollaan milloinkin tehty, niin en mä muista

niitä enää...et paljon asiaa tuli lyhyessä ajassa ja tuntui että se hävittää sieltä takaa jotain asioita.

La: Miten sun mielestä opiskelijaa pitäisi siinä opiskelun aikana tukea, että se enemmän tuntisi kehittyvänsä lähihoitajana?

Li: Mitäs mää tohon osaisin sanoa...Mä olisin ehkä tarvinnut sen, että oltaisiin menty asioita vähän hitaammin. Siinä tosiaan mentiin asioita niin paljon kerralla. Että oli nopea tahti.

Myös Riitta koki lähihoitajakoulutuksen jääneen tiiviin aikataulun vuoksi hiukan pinnalliseksi. Hän olisi toivonut enemmän aikaa käytännön harjoittelulle, joka olisi syventänyt hänen osaamistaan enemmän. Asioiden käsittely nopeasti ja kiireisellä vauhdilla sai aikaan tunteen, ettei asioita käsitelty syvällisesti vaan tieto jäi pintapuoliseksi.

La: Olitko sä aktiivinen, halusitko sä oppia uutta?

Ri: Joo kyllä, ei kaikki tietenkään ollut niin kiinnostavia asioita, mutta kyllä mua se kiinnostoi.

La: Ne tuntui kuitenkin tärkeiltä asioilta oppia?

Ri: Joo kyllä, tietenkin jotain olis voinut olla...aina voisi ajatella että voisi olla syvällisempää tää lähihoitajakoulutus, mutta tässä on nyt tää käyty ja tässä on niin paljon kaikkea tosi nopeesti.

La: Niin, minkälaista syvällisempää sä olisit kaivannut?

Ri: Jotain tästä lääketieteellisestä puolesta, semmosta... ja sitten tota nää pistämiset ja nää, niitä oli aika vähän kumminkin ja sitten nää potilaiden siirrot ja..kyllähän niitä harjoiteltiin, mutta sitä käytännön harjoittelua vielä. Mutta se aika oli rajallinen.

Opiskelijoiden kommentteista heijastuu tyytymättömyys koulutuksen sisältöön, jonka syynä näyttäisi olevan yksinomaan käsiteltyjen aiheiden pinnallisuus. Monia asioita olisi haluttu käsitellä tarkemmin. Koulutuksen pinnallisuutta lukuun ottamatta lähihoitajakoulutukseen suhtauduttiin kuitenkin varsin myönteisesti. Sinikka nosti esille toivomuksen asioiden pitempiaikaisesta käsittelystä, joka olisi kasvattanut ammatillista itsevarmuutta.

La: Mites sitten jos ajatellaan sitä opetusta vielä, jäikö siinä jotakin semmoista mitä sä olisit halunnut vielä enemmän? Et johonkin olisi keskityttyä vielä enemmän?

Si: Joo. Ensinnäkin tää lääkelaskenta, se jäi aika vähälle et me keskenämme sitä vaan laskettiin. Ja sitten toinen oli esimerkiksi tää vanhusten sairaudet ja sitten varmaan vähän enemmän tämmösiä kela-asioita, että mitä erilaisia mahdollisuuksia on hakee vaikka jotain tukee tai tämmösiä. Tietty tuleehan ne tuolla työelämässä mutta kuitenkin jotain osviittaa olis ollut hyvä saada niin olis sitten työelämässä sitä varmuutta.

Opiskelijat toivat tutkimuksessa esille opintojen nopean etenemisen ja aiheiden pintapuolisen käsittelyn aiheuttaneen epävarmuutta oman osaamisen suhteen. Epävarmuus oman ammatillisen osaamisen suhteen vaikuttaa ammatilliseen kehittymiseen ja sitä kautta ammatti-identiteettiin hidastavasti. Tämän tutkimuksen perusteella näyttäisikin siltä, että ammatilliseen kasvamiseen tarvitaan aikaa ja mahdollisuutta itseä kiinnostavien aiheiden tarkkaan läpikäymi-

seen. Näillä opiskelijoilla siihen ei koulutuksen kautta ollut mahdollisuutta, vaan siihen olisi vaadittu pitkälti omatoimista opiskelua. Tämän tutkimuksen tulosta puoltaa myös Räisäsen ja Vuorenmaan (1997, 253) tutkimuksestaan saadut tulokset. Heidän mukaansa työelämän edustajat korostavat opiskelijoiden tavoin syventävän osaamisen merkitystä ja sen edellyttämää teoreettista ja käytännön osaamista. Lähihoitajakoulutuksen haasteena näyttäisikin olevan se, miten lähihoitajakoulutuksessa onnistutaan saavuttamaan samanaikaisesti sekä laaja osaaminen että nykyistä parempi syventävä osaaminen.

Aikuisopiskelussa oikean linjan löytäminen on haastavaa. Tässä tutkimuksessa mukana olleet opiskelijat kokivat tarvitsevansa pitkälti opettajajohtoista opetusta, mutta kaipasivat myös asioiden syvällistä läpikäyntiä. Aikuisopiskelussa näiden kahden yhdistäminen on hankalaa sillä opettajajohtoisen työskentelyn lisäksi aikuisia halutaan kannustaa omien oivallusten löytämiseen sekä rohkaista itsenäiseen ajatteluun ja työskentelyyn. Aika on usein opettajajohtoisen asioiden syventämisen esteenä. Näyttäisi kuitenkin siltä, että ilman asioiden rauhallista käsittelyä ja opettajajohtoista asioiden syventämistä, opiskelijoiden epävarmuus osaamisensa suhteen kasvaa ja ammatillisen identiteetin kehittyminen viivästyy.

8.3.3 Oppimiskokemukset

Omasta osaamisesta saadut kokemukset näyttäisivät tämän tutkimuksen mukaan vaikuttaneen opiskelijoiden ammatilliseen kasvuun ja sitä kautta ammatti-identiteetin kehityksen käynnistymiseen. Suurimmaksi osaksi nämä oppimiskokemukset ovat tapahtuneet muodollisen koulutuksen ulkopuolelle, sillä monella oppimiskokemukset ovat liittyneet harjoittelujaksojen tilanteisiin. Myös Merriam ja Clark (1993, 133–135) ovat oppimisen ja elämäkokemuksen välistä yhteyttä tutkiessaan havainneet suurimman osan merkittävistä oppimiskokemuksista olevan peräisin informaaleista oppimistilanteista, ei suinkaan koulutuksen piiristä. Ollakseen yksilölle merkittävä, tulee oppimiskokemukseen liittyä joko henkilökohtaista tunnepohjaista vaikuttavuutta tai kokemuksen tulee olla henkilölle subjektiivisesti merkittävä. Subjektiivisesti tärkeällä kokemuksella tarkoitetaan sitä, että kokemuksella on jokin henkilön itsensä antama merkitys, joka tulee näkyviin hänen elämässään. Henkilökohtaisella vaikuttavuudella Merriam ja Clark viittaavat kokemukseen, joka joko laajentaa erilaisia taitoja ja toimintakykyä tai muuttaa persoonallisuutta. Kati tuo esille oppimiskokemuksen, joka on laajentanut hänen taitojaan lähihoitajana.

La: Mikä susta siinä opiskelussa sitten oli mukavinta?

Ka: No sitten kun oppi, kun oli monta vuotta siitä kun oli koulua käynyt ja tietokonetta oppi käyttämään, niin kyllä se mun mielestä oli se, että siinä sai käyttää sitä omaa luovuuttansa, oli niitä etätehtäviä paljon. Ja vaikka ne joskus tuotti aivan hirveesti tuskaa niin se oli musta kaikista parasta se, että kun sä sait tehtyä sen tehtävän ja sait palautettua sen ja sait siitä vielä palautteen, niin siinä huomasit sitten että hitto musta onkin johonkin, mähän opin! Tää ei oookkaan ihan turhaa, että mä opiskelen ja teen näitä juttuja!

Opiskelijoiden kuvaamiin oppimiskokemuksiin liittyy tiiviisti myös onnistumisen elementti. Monet opiskelijat kuvaavat oppimiskokemukseksi jonkin tilanteen, jonka he ovat selvittäneet menestyksekkäästi ja kokeneet sitä kautta oppineensa jotain tilanteesta. Oppimiskokemus kuvataan siis onnistumiskokemuksen seuraukseksi. Sinikka kuvaa omaa onnistumistaan ja sitä kautta saavuttamaansa oppimista seuraavasti:

La: Mites sitten minkälaisissa tilanteissa sä oot tuntunut että susta tulee hyvä lähihoitaja, minkälaisia ne tilanteet on ollu, missä sä oot mielestäsi oppinut jotain tärkeitä?

Si: No, kyllä ne semmoset, varsinkin se viimeinen jakso tuolla vanhainkodissa kun piti niitä toimintatuokioita niille dementoituneille vanhuksille, niin kun sen huomasi, että heillä kuitenkin on jotakin semmosta...he ymmärtää, kun osaa oikealla tavalla tehdä sen mitä tarkoittaa. ja sitten se että aina enemmän ja enemmän nää asukkaat otti osaa näihin toimintatuokioihin, että kyllä se oli tavallaan semmoinen ponnahdus itsellekin että on saavuttanut jotakin.

Mervi viittaa hiukan samankaltaiseen tilanteeseen, joka on ollut hänelle henkilökohtaisesti vaikuttava:

La: Miten sitten opiskeluaikana, niin milloin susta tuntui siltä, että susta tulee hyvä lähihoitaja, että sä olet oppinut jotain millä saavutat sen?

Me: Ehkä sellaisissa tilanteissa, kun tuli itselle sellainen olo, että on saanut toista ihmistä autettua. Oli se sitten mikä tahansa tilanne...yhden kohdan mä muistan sullei, että olin tuolla vanhainkodilla syöttelemään rupeamassa ja yksi vanhus oli sitten vähän huonossa asennossa ja mä otin sellaisen halausotteen ja sanoin että siirretäänpä sua vähän toiseen kohtaan, niin hän oli sillai että kukaan ei oo mua vähään aikaan halannut, ihanaa! Että sellainen molemminpuolinen hyvä olo tuli siitä.

Antikainen (1996, 251–254) on käsitellyt tutkimuksessaan valtuttamista, johon hän liittää tiukasti elämäkokemukset, jotka saattavat vahvistaa yksilön maailmankuvaa tai kulttuurista ymmärrystä ja heidän mielipiteittensä painoarvon kasvua. Tätä vaikutusta Antikainen kutsuu valtuttamiseksi. Marja-Liisa Vesterisen (2002, 152) käsitteli väitöskirjassaan ammatillista harjoittelua, ja huomasi monien opiskelijoiden kuvaavan valtuttamista oppimispäiväkirjassaan kokemansa tasa-arvoisuuden kautta. Opiskelijat kokivat saaneensa osallistua tasavertaisena ja joissain asioissa asiantuntijanakin työyhteisön palavereihin ja pohdintoihin, mikä on suoraan

johdettavissa opiskelijoiden valtauttamiseen. Myös tässä tutkimuksessa tuli esille valtauttamisen teema. Liisa kertoo päässeensä harjoittelujaksolla osallistumaan lähihoitajan työhön itenäisestäikin, ilman jatkuvaa seurantaa, minkä hän koki luottamuksen osoituksena. Tämä on lisännyt myös uskoa omaan ammattilaisuuteen ja tukee sitä kautta ammatillista kehittymistä ja identiteetin vahvistumista.

La: Entäs siellä työpaikalla, oliko siellä joku mikä olis saanut tuntemaan, että nyt mä oon kehittänyt tai kasvanut lähihoitajana?

Li: No ehkä, että se ainakin...tuo missä mäkin olin tuolla vanhuspuolella, niin mulla ainakin ohjaajat ja mulla oli aina eri jaksoissa eri ohjaajat ja niissä pystyi aina sitten näkeen mitä ne teki ja oppiin siitä. Ja ne kumminkin sillaiten...ne niin kuin luotti minuun sillai että mä sain itsekin tehdä, eikä ollut koko ajan käyttämässä että mitä mä teen. Että mä sain siellä kyllä ihan tehdä.

Myös itselle vaikeat ja epämiellyttävät tilanteet voivat johtaa oppimiskokemuksiin. Leena koki vaikealla harjoittelujaksolla merkittävän oppimiskokemuksen, joka vahvisti hänen ammatillista identiteettiään. Leenan kokemus on esimerkki siitä, että vaikeatkin tilanteet voivat tuottaa merkittäviä oppimiskokemuksia ja johtaa ammatillisen identiteetin kehittymiseen. Hankalasta tilanteesta selviytyminen kasvattaa uskoa omiin taitoihin ja rakentaa siten ammatillista kehittymistä ja ammatti-identiteettiä. Vaikeat tilanteet saattavat myös paljastaa itselle merkityksellisiä työtehtäviä ja johdattavat ammatillista suuntautumista yksilön huomatessa omat vahvuutensa ja kiinnostuksenkohteensa.

La: Oliko jossain vaiheessa sitten jotain semmoista et sulla olis muuttunut se mielenkiinto tai tavoitteet siinä opiskelun aikana tätä lähihoitajan työtä kohtaan?

Le: Kyllä ne pysyi samana, mutta kyllä mä itseäni sitten kritisoinkin varsinkin kotijaksojen jälkeen kun se meni vähän huonosti...Mutta oikeestaan sitten tossa loppuvaiheessa kun olin yhden kivikkoisen harjoittelujaksonkin raahautunut, niin sitten oli entistä enemmän itseluottamusta

La: Et tavallaan vaikka on ollut vaikeetakin...?

Le: joo, silti ne vahvistui ne sellaiset omat tunteet, et se ei vaan ollut mun paikkani, et on varmasti sellaisiakin paikkoja missä mä saan olla itseni.

La: Antoi luvan olla itsensä?

Le: Joo, ja toisaalta vahvistui vaan ne hyvät asiat koko ajan, et tiedän, mitkä mulle on tärkeitä.

Tämän tutkimuksen mukaan oppimiskokemukset ovat liittyneet tiukasti onnistumiskokemuksiin, joiden kautta omaa ammatillista identiteettiä on pystytty rakentamaan positiivisessa valossaan. Henkilökohtaiset onnistumiset ja tunne ammatillisesta menestymisestä opintojen aikana ovat kasvattaneet itseluottamusta ja tuoneet esille konkreettisesti opinnoista saatavan hyödyn, joiden seurauksena oma ammattilaisuus on kehittynyt ja sitä on haluttu kehittää. Ammatti-identiteetti onkin siis saanut hyvän kasvualustan opiskelijoiden kehittäessä osaamistaan positiiv-

visessa valossa. Kuitenkin myös vaikeuksista on pystytty rakentamaan oppimiskokemuksia, kuten Leenan esimerkki hyvin osoittaa. Epämiellyttävät harjoittelu- tai opiskelutilanne saattaa tuntua sillä hetkellä kiusalliselta ja aiheuttaa mielipahaa, mutta myöhemmin kokemuksesta saattaa olla hyötyä esimerkiksi ammatillista suuntautumista pohdittaessa. Vaikeasta tilanteesta selviytyminen näyttäisi myös kasvattavan itseluottamusta, kun opiskelija huomaa selviytyneensä tilanteesta. Se kääntää tilanteen positiiviseksi oppimiskokemukseksi, mikä edistää ammatillisen identiteetin kehittymistä. Kokemus ei kuitenkaan muutu merkittäväksi oppimiskokemukseksi ilman, että yksilö havaitsee kokemuksen tietoisesti ja reflektoi sitä. Opiskelijan tuleekin ainakin jossain määrin olla sitoutunut kokemustensa reflektointiin, jotta oppimiskokemuksista syntyisi merkityksellisiä. (Merriam & Clark 1993, 133–137.) Reflektio onkin tämän tutkimuksen mukaan yksi ammatti-identiteetin kehitystä edistävä tekijä, tarkastellaan sitä lähemmin seuraavaksi.

8.3.4 Reflektio

Boud, Keogh ja Walker (1985, 19–21) määrittelevät reflektiivisyyden yleistermiksi toiminnoille, joiden avulla yksilöt käsittelevät kokemuksiaan ja joiden tarkoitus on johtaa kokemusten syvempään ymmärtämiseen. Reflektiivisyys on käsitteenä siinä määrin integroitunut oppimisprosessiin, että tavallaan kaikki ajatusprosessit voidaan lukea reflektioon (1985, 19–21). Uudet oppimiskokemukset tai virikkeet eivät kuitenkaan automaattisesti johda muutoksiin itseä koskevissa käsityksissä, vaan se vaatii kokemusten ja niiden merkitysten läpikäyntiä. *Prosessoinnin eli reflektoinnin tuloksena identiteetissä voi alkaa tapahtua muutoksia.* (Niemi 2001, 23–24.) Suojanen (1992, 26–32) toteaa reflektiiviseen prosessiin kuluvan kolme pääelementtiä, jotka ovat kokemusten mieleenpalauttaminen, tunteiden huomioonottaminen ja kokemusten uudelleenarviointi. Niiden tuotoksena voi olla uusi näkökulma kokemukseen, muuttunut käytäytyminen tai valmius tiedon soveltamiseen ja kykyyn toimia.

Kokemusten mieleenpalauttamiseen kuuluu tärkeämpien tapahtumien kokoaminen, kokemusten kertaaminen mielessä tai kertominen muille. Vesterinen on tutkimuksessaan käsitellyt oppilaiden reflektointia ja huomannut heidän palauttavan kokemuksia mieleensä esimerkiksi oppimispäiväkirjan tai yhdessä käytyjen keskustelujen avulla. (Vesterinen 2002, 147.) Tässäkin tutkimuksessa yhteisten keskustelujen merkitys reflektoinnin lähteenä oli suosittua. Opettajan johdolla käydyt keskustelut koettiin tärkeinä, mutta erityisesti luokkatovereiden kanssa käytyjä keskusteluja moni opiskelija kuvaili itselle tärkeiksi. Sinikka kertoo luokassa käytyjen keskustelujen alkaneen spontaanisti harjoittelujaksojen jälkeen:

La: Miten esimerkiksi näitten työssäoppimisjaksojen jälkeen niin oliko sulla niitten jälkeen ikinä semmosta oloa että sun tarvisi purkaa niitä asioita jollekin vai oliko se semmonen että sä tavallaan tulit niitten ajatusten kanssa itse toimeen?

Si: Joo ei mun tarvinnut sillai purkaa. Ja sitten meillä oli sitten yleensä se, että kun me tultiin sieltä harjoittelujaksolta tänne luokkaan niin kyllä me siinä jo sitten purettiin sitä jo. Siis koko sakki yhdessä.

Myös Mervi kertoo luokassa käydyistä yhteisistä keskusteluista, jotka hän koki ammatillisen kehittymisen kannalta tärkeiksi. Keskusteluissa jaettiin harjoittelujaksoilta saatuja kokemuksia, joiden yhdessä jakaminen välitti myös toisen ihmisen kokemuksen kautta tärkeitä ammatillista tietoa muille oppilaille. Toisten kokemuksia kuuntelemalla opittiin myös toimimaan ammatillisesti uudella tavalla.

La: Oliko jotain juttuja johon olisit kaivannut enemmän tukea, että olisi vaikka puhuttu enemmän siitä ammattiin kasvamisesta tai jotain muita käytännön asioita?

Me: Me puhuttiin niin paljon...et jos ei opettajan johdolla, niin sitten luokassa keskenämme. Että käytiin kuitenkin paljon asioita lävitse ja siinä kyllä varmaan oli sekin, että se luokkayhteisö oli sen verran avoin, että kaikki puhui kuitenkin ja tuntui sitten toisten tekemisistä, mitä puhuttiin, niin niistä oppi ja osas sitten toimiakin.

Vesterinen (2002, 146–147) on omassa tutkimuksessaan huomannut vain muutaman haastatellun opiskelijan pystyneen refleктоimaan reaaliaikaisesti. Oppimisen alkuvaiheessa kaikki huomio saattaa kohdistua itse tehtävään, eikä kognitiivinen kapasiteetti vielä riitä oman suorituksen tietoiseen tarkasteluun. Vesterinen toteaa opiskelijan saamalla kannustuksella ja mutkattomalla vuorovaikutussuhteella ohjaajan kanssa olevan positiivinen vaikutus reaaliaikaisen reflektion toteutumiseen ja sitä seuraavaan toiminnallisiin muutoksiin. Tässä tutkimuksessa ilmeni myös reaaliaikaisen reflektion vaikeus. Leena kertoo reaaliaikaisen reflektion olleen mahdotonta harjoittelujakson aikana, jolloin huomio on kiinnittynyt uuden oppimiseen ja sen harjoitteluun. Hän toteaa reflektion tulleen ajankohtaiseksi vasta harjoittelujakson jälkeen, jakaessa kokemuksia muiden opiskelijoiden kanssa.

La: No minkälaisissa tilanteissa susta siellä työpaikoilla tai opiskelun aikana tuntui siltä että susta tulee hyvä lähihoitaja?

Le: En mä sitä siellä työpaikalla ikinä miettinyt, että sitä kelas vasta sitten sen jälkeen kun sieltä oli jäänyt pois. Ettei sitä voinut siinä...siinä vaan teki töitä ja oli niin kuin oikeasti opiskelijan roolissa ja katteli ja kuunteli ja sit niitä rupesi tässä luokassa palauttaa mieleen ja keskusteli muitten kanssa. Sit sitä rupesi näkemään sitä kokonaisuutta että sovinko mää sinne ja teinkö mää oikein ja...

