

TAMPEREEN YLIOPISTO

MERKONOMIEN AMMATILLINEN IDENTITEETTI

Tampereen yliopisto
Kasvatustieteiden yksikkö
Kasvatustiede, ammattikasvatus
Pro gradu -tutkielma
Mikko Helén
2012

TIIVISTELMÄ

Tämän pro gradu -tutkimuksen tavoitteena oli selvittää merkonomiksi valmistuneiden ammatillista identiteettiä muutama vuosi merkonomikoulutuksen päättymisen jälkeen. Tarkastelun kohteena oli siis työelämän alkutaipaleella olevien nuorten merkonomien ammatillinen identiteetti.

Tutkimuksen empiirinen aineisto kerättiin henkilökohtaisten haastattelujen avulla syksyllä 2011. Tutkimuksessa oli mukana 12 haastateltua, jotka olivat aloittaneet merkonomiopintonsa 2004-2006. Tutkimuksen tutkimusote oli kvalitatiivinen. Tutkimusmenetelmänä käytettiin narratiivista lähestymistapaa. Ontologisesti tarkastellen tutkimus pohjasi sille, että ihminen on kertova olio, joka rakentaa identiteettiään kertomusten kautta.

Aineiston analysoinnissa käytettiin teemoittelua ja tyypittelyä. Teemoittelun pohjalta oli mahdollista muodostaa merkonomien osaamisprofiili. Haastatteluaineiston perusteella merkonomi on asiakaspalvelu- vuorovaikutus- ja tuoteosaaja. Lisäksi varsinkin joissakin haastatteluissa korostuivat ns. metataidot, kuten oppimaan oppiminen ja oman osaamisen jatkuva kehittäminen. Muita osaamisen alueita olivat muun muassa tietotekniikkataidot, kielitaito, varasto-osaaminen ja visuaaliset taidot sekä esimerkiksi vastuuntuntoisuus, luotettavuus ja ahkeruus.

Aineiston perusteella pystyttiin myös muodostamaan kuusi erilaista identiteettityyppiä. Ne olivat 1) tavoitteellinen uraidentiteetti, 2) kaupallisen alan oppimishaluinen identiteetti, 3) asiakaspalveluhenkinen identiteetti, ongelmia työllistymisessä, 4) opintoalaa pohtiva identiteetti, 5) asiakaspalveluhenkinen, alalle ajautunut identiteetti ja 6) innostunut, uuden opintoalan identiteetti.

Avainsanat: ammatillinen identiteetti, identiteetti, elämäkerta, narratiivisuus, liiketalous, merkonomi.

SISÄLLYS

1 JOHDANTO	1
2 AMMATILLINEN IDENTITEETTI	6
2.1 Ammatillisen identiteetin määrittelyä	6
2.2 Yksilöllinen ja sosiaalinen identiteetti	10
2.3 Identiteettityö	14
2.4 Ammatilliseen identiteettiin liittyviä tutkimuksia	17
2.5 Ammatillinen identiteetti ja elämäkerta	21
3 TUTKIMUSTEHTÄVÄ, METODOLOGIA JA TUTKIMUSAINEISTO	23
3.1 Tutkimuskysymykset	23
3.2 Tutkimuksen metodologiset ratkaisut	24
3.3 Tutkimukseen osallistuneet	26
3.4 Teemahaastattelujen teemat	27
3.5 Aineiston kerääminen	30
3.6 Aineiston analysointi	32
3.7 Tutkijan rooli ja tutkimuksen eettisyys	33
4 MERKONOMIEN AMMATILLINEN IDENTITEETTI	35
4.1 Käsitteet omista ammatillisista vahvuuksista	35
4.1.1 Asiakaspalveluosaaminen	36
4.1.2 Vuorovaikutusosaaminen	40
4.1.3 Tuotetuntemus	42
4.1.4 Muu osaaminen	44
4.2 Palautteen merkitys ammatillisen identiteetin muodostumisessa	45
4.2.1 Palautteen riittävyys ja merkitys	46
4.2.2 Muu tuki ja ammatillinen kehittyminen	47
4.2.3 Palautteen ja muun tuen merkitys	49
4.3 Työelämä ja identiteetti merkonomien silmin	50
4.3.1 Suhtautuminen työelämän epävarmuuteen	52
4.3.2 Suhtautuminen epäsäännöllisiin työsuhteisiin	54
4.3.3 Suhtautuminen joustavuuteen	56
5 IDENTITEETTITYYPIT	58
5.1 Tavoitteellinen uraidentiteetti	59
5.1.1 Ammatillinen identiteetti	59
5.1.2 Persoonallinen ja sosiaalinen identiteetti sekä näkemykset työelämästä	60
5.1.3 Yhteenveto identiteettityypistä	61
5.2 Kaupallisen alan oppimishaluinen identiteetti	62
5.2.1 Ammatillinen identiteetti	62
5.2.2 Persoonallinen ja sosiaalinen identiteetti sekä näkemykset työelämästä	65
5.2.3 Yhteenveto identiteettityypistä	66
5.3 Asiakaspalveluhenkinen identiteetti, ongelmia työllistymisessä	66
5.3.1 Ammatillinen identiteetti	67
5.3.2 Persoonallinen ja sosiaalinen identiteetti sekä näkemykset työelämästä	68

5.3.3 Yhteenveto identiteettityypistä.....	70
5.4 Opintoalaa pohtiva identiteetti	70
5.4.1 Ammatillinen identiteetti	70
5.4.2 Persoonallinen ja sosiaalinen identiteetti sekä näkemykset työelämästä	71
5.4.3 Yhteenveto identiteettityypistä.....	72
5.5 Asiakaspalveluhenkinen, alalle ajautunut identiteetti.....	72
5.5.1 Ammatillinen identiteetti	73
5.5.2 Persoonallinen ja sosiaalinen identiteetti sekä näkemykset työelämästä	74
5.5.3 Yhteenveto identiteettityypistä.....	75
5.6 Innostunut, uuden opintoalan identiteetti	76
5.6.1 Ammatillinen identiteetti	76
5.6.2 Persoonallinen ja sosiaalinen identiteetti sekä näkemykset työelämästä	77
5.6.3 Yhteenveto identiteettityypistä.....	78
5.7 Lyhyt yhteenveto identiteettityypeistä.....	79
6 JOHTOPÄÄTÖKSET JA POHDINTA.....	80
7 TUTKIMUKSEN LUOTETTAVUUS.....	84
LÄHTEET	87

LIITE 1: Teemahaastattelurunko

1 JOHDANTO

Tämän työn tarkoituksena on selvittää nuorten, työelämän alkutaipaleella olevien merkonomien ammatillista identiteettiä. Työelämää koskettavat muutokset, joiden myötä työntekijöiltä on yhä enemmän alettu edellyttää koko työuran kestävästä jatkuvaa oppimista ja oman ammatillisuutensa uudistamista. Työelämän muutosten on katsottu tuoneen tullessaan myös ammattiurien epävakaistumisen, minkä johdosta yhä harvemmallalla on mahdollisuus jatkuvaan ja ennustettavaan uraan. Varsinkin nuorten työurat ovat empiiristen tutkimusten mukaan epävakaistuneet jo 1990-luvulta lähtien (Järvinen ja Vanttaja 2003, 155-157). Samalla kun työurat ovat epävakaistuneet, perinteinen lineaarisesti etenevä elämänpolku koulusta työelämään ja eläkkeelle on käymässä aiempaa harvinaisemmaksi. Joidenkin näkemysten mukaan palkkatyö on myös yhä yrittäjämäisempää, mikä edellyttää työntekijältä joustavuuden ja jatkuvan oppimisen lisäksi jatkuvaa ammatillisen identiteetin muokkausta sekä aktiivista toimijuutta. Näin ammatillisen identiteetin muuttuminen koko työuran ajan on yhä tavallisempaa ja monella voi työuransa aikana olla useita ammatti-identiteettejä.

Vaikka työelämän muutokset ovat lisänneet kiinnostusta ammatti-identiteettiä kohtaan, ammatti-identiteetin muutosprosesseja työelämän muutoksessa on tutkittu vain vähän. Tämä siitäkin huolimatta, että useiden ihmisten työn sisältö muuttuu, vaikka itse työtehtävä pysyisikin samana. Tarvitaan siis tutkimusta siitä, missä määrin jo muodostuneet ammatilliset identiteetit muuttuvat ja ovat alttiita muuttumaan työelämän ja organisaatiotasoisten muutospaineiden seurauksena. (Kumpula 2011, 16.)

Ruohotien (1998, 9-13) mukaan työelämässä tapahtuvat muutosilmiöt johtuvat siitä, että tiedon määrä kasvaa yhä nopeammin teknologisten muutosten ja innovaatioiden seurauksena ja tieto myös vastaavasti vanhenee aiempaa nopeammin. Tieto on luonteeltaan kompleksisempää ja sen hankkimista vaikeuttaa tieteenalojen rajojen hämärtyminen, minkä johdosta yhdellä tieteenalalla tapahtunut kehitys on hyödynnettävissä usein toisella tieteenalalla. Inhimillisen pääoman merkitys kasvaa ja informaatiokuormitus lisääntyy monissa ammateissa. Organisaatioiden välinen kilpailu on maailmanlaajuisista ja taloudellisen ja poliittisen ympäristön muutokset ovat nopeita. Myös

sosiaalinen ympäristö ja olosuhteet muuttuvat, minkä vuoksi vallitsevia arvoja kyseenalaistetaan. Myös itse työtehtävät sisältävät entistä laajempia kokonaisuuksia ja ovat luonteeltaan vähemmän rutiiniluonteisia ja muuttuvia. Työntekijältä edellytetäänkin Ruohotien mielestä aiempaa laajalaisempaa ammattitaitoa (emt.). Toisaalta on myös arvioitu, että itse osaamisen lisäksi työntekijältä vaaditaan yhä enemmän myös oman osaamisen tunnistamista, sen näkyväksi tekemistä ja markkinointia. (Eteläpelto ja Vähäsantanen 2008, 27)

Vanttajan ja Järvisen (2006, 29-30) mukaan Suomessa kansainvälisesti verraten nopeasti muuttunut elinkeinorakenne on vaikuttanut sosialisatioprosessiin, jossa uudet lasten ja nuorten ikäluokat tulevat osaksi yhteiskuntaa ja sen normeja, arvoja ja rakenteita. Kyse on Suomessa viimeisen sadan vuoden aikana tapahtuneesta muutoksesta maatalousyhteiskunnasta tietotyön yleistymisen myötä jälkitekolliseen yhteiskuntaan. Elinkeinostruktuurissa tapahtuneet muutokset, eriytyneet elämäntavat ja moninaistuneet sosialisatioympäristöt ovat Vanttajan ja Järvisen (emt.) mukaan jälkitekollisessa yhteiskunnassa olleet vaikuttamassa keskeisten identiteettiä muokkaavien toimintaympäristöjen muutokseen.

Myös Eteläpelto (2007, 95-96) on eritellyt identiteetin merkitystä historiallisissa tuotantotavoissa. Kun käsityömaisessä tuotantotavassa ammatti-identiteettiä rakennettiin omaksumalla ja noudattamalla vakiintuneita perinteitä ja teollisessa yhteiskunnassa muodollinen koulutusjärjestelmä oli keskeinen opettamistapa, jälkitekollisessa yhteiskunnassa identiteettien rakentaminen on muuttunut sen vuoksi, että palkkatyö, ammatit ja urat ovat käyneet entistä epävakammaksi. Samalla aiemmin sosiaaliluokan, sukupuolen, kansallisuuden ja ammattiaseman mukaan määrittynyt sosiaalinen paikka ja identiteetti muovautuvat yhä voimakkaammin juuri työmarkkinoiden, globaalin työnjaon, median ja kuluttamisen kautta (emt., 95).