Marsick ja Watkins (1990, 8) pitävät tärkeänä sitä, että opiskelija ymmärtää oppivansa. Harjoittelujakso tai uuden oppimien voi tuntua työläältä, ellei oppimistavoitteita ja tuloksia palauteta opiskelijan mieleen jatkuvasti oppimispäiväkirjan ja -tehtävien tekemisen yhteydessä. Tynjälän ja Laurisen (1999, 203–233) mukaan asiantuntijuutta voidaan edistää kirjoitustehtävillä. Kirjoittaessaan kokemuksistaan opiskelija joutuu itse muotoilemaan tietoa ja arvioimaan sitä kriittisesti, koska tehtäviä ei ole mahdollista kirjoittaa pelkän kirjoista saadun tiedon perusteella. Tehtävien ja oppimispäiväkirjan tehtävänä on johtaa opiskelija tiedostamaan omia käsityksiään ja arvioimaan niiden muuttumista. Oppimiskokemusten käsittely johdattaa opiskelijan refleктоimaan omia kokemuksiaan ja pohtimaan teoreettisen tiedon soveltamista käytäntöön. (Vesterinen 2002, 149).

Sinikka kertoo oppimispäiväkirja laittaneen pohtimaan omaa toimintaa ja sen kehittämistä. Hän koki oppimispäiväkirjan auttaneen kehittymään ammatillisesti juuri pohdinnan ansiosta.

La: Silloin opiskeluaikana, pohditko sä mitenkään sitä sun toiminta lähihoitajan, esim. siinä tilanteessa kun sä teit jotain tai sitten jälkikäteen?

Si: No meillähän oli semmsta päiväkirjaa mitä me pidettiin niin siinähän me pohdittiin sitä omaa toimintaa ett jos olis voinut tehdä jonkun tosin. että siellä tuli sitä pohdintaa ja siten opettaja luki ne.

La: Oliko se sun mielestä itselle hyödyllistä?

Si: Oli

La: Mikä siinä oli sitä hyvää?

Si: Justiin se että siinä joutui pohtiin että miksi mä tein näin, miksen tehnyt toisella tavalla.

La: Vaikuttiko se jotenkin sun mielestä siihen sun osaamiseen?

Si: Kyllä se vaikutti, kun oli tarvinnut pohtia sitä omaa tekemistä. Pysty ottaan opiksi seuraavalla kerralla.

Liisa kertoo kirjoittaneensa tunnilla tehdyt muistiinpanot illalla tietokoneella puhtaaksi ja muokkasi näin oppimispäiväkirjan ideaa oman oppimisensa tukemiseksi. Uudelleen tunnilla käsiteltyjä aiheita kirjoittaessaan hän pystyi prosessoimaan käsiteltyä tietoa uudelleen, jolloin asiat jäivät mieleen paremmin. Hän kertoo myös selventäneensä samalla asioita itselleen, mikä on osoitus refleksiivisestä toiminnasta.

La: Millanen oppija sä olit, opitko sä helposti, tai olitko sä kauhean aktiivinen?

Li: No en mä...kyllä mä aika paljon sain töitä tehdä, että jouduin just hakeen. Enkä mä sillai ihan kauheesti...ei meillä sillai kauheesti kysytty, että meillä vaan mentiin asioita läpille ja kalvoilta. Että sillai oli, että mä jouduin paljon tekeen. Että kirjoitin kaikki nopeeta siellä tunnilla ja kirjoitin kaikki koneella illalla itelleni, sillai selvennin ne itteleeni. Sehän tietysti tuotti mulle tavallaan kaksinkertaisen työn. Että jos mä olisin heti pystynyt kirjoittamaan sellaisella käsialalla että mä olisin saanut siitä kunnolla selvää..

La: Aivan, mutta toisaalta se varmaan kyllä selvensi?

Li: Se selkeytti hirveesti, että kun sä kirjoitit toista kertaa, niin sulla jäikin jo tonne pääkoppaan jotain, ei ihan...

Reflektiivinen toiminta ja ammatti-identiteetin kehittäminen reflektiivisen toiminnan kautta vaativat omien tunteiden huomioimista. Vesterinen (2002, 148) toteaa tunteiden huomioonottamiseen liittyvän kaksi näkökulmaa, jotka ovat positiivisten tunteiden hyödyntäminen ja oppimista ehkäisevien tunteiden poistaminen. Hyvien tunteiden ja kokemusten kokoaminen herättää oppimista kohtaan positiivista suhtautumista, kun taas negatiivisten tunteiden poistaminen on usein edellytys asioiden järkevälle arvioinnille. On tärkeitä käsitellä näitä tuntemuksia ja kääntää myös epäonnistumiset haasteiksi ja mahdollisuuksiksi oppia ja ymmärtää asiat jatkossa paremmin. Opettajan, ohjaajan ja opiskelutovereiden kanssa käydyt keskustelut ovat tähän hyviä apukeinoja. Leenan jo aikaisemminkin esitetty kokemus vaikeasta harjoittelujaksosta on hyvä esimerkki myös tunteiden huomioonottamisesta.

La: Oliko jossain vaiheessa sitten jotain semmoista et sulla olis muuttunut se mielenkiinto tai tavoitteet siinä opiskelun aikana tätä lähihoitajan työtä kohtaan?

Le: Kyllä ne pysyi samana, mutta kyllä mä itseäni sitten kritisoinkin varsinkin kotijaksosen jälkeen kun se meni vähän huonosti...Mutta oikeestaan sitten tossa loppuvaiheessa kun olin yhden kivikkoisen harjoittelujaksonkin raahautunut, niin sitten oli entistä enemmän itseluottamusta

La: Et tavallaan vaikka on ollut vaikeetakin...?

Le: Joo, silti ne vahvistui ne sellaiset omat tunteet, et se ei vaan ollut mun paikkani, et on varmasti sellaisiakin paikkoja missä mä saan olla itseni.

La: Antoi luvan olla itsensä?

Le: Joo, ja toisaalta vahvistui vaan ne hyvät asiat koko ajan, et tiedän, mitkä mulle on tärkeitä.

Omien tunteiden käsittely vaikean tilanteen kohdalla helpotti Leenan suhtautumista työtään kohtaan ja toi esille uusia näkökulmia. Joissakin tilanteissa vaaditaan myös tilanteen hahmotamista uudelleen ja tarkastelua uuden kertyneen tiedon ja kokemuksen valossa. Reflektointiprosessin kolmas vaihe onkin kokemusten uudelleenarviointi. Todellisuudessa reflektiivisen prosessin elementit eivät esiinny toisistaan erillisinä, vaan vaiheet saattavat olla syklisiä. Kokemusten uudelleenarviointi on tärkeitä reflektion onnistumisen kannalta ja sen tarkoituksena on uuden tiedon liittäminen oppijan tietorakenteeseen. Ohjaajien merkitys on ensiarvoisen tärkeä kokemusten uudelleenarvioinnissa, sillä heidän tehtävänänsä on varmistaa reflektoinnin loppuunsaattaminen niin, että opiskelijalla on mahdollisuus synnyttää uusi näkökulma kokeemukseen, muuttaa käytöstänsä sen pohjalta ja toimia uuden tiedon perusteella. (Vesterinen 2002, 148.) Leena kertoo harjoitteluajaisesta kokemuksestaan, jossa hän ohjaajan avustaman

reflektoinnin tuloksena onnistui kokemustensa uudelleenarvioinnissa ja toimintatapojensa muuttamisessa:

La: Mites sitten huomaatko sä jotain eroja tai samankaltaisuuksia siihen miten sä oot enne tätä koulutusta työskennellyt, kuitenkin vähän samanlaisia hommia tehnyt. Onko se tyyli muuttunut jotenkin sun mielestä?

Le: Siis on. Ennen mä olin ihan hirvee häsläämään ja tein toisten puolesta ja sanoin että sä voit istua niin mä teen, niin tällanen multa on loppunut et mä oon itteeni ihan...sellaista kuntoutusta, että teepä nyt ihan itsekin. Ja sit et mä en tee, mikä vähän kuuluukin siihen työhön, kun ennen oli niin kova häslään ja tekeen toisten puolesta. Et se on niin kuin sellainen mikä multa on jäänyt ja mennyt ihan pääläelleen.

La: Minkä takia, olik se ihan tietoista?

Le: Ei vaan yhdessä harjoittelupaikassa mulle yksi ohjaaja sanoi, että mä teen kaiken asukkaiden puolesta: mä silitin ja viikkasin ja se sit sano että nyt istut ja nyt katselet. Ja sit mä siinä istuin ja katselin ja kun yritin nousta niin se istutti mut uudelleen. Ja mä sanoin että onko tää nyt ihan oikeesti tällaista tää lähihoitajan työ ja se oli että kyllä, että sinä neuvot etkä mee vaan tekeen. Se oli sellainen mikä mulla jäi mieleen. Ihan oikeesti se on tätä!

Reflektoinnin tuloksena syntyvät toimintatapojen uudelleen arvioinnit ja mahdolliset toimintatapojen muutokset ovat ammatillisen kehittymisen kannalta tärkeitä. Osaamisen kehittyessä myös ammatillisella identiteetillä on mahdollisuus kehittymiseen. Reflektio käsitteenä ei ollut haastateltaville tuttu, vaan reflektiota käytiin haastateltujen kanssa lävitse koulutuksen aikaisista tuntemuksista keskustelemalla ja keskittymällä siihen, minkälaiset tilanteet ja toimintatavat he ovat kokeneet tärkeiksi oman toiminnan arvioinnissa ja sen muutoksissa. Tässä tutkimuksessa opiskelijat kokivat parhaaksi reflektion välineeksi asioiden läpikäymisen ja pohdiskelun yhdessä muiden opiskelijoiden kanssa. Myös opettajan ja harjoitteluohjaajan tuki keskusteluis-
sa sekä oppimispäiväkirja toimivat tuloksettaasti reflektion välineinä. Reaaliaikaiseen reflektion ei kukaan tähän tutkimukseen osallistuneista vielä opiskeluaikanaan kertonut yltäneensä, vaan reflektointikokemukset keskittyivät asioiden jälkikäteiseen pohdintaan. Reflektointi koettiin tässä tutkimuksessa tärkeäksi, sillä sen avulla omaa toimintaa pystyttiin kehittämään ammattimaisempaan suuntaan ja sen avulla koettiin opitun ammatillisesti uusia toimintatapoja. Niemi toteaa, että *kokemusten prosessoinnin eli reflektoinnin tuloksena identiteetissä voi alkaa tapahtua muutoksia.* (Niemi 2001, 23–24.) Tässä tutkimuksessa reflektio ilmeni erityisesti muutoksen välineenä, ja vaikutti siten ammatillisen identiteetin kehittymiseen opiskeluaikana.

8.3.5 Harjoittelu

Lähihoitajan opintoihin kuluvat harjoittelujaksot koettiin erittäin tärkeinä ammatillisen identiteetin kehityksen tukijoina. Opiskelijat toivat selkeästi esiin harjoittelun tärkeimpänä ammatillista kehittymistä edistävänä ja opiskelumotivaatiota kasvattavana tekijänä. Harjoittelu koettiin myös tärkeäksi ammatillisten kontaktien syntymisen kannalta. Myös muiden tutkimusten mukaan opiskeluaika on tärkeä ammatti-identiteetin kehittymisen vaihe, erityisesti juuri opiskeluaikaisten sosiaalisten yhteisöjen ja verkostojen takia, joita ammatillisen harjoittelun työpaikat tarjoavat. Opiskeluaikaista ammatti-identiteetin kehittymistä voidaankin pitää sosiaalistumisen prosessina. (Antikainen 2001, 84.) Harjoittelujaksot ovat opiskelijoiden keskuudessa suosittu oppimisympäristö, joka usein kuvataan silmiä avartavaksi kokemukseksi:

La: miten, muuttuiko sulla jossain vaiheessa opiskelua se mielenkiinto sitä lh:n työtä kohtaan, joko negatiivisesti tai positiivisesti?

Si: ei ainakaan negatiivisesti, oikeestaan vaan halu päästä sinne työelämään kasvoi vaan entisestään.

La: joo, mikä siinä teki sen, että lisäs sitä innostusta?

Si: en mä tiedä, ne oli varmaan nää harjoittelujaksot mitkä sitten avarsi sitä näkemystä ja tapas sitten niin paljon erilaisia ihmisiä, sekä näitä asiakkaita että näitä ihmisiä jotka ohjas siellä työssä.

Lähihoitajien ammatti-identiteetin kehittymistä harjoittelupaikoissa opintojen aikana vahvasti erityisesti tekemällä oppiminen ja aitoihin työtilanteisiin tutustuminen, joissa opiskelijalla oli mahdollisuus oppia uusia asioita osallistumalla työtoimintaan. Vesterisen tutkimuksen mukaan opiskelijoille syntyy harjoittelujaksoilla teoreettisen, formaalin oppimisen lisäksi myös työelämän käytäntöihin liittyvää kokemusta ja osaamista, joka saa ammatillisen asiantuntemuksen kehittymään pidemmälle kuin se olisi kehittynyt pelkän kouluoppimisen tuloksena (Vesterinen 2002, 190–191). Myös tässä tutkimuksessa nousi esille teoreettisen ja käytännössä opitun tiedon yhdistämisen tärkeys harjoittelun kautta. Opiskelijat korostivat erityisesti käytännössä opittujen tietojen ja taitojen tärkeyttä, väheksymättä kuitenkaan formaalia kirjatieoa. Harjoittelujaksojen välissä olleet opiskelujaksot oppilaitoksessa koettiin hyödyllisinä, sillä harjoittelupaikoissa oli mahdollista testata teoriajaksoilla opittuja tietoja käytännön työssä. Harjoittelujaksojen välissä olevat tauot toivat esille myös ammatillisen osaamisen kasvamisen ja sitä kautta ammatillisen identiteetin kehityksen.

Kati kuvailee harjoittelujaksojen ja koulujaksojen merkitystä ammatillisen kasvun tukijana:

La: Silloin opiskelun aikan, niin mikä sun mielestä parhaiten tuki sitä, että alkoi kehittyä lähihoitajaksi? Oliko se vaikka ne työssäoppimisjaksot vai jokin ilmapiiri opiskelussa...? Mikä sai sut tunteen sillai että sä kasvat lähihoitajaksi?

Ka: Kyllä se oli ne työssäoppimisjaksot sillä lailla, että aina kun oli se jakso, ja sit meillä saattoi siinä välillä olla joku koulutusjakso täällä koululla ja sitten mentiin sinne samaan työssäoppimispaikkaan takaisin. Ja sit kun palasi sinne, kun sä olit jo ollu siellä ja vähän oppinut jotain, niin sit kun sä palasit, niin siinä huomasi sen että hitto, kyllä tää tästä menee. Tuli semmonen hyvä ja varma olo. Et kyllä ne oli ne työssäoppimisen jaksot ja kyllähän se oli se, että kun siellä oppi käytäntöä ja koulussa sai sitä teoriaa, et ne oli tavallaan toisiin tukeutumista.

Raij on tutkimuksessaan havainnut harjoittelupaikan ilmapiirin olevan tärkeä erityisesti herkille opiskelijoille. Analyttisemmat opiskelijat näyttävät pystyvän käsittelemään negatiivisia kokemuksia ja jättämään ne taka-alalle, kun taas herkemmat opiskelijat kärsivät niistä. Raji onkin tutkimuksessaan nostanut esille harjoitteluohjaajien tärkeyden. Harjoittelupaikan ohjaajien tulisi olla selvillä opiskelijoiden tilanteesta ja tukea erityisesti ohjuksesta riippuvaisempia opiskelijoita harjoittelun alkuvaiheessa. (Raij 2000, 131–132, 140–141.) Ammatilliset harjoittelut eivät välttämättä olekaan kaikille pelkästään helppoja ja mukavia kokemuksia. Tähän tutkimukseen osallistuneista henkilöistä Riitalla oli vaikeuksia sopeutua harjoitteluympäristöön. Riitta ei itse tuonut esille kaivanneensa lisätukea harjoitteluohjaajalta, mutta mainitsi moneen otteeseen harjoittelupaikan vaihdosten tuntuneen ikäviltä. Riitta olisikin ehdottomasti hyötynyt laajemmasta tuesta erityisesti harjoittelujen alkuvaiheessa, jolloin uuteen paikkaan ja ihmisiin tutustuminen vie paljon aikaa ammatilliselta kasvulta.

La: Sä valitsit sitten sen lastenhoidon...mikä sun mielestä sitten siinä opiskelussa oli kaikkein mukavinta silloin opiskeluaikana tai ikävintä?

Ri: Jotenkin se oli tietenkin raskasta se työharjoittelu, kun menet opiskelijana sinne ja aina uuteen paikkaan ja sitten ei osaa niitä tietenkään, eikä tiedä tapoja niin siinä kestää sitten jonkin aikaa...se tuntui kuitenkin vähän kurjalta aina aloittaa se uusi kun niitä oli kuitenkin aika monta.

Riitan vaikeudet harjoitteluympäristöön sopeutumisesta tulevat esille myös opintojen aikaisesta vastuusta keskusteltaessa. Opiskelijat kokivat harjoittelujaksojen tuoman vastuunoton potilaista pääosin myönteisenä ja kannustavana tekijänä. Vastuu koettiin myös esimiehen antamana luottamuksenosoituksena opiskelijan osaamista kohtaan, mikä edisti myös ammatillista kehittymistä opiskelijan päästessä työskentelemään aiempaa haasteellisempien tehtävien parissa. Sinikka kertoo vastuun merkityksestä harjoittelujaksoilla:

La: Mikä sitten siinä opiskeluaikana, mikä tuki parhaiten että sä tunsit kasvavasi koko ajan lähihoitajaksi ja siihen työhön?

Si: Kyllä se taas oli nää harjoittelujaksot, että koska ne oli niin pitkiä niin siinä pääsi todella syvälle siinä. Että ei millään muutaman viikon harjoittelulla, että se olis ollut ihan yhtä tyhjän kanssa.

La: Mikä siinä harjoittelussa erityisesti teki sen että se tuntui tukevalta?

Si: No ainakin mulla se, että mää sain tehdä niitä ja mulle annettiin vastuuta, että kun mä olin ensin tutustunut paikkaan ja asiakkaisiin ja asukkaisiin, niin mää sain tehdä siellä ja muhun luotettiin.

Riitta ei kuitenkaan kokenut harjoittelija roolin mukanaan tuomaa vastuuta yhtä selkeästi positiivisessa mielessä kuin muut haastateltavat. Hän koki opiskelijan roolin vähemmän vastuunottajaksi kuin muut haastatellut, jotka selkeästi toivat esille vastuullisuuden roolina, joka koettiin tavoiteltavaksi. Riitta arasteli vastuunottoa ja halusi pysytellä opiskelijan roolissa, tarkkailijana, ja henkilönä, joka ei viime kädessä ole vastuussa potilaista. Tämä kuvastaa myös Riitan ammatillisen identiteetin kehittymättömyyttä verrattuna muihin haastateltuihin.

La: Entäs sitten siellä harjoittelupaikoissa, mikä niissä oli mukavinta sun mielestä?

Ri: No se, että sillä tavalla, et sitten kun oli jo oppinut jonkun verran ja nautti siitä opiskelijan roolista, että oli tietenkin jollain tavalla vastuussa, muttei sillä tavalla kuitenkaan. Sai sitten olla vaan muiden mukana siinä.

Ohjaajilta saadun tuen merkitys tuli esille myös mallioppimisen yhteydessä, sillä ammatillisen mallin saaminen kokeneemilta lähihoitajakollegoilta koettiin harjoittelun aikana tärkeänä ammatillista kasvua tukevana tekijänä. Harjoittelun ohjaajat olivat ensiarvoisia mallin näyttäjiä, mutta myös muilta kokeneemilta lähihoitajilta otettiin esimerkkiä. Opiskelijat kokivat kokeneilta lähihoitajilta saadun mallin vaikuttaneen ratkaisevasti heidän ammatillisen työskentelynsä kehittämiseen ja käsitykseensä lähihoitajan työstä.

La: entäs siellä työpaikalla, oliko siellä joku mikä olis saanut tuntemaan, että nyt mä oon kehittynyt tai kasvanut lähihoitajana?

Li: no ehkä, että se ainakin...tuo missä mäkin olin tuolla vanhuspuolella, niin mulla ainakin ohjaajat ja mulla oli aina eri jaksoissa eri ohjaajat ja niissä pystyi aina sitten näkeen mitä ne teki. Ja ne kumminkin sillaiten...ne niin kuin luotti minuun sillai että mä sain itsekin tehdä, eikä ollut koko ajan kyttäämässä että mitä mä teen. että mä sain siellä kyllä ihan tehdä.

Leenan esimerkistä käy myös selkeästi ilmi mallioppimisen yhteys ammatti-identiteetin kehittymiseen. Hän kertoo ottaneensa työtovereilta paljon vaikutteita siitä, miten he lähihoitajina puhuvat ja toimivat työelämässä:

La: Entäs sitten ne työssäoppimisjaksot, niin miten ne sun mielestä vaikutti sun osaa-misees?

Le: Hirveesti, et jos niitä ei olisi ollut niin se olisi ollut pelkkää penkillä istumista ja en mä silloin olisi lähihoitaja, ne kasvatti paljon enemmän kuin täällä istuminen.

La: Vaikuttiko ne jotenkin sun näkemykseen siitä lähihoitajan työstä?

Le: Kyllä, et sit kun pääsi sellaseen paikkaan missä on lähihoitajia niin sitä koko ajan katto mitä ne tekee ja mitä ne sanoo ja puhuu.

Myös jo aikaisemmin esillä ollut esimerkki Leenan harjoittelukokemuksista selventää hyvin mallioppimisen merkitystä ammatti-identiteetin kehittymiseen:

La: Mites sitten huomaatko sä jotain eroja tai samankaltaisuuksia siihen miten sää oot enne tätä koulutusta työskennellyt, kuitenkin vähän samanlaisia hommia tehnyt. Onko se tyyli muuttunut jotenkin sun mielestä?

Le: Siis on. Ennen mä olin ihan hirvee häsläämään ja tein toisten puolesta ja sanoin että sä voit istua niin mä teen, niin tällanen multa on loppunut et mä oon itteeni ihan...sellaista kuntoutusta, että teepä nyt ihan itsekin. Ja sit et mä en tee, mikä vähän kuuluukin siihen työhön, kun ennen oli niin kova häslään ja tekeen toisten puolesta. Et se on niin kuin sellainen mikä multa on jäänyt ja mennyt ihan päälaelleen.

La: Minkä takia, olik se ihan tietoista?

Le: Ei vaan yhdessä harjoittelupaikassa mulle yksi ohjaaja sanoi, että mä teen kaiken asukkaiden puolesta: mä silitin ja viikkasin ja se sit sano että nyt istut ja nyt katselet. Ja sit mä siinä istuin ja katselin ja kun yritin nousta niin se istutti mut uudelleen. Ja mä sainoinkin että onko tää nyt ihan oikeesti tällaista tää lähihoitajan työ ja se oli että kyllä, että sinä neuvot etkä mee vaan tekeen. Se oli sellainen mikä mulla jäi mieleen. Ihan oikeesti se on tätä!

Myös kokemus mallin puutteesta tuli esille ammatti-identiteettiin vaikuttavana tekijänä. Leena kertoi ensimmäisellä harjoittelujaksolla olleensa paikassa, jossa ei työskennellyt ketään lähihoitajakoulutuksen saanutta työntekijää. Hän koki sen vaikuttaneen omaan työskentelyynsä ammatti-identiteettiä vahvistaen, sillä hän joutui tuolloin perustelevaan omaa toimintatapaansa itselleen. Leena koki toisten työntekijöiden työskennelleen joissain tilanteissa eri tavalla siksi, että heidän lähtökohtansa työn suorittamiseen olivat erilaiset kuin lähihoitajalla. Mallioppisen puute saattaakin joissain tilanteissa nostaa esille tarpeen kasvattaa omaa ammatti-identiteettiään vahvemaksi. Tämä ei kuitenkaan varmasti ole mahdollista herkillä opiskelijoilla, jotka tarvitsevat tukea ammatillisessa kasvussaan ja identiteettinsä työstämisessä.

La: Oliko sitten joku mikä sai tuntemaan ettei olekaan tarpeeksi hyvä tai oliko jotain sellaisia tilanteita, missä...?

Le: Siis kyllähän näitä tilanteita tuli, mutta sitten mää tajusin ettei siellä ollut ketään muuta lähihoitajaa, eikä ne sikskään ymmärtänyt mua mitenkään. Se ei kuitenkaan ollu mun syy vaikka vähän arvosteli, mutta se sit tavallaan vahvistikin sitä että mä teen näin koska musta tulee lähihoitaja

La: Et se työpaikan sisäinen ilmapiiri..

Le: Niin se ei vaan soveltunut lähihoitajalle.

Harjoittelu näyttäisi tutkimuksen perusteella olevan merkittävä ammatti-identiteetin kehitykseen vaikuttava tekijä. Opiskelijat kokivat harjoittelujakojen antaneen mahdollisuuden teoriajaksoilla opitun tiedon testaamiseen aidossa ympäristössä sekä mahdollisuuden mallioppimiseen kokeneilta lähihoitajilta. Harjoittelujaksot saattavat kuitenkin tuntua myös raskailta ja opiskelijalla tulisikin olla mahdollisuus ammatilliseen tukeen harjoittelujakson aikana. Luontevimmin tämän tuen antajana on opiskelijan harjoitteluohjaaja, jonka kanssa opiskelija viettää paljon aikaa harjoittelujakson aikana. Harjoittelujen ohjaukseen tulisikin kiinnittää työympäristössä erityistä huomiota.

Tässä tutkimuksessa ammatti-identiteetin kehittyneisyys tuli ensimmäisen kerran esille selkeästi opiskelun loppuvaiheen harjoittelujakojen yhteydessä. Suurimmalla osalla opiskelijoista ammatti-identiteetin kehitys oli harjoittelujaksojen positiivisten kokemusten perusteella jo lähtenyt hiljalleen käyntiin, mutta myös vaikeuksia ilmeni. Ammatillisen identiteetin kehittymättömyys tuli selkeästi esille Riitan kohdalla, joka ei ollut kiinnostunut vastuunotosta harjoittelujakojen aikana. Riitta ei myöskään kokenut sopeutuneensa nopeasti vaihtuneisiin harjoittelupaikkoihin ja olisi luultavasti hyötynyt nykyistä tukevammasta ammatillisesta ohjauksesta harjoittelujaksojen aikana. Nyt sopeutumattomuus harjoittelupaikan vaihdoksiin ja vastuunoton arastelu vaikuttivat hänen jo entuudestaan heikosti käyntiin lähteneen ammatillisen identiteetinsä kehitykseen häiritsevästi, mikä jatkui myös uudelleen koulutuksen jälkeisessä työelämässä. Muut haastatteluun osallistuneet opiskelijat nauttivat vastuun saamisesta ja sitä kautta kehittyvästä osaamisesta, joka näyttäisi johtaneen myös ammatti-identiteetin kehitykseen.

8.3.6 Mielenkiinto alaa kohtaan

Tämän tutkimuksen mukaan mielenkiinto opiskeltavaa alaa kohtaan vaikuttaa positiivisella tavalla suhtautumiseen opintoja kohtaan ja tekee opiskelusta sisällöllisesti laadukkaampaa. Mielenkiinnon vaikutus ammatti-identiteetin kehitykseen vaikuttavana tekijänä tulee selkeämmin esille vasta koulutuksen jälkeisessä tilanteessa, jolloin sitoutuminen uuteen ammattiin pitäisi olla jo muodostunut, mutta sillä on vaikutusta myös uudelleen koulutuksen aikaisen ammatti-identiteetinkehitykseen siinä mielessä, että se tukee halua kehittyä ammatillisesti. Ammatillisen kasvun tavoitteella on puolestaan vaikutusta ammatti-identiteetin kehitykseen, sillä ammatillinen kasvu on edellytys identiteetin kehitykselle. Mielenkiinto ammattia kohtaan tukee siis ammatillisen identiteetin kehitystä ja vaikuttaa myös opiskelijan sitoutumiseen ammattiin ja siksi sitä on syytä käsitellä jo tässä yhteydessä.

Tässä tutkimuksessa mukana olleista haastatelluista ainoastaan Riitta ei ollut ennen opiskelujen aloittamista ollut kiinnostunut lähihoitajan työstä vaan oli hakeutunut koulutukseen hiukan vastentahtoisesti. Muut haastatellut toivat esille mielenkiintonsa lähihoitajan ammattia kohtaan, vaikkakin harvalla oli ennen lähihoitajakoulutukseen hakeutumista ollut selkeää käsitystä lähihoitajan työn sisällöistä.

La: Mikä sai sut sitten hakutumaan siihen lähihoitajakoulutukseen

Le: No itse asiassa siitähän mulle soitettiin että mua on joku suositellut sinne ja neuvottiin hakemaan sinne

La: Soittiko ne tuolta TAK: sta vai?

Le: Se oli tuolta työvoimatoimistosta kun soitettiin ja työllisyyspalveluista

La: Mikä sut sai sitten kiinnostumaan siitä?

Le: No mähän en tiennyt lähihoitajakoulutuksesta yhtään mitään...Ja sit mä aattelin et kun ei oo koulutusta kuitenkaan... ja aattelin et mä kuuntelen ensin et mikä tää on tää juttu. Äkkiä mä sen sitten päätinkin että tää on se juttu mitä mä haluan. Ja se todella alkoi kiinnostamaan mua.

Vaikka lähihoitajan ammattikuvasta ei selkeää käsitystä ollutkaan, monille hoitotyön parissa työskentely oli kuitenkin ollut pitkäaikainen haave, jonka toteutumisen lähihoitajakoulutukseen pääseminen mahdollisti. Mielenkiinto ja halu työskennellä lähihoidon tehtävissä ovat jo opintojen alussa korkealla. Esimerkiksi Sinikka kertoo hakeutuneensa lähihoitajakoulutukseen pitkäaikaisen haaveensa toteuttamiseksi.

La: Miksi se sitten oli just se lähihoitaja, mihin sä hakeuduit, miks sä halusti just lähihoitajaksi?

Si: No mä halusin niin kuin vanhusten pariin, että se oli mulle ihan alusta asti selvä, ettei mun tarvinnut miettiä minne mä suuntaudun. Ja sitten kun toisaalta mä olin ajatellut joskus perustaa ihan omaa yritystä, niin kuin kotipalvelu, mutta siihen tuli vastaan justiin se että ei mulla oo niin kuin koulutusta siihen. Että ei nyt ihan pelkästään ulkoiluttajan osaan jäisi.

Riitta puolestaan kertoi, ettei alun perin ollut kiinnostunut lähihoitajakoulutuksesta ja hän oli suhteutunut välinpitämättömästi koulutukseen markkinointiin. Lopulta päätettyään hakea koulutukseen ja saatuaan hyväksymiskirjeen hän kertoi pettyneensä koulutukseen pääsystä. Syitä pettymykseen hän ei tarkasti osannut eritellä, mutta hän toi esille epäilyksensä sitoutumisesta koulutukseen, joka ei ollut hänen ensisijainen tavoitteensa. Vähäinen mielenkiinto ja tavoitteiden epäselvyys saivat epäröimään koulutuspaikan vastaanottoa, mikä osaltaan kertoo mielenkiinnon puutteesta alaa kohtaan.

La: Miten sä sitten huomasit sen lähihoitajahaun, oliko se lehdessä vai etitkö sä sitä aktiivisesti?

Ri: Ei, että mä olin työkkäriin ilmoittautunut varmaan kuukautta aiemmin ja sieltä tuli kotiin kirje, että tämmönen alkaisi ja mä katoin että hoiva-alan koulutus, että mikähän toikin on ja pistin pois...Se oli sitten pitemmän aikaa jossain syrjässä ja sitten rupesin katelemaan sitä ja aattelin että pitäisköhän hakea tonne.

La: Millanen tunne sulla oli sitten siitä kun pääsi kouluun taas sitten?

R: No mä ajattelin silloin, kun oli se valintapäivä taikka tiesi, että tulee se ilmoitus, niin mä toivoin että mä en pääsis...

La: Minkä takia sä toivoit?

R: En mä tiedä, mua vaan rupes kauhistuttamaan että apua, kaksi vuotta koulutusta, että pystynkö mä sitoutuun sellaiseen. Jotenkin se kauhistutti, kun mä olin ollut hetken kotona eikä ollut mitään sitoumuksia, että miten sitä pärjää. Ja sit jotenkin että oliko se alakaan nyt ihan. Vaikka sairaanhoito oliskin kiinnostanut.

Kiinnostus hoitotyötä ja lähihoitajan koulutusta kohtaan vaikutti haastateltujen opiskelumotiivaatioon ja ammatilliseen kehittymishalukkuuteen koulutuksen aikana positiivisesti. Haastatellut toivat esille halunsa uuden oppimiseen ja panostivat opiskeluun enemmän kuin vähäistä mielenkiintoa lähihoitajan ammattia kohtaan osoittanut Riitta, jonka mielenkiinto opiskeltavaa alaa kohtaan ei missään vaiheessa opiskelua muodostunut vahvaksi. Onnistumiskokemukset näyttävät vaikuttavan haluun menestyä ja kehittyä ammatillisesti.

La: Mikä susta siinä opiskelussa sitten oli mukavinta?

Ka: No sitten kun oppi oppimaan, kun oli monta vuotta siitä kun oli koulua käynyt ja tietokonetta opii käyttämään, niin kyllä se mun mielestä oli se, että siinä sai käyttää sitä omaa luovuuttansa, oli niitä etätehtäviä paljon ja vaikka ne joskus tuotti aivan hirveesti tuskaa niin se oli musta kaikista parasta se, että kun sä sait tehtyä sen tehtävän ja sait palautettua sen ja sait siitä vielä palautteen, niin siinä huomasi sitten että hitto musta onkin johonkin, mä oon kehittynyt, eikä tää ookkaan ihan turhaa, että mä opiskelen ja teen näitä juttuja!

Riitan vastauksesta heijastuu asenne opiskelua kohtaan. Vähäinen mielenkiinto opintoja kohtaan vaikuttaa hänen haluunsa kehittyä ja työskennellä sen eteen:

La: Mikä oli sitten mukavinta aikaa siinä opiskelussa?

Ri: No se oli ihan mukavaa tulla vaan tänne tunnille, ei tarvinnut tehdä mitään...

Tutkimuksen mukaan henkilöt, jotka kokivat ammatillista mielenkiintoa opiskeltavaa alaa kohtaan, edistyivät uuden ammatillisen identiteetin rakentamisessa paremmin kuin vähäistä kiinnostusta lähihoitajaopintoja kohtaan osoittanut Riitta. Opiskeluaikana eroa ammatti-identiteetin kehityksessä ei ole selkeästi havaittavissa, sillä kaikilla opiskelijoilla identiteetti alkoi kuitenkin muodostua lähihoitajan työn ympärille jossain määrin, mutta työelämään siirtyminen tuo esille eron halussa työskennellä alan parissa. Mielenkiinnolla näyttäisi tutkimuksen mukaan olevan vaikutusta siihen, kuinka motivoitunut opiskelija on oppimaan uusia am-

matillisia taitoja. Haastatellut kertoivat tärkeäksi uusien asioiden oppimisen ja siitä saatavat onnistumiskokemukset. Riitta ei nostanut esille koulutuksesta saatujen oppien merkityksellisyttä itselleen ja kertoi pelostaan ammattiin sitoutumista kohtaan. Toive siitä, ettei opiskelupaikan saaminen lähihoitajakoulutuksesta avautuisi, kuvastaa myös Riitan kiinnostusta alaa kohtaan. Tutkimuksen myöhemmässä vaiheessa tarkemmin käsiteltävän ammatillisen identiteetin kehittymisestä käy ilmi, että ammatillista mielenkiintoa alaa kohtaan kokeneet opiskelijat myös sitoutuivat ammattiinsa Riittaa tiukemmin. Mielenkiinnolla näyttäisi siis olevan vaikutusta ammatti-identiteetin kehitystä tukevan tekijänä, mielenkiinnon puute puolestaan heikentää ammatti-identiteetin muodostumista.

8.4 Ammatti-identiteetin kehitys ja rakentaminen uudessa ammatissa

Ammatti-identiteetin rakentaminen uuteen ammattiin lähti haastatelluilla todenteolla käyntiin opintojen jälkeen, siirryttäessä harjoittamaan opiskelun kautta saavutettua uutta ammattia. Myös uuden ammatin vaiheessa tutkimuksessa nousi esille tekijöitä, joilla on ollut vaikutusta uuden ammatti-identiteetin kehitykseen ja vahvistumiseen. Näitä tekijöitä ja ammatillisen taustan vaikutusta ammatti-identiteetin kehitykseen uudessa ammatissa tarkastellaan seuraavissa osissa. Viimeiseksi muodostetaan käsitys haastateltujen ammatti-identiteetin kehityksestä ja siitä, kuinka hyvin he ovat onnistuneet uuden ammatti-identiteetin muodostuksessa sekä tarkastellaan ammatti-identiteetin rakentumista uuden ammatin aikana kokonaisuudessaan.

8.4.1 Ammatillisen taustan vaikutus ammatti-identiteetin kehitykseen uudessa ammatissa

Tutkimuksen mukaan aikaisemmalla ammatillisella taustalla ei ole vaikutusta ammatti-identiteetin kehittymiseen uudessa ammatissa. Aikaisemmin on käynyt jo ilmi, että edelliseen ammattiin sitoutuminen vaikutti uudelleen koulutuksen aikana ammatti-identiteetin kehitystä hidastavasti, mutta enää uudessa ammatissa edelliseen ammattiin sitoutumisella ei ollut vaikutusta ammatti-identiteetin kehittymiseen. Tämän tutkimuksen mukaan edellinen ammatti on uuden ammatin vaiheessa jo jäänyt taustalle ja huomio on kohdistettu uudessa ammatissa oppimiseen. Monella edellisen ammatin harjoittamisesta on kulunut aikaa, sillä taustalla on ollut äitiyslomia ja työttömyyttä, mikä on vaikuttanut siihen, että edellinen ammatti on hiljalleen unohtunut. Myös opiskeluaika on hälventänyt tunteita edellistä ammatti kohtaan. Edellinen ammatti ei siis enää koettu itselle tärkeäksi tai läheiseksi opiskelun loppuajana tai uuden

työn vaiheessa, minkä vuoksi edellisen ammatin identiteetillä ei ollut vaikutusta identiteetin muodostamiseen uudessa ammatissa.

Kati kertoo edellisen ammatin unohtuneen jo opiskeluaikana:

La: Millainen sihde sulla oli silloin opiskeluaikana siihen vanhaan työhön, mitä sä ajattelit siitä silloin? Oliko se sulle vielä tärkeä?

Ka: Ei, kyllä se jäi ihan täysin taka-alalle...

Sinikka ja Leena kertovat suhteensa edelliseen ammattiin opintojen hälventyneen jo opiskeluaikana:

La: minkälainen suhde sulla oli sitten silloin opiskeluaikana siihen sun vanhaan työhön, miten sä koit sen silloin?

Si: En mä oikeestaan enää oo sitä ajatellutkaan, että se on taaksejäänyttä elämää.

La: Millanen suhde sulla oli sitten opiskelun aikana niihin vanhoihin töihin, mitä sä ajattelit niistä silloin?

Le: No kyllä se silloin vähän nauratti, et teinkö mä tollainkin ja miksen mä tota tehnyt. kyllä sen huomasi ittestään sen kasvamisen.

La: Koitko sä ne työt vielä itsellesi tärkeänä vielä vai oliko ne tavallaan jo unohtunut et ne ei enää ollut osa sua?

Le: Ei ne ollut enää osa mua, enemmän se kotiäidin aika oli

Vaikka vanhan ammatin identiteetti ei enää suoranaisesti vaikuttanut uuden ammatin identiteetin kehitykseen, kokivat haastatellut oppineensa edellisissä ammateissaan lähihoitajan työssä välttämättömiä taitoja. Monet haastatellut kokivat pärjänneensä lähihoitajan työssä edellisissä ammateissaan hankkimiensa taitojen ansiosta. Haastatellut huomioivat myös aikaisemmissa ammateissaan tarvitsemiensa taitojen olevan samankaltaisia kuin lähihoitajan työssä tarvittavien taitojen. Edellisen ammatin oppeja pidettiin hyödyllisinä ja muisteltiin kiitollisina.

La: No ootko sä kokenut että sillon opiskelussa tai silloin harjoittelujaksoilla olis ollut hyötyä niistä sun aiemmista ammateista tai työkokemuksista?

Le: Joo siis kyllä joka paikassa oli siivoomista ja ruuanlaittoa ja ihan kaikkea. Et en olis kyllä pärjännyt jos ei olis ollut niitä kokemuksia.

La: Niin ne on varmasti kuitenkin lähellä sitä lähihoitajan työtä sitten

Le: Siis monessa paikassa tehdään ruuat ja siivotaan ja tätä kaikkea.

La: Oliko niistä mitään haittaa?

Le: Ei, ei ollut

Edellisissä ammateissa tarvittavat taidot koettiin siis hyvin samankaltaisina kuin lähihoitajan työssä tarvittavat taidot. Myös kotitöistä ja äitiydestä koettiin olleen hyötyä uuden ammatin harjoittamisessa. Samankaltaisuudet ammattien välillä on varmasti helpottanut lähihoitajan

työhön tarttumista ja tunne asian tuttuudesta aikaisemman työn kautta on luultavasti saanut aikaiseksi osaamisen tunteen vahvistumista. Osaamisen tunne on tutkimuksesta saatujen tulosten mukaan vaikuttamassa ammatti-identiteetin kehitykseen, joten ammatissa tarvittavien taitojen samankaltaisuus on osaltaan ollut helpottamassa ammatti-identiteetin kehitystä.

Myös sosiaalisten taitojen käyttö aiemmissa töissä koettiin hyväksi pohjaksi rakentaa lähihoitajan ammatillisuutta.

La: Mites onko noista sun aiemmista ammateista ollut jotain hyötyä tässä nyt kun oot opiskellut lähihoitajaksi tai toiminut lähihoitajana.

Ri: Kyllähän niistä aina voi ajatella että niistä on ollut.

La: Minkälaisissa jutuissa, tai missä se näkyy se?

Ri: No jotenkin ihmisten kanssa kun on tekemisessä niin ainaan se sosiaalinen puoli on siinä, se on semmonen.

Ammatti-identiteetin rakentumiseen aikaisemmalla ammatillisella taustalla ei kuitenkaan tämän tutkimuksen mukaan enää uudessa ammatissa työskentelyn aikana ollut merkitystä. Lähihoitajan työhön tarttuminen on varmasti ollut luontevampaa hoitoalan kokemusta omaavilla opintojen alussa, mutta opintojen aikana saadut kokemukset olivat kuitenkin kaikilla haastatelluilla kartuttaneet rohkeutta lähihoitajan työssä toimimiseen valmistumisen jälkeen. Valmistumisen jälkeen ammatti-identiteetin kehitykseen vaikuttavia tekijöitä näyttäisi kuitenkin olevan omaan ammatilliseen itsevarmuuteen vaikuttavat tekijät, jotka ammatillisen taustan tavoin liittyvät oman osaamisen hallintaan ja käsityksiin omista kyvyistä.