Muuttuvan työelämän vaatimuksista johtuen yksilön ammatti-identiteettityön on nähty monimutkaistuneen. Esimerkiksi Filanderin (2006, 54) mielestä työntekijän osaamisperusta muotoutuu yhä yksilöllisemmäksi ja työpaikkasidonnaisemmaksi työsuhteiden lyhetessä ja vakinaisten työsuhteiden vähetessä. Työelämässä tunnutaan tarvittavan perinteisten ammatti-ihmisten sijaan uuteen työelämään ja sen olosuhteisiin sopeutuneita prosessiosaajia, jotka ovat valmiita murtamaan vakiintuneita työnkuvia ja sosiaalisia rakenteita (emt., 51). Yrittäjämäisempi

työ edellyttää työntekijältä ennakoivaa, juuri monitaitoisuuteen ja joustavuuteen pohjaavaa työasennetta, jotta työidentiteettiä on mahdollista mukauttaa muutosten aiheuttamiin vaatimuksiin. Ilmiötä on alettu kuvata myös kasvavalla tarpeella niin sanotuille T-mallin työntekijöille, joilla on vankka tuntemus omasta erikoisalastaan, mutta myös kykyä ymmärtää muita osaamisalueita ja innostua niistä (Elinkeinoelämän keskusliitto 2011, 15).

Sitä vastoin, jos yksilö samaistuu organisaatioon, ammatti-identiteetit saattavat heikentyä hyvin hauraiksi organisaatioiden jatkuvien muutosten ja epäjatkuvuuksien vuoksi (Eteläpelto 2007.) Mahlakaarron (2010, 15) mielestä yrittäjämäisyyden vaatimus edellyttää omasta kilpailukyvystä huolehtimista, itsensä markkinointia, sosiaalisia taitoja, dynaamisuutta, jatkuvaa itsensä muokkaamista ja itsearviointia sekä aktiivista omien mahdollisuuksien etsintää ja jatkuvaa oppimista. Voidaan siis katsoa, että työympäristössä oppiminen ei kohdistu vain itse työhön, vaan myös työntekijän minuuteen, identiteettiin ja toimijuuteen työssä (Eteläpelto 2008)

Vaikka vakaat identiteetit uhkaavat haurastua ja muodostua yksilön kannalta jopa haitaksi, voi yksilön aktiivisen roolin merkitys jopa kasvaa epävakailta ja hajautuvilla työmarkkinoilla. Tässä kohdin identiteetistä on katsottu tulleen jopa entistä tärkeämpi ihmisen ja yhteiskunnan suhdetta kuvaava käsite (ks. esim. Paloniemi ym. 2010, 21; Eteläpelto 2007, 93). Mahlakaarron (2010, 14) mukaan uuden työelämän työntekijään kohdistuvien haasteiden, odotusten ja vaatimusten vuoksi keskeistä on se, millaisia identiteettityötä vaativia prosesseja työn muutokset herättävät yksilöissä ja millaista on luonteeltaan se identiteettityö, jota tällainen muutos edellyttää. Eteläpelto (2007, 121-122) puolestaan korostaa vahvaa yksilöllistä minätunnetta, sillä se pystyy tarjoamaan pysyvyyttä ja tasapainoa kilpailuilla, epävarmuutta ja epätasapainoa tuottavilla työmarkkinoilla.

Kiinnostukseni opiskelijan ammatilliseen identiteettiin ja sen kehittymiseen on syntynyt ennen kaikkea toimimisestani opettajana merkonomien ja datanomien koulutuksessa, minkä johdosta pääsen seuraamaan opiskelijoiden ammatillista kehittymistä varsin läheltä. Motiiviani lähteä tutkimaan asiaa selittääkin kiinnostus valmistuvien opiskelijoiden työelämän ensimetrejä kohtaan. Tämä johtuu osin siitä, että opettajana luonnollisesti haluaisi, että opiskelijoilla olisi riittävän selkeä kuva töistä ja tehtävistä, joihin heidän on mahdollista pyrkiä opiskelunsa jälkeen, heillä on realistinen kuva omasta ammattitaidostaan ja heillä on riittävästi työelämään liittyvää osaamista.

Lisäksi koulutuksen järjestäjän kannalta tavoitteena olisi luonnollisesti myös, että opiskelijat sijoittuisivat työelämään mahdollisimman hyvin ja että he pääsisivät hyödyntämään omaa osaamistaan ensimmäisessä työpaikassaan mahdollisimman laaja-alaisesti.

Toisaalta kiinnostukseeni merkonomeiksi valmistuneiden työelämän ensimetreihin liittyy sekin, että valmistuvat merkonomit kohtaavat tiukentuneen kilpailutilanteen työmarkkinoilla muun muassa siksi, että työelämässä tapahtuu jatkuvasti muutoksia, jotka näkyvät voimakkaasti myös vähittäiskaupan alalla. Kansainvälistymisen ja yritysten ketjuuntumisen lisäksi alaan vaikuttavia muutostekijöitä ovat muun muassa teknologinen kehitys, kulutuskäyttäytymisen nopeat muutokset ja lainsäädännön muutokset (mm. aukioloajat). Muutostrendeistä johtuen myös alan osaamisvaatimukset muuttuvat ja vaatimukset kasvavat esimerkiksi kielitaidon ja tietoteknisten taitojen suhteen.

Tarkastelun kohteena olevan ilmiön mielenkiintoisuutta lisää myös se, että merkonomien on valmistuttuaan mahdollista työllistyä varsin erilaisiin ammatteihin yritysten, yhteisöjen tai julkishallinnon palveluksessa. Lisäksi merkonomit voivat toimia ammatinharjoittajana tai yrittäjänä. Työtehtävät voivat käsittää asiakaspalvelua, myyntiä, markkinointia, taloushallintoa ja tietojenkäsittelyä. Huomattakoon, että kuten Liukkonen (2006, 10) toteaa, merkonomien ammattikuvaa ei ole käytännössä määritelty koulutuksessa muuten kuin opetussuunnitelman perusteiden mukaisesti. Opetussuunnitelman perusteiden mukaisesti merkonomi on työelämässä hyvin pärjäävä, asioita laaja-alaisesti hallitseva ammattilainen (Opetushallitus 2000, 90). Edelleen asiakaspalvelun ja markkinoinnin koulutusohjelman suorittaneen on osattava toimia asiakaspalvelun ja markkinoinnin tehtävissä ja osattava myydä asiakkaan tarpeita vastaavia tuotteita ja palveluja kannattavasti ja palvella asiakkaita. Ohjauksella pyritään luomaan pitkälti työelämän tarpeiden ja toiveiden mukaisia ammattilaisia eli osaavia ja työssä hyvin käyttäytyviä työntekijöitä (emt.).

Työ etenee niin, että johdanto-osan jälkeen luvussa kaksi käsitellään työn keskeisiä teoreettisia käsitteitä, kuten ammatillista identiteettiä ja elämäkertamenetelmää. Teoriaosassa luodaan myös katsausta ammatillisen identiteetin merkitykseen muuttuvassa työelämässä sekä tarkastellaan aiheesta tehtyjä aiempia tutkimuksia. Työn kolmannessa luvussa tarkennetaan tutkimustehtävä, kerrotaan työssä käytetystä metodologiasta ja tutkimusaineistosta. Tutkimuksen empiirinen aineisto

kerättiin henkilökohtaisten haastattelujen avulla. Tutkimuksen tulokset on esitetty luvuissa neljä ja viisi. Kuudennessa luvussa kerrotaan työn keskeisimmät johtopäätökset ja pohditaan tulosten merkitystä. Työn seitsemännessä ja samalla viimeisessä luvussa tarkastellaan työn luotettavuutta.

2 AMMATILLINEN IDENTITEETTI

Tutkimuksen keskeisenä teoreettisena käsitteenä on identiteetti – ihmisen käsitys omasta itsestään. Identiteetti on tullut tieteellisenä käsitteenä yhä suosittumaksi erityisesti 1990-luvulta lähtien oppimisen sosiokulttuuristen teorioiden nousun myötä (ks. esim. Eteläpelto 2007) samalla kun näkökulmat sosiaalitieteissä ja humanistisissa tieteissä ovat vaihdelleet yhteiskunnallisesta yksilöpsykologiseen tarkasteluun (Paloniemi ym. 2010, 20; Eteläpelto 2007, 97). Houtsonen (1996; 220) erittelee lisäksi tilannekohtaisen ja elämäkerrallis-historiallisen lähestymistavan. Eri tutkimusintresseistä johtuen identiteettitutkimuksessa on oltu kiinnostuneita niin sukupuoli-identiteetistä, kielellisestä identiteetistä, ammatti-identiteetistä, ryhmäidentiteetistä, kulttuurisesta identiteetistä kuin kansallisestakin identiteetistä, samoin kuin elämäkerrallinen identiteetistä (Eteläpelto 2007, 96; ks. myös Houtsonen 1996, 219 ja Jokinen 2002). Yhteistä on ollut, että identiteetti on ymmärretty tiettyyn kansallisuuteen, kieleen, kulttuuriin, sukupuoleen tai ammattikuntaan kuulumisen, samastumisen tai osallisuuden kautta (Eteläpelto 2007, 96).

2.1 Ammatillisen identiteetin määrittelyä

Käsitteenä identiteetti on eri tutkimusintresseistä johtuen moninainen ja sen määrittelemistä on pidetty haasteellisena (ks. esim. Paananen 2006, 80; Moore 2006, 143). Tarkasteltaessa käsitettä identiteetti, onkin huomattava, että identiteetissä ei ole kyse mistään yhdestä yhtenäisestä teoriasta. Vignoles ym. (2011, 2) huomauttavat, että käsitteen tarkastelu pitää sisällään lukuisan määrän näkökulmia. Identiteetti voi viitata paitsi yksilön, myös useamman yksilön määritelmään itsestä ryhmänä, kuten myös yksilöiden ja ryhmien välisiin suhteisiin siitä, miten yksilö käyttäytyy osana ryhmää.

Ammatillisen identiteetin yhteydessä kirjallisuudessa on puhuttu monista toisilleen läheisistä käsitteistä, kuten työhön liittyvästä identiteetistä, työidentiteetistä, ammatillisesta identiteetistä ja ammatti-identiteetistä samoin kuin oppijaidentiteetistä, oppimisidentiteetistä ja koulutusidentiteetistä (ks. esim. Moore 2006, 143) ja vielä ura-identiteetistä. Eteläpellon ja Vähäsantasen (2008) mukaan ammatillisella identiteetillä ymmärretään:

Elämänhistoriaan perustuvaa käsitystä itsestä ammatillisena toimijana: millaiseksi ihminen ymmärtää itsensä tarkasteluhetkellä suhteessa työhön ja ammatillisuuteen sekä millaiseksi hän ammatissaan haluaa tulla. Ammatilliseen identiteettiin kuuluvat myös käsitykset siitä, mihin ihminen kokee kuuluvansa ja samaistuvansa, mitä hän pitää tärkeänä sekä mihin hän sitoutuu työssään ja ammatissaan. Siihen sisältyvät lisäksi työtä koskevat arvot ja eettiset ulottuvuudet sekä tavoitteet ja uskomukset.

Eteläpelto ja Vähäsantanen (2008, 26)

Eteläpelto (2007) puhuu laajimmassa merkityksessä työhön liittyvästä identiteetistä ja työidentiteetistä. Ammatillinen identiteetti ja ammatti-identiteetti ovat hänen mukaansa työidentiteettiä tai työhön liittyvää identiteettiä spesifimpiä käsitteitä. Työhön liittyvä identiteetti on Eteläpellon (emt., 139) mielestä käsitteenä ammatti-identiteettiä laajempi siksi, että se huomioi myös työorganisaation arvoihin, tavoitteisiin ja palkkaukseen liittyvät yksilölliset sidokset. Myös mielikuvat omasta ammatillisesta tulevaisuudesta ja mielikuviin pohjautuva motivaatio oppimiseen kuvastavat yksilön ammatillista identiteettiä (Eteläpelto ja Vähäsantanen 2008, 45).