8.4.2 Ammatti-identiteetin kehitykseen vaikuttavia tekijöitä

8.4.2.1 Työkokemus

Työkokemus näyttäisi tämän tutkimuksen mukaan olevan merkittävä opintojen jälkeiseen ammatti-identiteetin kehitykseen vaikuttava tekijä.

Tähän tutkimukseen osallistuneet opiskelijat työllistyivät opintojen jälkeen hyvin. Kukaan ei ole ollut opintojen jälkeen työttömänä ja kaikki ovat saaneet lähihoitajan koulutusta vastaavaa työtä. Kolme haastatelluista (Sinikka, Liisa ja Mervi) on saanut vakituisen työpaikan tehtyään ensin sijaisuuksia eri työnantajien palveluksissa, kaksi (Kati ja Leena) jatkaa määräaikaisissa työsuhteissa ja yksi (Riitta) on lopettanut lähihoitoalan tehtävissä omasta tahdostaan. Koulutus onkin siis mahdollistanut haastatelluille hyvin uuden uran löytymisen.

Vuorenmaa ja Räisänen (1997, 250) ovat omassa tutkimuksessaan todenneet opiskelun aikana suoritettun työharjoittelun joko vahvistaneen tai heikentäneen koulutuksessa muodostumassa olevaa ammatti-identiteettiä. He ovat todenneet, että jos koulutus antaa perustan lähihoitajan ammatti-identiteetin muodostumiselle, niin työelämäkokemukset joko vahvistavat tai heikentävät ammatti-identiteetin muodostumista. Tämä tutkimus tukee heidän saamiaan tuloksia, sillä ammatti-identiteetin kehityksen erot yksilöiden välillä tulivat selvästi esille vasta opintojen jälkeisessä työelämässä, noudatellen kuitenkin opintojen aikaista identiteetin muodostumista. Tämä näkyy selkeästi Riitalla, jolla oli opintojen aikana vaikeuksia ammatti-identiteetin muodostamisessa. Ammatti-identiteetin muodostuksen haasteet tulevat Riitalla esille myös työelämään siirtymisen jälkeen, jossa hänen kokemansa epävarmuus nousee esille vaikuttaen ammatti-identiteetin kehitykseen.

La: Mikä sitten silloin valmistumisen jälkeen on saanut tuntemaan ettei susta tule lähihoitajaa, minkälaisissa tilanteissa?

Ri: No sellaisissa päätöksenteossa tai vastuunottamisessa semmosissa isoissa jutuissa, esimerkiksi ryhmän vetämisessä...taikka joku tällainen tilanne. Mun täytyisi aina aika hyvin suunnitella se tilanne, mulla ei oo takataskussa mitään semmisiin yhtäkkisiin tilanteisiin, vaan mun mielestä pitäisi aina kauheen hyvin valmistautua siihen tai suunnitella tai miettiä ainakin. Jos mä joudun äkkiä johonkin se ei tunnu...varsinkin jos siinä on muita hoitajia vielä yleisönä. Että se on vähän haitannut kehitystä.

Huolimatta siitä, että työelämässä aloittelevat lähihoitajat tekevät alussa työssään virheitä tai kokevat itsensä epävarmoiksi osaamisensa suhteen, he kuitenkin luottavat Rintalan ja Elovainion (1997, 89) mukaan enemmän itseensä ja ovat vähemmän huolestuneita kyvyistään toimia lähihoitajana kuin työttömäksi jääneet valmistuneet lähihoitajat. Tämä heijastelee sitä, että uuteen ammattiin valmistuneen yksilön ammatti-identiteetin vahvistumiselle työelämään pääseminen on erittäin tärkeää. Työssä saatetaan tehdä virheitä, mutta työkokemus lisää amatillista varmuutta.

Työkokemuksen saaminen on siis ratkaisevassa asemassa ammatti-identiteetin kehityksen tukemisessa. Paras mahdollisuus identiteetin kehitykseen on pysyvässä työsuhteessa. Riitta oli kokenut monet työpaikanvaihdokset raskainta ja se näyttäisi olevan yksi tekijä hänen ammatti-identiteettinsä kehityksen häiritsijänä.

La: No minkä sä tunnet itsellesi luontaiseksi sen hoitotyön vai toimistotyöt?

Ri: Kyllä se on se hoitotyö, ei se kuitenkaan ole se toimistotyöt...vaikka mulle on soiteltu sijaisuuksia nyt tänäkin aikana, niin se tuntuu aina vähän raskaalta mennä aina uuteen paikkaan ja onhan se aika vaativaa tällainen päiväkoti. Enkä mä sitten oo mennyt. Se on sillä tavalla antoisaa mutta vaativaa.

Jatkuvat työpaikanvaihdokset saatetaan tuntea raskaina ja hiukan ahdistavinakin, kun työtoverit ja työympäristö vaihtuvat alituisesti. Tämä voi olla haaste erityisesti herkimmille työntekijöille, kuten Riitalle tässä tutkimuksessa. Nykyajalle tyypilliset pätkätyösuhteet eivät tue ammatillista kasvua ja ammatti-identiteetin kehitystä, sillä yksilö ei ennätä nopeasti vaihtuvien työsuhteiden välillä rakentaa identiteettiään, jonka kehittyminen vaatii aikaa. Hetheringtonin (1998, 52–53) mukaan ihmisillä on mahdollisuus liittyä yhteen samanhenkisten ja samalla tavalla ajattelevien ihmisten kanssa muodostamalla erilaisia vapaamuotoisia yhteisöjä, joiden kautta on mahdollista rakentaa identiteettiään. Yksilöllä on myös mahdollisuus poistua yhteisöstä silloin kun se ei enää tunnu itselle sopivalta.

Riitta ei löytänyt mielenkiintoa tai sitouttanut identiteettiään lähihoitajan ammatti-identiteettiin, vaan koki samanhenkisyyttä toisella taholla ja teki ratkaisun irtautumalla kehittyvästä lähihoitajan ammatti-identiteetistä ja suuntasi identiteettinsä enemmän mielenkiintoansa herättäviin asioihin ja yhteisöön. Riitalla oli jo opiskeluaikana vaikeuksia löytää ammatillista mielenkiintoa lähihoitajan tehtäviä kohtaan. Mielenkiinnon puute näkyy myös uuteen ammattiin siirtymiseen jälkeen sitoutumattomuutena. Muut haastatellut olivat sitoutuneet ammatinvalintaansa opintojen jälkeen ja halusivat jatkaa töitä ammatin parissa, mutta Riitta ei löytänyt ammatillista sitoutumista lähihoitajan tehtäviin. Ammatti-identiteetti ei pääse kasvamaan tilanteessa, jossa yksilö ei ole sitoutunut työhönsä ja ole valmis työskentelemään ammattitaitonsa kehityksen eteen.

Nuorilla pätkätyösuhteet eivät välttämättä nouse haasteeksi, sillä he ovat saattaneet tottua nopeisiin muutoksiin työelämässä. Esimerkiksi Mervi oli tottunut työelämässä nopeisiin muutoksiin, eikä kokenut muutostilanteita raskaiksi. Tämä kuvastaa postmodernia subjektia, joka sopeutuu muutoksiin ja rakentaa identiteettiään sen hetken tarpeiden mukaan, muodostaen postmodernin identiteetin.

La: Miltä nyt tuntuisi sitten vaihtaa työpaikkaa tai lähteä ihan uutteen ammattiin, tuntuisiko se pahalta?

Me: No en mä usko että se niin pahalta tuntuisi, mutta en mä ainakaan halua lähteä...että ei oo sellaista oloa että haluaisi lähteä, että kyllä tää mun alalta ja ammatilta tuntuu. Et ihan sitä mitä haluaisin tehdäkin.

Työkokemuksen kaikki kokivat tärkeinä itselleen. Sinikka alkoi jo opintojen aikana omaksua lähihoitajan ammatti-identiteettiä, jonka kehitystä hän pääsi työskentelemään opintojen valmistuttua ja siirryttyään työelämään. Sinikka kokee työkokemukseen olleen ratkaisevassa tekijässä

ammatti-identiteetin kehityksen tukemisessa työelämässä. Myös tiedonmäärän kasvun hän on kokenut vaikuttaneen positiivisesti ammatti-identiteetin kehitykseen.

La: Koetko sä nyt itsesi ihan valmiiksi lähihoitajaksi?

Si: Kyllä mä koen joo.

La: Mikä siihen on vaikuttanut että nyt koet jo?

Si: En mä tiedä mikä siihen on niin vaikuttanut...kai se on se, että on tehnyt heti niikuin ensimmäisestä päivästä alkaen niitä töitä ja sitä tietoa on tullut koko ajan lisää, että ei sillai tarvi paljon enää kysellä mistään.

Myös Mervi koki työkokemuksen olevan tärkeä ammatillisen kasvun ja sitä kautta ammatti-identiteetin kehityksen tukija työelämässä. Hän oli heti työelämään siirryttyään joutunut vastuulliseen tehtävään, jonka koki kuitenkin vaikuttavan positiivisesti hänen ammatilliseen kasvuunsa. Työelämän kokemukset nähtiinkin tärkeinä lähihoitajan ammattiin kasvamisessa.

La: Miten jos ajattelet, että tonne tulisi joku uusi työntekijä tai vaikka lähihoitajaopiskelija niin tuntuisko susta siltä, että sä olisit pätevä neuvomaan heitä vai tuntuisko, että et haluaisi vielä?

Me: Itse asiassa se asia on edessä...että mä oon menossa siihen työpaikkaohjaajakoulutukseen. Toisaalta tuntuu, että mä pystyn ja haluan ja osaan jakaa tietoa...että silloin kun mä olin just aloittanut niin sattuu just niin, että me oltiin oltu kuukausi ennen kun kesäharjoittelijat tuli, niin joskus tuntui siltä että mä aloittelijana jouduin ohjaamaan niitä kesätyöntekijöitä, jotka tulee sinne osastolla. Ensimmäinen mä ajattelin niin, että mä en halua sitä tehdä, mut sit toisaalta mä ajattelin, että se on mulla taas itsellä kasvamista eteenpäin kun mä opin jakamaan sitä tietoa.

Työkokemus näyttäisi siis olevan keskeinen tekijä ammatti-identiteetin tukemisessa valmistumisen jälkeen. Työelämästä saadut kokemukset näyttävät vahvistavan opiskelijoiden opintojen aikana rakentamaa perustaa ammatti-identiteetille, mikä nousee esille Riitan ja muiden tutkimukseen osallistuneiden henkilöiden välistä eroa tarkastelemalla. Riitan vaikeudet ammatti-identiteetin rakentamisessa jatkuivat opintojen jälkeen, vaikkakin hän oli hiljalleen opintojen aikana onnistunut luomaan pohjaa ammatti-identiteetille. Mielenkiinnon puute ja epävarmuus olivat kuitenkin jo opintojen aikana haittaamassa ammatti-identiteetin muodostumista ja erityisesti epävarmuus heikensi ammatti-identiteetin kehitystä myös lähihoitajan uran alussa. Riitta olisi tarvinnut rohkaisevaa kannustusta ja runsaasti onnistumiskokemuksia epävarmuuden poistamiseksi, jolloin ammatti-identiteetillekin olisi muodostunut parempi pohja kehittyä. Nyt epävarmuus nujersi onnistumiskokemukset ja työkokemuksen arvokkuuden tunteen, eikä ammatti-identiteetin kehitys päässyt etenemään.

Muut tutkimukseen osallistuneet kokivat työkokemuksen tuoneen varmuutta työskentelyyn ja kasvattaneet ammatillista osaamista. Työstä kertyneet kokemukset tukivatkin erityisesti niitä opiskelijoita, joiden ammatti-identiteetti-prosessin kehitys alkoi jo koulutuksen aikana. Tutkimuksen mukaan näyttäisikin siltä, että uran alkuvaiheessa työelämästä saadut kokemukset ovat erittäin tärkeitä ammatti-identiteetin kehittymisen kannalta. Onnistuneesti ammatti-identiteetin muodostamisen koulutuksessa aloittaneet opiskelijat olivat itsevarmempia töissä, ja kokivat myös onnistumista, mikä teki työkokemuksesta arvokasta. Kokemus osaamisesta ja ammatti-identiteetin omaksuminen koulutuksessa näyttäisikin johtaneen työelämässä onnistumiskokemuksiin, mikä taas vaikuttaa ammatti-identiteetin kehittymiseen. Tämä tutkimus tukee siis muun muassa Rintalan ja Elovainion (1997, 89) esittämää näkemystä siitä, että käytännön työ vahvistaa tai heikentää koulutuksessa luotua ammatti-identiteetin perustaa.

Myös lyhyillä työsuhteilla ja sijaisuuksilla näyttäisi olevan vaikutusta ammatti-identiteetin kehitykseen. Osalla ihmisistä nykyajalle tyypilliset pätkätyösuhteet ovat tuttuja tai niitä ei muista syistä koeta epämiellyttävänä, mutta jollekin ne saattavat muodostua ongelmaksi. Riitta olisi kaivannut ammatti-identiteettinsä kehityksen tueksi pitempiaikaisia työkokemuksia, jolloin hän olisi saattanut myös kiinnittyä tiukemmin lähihoitajan identiteettiin. Nyt lyhytaikaiset työsuhteet vaikuttivat haitallisesti jo muutenkin ammatti-identiteettinsä muodostuksen kanssa taistelevan Riitan ammatilliseen kehitykseen. Riitta oli aikaisemminkin kokenut lukuisia lyhyempiä pätkätyösuhteita ja hänelle oli muodostunut postmoderni identiteetti, joka on totuttanut yksilön nopeisiin tilanteiden vaihdoksiin. Lähihoitajan ammatti-identiteetin kehitykselle nämä nopeat vaihdokset eivät tehneet hyvää, mutta toisaalta postmoderni identiteetti mahdollisti Riitan siirtymisen mielenkiintoaan vastaavampiin opintoihin, oman seurakuntansa toimintaan.

Mervi puolestaan ei tuonut esille uran alkuaikojen sijaisuuksien vaikuttaneen hänen ammatti-identiteettinsä kehitykseen. Mervillä oli Riitan tavoin takanaan monia sijaisuuksia edellisten ammattien parista, ja myös hänelle oli tietyllä tapaa kehittynyt postmoderni identiteetti, joka on totuttanut muutoksiin. Mervi oli kuitenkin edennyt identiteettinsä rakentamisessa pidemmälle uudessa ammatissa, eivätkä sijaisuudet siksi saaneet hänessä aikaan samanlaista reaktiota muutokseen kuin Riitassa. Sinikka ja Liisa, jotka olivat tehneet pitkän uran ennen siirtymistään lähihoitajan opintoihin, kokivat postmoderniin subjektiin liittyviä haasteita siirtyessään opintopariin, jolloin heillä oli alussa vaikea sopeutua muutokseen. Samasta muutoksesta oli nyt kyse Riitan kohdalla, tosin tavallaan käänteisesti, sillä Riitan oli helpompi tehdä muutoksia työelämässään työskenneltyään postmodernin subjektin tavoin pätkätöissä. Postmodernilla

aikakaudella on siis vaikutusta työelämään ja yksilöihin jo siinä suhteessa, että yksilöt toteuttavat toimintaansa niin kuin ovat aiemmin tottuneet. Riitan kohdalla opintojen aikainen mielenkiinnon puute ja heikompi ammatti-identiteetin kehitys vaikuttivat opintojen jälkeen ja pätkätöiden lisävaikutuksena ammatti-identiteetin kehityksen hidastumiseen ja lähihoitajan työstä luopumiseen.

8.4.2.2 Vastuullisuus

Vastuullisuudella ja sen sisäistämällä näyttäisi olevan merkitystä ammatti-identiteetin rakentamiseen. Erityisesti vastuullisuuden aiheuttamat pohdinnat näyttäisivät edistävän ammatti-identiteetin kehitystä.

Hoitotyö, jota lähihoitajat tavalla tai toisella tekevät, on ihmissuhdetyötä, ja sen tavoitteena on yksilön terveyden tai hyvinvoinnin parantaminen. Hoitotyölle on ominaista työtilanteen dynaamisuus eli vaihtelevuus ja muuttuvuus. Asiakkaiden tarpeiden erilaisuus vaatii nopeaa huomiointia, päättelyä ja toimintaa, mikä tekee työstä erittäin vastuullista. (Vaittinen 1988, 22.) Vastuullisuus on koettu tässä tutkimuksessa suurena muutoksena opintojen aikaiseen työsuhteeseen. Tämä muutos vastuulliseksi toimijaksi aiheutti yksilöissä hämmennystä ja pientä ahdistustakin.

Katja kertoo valmistumisen jälkeisen vastuullisuuden tulleen yllättäen, vaikka se oli jo opintojen aikana itsestäänselvyys. Hän ei kuitenkaan ollut osannut varautua nopeasti muuttuvaan omaan asemaan, joka toi mukana vastuullisuuden. Muuttunut asema laittoi ajattelemaan asioita uudessa valossa ja sai pohtimaan omaa roolia ja vastuullisuutta.

La: No miten silloin kun sä aloittelit siellä, niin miten ne otti sut vastaan siellä? Kohteliko ne sua ihan valmiina lähihoitajana vai aloittelijana?

Ka: Silloin kun mä annoin viimeisen näyttöni siellä päiväkodissa, ja sinne mä menin sen jälkeen ensiksi töihinkin kun olin valmistunut, niin periaatteessa mua kohdeltiin ihan samalla lailla kuin ennenkin, että periaatteessa mä olin jo opiskelijana ihan jo osa työntekijöitä, että en mää huomannut...et ei siellä koskaan kukaan ollut mulle sillai, että hei sinä opiskelija vaan...ittelle se oli vaan hirveen hankalaa, et eilen sä olit opiskelija ja tänään sä oot työntekijä. Se raja ja se vastuu, kun se siirtyy mulle. Ja sä ootkin yhtäkkiä vastuullinen ihminen ja sä jäätkin lasten kanssa siihen yksin... Just sitten nää vastuukysymykset, niin nehän pljähti sitten suoraan naamalle sitten, kun menin ihan oikeesti töihin. Et se laittoi ihan oikeesti sillai miettiin sitä vastuuta ja sitä mitä tää työ on. Mutta ei siinä kuitenkaan kauheen kauan mennyt ennen kuin tajus sen (vastuun merkityksen).

Myös Riitta kertoo valmistumisen mukana tulleen vastuullisuuden arveluttaneen opintojen loputtua. Hän kokee ristiriitaisiakin tunteita vastuullisuudesta. Toisaalta se pelottaa, toisaalta hän katsoo sen unohtuvan arkipäivän työtilanteissa.. Vastuunoton pelko ei saanut Riittaa pohtimaan omaa vastuuta sen suuremmin, vaan vastuullisuuden aiheuttamaa ahdistavuutta Riittaa näyttäisi käsittelevän lähinnä vastuun vähättelyn kautta.

La: mitä sä luulet kumpi sulle on luontaisempi työympäristö hoitotyö vai nää edelliset työt mitä olet tehnyt, kumpi on mieluisampi?

Ri: Kyllä mä kanssa sitä aloin miettiin niin se on toisaalta niin vastuullista tää päiväkodissa ja yleensä hoitotyö, että sen kannalta kyllä mieltii....

La: Että se vastuullisuus pelottaa?

Ri: Joo totta kai se on mielessä ja sen tietää...mä olen itekin aika tarkka sillai ja mä tiedostan koko ajan sen vastuuni siitä...

La: Mitä sä ajattelet, onko se hoitotyön vastuullisuus, se ei oo sun juttu vai mitä sä ajattelet siitä?

Ri: Kyllä mä... mähän olen ollut siellä töissä niin en mä sitä siinä työssä, ei se tuu siinä arkipäivässä tai siinä tilaneteessa, kyllähän sen nyt huomioi jos jotain tapahtuu, vaikka joku tippuu tuolilta, mutta eihän se sitten taas mun vika ole, että ei sille mitään voi...

Vastuunoton ahdistavuus oli Riitalla näkyvissä jo opintojen aikana, sillä hän on aiemmin kertonut nauttineensa opiskeluajasta juuri siitä syystä, että harjoittelujaksojen aikana hän ei vielä ollut vastuullinen hoitaja.

Vastuullisuudelle tyypillistä oli se, että sen koettiin tulleen hyvin nopeana muutoksena, mikä sai monet haastatellut miettimään asiaa tarkemmin. Mervi kertoo vastuullisuudesta:

Me: Meille yksi esittelijä sanoi, että teillä on nyt kun te valmistutte, tänä päivänä te voitte olla vielä tietämättömiä, mutta huomenna kun olette valmiita teidän täytyy tietää kaikki. Että kyllä sellaisen olon koki siinä vaiheessa kun sai paperit käteen, että nyt tää tosiaan on tätä. Ja silloin tuli kyllä paljon mietittyä sitä vastuuta ja tällästä.

Vastuullisuudesta keskusteltaessa haastatellut eivät tuoneet suoraan esiin vastuullisuuden vaikutuksia ammatti-identiteettiin. Lähinnä vastuullisuus koettiin hämmentävänä asiana, johon ei ennen valmistumista ollut kiinnitetty suurta huomiota. Työhön siirryttäessä se oli kuitenkin seikka, joka tuli selkeästi esille ja laittoi pohtimaan omaa toimintaa. Haastatteluissa ei tullut esille, kuinka paljon vastuullisuudesta oli keskusteltu koulutuksen aikana, mutta näyttäisi siltä, että aiheen käsittelyyn kaivattaisiin ainakin nykyistä enemmän aikaa. Opiskelijoita selkeästi hämmensi nopea muutos vastuullisuuteen, ja siirtymää opiskelijasta vastuulliseksi ammattilaiseksi olisi syytä käsitellä niin aikuiskoulutuksen kuin harjoitteluohjaajien kanssa.

Merkille pantavaa oli se, että ammatti-identiteetin omaksumisella koulutuksen aikana tai aikaisemmalla ammatillisella taustalla ei ollut merkitystä siihen, miten vastuullisuus koettiin. Haastateltavat kokivat vastuullisuuden hämmentävänä tekijänä ja se aiheutti paljon pohdintaa. Ammatti-identiteetin kehityksen kannalta tällä pohdinnalla on merkitystä, sillä ammatilliseen kasvuun ja sitä kautta ammatillisen identiteetin kehitykseen liittyy läheisesti käsitys omasta roolista ja vastuusta (Eteläpelto & Vähäsantanen 2006, 40). Pohdinnan kautta oman rooli ja vastuunotto alkavat hiljalleen selkiytyä, mikä on ammatillisen identiteetin kehityksen kannalta tärkeää. Haastatelluista esimerkkeinäkin olevat Kati ja Mervi pohtivat selkeästi eniten vastuuseen ja omaan rooliin liittyviä kysymyksiä. Se kuinka suuri merkitys Katin ja Mervin pohdinoilla lopulta on ammatti-identiteetin kehittymiseen, on vaikea eritellä, sillä työllistymisen jälkeen ammatti-identiteetin kehitykseen vaikuttavat monet muutkin seikat. Naiset ovat kuitenkin edenneet identiteettinsä rakentamisessa hyvin, jota pohdinnat ovat osaltaan varmasti olleet tukemassa. Riitalla ammatti-identiteetin rakentaminen puolestaan ei työllistymisen jälkeen edennyt samalla tavalla kuin muilla haastatelluilla, johon yhtenä vaikuttavana tekijänä on varmasti ollut vastuunoton sisäistämisen vaikeus.

Ammatti-identiteetin kehitykseen vastuu liittyy myös pelon kautta. Oma toiminta ei pääse kehittymään, jos vastavalmistunut koko ajan pelkää omaa vastuullisuuttaan. Riitta esimerkiksi kertoi tiedostavansa vastuullisuuden opintojen loputtua, ja kertoi nauttineensa opintojen aikaisesta pienemmästä vastuullisuudesta. Tämä kuvastaa vastuullisuuden tuomaa pelkoa omaista kyvyistä ja osaamisesta. Vastuu aiheuttaa vetäytymisen taakse, jotteivät omat mahdolliset virheet aiheuta ongelmatilanteita. Samalla oma toiminta ei pääse kehittymään, eikä ammatti-identiteetti muodostumaan pidemmälle. Oma epävarmuus osaamisesta heijastuu siis vastuullisuuden välttelemisen kautta myös ammatti-identiteetin kehitykseen.

8.4.2.3 Työstä saatu palaute

Työstä saadulla palautteella näyttäisi myös olevan merkitystä ammatti-identiteetin kehitykseen uuden ammatin harjoittamisen alkuvaiheessa. Tämän tutkimuksen mukaan jo opintojen aikaisella palautteen saannilla on huomattava merkitys ammatti-identiteetin kehitykseen, mutta uuden ammatin aikaisen identiteetin kehityksen haastateltavat nostivat esiin uudenlaisen näkökulman palautteeseen. Palautetta ei käsiteltykään enää pelkästään myönteisessä mielessä, vaan esille nousi palautteen vaikutus erityisesti ammatti-identiteetin kehitystä heikentävänä tekijänä.

Rintalan ja Elovainion (1977, 30–31) mukaan työssä olevilla lähihoitajilla on mahdollisuus saada palautetta omista kyvyistään ja riittävydestään lähihoitajina. Kuten jo aiemminkin on todettu, työstä saatava palaute on tärkeää, sillä sen avulla lähihoitajat rakentavat käsitystään ammattitaidostaan. Tässä tutkimuksessa tuli kuitenkin esille, että moni aloitteleva lähihoitaja oli saanut uuden ammatin alkuvaiheessa palautetta, joka oli vaikuttanut heidän ammatti-identiteettinsä kehitystä hidastavasti. Työpaikan tuki, uskominen opiskelijan kykyihin sekä opiskelija saama palaute ovat tärkeitä opiskelijalle ja uudelle lähihoitajalle, sillä ne voivat auttaa ammatti-identiteetin kehitystä ja tuovat motivaatioita oppimiseen ja työntekoon (Vestermäen 2002, 128).

Mervi kertoo uskon omaan osaamiseen olleen koetuksella lähihoitajan uran alussa, jolloin hän oli saanut osakseen paljon omien ammatillisten mielipiteidensä laiminlyöntiä. Hän kokee tämän olleen lähinnä aivan uran alkuvaiheen ongelma, joka on parantunut ajan kuluessa.

La: Millainen tunne sulla nyt on sitten siitä omasta osaamisesta? Nyt sitten heti valmistumisen jälkeen ja vaikka verrattuna tähän hetkeen?

Me: Kyllä mä nyt vaikka työpaikka vaihdoin, niin on mulla paljon varmempi ote siihen työhön. Että uskaltaa tehdä päätöksiä ja...kyllä mä nyt kysyn mitä toinen on mieltä, mutta pidän melko hyvin pääniikin, ettei toinen jyrää sitä. Kun silloin alussa kävi aina niin, että kun mä ehdotin jotain niin sanottiin että ihan hyvä idea, mutta...pyörrettin sitten sillai sopivasti. Se kyllä söi sitä osaamisentunnetta.

La: Tehdäänkö vieläkin niin?

Me: Ei tehdä enää, että kyllä mä niin kuin aika hyvin saan pääni pidettyä, että jos mä jostain mieltä asiasta oon, niin ei nyt aivan lyödä.

Myös Leena oli kokenut ammattitaitonsa vähättelyä muiden työntekijöiden osalta. Ammatillinen vähättely oli ilmennyt erityisesti asioiden kertaamisena, jonka Leena oli kokenut ammatillisen osaamisensa alentamisena.

La: Miten kun sä menit sinne, etkä ollut vielä kauan tehnyt lähihoitajan töitä, niin pidettiinkö sua ihan aloittelijana siellä?

Le: Pidettiin.

La: Miten se näkyi?

Le: Selostettiin asioita mitä minä jo mielestäni osaan, mutta vaikka mä sen olisin sanonut niin tietty talon tapa kerrottiin sitten. Tuntui ihan siltä, että mä olen ihan idiootti.

La: Sä olisit kuitenkin halunnut että oltaisiin kohdeltu ihan tasavertaisena sitten?

Le: joo

La: Mites sitten työpaikalla voitaisiin vaikuttaa vielä enemmän siihen, että ihmiset kun tulee sinne uutena niin kasvaisi vielä lisää?

Le: Keskustelut ja sitten se ettei aina ole torjumassa sitä toisen...osaa antaa myöten siinä että itekin voi joskus olla väärässä. Että olisi avoin mieli siihen työntekoon. Ihan semmoinen.

Kati oli työpaikalla joutunut kokemaan osaamisensa laiminlyöntiä, esimerkiksi Katin tekemien asioiden uudelleen tekemisenä. Hän koki sen vaikuttaneen itsetuntonsa alenemiseen lähihoitajana.

La: Mitä sä luulet, mikä olisi sulle se, mikä ryttäisi sun itsetuntoa siinä lähihoitajana? Mitä töissä vois tapahtua mikä...

Ka: Joo ja mulle on itseasiassa tapahtunutkin...Että mun sanaani ei arvosteta, että laiteetaan justiin sillai, että jos mä sanon lapsille jotain, niin toinen tulee ja lyttää sen.

Myös toisenlaisia kokemuksia on ollut. Liisa kertoo työtovereilta saadun palautteen vaikuttaneen positiivisella tavalla hänen ammatilliseen kehittymiseensä.

La: Miten tuolla työpaikalla missä sä nyt oot, niin mikä siellä on ollut sellaista mikä on parhaiten tukenut sitä sun kehitystä?

Li: Muun muassa se, että miten nämä työkaverit on antanut tuen siihen. Että aina on luottanut tekemiseen eikä oo mistään sanottu pahasti ja aina on ollut tukena ja just se että aina on sanonut, että tuu kysyyn vaan jos et oo ihan varma.

Tämän tutkimuksen mukaan näyttäisi siltä, että uusien lähihoitajien asema työyhteisössä ei aina ole helppo. On paljon myös työtovereiden ansiota, miten uusi lähihoitaja kokee oman ammatillisuutensa ja osaamisensa uudessa ympäristössä. Uusi lähihoitaja saatetaan myös kokea työyhteisössä noviisina, jonka osaamista halutaan testata, ja jonka ammattilaisuuteen ei syystä tai toisesta uskalleta luottaa. Ehkä muistissa on vielä oma epävarmuus uran alkutaipaleella. Selvää on, että työtovereiden tuki on ratkaisevassa asemassa uuden lähihoitajan rakentaessa osaamistaan ja identiteettiään. Erityisen ratkaisevaa ammatti-identiteetin kehittymisen kannalta näyttäisi tämän tutkimuksen mukaan olevan negatiivisen palautteen saaminen työtovereilta. Jatkuva osaamisen epäily ja ammattitaidon vähättely vaikuttavat ammatilliseen itsetuntoon ja hidastavat ammatti-identiteetin kehitystä. Vaikka tässä tutkimuksessa nousikin esille pääasiassa työtovereilta saatu negatiivinen palaute, näyttäisi Liisan kokemuksen perusteella positiivisen palaute vaikuttavan ammatti-identiteetin kehitykseen päinvastaisesti kuin negatiivinen, eli ammatti-identiteettiä tukevasti. Työtovereilta odotetaan kyllä tukea uran alkuvaiheissa, mutta tärkeimmäksi tueksi koetaan tieto siitä, että työtoverilta voi pyytää tarvittaessa apua ongelmatilanteisiin. Henkinen tuki koetaan siis lähinnä positiivisena palautteena, tietona siitä, että joku auttaa tarvittaessa, mutta uskoo kuitenkin hänen kykyihinsä ammattilaisen ja itsenäisenä työskentelijänä. Oman toiminnan korjaaminen koetaan osaamisen vähättelynä ja negatiivisena palautteena, joka hidastaa ammatti-identiteetin kehitystä.

Vaikka työtovereilta saatu palaute näyttäisikin vaikuttavan ammatti-identiteetin kehitykseen, koettiin asiakkaalta saatu palaute kaikkein tärkeimpänä tekijänä palautteen suhteen. Riitta ja Leena kertovat asiakkaalta saadun palautteen palkitsevuudesta:

La: Miten sun mielestä siellä työssä voitaisiin vaikuttaa siihen että ne uudet lähihoitajat jotka sinne menee kokisi olonsa siellä tärkeäksi? Vielä enemmän mitä nyt, miten voitaisiin vielä vaikuttaa, mikä kannusta olemaan hyvä lähihoitaja?

Ri: Kyllä se varmaan on se asiakkaan palaute, se mikä tulee lapsilta ja näkee, että ne tykkää eikä pelkää mua. Taikka sama vanhainkodissa, se että niille on ystävällinen. Se miten mä suhtaudun heihin, se tulee kuitenkin takaisin.

La. Miten tässä työssä, mitkä asiat on parhaiten tukenut sitä omaa kasvua lähihoitajana?

Le: Varmaan sitten kuitenkin ne pienet kiitokset, kun lapset kiittää, ja toisaalta aina kun itte tuntee, että jes, mä voitin ton tunnin ton kanssa. Tulee ittelle vaan sellanen hyvä mieli. Ja sit kun ne oppii jotain ja mä muistan jotain.

Asiakkaalta saatu palaute on tähän tutkimukseen osallistuneilla ollut myönteistä, ja siksi se on auttanut rakentamaan positiivista kuvaa omasta osaamisesta ja kehittänyt yksilön ammatti-identiteettiä. Tilanne voisi olla hyvin erilainen, jos tutkimukseen osallistuneet henkilöt olisivat kokeneet epäonnistumisia ja saaneet huonoa palautetta työtovereiden lisäksi myös asiakkaalta, joka koetaan tärkeimmäksi ammatti-identiteettiä palautteellaan tukevaksi tekijäksi. Erityisesti uran alussa onkin tärkeätä kokea hyväksymistä edes joltakin taholta, jotta ammatti-identiteetti alkaa kehittyä ja luo positiivista kuvaa omasta osaamisesta.

8.4.2.4 Lähihoidon alhainen arvostus

Tässä tutkimuksessa merkille pantavaa oli opintojen jälkeen puhtaasti hoitoalalle työllistyneiden haastateltujen pettymys lähihoitajan työnkuvaan. Sinikka ja Mervi työllistyivät opintojen jälkeen vanhustenhoitoon, jossa he ovat kokeneet lähihoitajan työnkuvaan kuuluvan valitettavan paljon raskasta ja liikaista työtä. Sairaanhoidajan työ koetaan arvostetummaksi ja mielenkiintoisammaksi. Tällaisia kokemuksia oman työn arvostuksen puutteesta tai työnkuvaan pettymistä ei ollut havaittavissa muilla kuin vanhustenhoidon parissa työskentelevillä. Sinikka kertoo aikaisemman työpaikkansa kokemuksista vanhustenhoidon, jossa lähihoitajalle jäi likaisin ja raskain työ:

La: Miten siellä työpaikalla sun mielestä voidaan vaikuttaa siihen, että se lähihoitaja kokee siellä työpaikalla itsensä tärkeäksi ja arvostetuksi? Mikä kannustaa tavallaan olemaan siellä se lähihoitaja?

Si: On aika suuri ero sairaanhoidajan ja lähihoitajan töillä...että nytkin tuolla tehdään, oli se koulutus mikä hyvänsä, niin samoja töitä. Tietysti sairaanhoitajalla on isompi vas-

tuu lääkkeissä, mutta se että ei tehtäisi sitä niin hirveätä eroa, mikä valitettavasti on monessa paikassa, että kun on sairaanhoitaja ja lähihoitaja, niin lähihoitaja tekee ne likaisimmat työt. Että jotenkin se sairaanhoitajan jalusta on niin kuin korkeammalla.

La: Se vaikuttaisi sitten siihen että tuntisi sen työnkin tärkeämmäksi?

Si: Niin! että eihän se joka paikassa tuu, mutta aika monessa kumminkin.

Mervillä on samantyyppisiä havaintoja lähihoitajan työn vähäisestä arvostuksesta verrattuna sairaanhoitajan työhön:

La: Sä olit kuitenkin ihan tyytyväinen että se oli tää lähihoitajan koulutus eikä vaikka...joku muu?

Me: Ihan tyytyväinen olin siihen, että se oli se lähihoitajan koulutus, tietty nyt on käynyt mielessä, että josko vaikka lukisi eteenpäin...mutta en tiedä.

La: Mitä se sitten olisi?

Me: Sairaanhoitajaksi. Et jotain on tullut sellaista vastaan työelämässä, että miksen mä muka saisi tehdä näin...jotain, et ne on tiukkoja rajoja mitä tekee sairaanhoitaja ja lähihoitaja.

Mervi oli harjoittelujaksoilla toimiessaan huomannut työpaikkojen käytännöissä olevan eroja, siinä, mitkä tehtävät kuuluvat sairaanhoitajille ja mitkä lähihoitajille:

La: Mut sulla oli aika selkeä kuva siitä työstä jo näille jaksoille mennessä

Me: Joo kyllä.

La: Muuttiko ne jotenkin sun käsitystä siitä työstä?

Me: No ainut, missä se ehkä muutti oli ehkä se, että se ero mitä sairaanhoitaja tekee ja mitä lähihoitaja tekee. Että periaatteessa terveysasemalla lähihoitaja voi olla ainoostaan siinä asiakaspalvelussa ja ehkä jotain haavahoitoja joskus harvoin, kun taas sitten vuodeosastolla haavahoidot on lähihoitajan tehtäviä. Että niitä eroja, tietty paikkakohtaisestikin...se tuli selkeeksi.

Naisten kokemuksista huomaa turhautumisen alan huonoa arvostusta kohtaan, mikä on ainakin Mervin saanut miettimään lisäkouluttautumista sairaanhoidon tehtäviin. Rantanen (2004, 14) on myös tutkimuksessaan havainnut lähihoitajien pohtivan ammatinvaihtoa alan huonon palkkauksen sekä huonon arvostuksen takia. Myös Tuomi (2005, 29) on päätenyt tutkimuksessaan samaan; lähihoitajat pohtivat sairaanhoitajia enemmän alanvaihtoa, mikä on hänen mukaansa osoitus erityyppisestä ammattiasemasta. Näyttäisi siltä, että alan huonolla arvostuksella olisi vaikutusta ammatti-identiteetin kehittymiseen haittaavasti, sillä se muiden vähäinen arvostus on saanut myös Sinikan ja Mervin arvioimaan lähihoitajan työtä uudelleen.

Muilla haastatelluilla ei ollut havaittavissa samanlaisia kokemuksia lähihoitajan työn alhaisesta arvostuksesta. Myös Liisa toimii vanhustenhoidon parissa, mutta ei ole kokenut vastaavia ongelmia alan arvostuksen suhteen kuin Sinikka ja Mervi. Liisa oli työskennellyt jo opintojen

aikana nykyisessä työpaikassaan, millä on saattanut olla vaikutusta siihen, millaisia työtehtäviä hän on saanut ja miten hänet on työyhteisössä otettu vastaan.

La: Miten silloin kun sä menit sinne, niin kohteliko ne sua aloittelijana vai opiskelijana vai jo ihan valmiina lähihoitajana?

Li: No kyllä ne periaatteessa piti mua ihan valmiina lähihoitajana, just kun mä olin tehnyt siellä paljon niitä harjoitteluja, kun siellä oli paljon näitä erilaisia pisteitä. Niin, että silloin kun mä opiskeluaikana menin sinne niin ne aina sanoivat että ei sua tahdo osata ottaa enää opiskelijana kun sää oot täällä niin paljon ollut ja tehnyt paljon, että se oli ihan kivaa. Mutta ei kuitenkaan teetetty kaikkea tai niin kuin korvattu vakityöntekijää. Tiesi kyllä talon tavat ja osas toimia, mutta silti sai kyllä olla ihan opiskelijana.

La: Entäs nyt?

Li: Nyt on kohdeltu kyllä ihan hyvin, että en voi moittia. Että enempi on niin että on saanut että mikset sää tuu meidän puolelle, että mikset sää siellä oot (nauraa).

Myöskään Leena ja Riitta eivät olleet kohdanneet omalla kohdallaan alan vähäistä arvostusta, vaan olivat saaneet osakseen ihailua ja ammattimaista kohtelua. Leena siirtyi valmistumisen jälkeen koulunkäyntiavustajaksi ja Riitta päiväkotiin lastenohjaajaksi. Näissä ammateissa toimiessa ero muiden työntekijöiden tehtävien välillä ei ole merkittävä, vaan työtehtävät ovat samantyyppisiä. Leena kertoo saaneensa osakseen kunnioittavaa suhtautumista:

La: miten kun sä menit sinne (koulunkäyntiavustajaksi), niin kohdeltiinko sua vielä aloittelijana vai jo ihan kokeneena ja valmiina lähihoitajana?

Le: Ihan kokeneena ja se oli hirveä muutos siitä kun mä menin opiskeluajasta, niin heti oli kun mä astuin ovesta sisään sellainen kunnioitus että hei nyt meille tulee tänne lähihoitaja.

Merkillepantavaa on sekin, että Sinikka on huomannut edellisen ja nykyisen työpaikkansa välillä eron lähihoitoon suhtautumisessa. Nykyisessä työssään hän kokee lähihoitajan ja sairaanhoitajan olevan samanarvoisia:

La: Onko sulle tullu tänä aikana kun sä olet ollu töissä, jotain sellaisia ideoita tai ajatuksia mitä sä olisit halunnut kertoa muillekin siinä työyhteisössä, että tän asian vois tehdä jollakin toisellakin tavalla? onko sulle tullut ideoita ja ootko sä kertonut niitä?

Si: Kyllä mä oon kertonut niitä, taikka meillä on nykyin tuolla sillai että kerrotaan hyvin paljon mitä vois tehdä erilailla ja mitä uutta vois olla, koska toi on kuitenkin niin uus toi paikka, kun se on kuitenkin vasta syksyllä avattu.

La: Otetaanko ne ihan hyvin vastaan ne ehdotukset?

Si: Otetaan, kyllä.

La: Entäs onko sillä mitään merkitystä sillä, kuka ne ehdottaa?

Si: Ei, että kyllä meitä on siellä sairaanhoitaja ja lähihoitajia niin ollaan sillai että tuntuu että ollaan samalla viivalla ja samaa työtä tehdään oli se koulutus pohja mikä tahansa.

Tutkimuksen perusteella näyttäisi siltä, että henkilön kohdatessa alan vähäistä arvostusta tai oman työnkuvan ja osaamisen rajoittamista vain tiettyihin tehtäviin, mielenkiinto työtä kohtaan vähenee, eikä ammatti-identiteetti ei pääse kehittymään vahvaksi. Tutkimuksen mukaan näyttäisi siltä, että vanhustenhoidon parissa työskentelevillä oli ollut alan arvostuksen kanssa enemmän ongelmia kuin muissa tehtävissä työskentelevillä. Toisaalta myös Liisa, joka myös työskentelee vanhustenhoidon parissa, ei ollut omassa työssään kohdannut alan alhaista arvostusta, joten työpaikan yleisellä ilmapiirillä on varmasti myös merkitystä lähihoitajien työnkuvan ja arvostuksen suhteen.