Huomattakoon kuitenkin, että esimerkiksi Jokinen (2002, 95) pitää työidentiteettiä ammatti-identiteettiä suppeampana käsitteenä. Stenström (1993, 31) puolestaan katsoo, että ammatillinen identiteetti on ammatti-identiteettiä laajempi käsite. Hänen mukaansa ammatti-identiteetissä on kysymyksessä enemmänkin ainoastaan työelämässä muotoutuva identiteetti, kun taas ammatillinen identiteetti pitää sisällään identiteetin muotoutuminen myös koulutuksen aikana.

Eroa on myös sillä, onko kysymys modernismin vai jälkimodernismin identiteettikäsitteestä. Modernia ja postmodernia voidaan yksinkertaistetusti hahmottaa siten, että modernismissa identiteetti katsottiin kiinteäksi ja jatkuvaksi, kun postmodernissa se sitä vastoin nähdään voimakkaan pirstaloituneena ja jatkuvasti tilanteesta toiseen muuttavana, minkä johdosta yksilö hakee identiteettiään jatkuvasti. (Fenwick 2006, 27; Eteläpelto 2007, 119). Myös Hallin (1999, 22) mukaan ihmisellä voi olla useita ristiriitaisia ja yhteen sopimattomia identiteettejä. Postmoderni ihminen ei myöskään sitoudu mihinkään kokien identiteettinsä poikkeavasti eri tilanteissa ja eri aikoina. (emt., 22-23; Eteläpelto ja Vähäsantanen 2008, 26; Jokinen 2002, 82). Taas toisaalta erilaiset ja erilaisissa yhteyksissä näyttäytyvät identiteetit eivät ole toisistaan riippumattomia, vaan useimmiten risteävät ja ovat toinen yhteydessä toinen toisiinsa. (Vignoles ym. 2011, 4). Nuoruudessa muodostetut käsitykset eivät myöskään välttämättä ole pysyviä (Moore 2006, 157).

Määriteltäessä käsitettä identiteetti, ei voida olla ottamatta huomioon sen sukulaiskäsitettä subjekti tai subjektius. Niin sanotuissa jälkistrukturaalisissa teorioissa keskeistä on subjektin näkeminen aktiivisena toimijana. Fenwickin (2006, 26) mukaan identiteetti on ikään kuin on mielikuva, jonka yksilö katsoo itsellensä sopivaksi ja johon hän haluaa samastua. Subjekti taas pyrkii suorittamaan yksilön identiteettiä tai identiteettejä. Agenttius tai aktiivinen toimijuus puolestaan tarkoittaa sitä, että yksilö pystyy tekemään omiin kiinnostustensa kohteisiin ja motivaatioon liittyviä ammatillisia valintoja (Eteläpelto ja Saarinen 2006, 162). Myös Mahlakaarto (2010, 23) liittyy aktiivisen toimijuuden subjektin tahdonvapauteen, kykyyn toimia rationaalisesti sekä myös kykyyn puolustaa ja hallita itseä ja toisia.

Billett (2006; 2008) on tutkinut työn ja oppimisen suhdetta nimenomaan identiteetin, subjektiuden ja työyhteisön osallisuuden saavuttamisen kautta. Hän katsoo, että jos halutaan ymmärtää työssä tapahtuvaa oppimista, tulee ymmärtää juuri työn, oppimisen ja yksilön subjektiviteetin välisiä yhteyksiä. Näin ollen Billett (2006, 8) näkee oppimisen laajasti, laajemmin kuin vain esimerkiksi kompetenssien oppimisena tai ammattitaidon kautta. Billettin näkemyksissä huomioidaan siis oppimisen sosiaalinen ja fyysinen todellisuus yksilöllisten prosessien lisäksi.

Billett (2006) ja Billett ja Smith (2006) ovat kiinnostuneita siitä, miten yksilöllinen ja persoonallinen luovat yksilön subjektiutta. Yksilön subjektius koostuu tiedostetuista ja tiedostamattomista ajatuksista ja käsityksistä itsestä ja yksilön tavoista ymmärtää maailmaa (Billett ja Smith 2006, 142). Niillä ja subjektiuden kanssa kytköksissä olevalla minätunteella on Billettin mielestä tärkeä merkitys yksilön työhön kiinnittymisen ja oppimisen ymmärtämisen kannalta. Billettin (2006, 9) mielestä yksilön agenttius on sosiaalisen ja yksilöllisen välisten neuvottelujen keskipisteessä, sillä se välittää sen, kuinka sosiaaliset rakenteet muovaavat yksilön tietämisen tapoja (ways of knowing) ja minätunnetta työssä ja työssä oppimisen prosesseissa.

Hallin (1999, 22) mielestä juuri identiteetti on se, joka kursii umpeen subjektin ja rakenteen tehden molemmista ennustettavampia. Kokoavasta luonteesta huolimatta subjektit ja sosiaaliset maailmat ovat Hallin (emt., 22-23; 39-40) mielestä liikkuvia. Hänen mielestään valmiiden identiteettien sijaan tulisi puhua alituisesti prosessissa olevista ja epätäydellisistä identifikaatioista, jotka ovat nyky-yhteiskunnissa aiempaa avoimempia, moninaisempia ja monimutkaisempia. Identifikaatiot

muodostuvat – hänen termsä mukaan ”täytyvät” – kaiken aikaa ulkopuolellamme ikään kuin tapojen kautta, joilla kuvittelemme toisten näkevän meidät. Identiteettien etsimisen ja elämäkertojen rakentamisen kautta yksilö pyrkii muovaamaan minuuden eri puolia kokonaisuutta kohti. Voitaisiin siis tulkita, että yksilö etsii identiteettinsä ”täyteyttä” sitä koskaan saavuttamatta.

Identiteetissä postmodernina käsitteenä ei edellä kuvatun pohjalta arvioituna ole siis kysymys jostain valmiista tuloksesta tai tuotoksesta, vaan yksilön on rakennettava identiteettiä alituisesti – ja kuten Moore (2006, 157) toteaa – joskus yrityksen ja erehdyksenkin kautta. Onkin mahdollista tulkita, että postmodernissa identiteettinäkömyksessä vakaiden identiteettien katoaminen ja identiteettien pirstoutuminen on nähty ikään kuin väistämättömänä reagoitina yhteiskunnallisille muutoksille.

Toisaalta postmodernismiin ja muihin teorioihin, joissa identiteetti nähdään määräytyvän voimakkaan alistaisena sosiaaliselle rakenteille, kohdistuva kritiikki pureutuu erityisesti siihen, että toimijuudelle ja yksilön autonomialle jää näissä näkökulmissa selvästi liian rajoitettu merkitys ja vastaavasti sosiaalinen ja käytännöllinen todellisuus jää liian vähälle huomiolle. Esimerkiksi Billett (2006, 11) katsookin, että subjektius on hyvin pienessä osassa esimerkiksi käytäntöyhteisöjen, jaetun kognition ja kehittäväen työntutkimuksen teorioissa, joissa ei huomioida miten valtasuhteet persoonallisen ja sosiaalisen välillä koetaan ja miten subjekti on sekä vallan käyttäjä että sen kohde. Näin Billett on kiinnostunut myös siitä, miten valta vaikuttaa subjektiuden muotoutumiseen

Kritiikin mielestä identiteetit eivät myöskään ole täydellisesti sulautuneet mediassa ja muualla yksilön ulkopuolella valitsevassa kulttuurissa tuotettuihin todellisuuksiin, vaan ne rakentuvat ennen kaikkea myös sosiaalisen ja käytännöllisen toiminnan kautta. Voitaisiin siis tulkita, että yksilö ei siis ole vain kulttuurisen säätelyn armoilla oleva identiteettityönsä passiivinen sopeutuja niin kuin postmodernit teoriat esittävät. (ks. esim. Eteläpelto 2007, 119.) Eteläpelto (emt., 137) nostaa yksilön kohtaamasta käytännön todellisuudesta tärkeällä tavalla esiin työsuhteen ehdot, työstä saatavan taloudellisen korvauksen, uranäkymät, työssä tarjottavan koulutuksen, työn joustavuuden ja jatkuvuuden välisen jännitteen, työn osaamisvaatimukset ja mahdollisuudet oman osaamisen kehittämiseen. Tärkeää on myös, miten ihmisiä ja varsinkin nuoria voi ohjata ja voimaannuttaa

opintojen ja työuran aikana tulemaan oman ammattikehityksensä agenteiksi muuttuvissa toimintaympäristöissä (emt., 115).

Edellä mainittuja tekijöitä voisi hyvin pitää myös työelämän arkitodellisuudessa esiintyvinä ”reunaehtoina”. Nimittäin vaikka postmoderni käsitys kritisoi yksilön rajoitettua mahdollisuutta olla aktiivinen toimija, eivät identiteetit ole silti neuvoteltavissa millaisiksi hyvänsä (Eteläpelto 2007, 140). Pikemminkin yksilön identiteettityötä rajoittavat juuri sosiaalisen todellisuuden rakenteet, joita mainittiin edellä. Sosiaalisen todellisuuden rajoitteiden ohella kulttuuristen tulkintamallien avulla ja niitä resursseina käyttäen yksilö rakentaa omaa identiteettitarinaansa (emt.). Voitaisiin tulkita, että tulkintamallit kuvastavat myös sitä, millaisia odotuksia yksilö katsoo ammatilleen yhteiskunnassa kohdistuvan. On selvää, että varsinkin tiettyihin ammatteihin, kuten lääkärin ja sairaanhoitajan ammattiin, liitetään voimakkaita kulttuurisia mielikuvia ja odotuksia (Eteläpelto 2007). Identiteetin rakentaminen on siis kulttuurisidonnaista, kuten jäljempänä työssä tulee lähemmin esille.

Edellä mainitut yksilön sosiaalisen ympäristössä olevat rajoitteet – ja toisaalta myös mahdollisuudet – ovat mielenkiinnon kohteena myös omassa tutkimuksessani.

2.2 Yksilöllinen ja sosiaalinen identiteetti

Ihmisen ammatillista identiteettiä tarkasteltaessa on huomattava, että se on vain yksi identiteeteistä ja ihmisellä on erilaisissa rooleissa useita identiteettejä. Tämän johdosta ammatti-identiteetti tulee nähdä osana laajempaa persoonallisen identiteetin kokonaisuutta. (Nissilä 2007, 89; Eteläpelto 2007, 109; Eteläpelto ja Vähäsantanen 2008, 32.) Lisäksi vaikka työ on usein keskeinen osa minuutta, yksilö voi luonnollisesti hakea samaistumiskohteitaan identiteeteilleen työn lisäksi myös muilta elämäalueilta. (ks. esim. Eteläpelto 2007, 92). Näin työllä voi joillekin olla vain välineellistä arvoa, kun taas toisille se on keskeinen persoonallisen identiteetin rakentaja (Eteläpelto ja Vähäsantanen 2008, 32). Kuitenkin kun ihminen paikantaa itsensä suhteessa työhön, paljastuu samalla hänen työidentiteettinsä merkitys suhteessa yksilön persoonallisuuteen ja arvomaailmaan (Eteläpelto 2007, 108).

Eri tieteenaloilla painottuu eri tavoin identiteetin määrittäminen yksilöllisesti tai suhteessa muihin ja samalla se, kummasta näkökulmasta identiteettiä ensisijassa lähestytään (Eteläpelto ja Vähäsantanen 2008; Eteläpelto 2007, 97;125). Työpaikalla tapahtuvaa oppimisessa tutkittaessa yksilöllisiä ja sosiaalisia prosesseja on lähestytty yleensä erillisinä. Esimerkiksi Collinin (2008, 24) mielestä tärkeä välittävä prosessi yksilöllisen ja sosiaalisen välillä on kuitenkin nimenomaan työhön liittyvä identiteetti, sillä työhön liittyvällä identiteetillä on tärkeä merkitys, millaisiksi yksilöt katsovat mahdollisuutensa työssä tapahtuvaan oppimiseen ja työyhteisön osallisuuden saavuttamiseen (Collin 2008, 32; Paloniemi ym. 2010, 21). Empiiristen tulosten perusteella on lisäksi huomattu, että organisaatiomuutokset vaikuttavat sekä oppimiseen että identiteetin muodostamiseen (Collin 2008, 24). Identiteettiä onkin alettu pitää yhä enemmän linkkinä sosiokulttuurisen ympäristön ja oppimisen välillä (ks. esim. Billett 2006; 2008; Eteläpelto 2007, 102).

Edellä kuvatun mukaan ammatillista identiteettiä ei voidakaan tarkastella ilman sen persoonallista ja sosiaalista ulottuvuutta. Mitä yksilöllisellä ja sosiaalisella identiteetillä sitten tarkemmin tarkoitetaan? Eteläpellon (2007) mukaan työhön liittyvässä identiteetissä kohtaavat yhteiskunnallinen ja yksilöllinen:

Työhön liittyvä identiteetti kuvaa laajasti ja monitasoisesti ihmisen ja työn välistä suhdetta. Siinä kietoutuvat yhteen ammattialan yhteiskunnallinen, sosiaalinen ja kulttuurinen käytäntö sekä yksilön rakentamat ja jatkuvasti muokkaamat yksilölliset merkitykset ja käsitykset työn asemasta elämässä sekä työhön liittyvistä arvoista ja eettisistä sitoumuksista.

Eteläpelto (2007, 90)

Ruohotien (2004, 7) mukaan persoonallisesta identiteetistä on kyse silloin, kun yksilö määrittelee itsensä suhteessa toisiin havaitsemiensa yhtäläisyyksien ja erojen perusteella. Tämä määrittelee sen, kuinka ainutlaatuisena hän kokee itsensä. Sosiaalinen identiteetti tarkoittaa sitä, miten yksilö määrittelee itsensä ollessa vuorovaikutuksessa muiden kanssa tai sosiaalisen yhteisön jäsenenä ja kytkee minä-käsityksen laajempaan viitekehykseen. Sosiaalisesta identiteetistä voidaan erottaa vielä esimies-alais –suhteissa korostuva ihmissuhteisiin perustuva identiteetti ja koko organisaation yhteisen toiminnan ja tiimityön kannalta tärkeä kollektiivinen identiteetti. Polo (2004, 72) määrittelee persoonallisen ja sosiaalisen hyvin samalla tavalla kuin Ruohotie, lähinnä eroksi

voidaan katsoa jatkuvan itsensä määrittelemisen suhteessa omaan kyvykkyyteen ja erilaisiin kehitysvaatimuksiin.

Myös Vähäsantasen (2007, 157) mielestä identiteetissä on kyse sosiaalisen (rakenteiden) ja persoonallisen (yksilön) välisestä suhteesta. Sosiaalinen identiteetti pitää sisällään sosiokulttuuriset olosuhteet, normit ja arvot. Persoonallinen identiteetti kattaa yksilön elämänhistorian, persoonalliset näkemykset ja uskomukset. Ammatti-identiteetin hän kiteyttää yksilön käsitykseksi itsestään ammattinsa edustajana sisältäen ammattia koskevat arvot, tavoitteet ja eettiset ulottuvuudet.

Mahlakaarron (2010, 15) mukaan yksilöt reagoivat yhteiskunnan muutoksiin peilaamalla muutoksia ja rakentamalla identiteettejä suhteessa itseen. Identiteettityö toteutuu arvioimalla, millainen yksilön rooli on suhteessa työhön tai työyhteisöön sekä millaisia valmiuksia, uhkia tai mahdollisuuksia yksilö kokee omien tavoitteidensa saavuttamisessa. Eteläpelto (2007, 137) kuvaa yksilöllisen ja sosiaalisen vuorovaikutusta ja kietoutumista toisiinsa viitaten identiteettityöhön osittain tiedostamattomana, tunnepohjaisena ja spontaanina toimintana. Identiteetti-prosessissa yksilö muokkaa maailmankuvaansa, käsityksiään ja elämäntapojaan ympäristön, yhteisten tarinoiden ja ideologioiden, samaistumisen ja torjunnan mukana osin median ja erilaisten mielikuvien kautta.

Jokisen (2002) väitöskirjatutkimuksessa persoonallinen, sosiaalinen ja ammatti-identiteetti kytkeytyvät kiinteästi toisiinsa. Jokinen (emt., 128; 273) kuvaa eri identiteettiulottuvuuksia alla esiteltävän identiteettiulottuvuuksien jaottelun avulla. (Kunkin identiteettimääritelmän perässä on Jokisen hänen omasta aineistostaan kokoamat teemat eri identiteettiulottuvuuksille).

- Persoonallinen identiteetti: miten ainutkertaiseksi yksilö kokee itsensä, miten hän määrittelee itsensä erotukseksi muista, yksilön elämänhistoria, lapsuudenkoti, koulutushistoria, minäkuva jne. Omassa aineistossa: nimi, ikä, koulutushistoria, urapolku, urapohdinta, minäkäsitys, lapsuudenkoti, harrastukset, elämänhallinta
- Sosiaalinen identiteetti: miten yksilö kokee itsensä vuorovaikutuksessa toisten ihmisten kanssa (ihmissuhteisiin perustuva identiteetti, yksilöiden välinen taso) tai toimiessaan

sosiaalisen ryhmän jäsenenä (kollektiivinen identiteetti, ryhmän taso) Omassa aineistossa: ystävät, oma perhe, sisarukset, ihmissuhteet

- Ammatti-identiteetti: minkälaisena opettajana aikuisopettaja itsensä määrittelee, mitä teemoja hän sisällyttää työhönsä opettajana, miten opettaja näkee ammattinsa ja työnsä osana persoonallista ja sosiaalista identiteettiä. Omassa aineistossa: tie opettajaksi, missio, arvot, opettajan työ, opettamisesta, tiimit, johtaminen koulussa, ammattinimike, opiskelu työn ohessa, tulevaisuus opettajana

Stenströmin (1993, 31) identiteettimääritelmässä korostuu selvästi persoonallinen identiteetti ja oman itsensä sekä ammatillisen osaamisen ja henkilökohtaisten tavoitteiden tunnistamisen tärkeys. Hänen mukaansa ihmisen identiteetillä tarkoitetaan ihmisen minäkäsitystä, itsetuntoa ja käsitystä omasta itsestä ja ammatillisella identiteetillä puolestaan sitä, että ihmisellä on selvä kuva omista päämääristä, kiinnostuksista ja kyvyistä ja ihmiselle on selvää oman itselle sopivan koulutusalan valinta. Hän (emt.) jatkaa, että kun henkilöllä on ammatillinen identiteetti, hän tuntee itsensä henkilöksi, jolla on ammatin vaatimat tiedot ja taidot sekä vastuu ja joka on tietoinen omista resursseistaan ja rajoituksistaan. Ammatillisen identiteetin puuttuminen taas tarkoittaa, että yksilö ei ole tunnistanut omaa osaamistaan ja onnistunut tuomaan sitä työelämässä vaadittavalla tavalla riittävästi esille (emt.).

Huotelinin (1992, 23) määritelmässä tulevat esille sekä ”minä” että ”minän” suhde ympäröivään todellisuuteen. Identiteetti vastaa hänen mukaansa kysymyksiin: Kuka minä olen? Kuka minä olen itselleni ja muille? Kuka haluan olla ja mihin päämääriin pyrin elämässä? Kuka minun pitää olla ja kuka voisin olla? Millä keinoin selviän elämässä? Miten järjestän suhteeni toisiin ihmisiin? Mikä on paikkani yhteisössä ja ylipäätään ihmisten joukossa?

Vanttaja ja Järvinen (2006, 27) korostavat identiteetin kulttuurisidonnaisuutta, prosessinomaisuutta, elämänmittaisuutta ja yksilön omaa panosta samaan tapaan kuin Eteläpelto ja Vähäsantanen. Heidän näkemyksessään identiteetti on oppimisprosessi, jossa yksilö elämänsä aikana muodostaa käsityksen itsestään, omista mahdollisuuksistaan ja suhteestaan ulkopuoliseen maailmaan vuorovaikutuksessa sosiaalisen ympäristönsä kanssa. Vanttaja ja Järvinen korostavat, että yksilön

identiteettityöhön vaikuttaa se, minkälaisia identiteettimalleja kulttuurissa kulloinkin on tarjolla (emt.). Myös esimerkiksi Houtsosen (1996, 200) mukaan identiteetti rakentuu tietyssä kulttuurissa yksilöllisesti ja sosiaalisesti näiden vuoropuheluna. Houtsosen pitää identiteettiä yksilön sosiaalisesti rakennettuna määrittelynä, joka luodaan kulttuurisen merkitys- luokitusjärjestelmän merkityksiä ja luokituksia käyttämällä.

Sosiokulttuuristen teorioiden keskeinen ajatus on, että tiedonmuodostus ja oppiminen ovat lähtökohdiltaan sosiaalisia ilmiöitä, eikä niitä voi irrottaa niiden sosiaalisesta, kulttuurisesta ja historiallisesta kehyksestään (Tynjälä 1999, viitattu Heikkilä 2006, 74). Identiteetti käsitteenä on Eteläpellon (2007) mukaan tässä tarkastelussa hyödyllinen siksi, että oppimis- ja työympäristöissä tapahtuvaa oppimista, sosiaalista vuorovaikutusta ja ihmisten toimintaa voidaan ymmärtää ja ohjata paremmin yksilöiden yhteisöihin tuomien sosiokulttuuristen ajattelu- ja suhtautumistapojen ymmärtämisen kautta. Sosiokulttuurisissa kehitys- ja oppimisteorioissa oppiminen nähdään ihmisen synnynnäisten piirteiden ja biologisen taustan sijaan sosiaalisena ja emotionaalisena osallistumisprosessina, johon liittyy olennaisena osana myös subjektiivinen eli osallisuuden käsite työyhteisössä. Tässä yhteydessä kiinnostavaa on myös se, millaisia merkityksiä yksilöt antavat koulutukselle ja oppimiselle, millaisia heidän elämäntavoitteensa ovat ja miten nämä vaikuttavat erilaisten oppimistapojen ja – tavoitteiden muotoutumiseen oppimis- ja työympäristöissä. (Eteläpelto 2007.)

2.3 Identiteettityö

Kuten edellä on esitetty, yksilön identiteettityön on nähty monimutkaistuneen, koska ammatit eivät nyky-yhteiskunnassa ole välttämättä pysyviä ja jatkuvuutta tarjoavia. Esimerkiksi Stenström (1993, 32) toteaa, että yhteiskunnan lisääntynyt monimutkaisuus vaikeuttaa nuorilla kypsän identiteetin saavuttamista ja identiteetin kehittyminen on monimutkaisempaa kuin teollisessa yhteiskunnassa.

Erityisesti identiteeteistä puhutaan silloin kun ne katsotaan ongelmallisiksi (ks. esim. Eteläpelto 2007, 93; Jokinen 2002, 88). Identiteettiä pidetään ongelmallisena Eteläpellon (emt.) mukaan silloin, kun se on hauras tai kun sitä ei ole ollenkaan. Identiteetin puuttuminen näkyy siten, että

yksilö ei tiedä, kuka hän on, mihin hän kuuluu tai mitä hän tavoittelee. Tällöin yksilöltä vaaditaan identiteettityötä ja identiteettineuvotteluja, joiden tarve on sitä laajempi, mitä voimakkaammasta muutosvaatimuksesta, esimerkiksi työttömyys, on kyse (emt.). Jokinen (2002, 88) toteaa, että nimenomaan postmodernissa ajassa identiteettikriisit ovat tyypillisiä ja ihminen alkaa miettiä identiteettiään aina kun ei tiedä mihin hän kuuluu. Työttömyys ja ammatin vaihtaminen ovat yleisimpiä ja kriittisimpiä tilanteita, joissa yksilö joutuu tarkastelemaan omaa ammatillista identiteettiään (ks. Eteläpelto 2007).