Näiden tulosten perusteella näyttäisi siltä, että alan arvostus on pitkälti työympäristöstä ja työpaikan kulttuurista riippuvainen. Vanhustenhoidon parissa toimivat työskentelevät paljon hoitoalan koulutuksen saaneiden sairaanhoitajien parissa, jolloin vertailu lähihoitajien ja sairaanhoitajien välillä on helppoa. Sairaanhoito on tehtäväkenttänä myös sellainen, että työtehtävät riippuvat pitkälti koulutuksesta, jonka mukana vastuu potilaasta lisääntyy. Työpaikan kulttuurin vaikutusta alan arvostukseen tukee kuitenkin se, että Liisa ei ollut vanhustenhoidon työssään kohdannut alhaista arvostusta ja Sinikkakin totesi tilanteen vaihtelevan paikan mukaan. Oleellista tutkimuksen kannalta on kuitenkin se, että alan arvostuksella näyttäisi olevan merkitystä ammatti-identiteetin kehittymiseen. Suurinta huomiota alan arvostukseen tulisi kiinnittää vanhustenhoitotyössä, jossa kokemukset alan arvostuksesta olivat heikoimmat.

Ammatti-identiteetin kehitykseen uuteen ammattiin siirtymisen myötä näyttäisi tutkimuksen mukaan vaikuttavan työkokemuksen mukana tuleva ammattitaidon kasvu, vastuullisuus ja siihen liittyvät pohdinnat, työstä saatu palaute sekä lähihoidon arvostuksen kokemukset. Eri ihmiset kokevat ammatti-identiteettiin vaikuttavat tekijät eritavalla, mutta myös yhteisiä piirteitä oli havaittavissa. Työkokemus koettiin vahvasti ammatti-identiteettiä edistävänä tekijänä, samoin positiivinen palaute, kun taas vastuullisuudesta ja lähihoidon arvostuksesta kokemukset olivat erilaisia. Kokemukset lähihoitajan työn arvostuksesta olivat pitkälti työpaikan kulttuurista ja ilmapiiristä riippuvaisia. Työyhteisöissä, joissa lähihoitajat eivät kokeneet saavansa arvostusta, oli selkeästi havaittavissa arvostuksen puutteen yhteys ammatti-identiteetin kehitykseen negatiivisesti vaikuttavana tekijänä. Vastuullisuuteen liittyvä ammatti-identiteetin kehittyminen taas oli yhteydessä niihin pohdintoihin, joita yksilöt tekivät muutoksesta opiskelijasta vastuulliseksi työntekijäksi. Asiaa reflektoineet ja vastuullisuuden sisäistäneet olivat edenneet myös ammatti-identiteetin rakentamisessa. Seuraavaksi tarkastellaan sitä, miten ammatti-identiteetti kehittyy uuden ammattiuran alussa ja miten yksilöt ammatti-identiteettiään rakentavat.

8.4.3 Kehitys kohti ammattilaisuutta

Tässä tutkimuksessa kuva ammatti-identiteetin kehityksestä rakennettiin haastateltujen työelämään siirtymisen jälkeisistä kokemuksista, siitä mitkä tekijät he kokivat olleen merkittäviä ammatillisen kasvun tukijoita ja mitkä tekijät puolestaan heikensivät ammatillista kasvua. Ruohotien (2000a, 57) mukaan ammatillinen kasvu on ammatti-identiteetin ja osaamisen kehittymistä ja vahvistumista ja siksi ammatillisen kasvun tutkimisella annettiin erityisosa haastateltujen kokemusten käsittelyssä.

Useiden aihetta käsitelleiden tutkijoiden (Ruohotie 2000a, 57; Rätty 1987, 128–129; Nummenmaa 1993, 52–55) mukaan ammatti-identiteetti muodostuu ja vahvistuu vähitellen työelämässä ja sen kehittyminen onkin koko elämän kestävä ammatillisen työskentelyn ja ajoittaisen koulutuksen yhteinen prosessi. Myös tämän tutkimuksen mukaan ammatti-identiteetin rakentaminen näyttäisi uudelleen koulutuksen jälkeen ja uuteen ammattiin siirtymisen myötä olevan asteittain kehittyvä prosessi. Haastateltujen kokemusten perusteella ammatti-identiteetin kehittyminen ei ole tietoinen prosessi, johon he olisivat kiinnittäneet erityistä huomiota, vaan kehitystä kuvailtiin tiedostamattomaksi ja itsestään edenneeksi prosessiksi, johon haastatellut eivät kokeneet itse tietoisesti vaikuttaneensa.

La: Jouduitko sä jotenkin työstään sitä asiaa, aatellen että sulla on kuitenkin taustalla pitkä toinen ammatti ja tää opiskelu, niin tietoisesti tai tiedostamatta, että sulla on nyt oikeesti ihan uus vaihe elämässä, että sä kehityt lähihoidajana?

Si: En mä, en mä sen eteen oo oikein mitenkään joutunut tekeen mitään ihmeempiä...että se on tullut ihan luonnostaan ja mä oon vaan kokenut että mä oon nyt oikealla alalla.

La: Millä tavalla sulla tapahtui se muutos lähihoidajaksi, minkälainen vaihe se oli opiskelijasta lähihoidajaksi?

Me: Ihan siinä ajan kanssa kun se oppiminen eteni, ihan siinä ajan kanssa, pikkuhiljaa se vaan.

La: Jouduitko sä työstämään sitä tietoisesti vai oliko se luonnollista?

Me: Luonnollista, että ei ollut mitään semmosta, se vaan tuli siinä ajan kanssa.

Ammatti-identiteetin rakentaminen näyttäisi siis olevan prosessi, johon haastateltavat eivät kokeneet vaikuttaneensa itse aktiivisesti. Ammatti-identiteetin kehittyminen onkin prosessi, jonka kehittymistä on vaikea seurata ja tietoisesti työstää, ja siksi oma aktiivinen panos saattaa helposti unohtua tai siihen ei kiinnitä huomiota. Ammatti-identiteetin kehitykseen vaikuttavia tekijöitä käsiteltäessä haastateltujen vastauksista kuitenkin nousi esille haastateltujen aktiivinen reflektointi, joka usein oli haastatelluilla tiedostamatonta. Reflektointi näyttäisi kuitenkin

olevan se tapa, jolla yksilöt ovat ammatti-identiteettiään rakentaneet sekä uudelleenkoulutuksen että uuden ammatin aikana.

Liisa kertoo pohtivansa työssään omia toimintatapojaan:

La: Miten tuolla työssä, pohditko sä mitenkään sitä sun omaa toimintaa siellä millään tavalla...kelailenko sä?

Li: Kyllä mä sen verta kelailen, että mä monesti kotona mietin että mites se nyt meni ja mitä tehtiin ja tollai ja mites, voisko seuraavalla kerralla pestä taikka pukea erilailla...

Mervi jo aikaisemmin käytetty esimerkki kertoo reflektion merkityksestä omaan toimintaan ja sitä kautta ammatillisuuteen:

La: Oisko susta ...tai oliko jotain juttuja johon olisit kaivannut enemmän tukea, että olisi vaikka puhuttu enemmän siitä ammattiin kasvamisesta tai jotain muita käytännön asioita?

Me: Me puhuttiin niin paljon...et jos ei opettajan johdolla, niin sitten luokassa keskenämme. Että käytiin kuitenkin paljon asioita lävitse ja siinä kyllä varmaan oli sekin, että se luokkayhteisö oli sen verran avoin, että kaikki puhui kuitenkin ja tuntui sitten toisten tekemisistä, mitä puhuttiin, niin niistä oppi ja osas sitten toimiakin.

Tämän tutkimuksen mukaan edelliseen ammattiin sitoutuneisuudella ei näyttäisi enää uuteen ammattiin siirtymisen jälkeen olevan merkitystä ammatti-identiteetin kehitykselle. Liisa ja Sinikka, joiden sitoutuminen edelliseen ammattiin hidasti uudelleenkoulutusvaiheessa ammatti-identiteetin kehitystä, saavuttivat ammatti-identiteetin kehityksessä muut jo uudelleenkoulutuksen aikana, ja edistyivät ammatti-identiteetin rakentamisessa myös uudessa ammatissa. Liisa oli haastatteluhetkellä, noin puoli vuotta valmistumisensa jälkeen edennyt Harrén psykologisen avaruuden siirtymissä muokkaamisvaiheeseen joka ilmentää yksilön ainutkertaisuutta yhteisössään. Harrén mukaan jokaisen ihmisen elämäntilanne on ainutlaatuinen, minkä seurauksena hän luo aina myös uutta ja yhdistelee asioita omalla tavallaan. Yksilö siis transformoi kulttuurista perimäänsä. (Harré 1983, 256.) Liisa kertoo toimivansa työssään omalla tyyllillään, mikä on muokkaamisvaiheelle ominaista. Hän kuitenkin kokee työpaikan vaihdoksen hidastaneen hiukan omaksumisvaiheesta muokkaamisvaiheeseen siirtymistä.

La: Mites nyt, toimitko sä vielä siellä työssä niin että sä otat muilta mallia vai toimitko ihan omalla tavalla?

Li: Kyllä mä toimin ihan omalla tavalla. Tietysti nyt aina kun joutu vaihtaan, esimerkiksi nyt kun määhän vaihdoin tammikuun alussa tohon päiväkeskukseen ja vaikka mä siä olin ollut jonkin verran, niin kyllä mun täytyi kuitenkin vähän työstää sitä ja kattella toiselta mitä ja miten hän toimi. Mutta kyllä mä nyt toimin ihan omalla systeemillä, oon löytänyt oman tavan toimia.

Suurin osa haastatelluista näyttäisi siirtyneen muokkaamisvaiheen kautta julkistamisvaiheeseen, jossa yksilölliset innovaatiot ja persoonalliset muunnokset julkistetaan toisille. (Harré 1983, 256.) Haastatelluista Sinikka, Leena ja Kati olivat siirtyneet julkistamisvaiheeseen.

La: Onko sulle tullu tänä aikana, kun sä olet ollu töissä, jotain sellaisia ideoita tai ajatuksia mitä sä olisit halunnut kertoa muillekin siinä työyhteisössä, että tän asian vois tehdä jollakin toisellakin tavalla? Onko sulle tullut ideoita ja ootko sä kertonu niitä?

Si: Kyllä mä oon kertonut niitä, taikka meillä on nytkin tuolla sillai, että kerrotaan hyvin paljon mitä vois tehdä erilailla ja mitä uutta vois olla, koska toi on kuitenkin niin uus toi paikka, kun se on kuitenkin vasta syksyllä avattu.

La: Arastaako sua yhtään kertoa niitä omia ideoita?

Si: Ei, kun se on kumminkin van ehdotus, ei se oo mikään että nyt tehdään näin.

Leena on selkeästi siirtynyt julkistamisvaiheeseen ammatti-identiteetin kehityksessä. Työyhteisön hyvä tuki näyttää auttaneen ammatti-identiteetin kehitystä eteenpäin. Hänellä oli muutenkin ollut sekä opiskeluajasta että uuden ammatin vaiheesta paljon positiivisia kokemuksia.

La: Jos sulle tulee siellä töissä jotain ideoita miten tän vois tehdä paremmin tai oot löytänyt jonkun paremman tavan toimia niin kerrotko sä siitä esimerkiksi sille opettajalle tai muulle työntekijälle, joka voisis siitä hyötyä?

Le: Ihan saman tien, mä oon kyllä heti sellanen.

La: Se ei tunnu kiusalliselta?

Le: Ei todellakaan, et siellä on sellanen henki muutenkin, että toisia autetaan ja se on mun mielestä ihan omien taitojen panttaamista jo niitä ei sano muille.

La: Mitä jos sinne nyt tulisi joku, joka opiskelee lähihoitajaksi tai nyt kun siellä on niitä koulunkäyntiavustajaksi opiskelevia, niin pystyisitkös sä ohjaan niitä?

Le: No ne on eri luokassa siellä, mutta kyllä mä niitä päivittäin näen ja hirveesti ne kyselee multa ja kovasti mä yritän kuunnella ja neuvoo, ja sanon sitten että mä en koulunkäyntiavustajan opiskelusta tiedä, mutta että lähihoitaja tekee näin...ja sama on opettajan kanssa, et mun täytyy sanoa että sä teet opettajana ne jutut ja mä lähihoitajana. Välillä ne voi vähän risteytyäkin, mut ei ne kauheen kaukana ole.

Myös Kati on edennyt ammatti-identiteetin kehityksessä julkistamisvaiheeseen. Hän kokee positiivisen vuorovaikutuksen olevan tärkeää omien ajatusten julkistamisessa.

La: Mites sitten, onko tuolla sellainen ilmapiiri, tai tuntuuko susta siltä, että jos sä opit jotain uutta tai kehityt jossain, että sä voisit neuvoa sitä muille tai ohjata sitä muille työntekijöille?

Ka: Jos ajattelee sitä koulua, niin siellä on kaikki opettajat ja erityiskoulussa avustaja on opettajan oikea käsi...niin sehän on, että avustaja näkee paljon enemmän kuin se opettaja, niin sehän on ihan pakkokin. Mut siis ethän sä opettajaa mee neuvomaan miten se opettaa, mutta opettaja on se pedagogisesti paikalla ja avustaja on se läheisesti paikalla. Että tota kyllä se on se puhuminen ja sanominen että mitäs jos tehtäisikin näin, niin mun mielestä se on kauheen tärkeätä työyhteisössä.

La: Eikä susta tunnu siltä, että sä arkailisit jotenkin, että en mä viitti tolle ihmiselle, kun se on niin kauan ollut töissä...

Ka: Kyllähän sanavalintoja täytyy harkita miten sä sanot sen asian, mutta en mä kyllä oo ikinä jäänyt murehtimaan sitä, että jos olisi rehtori tai kuka hyvänsä, niin oon kuitenkin käynyt ehdottaan. Että eihän sitä tarvi mennä sanoon töykkeesti, että nyt tehdään näin ja näin.

Mervi näyttäisi vielä olevan omaksumisvaiheessa, tosin hiljalleen siirtymässä muokkaamisvaiheeseen. Mervillä työyhteisön vaikutus ammatti-identiteetin kehitykseen on ollut suuri, työyhteisö ei ole ollut avoin ottamaan vastaan uutta lähihoitajaa, eikä ole tukenut hänen ammatillista kasvuansa. Tämä näyttäisi vaikuttaneen ammatti-identiteetin kehitykseen hidastavasti.

La: Mitä sitten, kun sä olet uskaltanut lähteä tekemään omia ratkaisuja tai muokkaan jotain ohjeita, niin mihin se on ajoittunut, onko se ollut ennen valmistumista, valmistumisen jälkeen vai vasta vähän myöhemmin?

Me: Vähän myöhemmin vasta, en ihan heti silloin... Ja tietty se oli tuttu paikka mihin mennin töihin, mutta siellä oli sen verran vahvoja persoonia töissä, ettei siellä ihan heti pystynyt ilmaisemaan itseensä sillai...mutt et kyllä loppuajasta mitä mä siellä oon ollut niin on tullut jo jotain sellaista.

La: Tuntuuko susta, että siellä teidän työyhteisössä oltaisiin jo valmiita kuuntelemaan tai ottamaan sulta niitä ohjeita vai onko se vielä se, ett aina on tehty näin. Onko se yhtään murtunut?

Me: Kyllä se on vielä se, että kun talon tapa on tehdä näin, et ei...ei muhun varmaan vielä niin paljon uskota, luoteta.

Riitalla oli hankaluuksia ammatti-identiteetin muodostuksessa niin uudelleenkoulutuksen kuin uuden ammatin aikana. Haastattelun tekemisen hetkellä Riitta oli juuri päättänyt työsuhteensa lastenhoitajana omasta tahdostaan ja siirtynyt uskonnolliseen koulutukseen. Riitta ei siis opintojen ja lyhyen työkokemuksen aikana sitoutunut lähihoitajan ammattiin, eikä hän kokenut itseään erityisemmin lähihoitajaksi. Riitalla oli jo ennen opintojen alkamista mielenkiinto-ongelmia lähihoitajakoulutuksen kanssa, eikä hän kokenut alaa täysin omakseen. Tämä heijastuu myös opintojen jälkeiseen mielenkiintoon alaa kohtaan ja vaikuttaa työhön sitoutumiseen. Hänellä näyttäisi olevan vielä ammatti-identiteetin omaksumisenkin kannalta hiukan vaikeuksia:

La: Jos sun pitäisi kuvailla itseäsi jollekin toiselle niin sanoisitko sä, että sä olet lähihoitaja?

Ri: Tota en mä sanois...en mä tiiä, jotenkin. Jos joku kysyy vaan että mikä sun koulutus on, niin... mutta en mä niin kuin sillai aattele että mä oon, niin kuin siviilissä. että töissä vaan, mutta en mä sielläkään kyllä aattele että m oon lähihoitaja, vaan mä hoidan niitä lapsia.

La: Miten siellä töissä valmistumisen jälkeen, toimitko sä jo ihan omalla tavalla vai otatko sä vielä mallia muista?

Ri: Kyllä mä jonkun verran otan mallia, että kyllä sitä on...kuitenkin oli tavallaan nuorin työhistoria, niin kyllä sitä vähän kattoo, ja siellä oli kuitenkin niitä jotka on ollut siellä pitkiä aikaja...ei oo semmosta...Jotenkin sitä vaan, jos mietittiin mitä tehdään, niin kyllä

se useampien kanssa sovittiin, ehkä mä annoin niitten muitten sitten päättää siinä, kun olin just vasta tullut siihen töihin.

Ammatti-identiteetin kehitys uuden ammatin aikana näyttäisi haastatelluilla edenneen omaksumis- muokkaamis- tai julkistamisvaiheeseen. Ammatti-identiteetin kehittyminen on ollut asteittaista, mutta edennyt huomattavasti nopeammin uudessa ammatissa työskennellessä kuin uudelleen koulutuksen aikana, jolloin kehitys oli suuntautunut ammatillisten käytäntöjen oppimiseen ja ammatti-identiteetin omaksumiseen. Ammatti-identiteetin etenemiseen on vaikuttanut edellä aikaisemmin käsitellyt ammatti-identiteetin kehitykseen vaikuttavat tekijät. Toiset olivat kohdanneet enemmän ammatti-identiteetin kehitykseen myönteisesti vaikuttavia tekijöitä, toiset enemmän ammatti-identiteettiä hidastavia tekijöitä. Uuteen ammattiin siirryttäessä kaikki olivat kuitenkin alkaneet omaksua uutta ammatti-identiteettiä ja erot kehityksessä tulivat esille vasta uudessa ammatissa työskennellessä. Uudessa ammatissa kohdatuilla haasteilla näyttäisi siis olevan ratkaiseva merkitys siihen, mihin suuntaan ammatti-identiteetti alkaa kehittyä.

Tutkimuksessa ei ole mahdollista lähteä tarkastelemaan yksilöiden ammatti-identiteetin kehitystä tarkemmin vaan tarkoituksena on luoda kuvaa siitä, mitä yhteisiä piirteitä ammatti-identiteetin kehityksestä on löydettävissä ja mitkä tekijät siihen ovat vaikuttaneet. Tutkimuksen mukaan näyttäisi siltä, että uudessa ammatissa ammatti-identiteetin kehitykseen vaikuttaa se, millä tavalla työyhteisö on valmis tukemaan noviisin ammatti-identiteetin kehitystä esimerkiksi ottamalla hänet vastaan uudessa työyhteisössä. Myös asiakkaan hyvä palaute rakentaa ammatti-identiteettiä eteenpäin, samoin kuin arvostuksen kokemus työstä. Noviisin ammatti-identiteetin kehityksen kannalta on tärkeää huomioida myös annettavan vastuun määrä. Myöskään yksilön omaa merkitystä ammatti-identiteetin rakennuksessa ei tule unohtaa. Ammatti-identiteetin kehityksen kannalta on tärkeää, että yksilö itse kiinnittää huomiota siihen, että yrittää kehittää osaamistaan ja on valmis tekemään töitä ja tarvittaessa muutoksia omaan toimintaansa. Oman toiminnan reflektointi on ammatti-identiteetin kehityksen kannalta ratkaisevan tärkeää. Ammatti-identiteetin kehitys vie aikaa ja vaatii useamman vuoden työkokemuksen kehittyäkseen, mutta reflektointi on tapa, jolla yksilö itse voi vaikuttaa ammatti-identiteettinsä kehitykseen.

Uuden työn aikainen ammatti-identiteetti etenee ammattialan peruskäytäntöjen omaksumisen jälkeen tasolle, jossa omia toimintatapoja aletaan muokata, eikä toiminta enää perustu ainoastaan annetun mallin mukaiseen työskentelyyn. Yksilö alkaa löytää oman tavan toimia ja työskennellä ammatissaan. Suurin osa haastatelluista oli edennyt tähän vaiheeseen. Osa oli edennyt jo ammatti-identiteetin kehityksessä tilanteeseen, jossa oma työskentelytapa koetaan niin

toimivaksi ja omaan osaamiseen luotetaan siinä määrin, että omia toimivaksi katsottuja työskentelytapoja voidaan tarvittaessa välittää eteenpäin. Tietoa halutaan ehkä jakaa työtovereille tai lähihoitajan työssä osallistua uuden lähihoitajan työssäoppimisjaksojen ohjaamiseen. Omasaamisesta on jo muodostunut selkeä kuva.

Ammatti-identiteetti näyttää etenevän Harrén esittämän psykologisen avaruuden -mallin mukaisesti myös tämän tutkimuksen mukaan, mutta tutkimuksessa tuli esille myös monien tekijöiden vaikutus siihen, miten ammatti-identiteetti kehittyy. Uudelleen koulutuksen aikana tuli esille myös mahdollisuus palata takaisin vaiheelta toiselle, mikäli opiskelija siihen koki tarvetta. Uuden ammatin työskentelyn vaiheessa vastaavaa ei noussut esille, sillä haastatellut näyttivät etenevän ammatti-identiteettinsä kehityksessä työkokemuksen myötä hiljalleen. Työstä saadut kokemukset kuitenkin vaikuttivat siihen, kuinka nopeasti yksilö eteni uuden ammatti-identiteettinsä rakentamisessa uudessa ammatissaan.