Monimutkaistumisen on elinkeinorakenteen ja työmarkkinoiden muutosten ohella arveltu osaltaan olevan seurausta ylikansallisen mediakulttuurin tarjoamista lukemattomista identiteettimallien vaihtoehtoista samalla kun nykyihmisen arkea sitovia normeja (kuten sukupuoli- ja sukupolviviroolit) on yhä vähemmän (Ziehe 1991, viitattu Vanttaja ja Järvinen 2006, 28). Media on korvannut aiemmin välittömän vuorovaikutuksen piirissä olleita tehtäviä ja sen kautta omaksutaan kulutustottumuksia, käyttäytymismalleja, puhetapoja, pukeutumistyyliä sekä asenteita ja uskomuksia (Vanttaja ja Järvinen 2006). Myös Eteläpellon (2007, 95) mielestä epävakaiden töiden, työorganisaatioiden ja työmarkkinoiden ohella juuri media ja kuluttaminen vaikuttavat merkittäväällä tavalla identiteettien muodostamiseen. Hänen mukaansa myös kulttuurien ja arvojen muuntuvuus vaikuttavat identiteettityön monimutkaistumiseen samalla tavoin kuin Vanttajan ja Järvisenkin mielestä (emt.). Toisaalta kulttuurin tarjoamat moninaiset vaihtoehdot ja erilaiset identiteettimallit vaativat jatkuvaa valintojen tekemistä ja identiteettityötä (Vanttaja ja Järvinen 2006, 28; 36). Tämän on katsottu johtuvan eräiden näkemysten mukaan siitä, että vaikka nykykulttuuri tarjoaa runsaasti mahdollisuuksia identiteettien koostamiseen, sillä välttämättä ei ole tarjota yksilölle ”ohjeita” siihen, miten koonti tehdään. (Suoranta 2003, 184).

Cotén (2000, viitattu Vanttaja ja Järvinen 2006, 37) mukaan identiteetin muodostaminen onkin käynyt aiempaa vaikeammaksi, mutta toisaalta identiteetin merkitys työmarkkinoille kiinnittymisen välineenä on nimenomaan korostunut. Hänen mielestään muodollinen koulutus ja ammatillinen osaaminen eivät kuitenkaan enää riitä, vaan yksilöt joutuvat työllistyäkseen kehittämään sosiaalisia kykyjään sekä opettelemaan tiettyihin tilanteisiin sidoksissa olevia itsensä esillepanon strategioita, jotka pitää muokata kulloisenkin organisaation tarpeiden tai vallitsevan markkinatilanteen kannalta käyttökelpoiseksi. Myös Vähäsantanen (2007, 158-159) toteaa, että kun aiemmin identiteetin rakentuminen vaati lähinnä sosiaalistumista sosiokulttuurisiin oloihin ja normeihin, nyky-

yhteiskunnassa ammatillisen identiteetin muotoutuminen on monimutkaisempaa koska identiteettityöhön liittyy yksilöllinen rakentaminen, ammattiin samastuminen ja organisaatiokulttuuriin kiinnittyminen. Käytännön tasolla oman ammatillisen identiteetin tunnistamisen arvioidaan olevan tärkeää lähes kaikissa työtehtävissä. Yhä useammin omia tavoitteita työssä, osaamista ja työn tuloksia on myös tehtävä jatkuvasti eri tavoin näkyväksi. (Eteläpelto 2007, 94.)

Tämän pohjalta voitaisiinkin olettaa, että koko eliniän pysyvää ammatti-identiteettiä on vaikea, ellei jopa mahdotonta muodostaa. Myös Filander (2006, 52) toteaa, että nykyajan yhteiskunnassa on vaikeampi löytää ja rakentaa yhtä ja kestäväää identiteettiä. Hänen mielestään jatkuvan muutoksen yhteiskunnassa työpaikoilla siirrytään kiinteistä ammatillisista identiteeteistä ja työkuvista äärimmillään kohti yhteistä työmaata ja toimenkuvattomia tehtäviä (emt.) Puhutaan jopa rajattomasta työstä, joita ovat esimerkiksi vuokra- ja projektityöt, joissa organisaatio tai työsuhte itsessään eivät tarjoa selkeitä rajoja (ks. esim. Eteläpelto 2007, 130-136). Toisaalta voitaisiin huomauttaa, että varsinkin nuorilla lisähaasteen tuonevat ns. pätkätyöt ja se, että ”kiinnittymisen säännöt” vaihtelevat jo edellä todetulla tavalla yrityskohtaisesti. Filander (2006, 54) huomauttaa, että tavallisissa epätyypillisissä pätkätyösuhteissa on usein vaikea löytää identiteettinsä perustaa silloin, kun jokaisessa työpaikassa on omat normit ja tavoitteet ammattiosaamiselle.

Toisaalta, kuten Eteläpelto ja Vähäsantanen (2008, 44) huomauttavat, kaikilla aloilla ei ole joustavaksi rakentuneita identiteettejä. Tällöin ammatillista identiteettiä rakennetaan pikemminkin sosiaalistumalla, jolloin sosiaalinen identiteetti on merkityksellisessä asemassa. Identiteetin persoonallinen ulottuvuus korostuu puolestaan luovuutta vaativilla aloilla ja aloilla, joilla vaaditaan jatkuvaa oppimista (Eteläpelto ja Vähäsantanen 2008, 44-45).

Kaiken kaikkiaan voitaisiin todeta, että kun joustavat organisaatiot eivät tarjoa aiempaan nähden pysyviä kiinnittymisen mahdollisuuksia, identiteettityö näyttäisi olevan aiempaa enemmän yksilöllisten valintojen varassa.

2.4 Ammatilliseen identiteettiin liittyviä tutkimuksia

Kuten edellä on todettu, ammatillinen identiteetti on ollut kasvavan kiinnostuksen kohteena eri tieteenaloilla. Seuraavassa esittelen tutkimuksia, jotka ovat olennaisia tämän tutkimuksen kannalta. Painotus on suomalaisessa ajankohtaisessa tutkimuksessa, mutta myös kansainvälisiä tutkimuksia käsitellään.

Tynjälä, Virtanen ja Valkonen (2005), Stenström, Laine ja Kurvonen (2006), Virtanen ja Tynjälä (2008), Virtanen, Tynjälä ja Stenström (2008), Virtanen, Tynjälä ja Collin (2009) ja Virtanen, Tynjälä ja Stenström (2010) ovat tutkineet työssäoppimista ja ammatillista kehittymistä eri koulutusalojen opiskelijoiden työssäoppimispaikoilla. Heidän tutkimansa alat ovat käsittäneet tekniikan ja liikenteen alan, sosiaali- ja terveysalan, matkailu-, ravitsemis-, ja talousalan sekä kaupan ja hallinnon alan. Eri tutkijoiden tutkimustulosten perusteella sosiaali- ja terveysala ja tekniikan ja liikenteen ala ovat nousseet ääripäiksi oppimisen ja ammatillisen kehittymisen paikkana ja ne tukevat oppimista ja ammatillisen identiteetin kehittymistä selvästi eri tavoin muun muassa siten, että sosiaali- ja terveysalan toimintatavat ja käytänteet ovat monilta osin onnistuneempia kuin tekniikan ja liikenteen alalla. Ammatillisen identiteetin kannalta sosiaali- ja terveysalan opiskelijat ovat tietoisempia osaamisestaan samoin kuin sen kehittämisen tärkeydestä kuin tekniikan ja liikenteen alan opiskelijat. Toisaalta Virtanen, Tynjälä ja Stenström (2010, 111;114) huomattavat, että alakohtaisuus ja alojen erilainen perinne (sosiaali- ja terveysalalla oli tutkijoiden huomautuksen mukaan olemassa melko systemaattinen harjoittelujärjestelmä jo ennen työssäoppimisjärjestelmää) ovat tulleet eri tutkimuksissa selvästi esille.

Virtanen, Tynjälä ja Stenström (2010, 111) toteavat myös, että opiskelijoiden persoonallinen identiteetti ja sen kehitys työssäoppimispaikoilla tehdyssä tutkimuksessa (ks. Virtanen, Tynjälä ja Stenström 2008) oli merkittävässä – ja tutkijoiden omien näkemysten mukaan kirjallisuudessa esitettyä merkittävämmässä – roolissa osana ammatillisen identiteetin kehitystä. Yksilöllisen identiteetin tärkeimpinä osa-alueina tulivat esille kehittyminen oman osaamisen realistisessa ja kriittisessä tiedostamisessa sekä myös oman osaamisen kehittämisen tärkeyden oivaltaminen. Samastuminen alaan vasta tuli vasta kolmanneksi tärkeimpänä kokemuksena esiin (emt.).

Kirpal (2004) on tutkinut 2000-luvun alussa ammatillisia identiteettejä sosiaalisen rakenteen ja yksilöllisen toimijuuden näkökulmasta laajassa eurooppalaisessa tutkimusprojektissa. Taustalla oli työelämän joustavuuden ja liikkuvuuden vaatimuksien vuoksi lisääntynyt kiinnostus eri maiden koulutusjärjestelmien sopivuuteen muuttuvan työelämän vaatimuksissa. Tutkimuksessa lähdettiin siitä, että työelämän käydessä entistä epävakammaksi, epävarmemmaksi ja hajautuneeksi, on tärkeää ymmärtää millaisia mekanismeja ja strategioita yksilöt kehittävät kompensoidakseen tätä muutosta. Tutkimuksen lähtökohtana oli myös se, miten rakenteelliset muutokset ja yksilölliset strategiat ovat vuorovaikutuksessa työssä ja millainen rooli ammatillisella identiteetillä on tässä prosessissa. Tutkittavina oli neljä alaa: metalliala, terveydenhoito, telekommunikaatioala ja turismi. Tutkimus toteutettiin Virossa, Ranskassa, Saksassa, Espanjassa ja Englannissa. Näitä maita pienemmät otokset tehtiin ainoastaan osalla ammattialoista Tšekissä ja Kreikassa. Haastateltuina oli yhteensä 500 työntekijää ja 100 esimiestä. (emt., 200-201.)

Tulosten perusteella nähtiin yleinen trendi, jossa työntekijöiden on muodostettava moninaisia yksilöllisiä ja kollektiivisia identiteettejä selvittääkseen sosioekonomisesta ja teknologisesta muutoksesta. Tutkimuksen perusteella todetaan, että yksilön oma aktiivinen rooli tässä identiteettityössä on aiempaa tärkeämpi.

Tutkimuksessa mukana olleilla mailla oli kuitenkin suuria keskinäisiä eroja siinä, miten joustavuuden ja liikkuvuuden vaatimukset vaikuttivat työvoimaan. Esimerkiksi Englannissa työmarkkinat eivät koskaan ole rakentuneet kovin voimakkaasti selkeästi rajattujen ammattien ympärille ja vahva ammatillisen koulutuksen järjestelmä puuttuu. Tällaisessa systeemissä painottuu yksilöllinen tietojen, taitojen, kompetenssien ja työkokemuksen hankinta sekä ennakoiva työasenne. Samalla työidentiteetit ovat hyvin yksilöllisiä ja työpaikkakohtaisia ja samalla myös eri alojen välillä on valtavasti vaihtelua työidentiteettien muodostumisessa. Viro edustaa tyypillisiä itäeurooppalaisia maita ja Neuvostoliiton aikaista perinnettä siinä mielessä, että työidentiteetit ovat olleet hyvin läheisesti kytköksissä poliittisiin järjestelmiin ja työmarkkinoihin. Ranska ja Saksa edustavat mallia, jossa ammattirakenteiden vakaata kehitystä tuetaan ja silti niissä pystytään vastaamaan työmarkkinoiden kasvaviin vaatimuksiin. Tästä huolimatta tutkimuksen tulokset osoittivat, että Viron lisäksi Saksassa työntekijät kokivat vaikeuksia työidentiteettien muokkaamisessa muuttuvan työelämän vaatimuksiin.

Toisaalta maiden välillä olleista eroista huolimatta ammattialoilla oli jopa tätä suurempia keskinäisiä eroja, sillä ne peittivät alleen jopa ammatti-identiteettien maakohtaisia historiallis-kulttuurisia perinteitä. Kirpalin (emt., 212) mielestä tämä osoittaa selvästi, että globalisaatiolla on voimakas vaikutus työidentiteetteihin ja myös sen, että työtehtävien ja työprofiilisen luonteella on merkittävä vaikutus työidentiteettien kannalta. Toisaalta rakenteilla on suuri merkitys, sillä muodolliset ja säädellyt rakenteet edistävät vakautta ja jatkuvuutta ja tukevat yksilön ammatillista suuntautumista (professional orientation) ja työidentiteettiä. Vakaa ympäristö ja työn pysyvyys ovat tärkeitä yksilön yrityksen kiinnittymisen, työhön sitoutumisen ja oman ammatillisen kehittymisen suunnittelun kannalta. Tutkimuksen tulos oli se, että aloilla joilla vakauttavat mekanismit ovat kuluneet (kuten metalli- ja telekommunikaatioalalla) tai ne puuttuvat kokonaan (IT-alalla ja turismissa), työntekijöiden on aktiivisesti luotava itse identiteettiään. Tällöin työntekijät suhtautuivat kahdella tavalla: joko akateemisen työasenteen tai hyvin yksilöllisen työasenteen tavoin, joista jälkimmäinen oli tyypillinen Englannissa, mutta myös suurimmassa osassa tutkituista ammattiryhmissä. (emt., 213).

Edellä esitellyn lisäksi Kirpal (2004, 215-216) havaitsi, että yksittäisillä työntekijöillä oli erilaiset resurssit neuvotella identiteettejään, minkä johdosta huonosti muutokseen sopeutuneet työntekijät kohtasivat konflikteja työn muutoksessa. Ylläpitääkseen jonkinlaista vakautta, nämä työntekijät pyrkivät pitäytymään vanhassa ja vastustivat oppimista, ammatillista kehittymistä sekä työtehtävien ja työnantajan vaihtoa. Vastakohtana osa työntekijöistä käytti hyväkseen joustavuutta, liikkuvuutta ja oppimista laajempien tavoitteidensa saavuttamisessa ja olivat valmiita vaihtamaan ammattiaan ja työnantajaansa.

Honkonen (1997) on analysoinut identiteettiä insinööriopiskelijoiden näkökulmasta. Honkonen jakoi identiteetin tutkimuksessaan sosiaalisen ja persoonalliseen identiteettiin. Honkonen tutkimuksessa nimenomaan sosiaalisella identiteetillä oli vahva painoarvo. Hänen väitöskirjassaan sosiaalisella identiteetillä on ”oma kappaleensa” toisin kuin persoonallisella identiteetillä. Honkonen käytti tutkimuksessaan elämäkertahaastatteluja. Elämäkertahaastattelut olivat teemahaastatteluja, jotka eivät noudattaneet mitään selvää kysymysjärjestystä. Lisäksi Honkonen käyttämä laaja tutkimusaineisto käsitti myös kyselytutkimuksen ja ryhmäkeskustelujen kautta saadun aineiston. Lopputuloksena hän pystyi löytämään erilaisia identiteettejä tutkimuksessa mukana olleista insinööriopiskelijoista. Tällaisia identiteettejä olivat: 1. matemaattisesti

orientoitunut ”näprääjä”, 2. ”näprääjä”, 3. matemaattisesti orientoitunut ei-tekninen opiskelija ja 4. keskeyttänyt opiskelija.

Jokinen (2002) on tarkastellut sitä, mikä on ollut yhteiskunnan ja työelämän muutosten vaikutus aikuisopettajien ammatilliseen identiteettiin. Kohdeorganisaatioina olivat aikuislukiot, ammatilliset aikuiskoulutuskeskukset ja kansalaisopistot ja opettajia oli mukana yhteensä 20. Hän keräsi elämäkertakirjoitelmansa perinteisellä elämäkertatutkimuksen menetelmällä Kuka minä olen? Minkälainen minä olen? Miten olen tullut sellaiseksi kuin olen? Lisäksi Jokinen keräsi haastatteluaineistoa. Olennaista oman tutkimukseni kannalta on, että Jokinen luokitteli elämäkerroissa ja haastatteluissa ilmenneet ilmaisut persoonallisen, sosiaalisen ja ammatti-identiteetin ”alle”. Tuloksena ammatti-identiteetin osalta oli se, että opettajat pystyttiin jaottelemaan neljään ryhmään, jotka olivat perusopettajat, suunnittelija-opettajat, nonstop-opettajat ja projektiopettajat.

Molemmissa mainituissa väitöskirjoissa tutkitaan siis identiteettiä, mutta identiteetin ”osa-alueiden” painotus on hieman erilainen. Honkonen nojautuu teoreettiselta kannalta persoonallisen ja sosiaalisen identiteetin sijaan nimenomaan sosiaaliseen identiteettiin: hän ei näe merkittävää eroa persoonallisen ja sosiaalisen identiteetin välillä. Molemmissa käytetään elämäkertametodia, mutta aineiston keruumenetelmät poikkeavat jonkin verran toisistaan. Honkonen käytti muun muassa elämäkerta-haastatteluja, kun taas Jokinen elämäkertatekstejä. Honkonen käytti useampia aineistonkeruumenetelmiä kuin Jokinen muodostaen haastatteluista myös tilastollisia esitysmuotoja. Luonnollisesti tutkittavien joukko poikkesi toisistaan, sillä Honkonen tutki opiskelijoita ja Jokinen opettajia. Tutkimusten käsitteistössä on kuitenkin paljon yhtäläisyyksiä ja väitöskirjoihin tutustuminen auttoi itseäni pääsemään jäljille tässä omassa pienimuotoisessa tutkimuksessani.

Yliopisto-opiskelijoiden ammattikuvan kehittymistä on tutkinut esimerkiksi Mäkinen (2006). Mäkisen tutkimuksessa mukana oli eri alojen (humanistinen, yhteiskuntatieteellinen, luonnontieteellinen ja lääketieteellinen) yliopisto-opiskelijoita. Tutkimuksen havaintona oli se, että opiskelupaikkaa haettaessa ja opiskelun aikanakin tiedot mahdollisista työnkuvista ovat vielä hataria. Erityisesti humanististen, yhteiskuntatieteellisen ja luonnontieteellisen alan koulutuksissa työllistymismahdollisuudet ovat opiskelijoille varsin tuntemattomia. Eräs oman tutkimukseni

kannalta Mäkisen tutkimuksen mielenkiintoisista havainnoista oli se, että hänen tutkimuksensa mukaan niillä opiskelijoilla, jotka jo aloittaessaan tietävät alasta ja työskentelymahdollisuuksista, kuva realisoituu opiskelun aikana. Ne, jotka eivät kovin suuressa määrin tiedä tulevasta, saavat lähinnä jonkinlaista tietoa työnkuvista ja uravaihtoehdoista. Mäkisen tutkimusote on kuitenkin pääosin kvantitatiivinen, eikä tämän tutkimuksen tavoin elämäkerrallinen. Koska erilaisen tutkimusmenetelmän lisäksi hänen tutkimuksessaan kohdejoukkona olleet yliopisto-opiskelijat menevät etäälle omasta kohdejoukosta, en vertaa tuloksiani hänen tutkimukseensa.

Merkonomiopiskelijoiden identiteettiä ei ole tietojeni mukaan akateemisella tasolla tutkittu. Liukkonen (2006) on kuitenkin tarkastellut ammatillisten opettajaopintojen kehittämisraportissaan merkonomiopiskelijoiden ammattikuvaa ja sen kehittymisestä. Liukkonen tutkimuksen mukaan merkonomiopiskelijoilla on, toisin kuin Mäkisen tutkimuksen yliopisto-opiskelijoille, selkeä kuva omasta ammatistaan. Liukkonen kuvaa oman työnsä tuloksia seuraavasti: ”He tietävät hyvin ne työt ja tehtävät, joihin voivat mennä töihin, he osaavat kuvata omaa ammattitaitoaan ja he ymmärtävät hyvin työelämään liittyviä asioita.” Hänen mukaansa valmistumassa olevat merkonomiopiskelijat tietävät ne työt ja ammatit, joihin merkonomi voi työelämässä mennä. Hän lisää, että erityisesti asiakaspalvelun ja markkinoinnin koulutusohjelmasta valmistuville opiskelijoille sopivat työt ja ammatit näyttävät olevan selviä: erilaiset kaupan työt sekä myynti- ja markkinointitehtävät ovat opiskelijoille selkeitä ja ne ovat samalla myös heidän tavoitteidensa mukaisia työllistymisvaihtoehtoja. Toisaalta työelämän vaatimusten ja koulutuksen tavoitteiden välillä koettiin pieni kuilu: koulutus ei välttämättä riitä työelämän vaatimustasolle sellaisissa töissä ja tehtävissä, jotka opiskelijoita kiinnostavat.

2.5 Ammatillinen identiteetti ja elämäkerta

Työni keskiössä on ammatillisen identiteetin näkeminen elämäkertana. Elämäkerran lisäksi kirjallisuudessa puhutaan myös elämäntarinasta ja elämäkertomuksesta, samoin kuin omaelämäkerrasta. Nämä kaikki ovat toisilleen läheisiä käsitteitä, joiden käsitelmäärittelyyn ei ole tämän tutkimuksen puitteissa mahdollista mennä lähemmin. Elämäkertometodista tutkimusmetodina kattavan esityksen tarjoaa esimerkiksi Honkonen (1995 ja 1997) ja Jokinen (2002).

Honkonen (1995, 167) määrittää elämäkerran sellaiseksi tutkimusotteeksi, jossa ”ainakin yhden empiirisen aineiston muodostaa henkilön tai henkilöiden elämää kuvaava kertomus tai kertomukset, ja jossa tutkittavien henkilöiden toimintaa pyritään ymmärtämään näiden kertomusten pohjalta”. Honkonen (1997, 54) pitää elämäkertaa itse asiassa ihmisen identiteetin ytimenä. Myös esimerkiksi Moore (2006) ja Houtsonen (1996) ovat edellä mainitun Jokisen tavoin käyttäneet elämäkerrallista menetelmää koulutusidentiteettiä tarkastelevissa tutkimuksissaan. Lähestymistavan avulla haastattelut on mahdollista paikantaa historiallisessa, yhteiskunnallisessa ja paikallisessa kontekstissa (Moore 2006). Myös Houtsonen (1996) kiinnostuksen kohteena oli yksilötasoa lisäksi laajemmassa kontekstissa se, millaisia koulutusidentiteetin tyypittelyjä, joiden varassa ihmiset voivat rakentaa identiteettejään, suomalaisessa kulttuurissa on tarjolla. Honkonen (1995, 168) sanoin juuri elämäkerrallinen menetelmä sopii tutkimukseeni, koska se ”antaa mahdollisuuden huomioida aikaisemman elämän tapahtumat, niihin vaikuttaneet rakenteelliset tekijät, henkilön oman tulkinnan tapahtuneesta, tämän tulkinnan perustalle rakentuvan identiteetin määrittelyn sekä henkilön käsitykset omasta tulevaisuudestaan”.