9 TULOSTEN TARKASTELUA

9.1 Keskeiset tulokset

Tässä tutkimuksessa etsittiin vastauksia siihen *millainen on ammatti-identiteetin kehittymisprosessi opiskeltaessa uusi ammatti aikuisiällä ja miten ammatti-identiteetin kehitystä tulisi uudelleen koulutuksessa ja uudessa työssä tukea*. Tutkimuksen lähtökohtana oli näkemys siitä, että ammatti-identiteetin muodostuminen on monivaiheinen prosessi, johon vaikuttavat sekä henkilön oma persoonallinen identiteettiprosessi että sosiaalinen identiteettiprosessi, jossa yksilö tukeutuu omaan yhteisöönsä hakeakseen suuntaa valinnoilleen. (Harré 1983, 259.)

Tutkimuksen tulokset osoittavat edelliseen ammattiin sitoutumisen vaikuttavan uuden ammattiin identiteetin rakentamiseen koulutuksena aikana. Pitkän työhistorian samalla ammattialalle tehneillä henkilöillä uuden ammatti-identiteetin rakennusprosessi eteni uudelleen koulutuksessa hitaammin kuin henkilöillä, joilla ei ollut taustallaan pitkäaikaista sitoutumista tiettyyn ammattialaan. Edelliseen ammattiinsa sitoutuneet henkilöt joutuivat opintojen alussa käsittelemään samanaikaisesti kahta ammatti-identiteettiä; edellisen ammatin identiteetistä he hiljalleen luopuvat ja samalla alkavat rakentaa suhdetta uuteen ammattiin. Tämä prosessi hidasti opintojen alkuvaiheessa edelliseen ammattiin sitoutuneiden ammatti-identiteetin kehitystä, mutta enää uuteen ammattiin siirryttäessä edelliseen ammattiin sitoutumisella ei ollut merkitystä. Opintojen aikaisessa identiteetissä tapahtui myös asteittaista taaksepäin menemistä, ammatti-identiteetin kehitys ei siis ole suora viiva, vaan siihen vaikuttaa omat epävarmuuden tunteet ja kokemukset siitä, onko onnistunut vai epäonnistunut opiskelijana ja uuden ammatin harjoittajana. Opintojen aikana ammatti-identiteetin kehitykseen vaikuttavat myös opintojen aikana saatava tuki ja palaute, mielenkiinto alaa kohtaan, harjoittelukokemukset, onnistuminen reflektoinnissa sekä opiskeluaiheiden etenemistahdin sopivuus itselle.

Opiskelijoiden siirtyessä vastavalmistuneina harjoittamaan uutta ammattiaan ammatti-identiteetin kehitykseen vaikuttaa työstä saatu palaute, lähihoitajan työssä koettu arvostuksen tai arvottomuuden tunne, työn mukanaan tuoman vastuullisuuden kokemus itselle sekä työkokemuksen kautta tuleva koulutuksessa saadun ammatti-identiteetin perustan vahvistuminen. Ammatti-identiteetti kehittyy uudelleen koulutuksen jälkeisessä työelämässä asteittain tiedostamattomana prosessina, jonka kehityksen alussa opiskelijat työelämäänsä siirtymisvaiheessa ovat. Harrén psykologisen avaruuden -mallin mukaisesti tarkasteltaessa yksilöt ovat kehitty-

neet omaksumis- muokkaamis- tai julkistamisvaiheeseen. Tutkimuksen mukaan edellä luotelluilla tekijöillä on vaikutusta siihen, kuinka pitkälle yksilö on vuosi opintojen päättymisen jälkeen ammatti-identiteetin kehitysprosessissa edennyt, mutta myös tiedostamattomalla reflektiolla on ollut merkitystä ammatillisen kasvun etenemisessä. Tiivistetysti voi sanoa, että onnistumiskokemukset työelämässä ja itsensä hyväksytyksi kokeminen alan ammattilaisena sekä kiinnostus uutta ammattia kohtaan vaikuttavat ratkaisevasti siihen, mihin suuntaan ammatillinen identiteetti alkaa kehittyä.

9.2 Pohdinta

Tutkimusaihe alkoi alun perin muodostua jo opintojen ollessa Pro Seminaari -vaiheessa, jolloin lähipiirissäni tapahtui työttömyyden seurauksena siirtyminen uudelle ammattialalle. Läheltä tätä osittain vaikeatakin prosessia seuranneena, nousi mieleeni asteittain lisää kysymyksiä aikuisiällä tuttujen työkaavojen murtumisesta ja uuteen työhön siirtymisen vaikeudesta. Päälimmäisenä oli kysymys siitä, miten nuoruudessa opiskeltu ammatti ja siihen muodostunut suhde työnnetään sivuun ja luodaan samanlainen suhde ja ammattitaito uuteen ammattiin. Pro seminaari -vaiheessa kysymys jalostui ammatti-identiteettiä koskeväksi ja pro gradu -tutkimuksen tullessa ajankohtaiseksi, tutkimuskysymys laajeni ammatti-identiteettiä ja siihen vaikuttavia tekijöitä koskeväksi. Tutkimusaihetta voikin kuvailla henkilökohtaisista intresseistä syntyneeksi ja siksi mielenkiinto aihetta kohtaan ei missään vaiheessa sammunut.

Tutkimuksen tulokset eivät sinällään olleet yllättäviä, sillä samantyyppisiä tuloksia olin saanut jo tehdessäni aiheesta aikaisemmin pro seminaari -työni. Tutkimus oli tuolloin tietysti paljon suppeampi, joten esimerkiksi ammatti-identiteetin kehitykseen vaikuttavia tekijöitä en pystynyt pro seminaari -työssäni käsittelemään samalla intensiteetillä kuin tässä tutkimuksessa. Henkilökohtaisesti ammatti-identiteetin kehitykseen vaikuttavat tekijät osoittautuivatkin tutkimuksen antoisammaksi vaiheeksi. Mielestäni ne ovat myös tämän tutkimuksen ydin, sillä ne tuovat myös hyödynnettävyyden elementin tutkimustulosten käyttöön. Ammatti-identiteetin kehitykseen vaikuttavat tekijät ovat pitkälti tekijöitä, joihin esimerkiksi opiskeluympäristössä, niin koululuokassa kuin harjoittelujaksoilla, voidaan vaikuttaa. Näiden tekijöiden avulla ammatti-identiteetin kehityksestä saadaan mielestäni myös monipuolisempi kuva kuin pelkästään kehitysvaiheita tutkimalla. Tutkimus jäisi kuin puolitiehen ilman käsitystä siitä, minkä vuoksi ammatti-identiteetti kehittyy eri vaiheissa ja eri tahtiin eri yksilöillä.

Tutkimusta tehdessä mieleen nousi usein ajatus siitä, miten vähän uudelleenoulutuksessa huomioidaan opiskelijan aikaisempi työkokemus ja sen vaikutus uuden ammatin opiskeluun. Henkilökohtaisissa opetussuunnitelmissa vanhat tiedot ja taidot pyritään huomioimaan ja rakentamaan sen avulla jokaiselle yksilölle oma kehys opintojen etenemiselle. Kuitenkaan aikaisemman työn vaikutusta opiskelijan elämään ja uuden ammatin opiskelemiseen ei tarpeeksi osata ottaa huomioon. Tässä tutkimuksessa nousi esille erityisesti opiskelijan tarve tukeen ja kannustukseen opintojen aikana. Erityisesti alkuvaiheen opinnoissa opettajan antama kannustusta ja rohkaisua siihen, että oppimista tapahtuu, koettiin olevan liian vähän. Ehkä opetuksessa kiinnitetäänkin liikaa huomiota siihen, että aikaisemmissa ammateissa opitut tiedot ja taidot saadaan käyttöön myös uudessa ammatissa, mutta henkinen prosessi uuteen ammattiin siirtymisessä jätetään liikaa opiskelijoiden omalle vastuulle.

Erilaisten työhistorioiden huomioimatta jättäminen henkisessä prosessissa sai myös pohtimaan tarvetta opintojen alkuvaiheen uudistamiseen. Pitkän työhistorian samalla alalla tehneillä henkilöillä opintojen aloitus oli vaikeampaa kuin henkilöillä jotka eivät olleet olleet sitoutuneet edellisiin ammatteihinsa samalla tavalla. Luopuminen pitkäaikaisesta ammatista vei samalla pois osan omasta identiteetistä ja sen hyväksyminen ja itsensä katsominen uudessa valossa on vaikeaa, kun samaan aikaan rakennetaan jo suhdetta uuteen opiskeltavaan ammattiin. Tutkijana näkisin tarpeellisenä opintojen alkuvaiheessa keskittymisen myös keskusteluun siitä, mitä ajatuksia uuden opiskelun aloittaminen herättää. Opetetun reflektion kautta, esimerkiksi opintopäiväkirjan muodossa, olisi tarpeellista käsitellä aihetta ja yhdistää näitä kokemuksia uuden ammatin opiskeluun. Se antaisi opiskelijalle mahdollisuuden tunteidensa läpikäyntiin ja antaisi ainakin avaimen siihen, että tunteet vanhan ammatin menettämisestä ovat sallittuja. Ainakaan tässä tutkimuksessa haastatelluilla henkilöillä edellisen ammatin menettämistä ei oltu käsitelty opintojen alussa. Luonnollisestikaan opettajalla ei ole mahdollisuutta käyttää aiheen läpikäymiseen useita tunteja, mutta ainakin mahdollisuus asian läpikäyntiin olisi uuden elämänvaiheen kynnyksellä hyvä antaa.

Myös uudessa ammatissa toimiessa toisten tuki ja palaute herätti tutkimusta tehdessä ajatuksia. Osa haastateltavista oli kokenut uudessa ammatissa toimiessaan työtovereiden antaman tuen ja ohjauksen tukeneen heidän ammatillista kasvuaan. Osa oli kuitenkin joutunut kokemaan työyhteisön huonon hengen vaikuttaneen ammatti-identiteetin kehitystä hidastavasti. Tulos laittoi pohtimaan, millä tavalla työyhteisöjä pitäisi kehittää ja tukea, jotta uusi ihminen osattaisiin ottaa vastaan tavalla, joka hyödyttäisi sekä kokeneita ammattilaisia että uutta tulokasta itseään. Aihe on tärkeä ja laaja, eikä siihen tässä vaiheessa ole löydettävissä vastusta tämän tutkimuk-

sen yhteydessä, mutta jatkotutkimusaiheena näen sen tärkeänä jatkeena tälle tutkimukselle. Se jatkaisi samalla myös sitä aihepiiriä, johon tämä tutkimus päättyy. Mielenkiintoista olisi tutkia myös tämän saman ryhmän ammatillisen identiteetin kehitystä, sillä ammatti-identiteettihän ei millään muotoa ole heillä vielä valmis, vaan jatkaa muodostumistaan läpi työelämän. Ammatti-identiteetin kehityksen etenemisen tutkiminen yhdistettynä työyhteisön kehittämiseen noviisia ja kokeneita ammattilaisia hyödyntäväksi, olisi jatkotutkimusaiheena tutkijalle itselleen mielenkiintoinen.

Tutkimuksen tarkoituksena oli löytää tekijöitä, jotka vaikuttavat ammatti-identiteetin kehitykseen ja tarkoituksena oli samalla muodostaa kuvaa uudelleenkoulutuksen jälkeisen ammatti-identiteetin kehityksestä. Ajatuksena oli muodostaa käsitys tämän ryhmän ammatti-identiteetin kehityksestä. Tutkimuksen edetessä kävi kuitenkin selväksi, ettei käsityksen muodostaminen ammatti-identiteetin kehityksestä ilman yksittäisten henkilöiden esittelemistä ole mahdollista. Ihmisten elämänhistorialla on niin suuri merkitys siihen, miten heidän ammatillinen identiteettinsä alkaa uudelleenkoulutuksessa muodostua. Siksi ihmistä tulee tutkia myös yksilönä ja varautua tutkimuksessa siihen, ettei samanlaisen työhistorian läpi kulkeneilla yksilöillä uudelleenkoulutuksen jälkeinen ammatti-identiteetti kehity samalla tavalla. Se on ihmistä ja heidän käyttäytymistä tutkittaessa tietynlainen ongelma, mutta myös mielenkiintoa lisäävä elementti. Siksi halusin tutkijana muodostaa käsityksen ammatti-identiteetin kehityksestä, mutta myös keskittyä esittelemään edes pintapuolisesti yksilöiden ammatti-identiteetin muodostumista ja siihen vaikuttavia tekijöitä. Kattavan käsityksen sijasta loin kuvan siitä, miten näiden yksilöiden työhistoria ja uudelleenkoulutuksen kokemukset on nivottavissa yhteen, niin, että ulkopuolinen lukija saa jonkinlaisen tiivistyksen ammatti-identiteetin kehityksestä. Sitä voinee kutsua tätä joukkoa koskevaksi käsitykseksi ammatti-identiteetin kehityksen perusteista.

Kuinka valmiiksi ihminen voi sitten ammatti-identiteettinsä kehityksessä edetä? Mikä on se kannustin, joka auttaa kasvamaan ammatillisesti ja muovaa ammatti-identiteettiä yhä vahvemmaksi? Siihen ei liene yksiselitteistä vastausta, jokaisen yksilön on löydettävä se jokin oma tekijä, joka luotsaa ammatti-identiteettiä kehityksessä eteenpäin. Kiinnostus alaa kohtaan on kuitenkin oiva lähtöasetelma ammatillisen kehittymiseen. Siksi elämänmuutoksen kynnyksellä, ammatin vaihdosta miettiessä, tulisikin tarkasti tutkailla niitä motiiveja, joita uudelleenkoulutukselle on asettanut. Tämän tutkimuksen pohjalta sanoisin, että parhaaseen lopputulokseen pääsee löydettyään kiinnostuksensa kohteen, ollessaan valmis uuden oppimiseen ja oman työnsä tarkasteluun myös kriittisesti, sekä saadessaan tukea lähimmäisiltään, työtovereiltaan sekä koulutuksen ohjaajalta. Elinikäisen oppimisen prosessi on silloin saanut siivet selkäänsä!

9.3 Tutkimuksen luotettavuus

Tutkimuksessa edellä mainittujen yksittäisten tekijöiden vaikutusta ammatti-identiteetin kehityksen, on vaikea arvioida. Käsitellyillä tekijöillä, niin yksilön persoonaan liittyvillä kuin koulutuksella ja sen mukana tulevilla tekijöillä, näyttäisi kuitenkin ainakin yhdessä olevan vaikutusta siihen, millaiseksi yksilön ammatti-identiteetti alkaa uudelleen koulutuksessa ja uudessa ammatissa muodostua. Tutkimuksen tulokset ovat tutkijan käsitys siitä, mitkä tekijät ovat vaikuttaneet haastateltujen henkilöiden ammatti-identiteetin kehitykseen, ne ovat muodostuneet analyysissä esiteltyjen pohdintojen tuloksena ja haastateltujen antamien ”vihjeiden” perusteella. Luotettavuutta onkin vaikea arvioida laadullisessa tutkimuksessa, jossa tutkimukseen vaikuttaa haastateltujen kokemusten lisäksi tutkijan käsitys tutkittavasta ilmiöstä. Laadullisessa tutkimuksessa on kuitenkin myös seikkoja, jolla tämänkin tutkimuksen luotettavuutta voidaan arvioida ja perustella.

Perinteisesti tutkimuksen luotettavuutta tarkasteltaessa käytetään *reliability* ja *validiteetti* käsitteitä, mutta laadullisen tutkimuksen luotettavuutta käsiteltäessä näitä luotettavuuteen liittyviä termejä ei ole totuttu käyttämään, sillä metodologiset lähtökohdat ovat laadullisessa tutkimuksessa erilaiset kuin määrällisessä tutkimuksessa (Eskola & Suoranta 1998, 211–212; Hirsjärvi & Hurme 2001, 185). Käsitteiden vakiintumattomuutta laadulliseen tutkimukseen selittää osaltaan myös se, että ne ovat syntyneet määrällisen tutkimuksen piirissä ja vastaavat näin ollen lähinnä määrällisen tutkimuksen tarpeisiin (Tuomi & Sarajärvi 2003, 133).

Määrällisessä tutkimuksessa reliabiliteetti ja validiteetti käsitteet perustuvat ajatukselle, että tutkijan on mahdollista päästä tutkimuksessaan käsiksi objektiiviseen totuuteen ja tietoon (Hirsjärvi & Hurme 2001, 185). Laadullisen tutkimuksen piirissä tällainen todellisuuden objektivointi nähdään ongelmallisena, sillä sosiaalisesta todellisuudesta ei useinkaan ole löydettävissä objektiivista tietoa. Käsiteltäessä ihmisten erilaisia käsityksiä ja tulkintoja kokemuksista ei ole mielekästä lähteä puhumaan tulkintojen oikeudesta tai vääryydestä suhteessa totuuteen. (Tuomi & Sarajärvi 2003, 133–134.) Siksi laadullisessa tutkimuksessa voidaanankin reliabiliteetti ja validiteetti käsitteiden sijasta käyttää esimerkiksi käsitteitä uskottavuus, siirrettävyys, varmuus tai vahvistuvuus. Käsitteet voivat vaihdella eri tutkijoiden kesken, mutta pohjimmiltaan tutkimuksen arvioinnin taustalla on kuitenkin aina kysymys tutkimuksen sisältämien väitteiden perusteltavuudesta ja totuudenmukaisuudesta. (Eskola & Suoranta 1998, 211–212.) Tynjälä (1991) käsittelee artikkelissaan Kvalitatiivisen tutkimusmenetelmien luotettavuudesta Lincolnin ja Guban aikaisemmin esittelemiä laadulliseen tutkimukseen soveltuvia luotettavuutta

kuvaavia käsitteitä, joiksi he nimeävät vastaavuuden, tulosten siirrettävyyden, vahvistettavuuden ja tutkimustilanteen arvioinnin.

Vastaavuudella Tynjälä (1991, 390) viittaa siihen, miten tutkijan tulee osoittaa tutkimuksesta tuotettujen rekonstruktioiden tutkittavien todellisuudesta vastaavan alkuperäisiä konstruktioita. Jotta tutkija voisi päästä tutkimusaineistonsa sisälle, hänen on käytettävä riittävästi aikaa tutustuakseen tutkimuksen ympäristöön ja tutkittaviin henkilöihin (mt., 393). Omassa tutkimuksessa pyrin takamaan tutkimuksen luotettavuutta vastaavuuden kannalta siten, että tutustuin haastateltujen elämänhistoriaan ja aikaisempiin työkokemuksiin ennen haastattelua. Haastatelluille lähetettiin ennen haastatteluja lomake, jossa kyseltiin heidän ammatillisesta taustastaan ja työttömyysjaksoistaan. Kovin syvällistä kuvaa haastatelluista ei taustatietojen pohjalta voi tehdä, mutta nämä tiedot auttoivat kokonaiskuvan luomisessa ja auttoivat hahmottamaan haastateltuja yksilöinä.

Tulosten yleistettävyyden sijasta kvalitatiivisessa tutkimuksessa puhutaan tulosten siirrettävyydestä. Siirrettävyydessä on kyse tulosten sovellettavuudesta toiseen kontekstiin siitä riippuen, miten samankaltaisia tutkittu ympäristö ja sovellusympäristö ovat. Tutkijan tehtävänä on kuvata tutkimusta ja sen aineistoa niin, että lukijan on mahdollista miettiä tulosten siirtäminen ja soveltaminen toiseen kontekstiin. (Tynjälä 1991, 390.) Tämän tutkimuksen tulosten osalta siirrettävyydessä on huomioitava uudelleen kouluttautuminen ja tutkittavien aikaisempi työhistoria. Tuloksia ei ole mahdollista siirtää kaikkia uudelleen kouluttaneita koskeviksi, sillä haastateltujen työhistoria ja kokemukset työelämästä ovat yksilöllisiä. Myös haastateltujen henkilökohtaisilla ominaisuuksilla, kuten mielenkiinnolla alaa kohtaan, on vaikutusta ammatti-identiteetin kehitykseen. Siksi siirrettävyydessäkin täytyy ottaa huomioon ihmisten persoonallisuus ja eletyn elämän vaikutukset nykyhetkeen. Siirrettävyys on kuitenkin mahdollista ammatti-identiteetin erilaisia ulottuvuuksia tutkittaessa, huomioiden ihmisten persoonallisuus ja ammattihistorian vaikutus tutkimusten tuloksiin.

Laadullinen tutkimus perustuu suurelta osin tietyn näkökulman tuottamiseen ilmiöstä. Tällä tavalla tutkimuksella pyritään tavoittamaan pikemminkin erilaisia näkökulmia kuin objektiivista totuutta sinänsä. Kvantitatiivisessa tutkimuksessa käytetyn yhteen ainoaan totuuteen viittaa vaan objektiivisuus-käsitteen sijaan laadullisessa tutkimuksessa pyritäänkin löytämään useita näkökulmia ja useita totuuksia yhden ainoan oikean totuuden sijaan. Objektiivisuus-käsite onkin ehdotettu korvattavan vahvistettavuus-käsitteellä, jolla tarkoitetaan tutkimusmenetelmien ja tutkimuksen kulun huolellista dokumentointia. Dokumentoinnin avulla lukija pystyy hah-

mottamaan tutkimuksen etenemisen ja voi näin arvioida tutkimuksen luotettavuutta henkilökohtaisesti. (Tynjälä 1991, 390–392.)

Tutkimustilanteen arvioinnilla Tynjälä (1991, 391) viittaa siihen, miten tutkijan on otettava huomioon sekä ulkoista vaihtelua aiheuttavat tekijät että tutkimuksesta ja ilmiöstä itsestään johtuvat tekijät. Tutkimuksessani olosuhteet pyrittiinkin järjestämään kaikkien haastateltavien osalta samanlaisiksi. Kaikki haastattelut pohjautuivat myös samaan haastattelurunkoon. Tynjälän (1991, 391) mukaan vaihtelua voi ilmetä tutkimuksen kuluessa lisäksi tutkijassa itsessään esimerkiksi haastattelutekniikan oppimisessa. Näin tutkijan omalla toiminnalla on suuri merkitys tutkimuksen luotettavuuden tarkastelussa. Omassa tutkimuksessani pyrin minimoimaan tämän suorittamalla muutamia esihaastatteluita tuttavapiirissäni. Lisäksi aikaisempi pro seminaari – työni käsitteli samaa aihepiiriä ja teemahaastattelu oli minulle siis jo hiukan tuttu ennen ensimmäisiä haastatteluita. Mielestäni haastattelut sujuivat suunnitellun mukaisesti, eikä mitään yllättäviä, haastattelun kulkuun vaikuttavia tekijöitä ilmaantunut.

Laadullisessa tutkimuksessa luotettavuuskysymykset limittyvät kaikkiin tutkimuksen tekovaiheisiin. Laadullisen tutkimuksen eräs tärkeä lähtökohta on tutkijan subjektiivisuus ja sen avoin myöntäminen. Niinpä tutkimuksen luotettavuutta arvioitaessa pääasiallinen luotettavuuden kriteeri onkin tutkija itse ja näin ollen koko tutkimusprosessi. Tutkimuksen objektiivisuuden kannalta tutkijan on tärkeää tunnistaa omat arvonsa, ja ennakkoluulonsa ja tuoda ne myös julki raportissaan. (Eskola & Suoranta 1998, 211.) Tämän vuoksi olen pyrkinyt kuvaamaan tarkasti tutkimukseni eri vaiheet, jotta lukija voisi seurata tutkimustulosten muotoutumista. Myös otteet haastateltujen alkuperäisistä ilmauksista toimivat lukijalle omien tulkintojeni vertailukohtana. Tämän tutkimuksen eettisyys pyrittiin takaamaan tutkittavien anonymiteetin suojaamisella. Tutkittavien henkilöllisyyttä on pyritty suojaamaan esimerkiksi poistamalla suorista lainauksista kohtia, jotka voisi johdattaa haastateltavan tunnistamiseen.

LÄHTEET

- Antikainen, A. 1996. Merkittävät oppimiskokemukset ja valtautuminen. Teoksessa A. Antikainen & E. Huotelin (toim.) Oppiminen ja elämänhistoria. Aikuiskasvatuksen 37.vuosikirja. Helsinki: Kirjastopalvelu, 251–295.
- Antikainen, E-L. 2001. Näkökulmia ammatti-identiteetin kehittymiseen. Teoksessa J. Honka, U. Honka & M. Lehtinen (toim.) Ammattikasvatuksen uudet tuulet – vaikutteita AERA 2001 Konferenssista. Saarijärvi: Saarijärven Offset Oy, 80-94.
- Barbour, R.S. 1985. Dealing with the transsituational demands of professional socialization. *The sociological review*. Vol. 33 (3), 495-531.
- Bosma, H.A. 1985. Identity development in adolescence, coping with commitments. Rijkuniversitet de Groningen.
- Boud, D., Keogh, R. & Walker, D. 1987. Promoting Reflection In Learning: a Model. Teoksessa D. Boud, R. Keogh and D.Walker (ed.) Reflection : turning experience into learning. London : Kogan Page, 18-40.
- Cheek, J.G. & Christiansen J.E. 1977. Perceptions regarding the role of vocational counselor. *Journal of educational research*. Vol. 70 (5), 281-285.
- Cohen, L., Manion, L., Morrison, K. 2000. Research methods in education (fifth edition). London: Routledge.
- Coté, J. E. 2000. Sociological perspectives on identity formation: The culture-identity link and identity capital. Teoksessa S. J. Ball (ed.) *Sociology of education. Major themes vol. 1. Theories and methods*. London & New York: Routledge & Falmer, 185-199.
- Devine, F. Social identities, class identity and political perspectives. *The Sociological Review* 40, 2, 229–252.
- Elovainio, M. & Rintala, T. 1997. Lähihoitajien työ, ammatti-identiteetti ja hyvinvointi. Helsinki: Stakes.
- Eteläpelto, A. 1993. Oppijälhtöisen osaamisen kehittäminen. Teoksessa A. Eteläpelto & R. Miettinen (toim.) *Ammattitaito ja ammatillinen kasvu*. Helsinki: Kasvatustieteiden tutkimuslaitos, 109–136.
- Eteläpelto, A. 2005. Aikuiskoulutus nousussa, miten siihen vastaa alan tutkimus? *Tutkimus ammatti-identiteetin tukijana ja oppimisyhteisöjen rakentajana*. *Aikuiskasvatus* 2/2005, 150–154.

- Eteläpelto, A. & Vähäsantanen, K. 2006. Ammatillinen identiteetti persoonallisena ja sosiaalisena konstruktiona. Teoksessa A. Eteläpelto & J. Onnismaa (toim.) Ammatillisuus ja ammatillinen kasvu. Vantaa: Kansanvalistusseura, 26–49.
- Eskola, J. & Suoranta, J. 1998. Johdatus laadulliseen tutkimukseen. Tampere: Vastapaino.
- Filander, K. 2006. Työ, koulutus ja katoavat ammatti-identiteetit. Teoksessa J. Mäkinen, E. Olkinuora, R. Rinne & A. Suikkanen (toim.) Elinkautisesta työstä elinikäiseen oppimiseen. Keuruu: PS-Kustannus, 43–60.
- Gillham, B. 2000. Case Study research methods. London: Continuum.
- Hall, S. 1999. Identiteetti. Suom. M. Lehtonen & J. Herkman. Tampere: Tammer Paino Oy.
- Harri, L. 1986. Oppilaita ohjaamaan. Helsinki: Valtion painatuskeskus.
- Harré, R. 1979 Social Being: A Theory of social psychology. Oxford: Blackwell.
- Harré, R. 1983. Personal Being – A Theory for individual psychology. Oxford: Basil Blackwell Publisher Limited
- Hetherington, K. 1998. Expressions of identity. Space, performance, politics. London: Sage publications.
- Heusala, M. 2004. Kohti kehittyvää ammatti-identiteettiä. Helian julkaisusarja C. Saatavilla [www-muodossa.](http://www.helia.fi/attachment/b56f00765cdb17b136e7ef855aa47df1/d92e154866749dfa8b60de5829d49cb9/8:2004)
<<http://www.helia.fi/attachment/b56f00765cdb17b136e7ef855aa47df1/d92e154866749dfa8b60de5829d49cb9/8:2004>>. Luettu 19.12.2006
- Hirsjärvi, S. & Hurme, H. 2001. Tutkimushaastattelu: teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki: Yliopistopaino.
- Holland, J.L. 1985, Making vocational choices : A theory of vocational personalities and work environments (2nd ed.) Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice-Hall.
- Honkonen, R. 1999. Kriittisyys ammatillisen korkeakoulutuksen haasteena postmodernissa yhteiskunnassa. Teoksessa J. Järvinen-Taubert & P. Valtonen (toim.) Kriittisyyteen kasvu korkeakoulutuksessa. Tampere: Tampereen yliopistopaino Oy Juvenes-Print, 69-86.
- Houtsonen, J. 1996. Koulutusidentiteetin kulttuurisen rakentumisen ainekset: identiteettien tyypittelyt ja elämäkerralliset teemat. Teoksessa A. Antikainen & H. Huotelin (toim.) Oppiminen ja elämänhistoria. Jyväskylä: Gummerrus, 199–216.
- Houtsonen, J. 2000. Identiteetin rakentuminen koulun symbolisessa järjestyksessä. Teoksessa J. Houtsonen, J. Kauppila & K. Komonen. Koulutus, elämänkulku ja identiteetti. Kasvatustieteologisia avauksia suomalaisten oppimiseen. Joensuu: Joensuu University Press.

- Huotelin, H. 1992. Elämäkertatutkimuksen metodologiset ratkaisut. Joensuun yliopisto. Kasvatustieteiden tiedekunnan tutkimuksia.
- Jokinen, E. & Luoma-Keturi N. 2006. Elinikäisestä oppimisesta välineitä itsensä toteuttamiseen työelämässä. Teoksessa J. Mäkinen, E. Olkinuora, R. Rinne & A. Suikkanen (toim.) Elinkautisesta työstä elinikäiseen oppimiseen. Keuruu: PS-Kustannus, 61–74.
- Jokinen, J. 2002. Aikuisopettajan identiteetti. Yksinäisestä sankariopettajasta tiimiytyneeseen yrittäjään. Tampere: Tampere University Press.
- Järvinen, T. & Vanattaja, M. 2006. Oppiminen ja identiteetti muuttuvassa yhteiskunnassa. Teoksessa J. Mäkinen, E. Olkinuora, R. Rinne & A. Suikkanen (toim.) Elinkautisesta työstä elinikäiseen oppimiseen. Keuruu: PS-Kustannus, 27–42.
- Kaasevirta, P. 2004. Oppiminen työelämäprojekteissa. Ammattikorkeakoulun sosiaali- ja terveysalan opiskelijoiden kokemukset työelämäprojekteista oppimisesta. Oulu: Oulun yliopisto. Kasvatustieteiden tiedekunta. Väitöskirja.
- Kalajoki, V. & Nurmi, J-E. 1990. Identiteetin kehitys ja ammatinvalinta. Avo 5-6/90, 9-12.
- Kroger, J. 2000. Identity development. Adolescence through adulthood. California: Sage Publications.
- Krokkfors, L. 1997. Ohjauskeskustelu. Opetusharjoittelun ohjauskeskustelun toimintamallien tarkastelua. Helsingin yliopiston opettajankoulutuslaitos. Tutkimuksia 171.
- Laakkonen, A. 2004. Hoitohenkilöstön ammatillinen kasvu hoitokulttuurissa. Akateeminen väitöskirja. Tampereen yliopisto, kasvatustieteen laitos.
- Marsick, V. & Watkins, K.E. 1990. Informal and incidental learning in workplace. *Adult learning* 3(4), 9-34.
- Merriam, S. & Clark, C. 1993. Learning from lifelong experience. What makes it significant? *International Journal of Lifelong Education* 12(2), 129-138.
- Metsämuuronen, J. 2003. Tutkimuksen tekemisen perusteet ihmistieteissä. Helsinki: International Methelp. 2. uudistettu painos.
- Mezirow, J. 1995. Uudistava oppiminen: kriittinen reflektio aikuiskoulutuksessa. Lahti: Helsingin yliopiston Lahden tutkimus- ja koulutuskeskus.
- Moore, W.E. 1971. Occupational socialization. Teoksessa Goslin, D.A. *Handbook of socialization. Theory and research*. Chicago: Rand McNally college publishing company, 861-884.
- Niemi, P. 2001. Identiteetti, muutos ja toimintaympäristö. *Psykologia* 36 (1-2), 18-27.

- Nummenmaa, A-R. 1993. Ammatti-identiteetti ja sen kehittyminen. Teoksessa: Oppilaanohjausta kehitetään. Näkökulmia ohjauksen tutkimukseen. Helsinki: Opetushallitus, 31–46.
- Numminen, M. & Syrjälä, L. 1988. Tapaustutkimus kasvatustieteessä = Case study in research on education. Oulu: Oulun yliopisto.
- Näre, S. 2003. Nuorisotutkimus täysi-ikäiseksi yksilöllistymisen kriisin haasteessa. Nuorisotutkimus 21 (1), 1-3.
- Ora-Hyytiäinen, E. 2004. Auttajasta reflektiiviseksi sairaanhoitajaksi : ammattikorkeakouluopiskelijan kasvu ja kehittyminen ammattiin. Tampere: Tampere University Press.
- Peuhkuri, T. 2005. Tapaustutkimuksen valinnat. Esimerkkinä saaristomeren rehevöitymis- ja kalankasvatuskiista. Teoksessa Anttila, A-H, Melin, H. & Räsänen, P (toim.) Tutkimus menetelmien pyörteissä. Jyväskylä: PS-Kustannus.
- Raij, K. 2000. Toward a profession. Clinical learning in hospital environment as described by students nurse. Helsinki: University of Helsinki. Department of education. Research report 166.
- Rantanen, S. 2004. Lähihoitajien urakehitys, koulutus ja ammatillinen osaaminen. Tutkimus Harjavallan sosiaali- ja terveysalan oppilaitoksesta 1995-2003 valmistuneista lähihoitajista. Saatavilla [www-muodossa <http://62.183.188.130/staura/ATT00018.pdf>](http://62.183.188.130/staura/ATT00018.pdf). Luettu 8.12.2007.
- Ropo, E. & Gustafsson A-M. 2006. Elämänkerrallinen näkökulma ammatilliseen ja persoonalliseen identiteettiin. Teoksessa A. Eteläpelto & J. Onnismaa (toim.) Ammatillisuus ja ammatillinen kasvu. Vantaa: Kansanvalistusseura, 50–76.
- Ruohotie, P. 1999. Professional Growth and Development. Teoksessa P. Ruohotie, H. Tirri, P. Nokelainen ja T. Silander. Modern Modeling of Professional Growth. Saarijärvi: Saarijärven Offset Oy, 5-36.
- Ruohotie, P. 2000a. Oppiminen ja ammatillinen kasvu. Juva: WSOY.
- Ruohotie, P. 2000b. Kehittävä vuorovaikutus ammatillisen kasvun perustana. Teoksessa J. Honka, P. Ruohotie, A. Suvanto & L. Mustonen (toim.) Ammatikasvatuksen haasteet 2000. Hämeenlinna: Hämeen ammattikorkeakoulu, 23–31.
- Ruohotie, P. 2005. Minäkäsityksen ja identiteetin muuttuminen johtamisen tavoitteena. Teoksessa M. Tuominen ja J. Wihersaari (toim.) Ammatti ja kasvatus: ammatikasvatuksen tutkimuksia vuonna 2004. Hämeenlinna: Tampereen yliopisto, ammattikasvatuksen tutkimus- ja koulutuskeskus, 185–197.

- Ruohotie, P. 2006. Metakognitiiviset taidot ja ammatillinen kasvu asiantuntijakoulutuksessa. Teoksessa A. Eteläpelto & J. Onnismaa (toim.) Ammatillisuus ja ammatillinen kasvu. Vantaa: Kansanvalistusseura, 106–122.
- Räty, O. 1982. Koulutus ammattiin. Juva: WSOY.
- Räty, O. 1987. Työ ja koulutus. Porvoo: WSOY.
- Rönholm, J. 1999. Identiteetin lähteillä: kulttuurijuuret minuuden ja opiskelun osana. Turku: Turun yliopisto.
- Saarela-Kinnunen, M & Eskola, J. 2001. Tapaus ja tutkimus = tapaustutkimus? Teoksessa Aaltola, J & Valli, R.(toim.) Ikkunoita tutkimusmetodeihin 1. Jyväskylä: PS-Kustannus.
- Saastamoinen, M. 2006. Minuus ja identiteetti tutkimuksen haasteina. Teoksessa P. Rautio & M. Saastamoinen (toim.) Minuus ja identiteetti. Tampere: Tampere university press, 168–178.
- Salo, M. & Keskinen, S. 1988. Perhepäivähoitajien työtyytyväisyys ja ammatti-identiteetti. Turku: Turun yliopiston psykologian laitos.
- Stenström, M-L. 1993. Ammatillisen identiteetin kehittyminen. Teoksessa A. Eteläpelto & R. Miettinen (toim.) Ammattitaito ja ammatillinen kasvu. Helsinki: Painatuskeskus Oy
- Suojanen, U. 1992. Toimintatutkimus koulutuksen ja ammatillisen kehittymisen välineenä. Helsinki: Finn Lectura.
- Syrjälä, L. 1995. Tapaustutkimus opettajan ja tutkijan työvälineenä. Teoksessa Syrjälä, L., Ahonen, S., Syrjäläinen, E., Saari, S. Laadullisen tutkimuksen työtapoja. Helsinki: Kirjayhtymä.
- Tuomi, J. & Sarajärvi. A. 2002. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Helsinki: Tammi.
- Tuomi, J. 2005. Pirkanmaan työvoimatoimistojen työnhaku-asiakkaina olevien lähihoitajien ja sairaanhoitajien koulutustarveselvitys. Saatavilla https://www.pirkanmaanennakointipalvelu.info/micaj_storage/B757337B1137E8776FFA0A3628D17DA7/5086/te-keskus_julkaisu_14_hoitajien_koulutustarveselvitys.pdf Luettu 8.12.2007.
- Tuominen, M. & Wihersaari, J. (toim.) 2005. Ammatti ja kasvatus-ammattikasvatuksen tutkimuksia vuonna 2004. Saarijärvi: Saarijärven Offset Oy.
- Tuulos, T. 2001. Suuntana työelämä. Tutkimus yhteiskuntatieteilijöiden ammatti-identiteetin muotoutumisesta opiskeluaikana. Tampereen yliopisto. Sosiologian ja sosiaali-psykologian laitos. Tutkielma.

- Tynjälä, P. 1991. Kvalitatiivisen tutkimusmenetelmien luotettavuudesta. *Kasvatus* 22 (5-6), 387–398.
- Tynjälä, P. & Laurinen, L. 1999. Aktiivisen oppimisen kokeilu kasvatustieteessä. Teoksessa S. Honkimäki (toim.) *Opetus, vuorovaikutus ja yliopisto*. Jyväskylä: Koulutuksen tutkimuslaitos, 202- 223.
- Törrönen, A. 2002. Meitä on moneksi; TSL ry:n työntekijöiden monitahoinen samastuminen organisaatiokontekstissa. Tampereen yliopisto. Sosiologian ja sosiaalipsykologian laitos. Pro gradu -työ.
- Vaittinen, M-L. 1988. *Terveystieteiden kasvu*. Juva: WSOY.
- Vesterinen, M-L. 2002. Ammatillinen harjoittelu osana asiantuntijuuden kehittymistä ammatikorkeakoulussa. Jyväskylä: Jyväskylä University Printing House.
- Vuorenmaa, M. & Räisänen, A. 1997. *Lähihoitajat työelämään. Lähihoitajakoulutuksen käynnistysvaiheen arviointia*. Helsinki: Opetushallitus.
- Ylijoki, O-H. 1998. *Akateemiset heimokulttuurit ja noviisien sosialisointi*. Tampere: Vastapaino Oy.

LIITE: Teemahaastattelurunko

1. AMMATIT ENNEN LÄHIHOITAJAKOULUTUKSEEN HAKUA

- **Aikaisempi koulutustausta ja aiemmat ammatit**
- **Kiinnostus aikaisempia ammatteja kohtaan, ammatin merkitys itselle**
- **Suhde omaan työhön, itsensä kehittämiseen työssä, työn kehittämiseen**
- **Mahdollinen työttömyys ja tunnot siitä**
- **Lähihoitajakoulutukseen hakeutuminen**

2. LÄHIHOITAJAKOULUTUS

- **Opiskeluun palaaminen ja sopeutuminen**
- **Opiskelumenetelmät**
 - oma opiskelutapa
 - reflektio (ohjattu / omatoiminen reflektio)
 - harjoittelu ja sen ongelmat ja hyödyt
 - ajankäyttö
- **Opiskelussa tukeminen**
 - koulun ja työssäoppimispaikan tuki yleisesti
 - omat vahvuudet ja niiden hyödyntäminen
 - omat heikkoudet ja niiden tukeminen
 - ohjaajan / kouluttajan merkitys
- **Koulutuksen ja työssäoppimisjaksojen heikkoudet ja vahvuudet**
 - positiivisesti / negatiivisesti ammatin oppimiseen ja sisäistämiseen vaikuttavat tekijät koulutuksessa.
 - positiivisesti / negatiivisesti ammatin oppimiseen ja sisäistämiseen vaikuttavat tekijät työssäoppimispaikassa.
- **Opiskeluajan merkitys itselle henkilökohtaisella ja ammatillisella tasolla**

3. UUESSA AMMATISSA TOIMIMINEN

- **Kiinnostus uutta ammattia kohtaan, ammatin merkitys itselle**
- **Työkokemuksen merkitys ammattiin kasvamiselle ja ammatin sisäistämiseksi**
- **Uuden ammatin omaksuminen**
 - Ammatikulttuurin perusjäsenysten (ryhmän yhteiset tavat, kokemukset, arvot ja käsitykset) omaksuminen
 - Työtovereihin kiinnittyminen
- **Uuden ammatin muokkaaminen**
 - Uusien käytäntöjen luominen työssä
 - Oppimisen soveltaminen
- **Uuden ammatin julkistamisvaihe**
 - Omien työtä muokkaavien tapojen ja työn muunnosten julkistaminen toisille
- **Uuden ammatin konventionalisoitumisvaihe**
 - omien työtä muokkaavien tapojen ja työn muunnosten hyväksyntä työyhteisössä
- **Uuteen ammattiin kasvun tukeminen työpaikalla**
 - työpaikan tuki omien vahvuuksien ja heikkouksien kehittämisessä ja ammattikuvan muodostamisessa
 - työtoverien merkitys
- **Suhde omaan työhön, itsensä kehittämiseen työssä, työn kehittämiseen**
- **Edellisen ammatin näkyminen ja sen merkitys uudessa ammatissa työskennellessä**