Raitanen (2001) tarkastelee identiteettiä aikuistumisen näkökulmasta. Hän puhuu hedonistisesta, uudistavasta, uusintavasta, vastuullisesta ja syrjäytyvästä identiteetistä. Hedonistisen identiteetin mukaisesti nuoret aikuiset suuntautuvat valintojen tekoon ”tässä ja nyt”, eivätkä sitoudu pitkäjänteisiin tavoitteisiin. Uudistavassa identiteetissä yksilölliset valinnat tehdään elämän laatua ja mielekkyyttä korostaen. Lisäksi keskeistä on se, että yksilö nähdään pakotetuksi uskomaan itseensä. Toisaalta päätöksiä tehdään tietoisina erilaisista koulutus-, työ ja elämäntapavaihtoehtoista, mikä lisää sitoutumista tehtyihin valintoihin. Uusintavassa identiteetissä puolestaan keskeistä on antaa pääpaino ulkoisille vaatimuksille ja pyrkiä vastaamaan rooliodotuksiin. Valintoja tehdään ulkoapäin ohjatusti. Vastuullinen identiteetti pitää sisällään halun toteuttaa itseään vaurastumalla ja osoittamalla pätevyytensä työssä. Toisin kuin aiemmissa identiteeteissä työelämän arvomaailma on läsnä jo nuoren aikuisen elämänvaiheessa, ja tällaisen identiteetin omaava nuori kokee työn kantavan hedelmää ja johtavan statuksen nousemiseen. Syrjäytyvässä identiteetissä hylätään sekä omat sisäiset että ulkoa asetetut päämäärät, minkä seurauksena kyseessä voi olla totaalinen elämänhallinnan menettäminen (emt., 208-216.)

3 TUTKIMUSTEHTÄVÄ, METODOLOGIA JA TUTKIMUSAINEISTO

Edellä on käsitelty ammatillista identiteettiä työelämän asettamista muutospaineista käsin. Tästä näkökulmasta voidaan perustellusti Eteläpeltoa (2007) ja Eteläpeltoa ja Vähäsantasta (2008) mukailleen kysyä, miten työntekijät näkevät itsensä suhteessa työhön, työelämään ja sen epävarmuuteen, erityisesti kasvaviin joustavuus- ja liikkuvuusvaatimuksiin. Millaisiksi haastatellut kokevat omat ammatilliset vahvuudet ja kehittämisen kohteensa? Ovatko nuoret kehittäneet joitakin selviytymisstrategioita työelämän muutosvaatimusten johdosta, kun työmarkkinat eivät tarjoa vakaita kiinnittymisen kohteita? Erityisen kiinnostavaa on se, millainen välittävä rooli ammatillisella identiteetillä on näissä oloissa siinä, miten yksilö näkee itsensä ammatillisesti työuransa alussa? Entä mikä on yksilöllisen ja sosiaalisen identiteetin merkitys ammatillisen identiteetin muodostumisessa?

3.1 Tutkimuskysymykset

Työn tutkimuskysymyksinä ovat:

- Millainen on tutkimukseen osallistuneiden merkonomien ammatillinen identiteetti: Miten haastatellut tuovat elämäkerrallisen tarinan kautta esiin identiteettiään menneisyudessa, nykyisyydessä ja tulevaisuudessa?
 - millaisiksi haastatellut kokevat itsensä suhteessa työhön ja erityisesti se, millaisiksi he kokevat omat ammatilliset vahvuudet ja kehittämisen kohteet menneen ja tulevan vuoropuheluna?
 - millaisia ajatuksia ja itse kehitettyjä selviytymisen strategioita haastatelluilla on työelämästä sen muutosvaatimuksista (epävarmuudesta, joustavuuden vaatimuksesta jne.) johtuen?
 - millainen merkitys ammatillisen identiteetin muotoutumisella on yksilöllisesti ja sosiaalisesti?

3.2 Tutkimuksen metodologiset ratkaisut

Tutkimuksen tutkimusote on tutkimustehtävälle ja -tutkimuskysymyksille soveltuen kvalitatiivinen. Perusteluna tutkimusotteen valinnalle on se, että kvalitatiivisen tutkimusotteen myötä voi hyödyntää juuri sellaisia tiedonkeruumuotoja, joissa tavoitteena on ymmärtää toimijoita heidän itsensä tuottamien kertomusten, tarinoiden tai muisteluiden avulla (Hirsjärvi ym. 2000). *Ontologisesti* tarkastellen tutkimus pohjaa sille, että ihminen on kertova olio, joka rakentaa identiteettiään kertomusten kautta. Myös esimerkiksi Jokinen (2002, 94) toteaa, että narratiivisessä lähestymisessä ammatti-identiteetti rakentuu kertomusten ja itseilmaisujen välineenä.

Tutkimusmenetelmänä käytettiin narratiivista tutkimusotetta ja elämäkertaa. Tämän työn keskeisten käsitteiden, ammatillisen identiteetin, narratiivisuuden ja elämäkerran, keskinäinen yhteys ja tärkeys työni kannalta tulee perustelluksi siten, että uusimmassa ammatillisen identiteetin tutkimusperinteessä on lähestytty identiteetin rakentumista juuri narratiivisen, tarinallisen, lähestymistavan pohjalta. Analysoitaessa haastateltujen menneisyyteen, nykyhetkeen ja tulevaisuuteen liittyvää puhetta, voidaan puhua juuri narratiivisesta lähestymistavasta. Kiinnostuksen kohteena on siis haastateltujen subjektiivinen näkemys heidän omasta ammatillisesta identiteetistään.

McAdams (2011, 99-100) puhuu jopa narratiivisesta identiteetistä, jolla hän tarkoittaa yksilön sisäistämää ja jatkuvasti muokkaamaa tarinaa, jolla hän hakee elämälleen tarkoitusta. Kertomalla identiteettitarinaansa yksilö kertoo itselleen ja muille omasta menneestä ja tulevastaan. Yksilö siis tuottaa tietoa itsestään tarinoiden kautta läpi elämän ja pyrkii ymmärtämään itseään. Kuitenkaan hän ei – postmodernin ajattelun tavoin – näe yksilön koskaan saavuttavan täyttä tasapainoa, vaan pyrkii löytämään lähinnä jotain jatkuvuutta ja tarkoitusta elämälleen samalla tavalla täyteyttä etsien samoin kuin jo Hallin ajattelua tarkasteltaessa tuotiin esille. Samalla narratiivisessa identiteetissä on McAdamsin mukaan kyse yksilön yhdestä tärkeimmistä psykologisista haasteista, joita hän kohtaa varhaisella aikuisiällä ja joka jatkuu läpi aikuisiän. Lisäksi narratiivinen identiteetti yhdistää yksilön elämän aikaan ja kulttuuriin aivan samoin kuin edellä jo todettiin.

Narratiivisessa perinteessä tarkastellaankin, miten identiteettiä tuotetaan tarinoiden avulla. Eteläpellon ja Vähäsantasen (2008) mukaan narratiivisen lähestymisen kautta on mahdollista avata uusia näköaloja henkilökohtaiseen ammatilliseen kasvuun, koska persoonallisen ammatillisen tarinan rakentaminen on keino tuottaa reflektiivistä suhtautumista omaan ammatilliseen kehittymiseen ja identiteettiin – samoin kuin kartoittaa ammatillista kehityshistoriaa ja sen muutosta. Yksilön pukiessa elämänsä kertomuksen muotoon hän tuo esille omaa identiteettikuvaansa. Samalla luodaan teoriaa siitä ”kuka minä olen?” (Potter ja Wetherell 1987, viitattu Jokinen 2002, 102.)

Toisaalta Eteläpellon ja Vähäsantasen (2008) narratiivinen lähestymistapa voi tarjota välineitä työntekijän ammatillisen identiteetin rakentamiseen nimenomaan silloin, kun työn ja ammattien maailma on pirstoutunut ja jatkuvassa muutoksessa ja auttaa konstruoimaan ammatillista minuutta varsinkin murros- ja muutoskohdissa sekä ammatillisen minän muotoutumisen varhaisvaiheissa, kun suhde työhön ja ammattiin on hauras.

Näin siis elämäkerrallisuus tai narratiivinen lähestyminen sopii omaan tutkimukseeni, sillä tavoitteenani on analysoida työuransa alussa olevien haastateltujen käsityksiä ammatillisesta identiteetistään sekä menneisyydessä, nykyhetkessä että tulevaisuudessa. *Epistemologisesti* tarkastellen työssä siis oletetaan, että elämäkerran kautta voidaan tuottaa tietoa, joka on totta tai totuudellista.

Aiempien tutkimusten ja oman tutkimusaiheeni valossa narratiivisuus ja elämäkertametodi näyttävätkin olevan relevantteja valintoja tutkittaessa ammatillista identiteettiä. Itse asiassa, kuten Jokinen (2002, 102) toteaa, identiteettitutkimuksessa on usein käytetty tutkimusmetodina elämäkertamenetelmää. Onnismaa (2006, 13) toteaa: ”identiteetti, myös ammatillinen identiteetti, syntyy jatkuvuudesta, menneisyyden saattamisesta yhteen ennakoidun tulevaisuuden kanssa.” Samoin Kumpula (2011, 54) kuvaa ammatti-identiteetin rakennusaineiksi sekä menneen että tulevan. Tämä elämäkerrallinen viitekehys ammatillisen identiteetin tutkimiseen sopii mainiosti oman tutkimukseni lähtökohdaksi. Kuten McAdams (2011, 100) toteaa, mikä voisi saada organisoitua elämää ajassa paremmin kuin *tarina*?

Aineistonkeruumenetelmänä käytettiin teemahaastatteluja. Teemahaastattelussa tutkija pyrkii keskustelun kautta saamaan selville häntä kiinnostavat, tutkimuksen aihepiiriin liittyvät asiat (Eskola ja Vastamäki 2010, 24). Kuten Eskola ja Vastamäki (emt.) toteavat, kun halutaan tietää mitä joku ajattelee jostakin, on yksinkertaisinta ja tehokkainta kysyä sitä häneltä itseltään. Teemahaastatteluiden toteutusta käsitellään tarkemmin luvussa 3.5.

3.3 Tutkimukseen osallistuneet

Tutkimusaineiston muodostivat kahdentoista ammatillisessa oppilaitoksessa merkonomiksi opiskelleen teemahaastattelut, jotka tehtiin syksyllä 2011. Tutkimuksen kohdejoukosta yksi ei saattanut loppuun merkonomitutkintoa, joten merkonomiksi valmistuneita oli yksitoista. Luonnollisesti kaikki haastatellut olivat kuitenkin mukana aineiston analyysissä samantarvoisesti. Haastatellut olivat iältään 20-24 vuotiaita naisia ja miehiä. Haastatelluista naisia oli neljä ja miehiä kahdeksan henkilöä.

Tutkimuksen alkuperäisenä tavoitteena oli haastatella yksinomaan tietynä vuonna opintonsa aloittaneita, koska tutkijan aiemmassa kandidaatin työssä kohderyhmänä oli tietynä vuonna opintonsa aloittanut ja kyseisenä tutkimusvuonna valmistumassa ollut merkonomiryhmä. Tämän tutkimuksen haastatteluajoja sovittaessa kuitenkin huomattiin, että kaikkia kyseisen opiskeluryhmän opiskelijoita ei saatu tavoitettua ja lisäksi kolme henkilöä kieltäytyi haastattelusta. Näin kohderyhmää päätettiin laajentaa muutamilla, alkuperäistä kohderyhmää aiemmin valmistuneilla henkilöillä. Koska kohderyhmä tässä ja aiemmassa kandidaatin tutkimuksessa ei ollut identtinen, alun perin ajatuksena olleesta aineistojen vertailusta päätettiin luopua.

Tutkimuksen tuloksia tulkittaessa on pidettävä mielessä haastateltujen haastatteluhetkellä vaihdellut ammatillinen tilanne. Osalla merkonomitutkinto oli hyvin tuore ja pisimmilläänkin valmistumisesta oli vain hieman yli neljä vuotta. Osa taas opiskeli tai oli kotiäitinä – näin siis vain osa oli työelämässä haastatteluhetkellä. Haastatelluista kuusi oli töissä haastatteluja tehtäessä. Kukaan ei ollut työttömänä. Työelämässä olleiden työkokemus haastatteluhetken työpaikasta vaihteli noin

puolesta vuodesta pisimmillään viiteen vuoteen, joskin viiden vuoden työjaksoon sisältyi näillä molemmilla yhdessä paikassa pidempään olleilla haastatelluilla osa-aikaista työskentelyä.

Kaupan alan töissä oli neljä haastateltua, joilla kaikilla oli toistaiseksi voimassa oleva työsuhde. Kaikkien nimike oli myyjä. Kaksi haastateltua työskenteli päivittäistavara kaupassa, yksi haastateltu tavaratalon erikoistavaraosastolla ja yksi haastateltu erikoiskaupassa. Kahden haastatellun työsopimus oli osa-aikainen ja heistä toisen sopimus oli tarvittaessa töihin kutsuttava. Kaupan alalla työskennelleistä yksi oli merkonomiksi valmistumisen jälkeen aloittanut heti jatko-opinnot ja valmistunut tradenomiksi vuonna 2011. Yksi haastateltu työskenteli ravintola-alalla pikaruokaravintolassa. Hän oli samoissa töissä, joissa hän aloitti osa-aikaisena jo merkonomikoulutuksen aikana. Yksi haastateltu työskenteli alakoulussa koulunkäyntiavustajana ja opiskeli samalla oppisopimuksella lähihoitajaksi. Kaksi haastateltua osallistui juuri haastatteluhetkellä työllistymiseen tähtäävään projektiin. Haastatteluhetkellä käynnissä olivat työssäoppimisjaksot ja haastatellut työskentelivät paraikaa päivittäistavara kaupassa alalla. Kaksi haastateltua opiskeli uuteen ammattiin datanomiksi. Haastatteluhetkellä opintoja oli heillä takana muutama kuukausi. Eräs haastatelluista oli hoitovapaalla ja hänellä oli haastatteluhetkeen mennessä merkonomikoulutuksen jälkeistä työkokemusta kahdesta eri työpaikasta. Yksi haastatelluista puolestaan opiskeli haastatteluhetkellä tradenomiksi. Hänellä oli myös paljon opintojen ohella kertynyttä työkokemusta.

Haastattelut toteutettiin niin, että esimerkiksi ammatillisista vahvuuksista keskusteltiin sekä yleistasolla että haastatellun nykyisen ammatin, työssäoppimispaikan ja aiemman työkokemuksen näkökulmasta riippuen täysin siitä, mistä näkökulmasta haastatellulla oli eniten kerrottavaa. Kaikilla haastatelluilla oli jotain kokemuspohjaa vastata kysymyksiin.

3.4 Teemahaastattelujen teemat

Tutkimustehtävään pohjautuvat haastatteluteemat oli valittu etukäteen teemahaastattelurungossa (liite 1). Huomattakoon, että työn liitteenä olevassa teemahaastattelurungossa on tutkijaa opastavia

ohjeita, jotka olivat haastattelujen tukena. Kysymyksiä, eikä erityisesti kysymysten ohessa olleita tutkijan omia ohjeita ei luonnollisesti esitetty sellaisenaan.

Teemoja valittaessa tutustuminen teoriaan oli olennaisessa osassa. Kunkin teeman alle valittujen haastattelukysymyksen kohdalla mietittiin, miten se auttaa toteuttamaan, tuomaan esiin ja ratkaisemaan tutkimuskysymystä eli haastateltujen omaa käsitystä heidän ammatillisesta identiteetistään. Pelkästään haastatellun ammatillista identiteettiä koskevat kysymykset eivät tutkijan mielestä olisi riittäneet tutkimustehtävän ymmärtämiseen, vaan tutkimuksessa liitettiin ammatillinen identiteetti teorian ehdottamalla tavalla laajempaan kontekstiin. Tämä näkyi haastattelurungon kysymyksissä, joissa haastateltua esimerkiksi pyydettiin arvioimaan työelämää hänen omalla ammattialalla. Kolmannen pääteeman muodosti ammatillisen identiteetin muotoutuminen yksilöllisesti ja sosiaalisesti, minkä tavoitteena oli saada tietoa identiteetin mahdollisesta muodostumisesta yksilöllisen ja sosiaalisen vuoropuheluna, kuten työn teoriaosiossa esitettiin.

Haastattelujen pääteemoja oli siis kolme:

1. Ammatillinen identiteetti ja sen tunnistaminen
2. Työelämä ja identiteettityön haastavuus ja
3. Identiteettien muotoutuminen sosiaalisesti ja sitoutuminen

Ensimmäisen pääteeman tavoitteena oli saada selville, millä tavoin haastatellut kuvasivat omaa osaamistaan, omia ammatillisia vahvuuksia ja toisaalta kehittämisen kohteita. Elämäkerrallisuutta pyrin saamaan esiin kysymällä miten haastateltu näki ammatillisesti kehittyneensä valmistumisvaiheeseen nähden. Vältin ammatti-identiteetti -käsitteen mainitsemista, koska oletin sen olevan vaikea ja epäselvä. Ammatillisuutta kysyin erityisesti siksi, että pyrin saamaan selville, mikä haastatellun itsensä mielestä erotti hänet alalla jo pitkään toimineesta kollegasta. Näillä kahdella kysymyksellä pyrittiin saamaan selville myös sitä, miten haastateltu paikansi itsensä suhteessa alalla pidempään toimineisiin työntekijöihin. Haastattelurungossa tulevaisuuden suunnitelmia kartoittanut kysymys siirtyi useimmitten haastattelun loppuun, koska tämä oli haastattelun kannalta yleensä luontevinta.

Toisen pääteeman tarkoituksena oli selvittää haastateltujen näkemyksiä työelämästä ja urasta heidän omalla alallaan. Kysymysten avulla keskusteltiin työn riittävydestä ja työelämän epävarmuudesta, erilaisista työsuhteista ja niiden suhteesta osaamiseen sekä joustavuuden vaatimuksesta työelämässä. Kysymysten avulla saatiin kuvaa haastateltujen näkemyksistä työelämästä heidän omalla alallaan (tai jolle he olivat opiskelemassa) sekä työelämässä yleensä.

Kolmannen pääteeman tavoitteena oli selvittää, muotoutuuko identiteetti tässä kohdejoukossa teoriassa esitetyllä tavalla yksilöllisen ja sosiaalisen vuoropuheluna. Haastatteluissa kysyttiin palautteesta, sen riittävydestä ja muista ammatillisen tukemisen muodoista. Tutkimuksen lähtökohtiin peilaten kysyttiin myös haastatellun sitoutumisesta omalle alalle ja yksittäiseen työpaikkaan. Kysymyksellä vapaa-ajan ja työn suhteesta tavoiteltiin tietoa nykyisin paljon työelämäkeskustelussa esillä olevasta työn ja vapaa-ajan sekoittumisesta. Samaa tarkoitusta varten kysyttiin siitä, saako haastateltu vaikutteita työhönsä vapaa-ajaltaan. Lopuksi kysyttiin tulevaisuudensuunnitelmista nykyisellä alalla ja yleisesti. Haastattelurungon kysymysmuotoilusta poiketen kysymys esitettiin yleisimmin niin, että haastateltua pyydettiin pohtimaan itseään ammatillisesti 5, 10 tai 20 vuoden päästä. Tämä kysymys tavallaan korvasi haastattelurungon kysymyksen 9 ammatillisista suunnitelmista.

Haastatteluteemat käytiin läpi kaikkien haastateltujen osalta samassa järjestyksessä, mutta teemojen alla olleiden varsinaisten haastattelukysymysten tarkka määrä, muoto ja esittämistapa vaihtelivat melko paljonkin haastatellun ja haastattelutilanteen mukaan, sillä haastatteluissa esitetyt kysymykset ja vastaukset johtivat usein jatkokysymyksiin. Olennaista oli saavuttaa tutkijana tunne, että kyseinen teema tuli riittävällä tavalla tarkastelluksi. Kriteerinä oli teemasta käydyn keskustelun monipuolisuus ja rikkaus, mitä tavoitetta edesauttoivat juuri tarkentavat kysymykset. Usein vain hieman eri tavalla kysymällä haastatellut kertoivat aiheesta yllättävänkin uudella tavalla, mikä oli hienoa huomata.

Toisaalta jos haastateltu ei osannut tai halunnut kertoa aiheesta enempää, keskustelua jatkettiin toisesta aiheesta. Toisinaan annoin haastatellulle mahdollisuuden jättää aihe hieman hautumaan ja siihen mahdollisesti palattiin vielä myöhemmässä vaiheessa haastattelua. On huomattava, että osa haastatelluista opiskeli haastatteluhetkellä, mikä vaikeutti kysymysten muotoilua ja oletettavasti myös vastaamista, koska kokemuspohjaa juuri haastatteluhetkeltä ei löytynyt. Toisaalta muutenkin

kysymys oli nuorista henkilöistä, joilla työkokemusta ei ollut paljoa. Kuitenkin kaikilla haastatelluilla oli käytännön työkokemusta vähintään työssäoppimisesta merkonomiopintojen ajalta.

3.5 Aineiston kerääminen

Vaikka aineiston analyysitapana ei ollutkaan diskurssianalyysi, tuon ennen varsinaista sisällön analyysiä esiin havaintoja aineiston hankinnasta ja erityisesti siitä, *miten* muutamat haastatellut vastasivat ja reagoivat omia ammatillisia vahvuuksia kartoittaneeseen haastattelukysymykseen. Perusteluna tälle alustukselle on se, että juuri tähän kysymykseen vastaaminen vaikutti tutkijan mielestä hieman epämiellyttävältä muutamasta vastaajasta.

Eräs haastatelluista saattoi olla hieman kiusaantunut omia hyviä puolia kartoittaneesta kysymyksestä. Tulkittuani haastatellun elekieltä haastatteluhetkellä, tulkitsin hänen pitäneen kysymystä liian henkilökohtaisena. Haastattelu eteni loppua kohden mutkattomammin. Koska itse jäin pohtimaan kysymyksiä ja niiden mahdollista vaikeutta, kysyin vielä haastattelun lopussa kysymysten mahdollisesta liiallisesta henkilökohtaisuudesta, mihin hän vastasi kieltävästi. Lisäksi hän pohti sitä, sainko minä vastauksista riittävästi irti. Pohdittaessa haastatellun suhtautumista eräisiin kysymyksiin, haastateltu mahdollisesti vain yllättyi huomattavasti kysymykset tai itsearviointin vaikeammaksi kuin hän oli olettanut. Mahdollista on sekin, että riittävä luottamuksen taso haastattelijan ja haastatellun välille rakentui vasta haastattelun kestäessä. Vielä yksi mahdollinen tilannetekijä saattoi olla haastatellulla ollut kiire. Loppujen lopuksi haastattelusta jäi silti vaikutelma, että hänen vastauksensa olivat punnittuja ja pohdittuja. Joka tapauksessa sisällöllisesti olisi päästy kenties vielä pidemmälle, jos haastattelu olisi tehty vielä toiseen kertaan ensimmäiseen haastatteluun pohjautuen.

Eräs toinen haastateltu kertoi vahvuuksistaan melko suppeasti. Johdattelun jälkeen hän mainitsi lyhyesti, että tekee aina työnsä niin hyvin kuin mahdollista. Haastatellun suhtautuminen kysymykseen oli kuitenkin sinänsä varsin myönteistä, minkä vuoksi en kiinnittänyt asiaan haastattelutilanteessa suurta huomiota. Pohdittaessa haastatellun suhtautumista kysymykseen,

tutkijalle tuli tunne, että haastattelussa kannatti mennä eteenpäin ja palata samaan aihepiiriin tilanteen tullen myöhemmin. Muussa osassa haastattelua hänen vastauksissaan heijastui hänen itse ilmaisemina vahvuuksinaan ystävällisyys, asiakaslähtöisyys, positiivisuus ja pitkä pinna.

Muut haastatellut toivat omia vahvuuksia esiin kohtuullisen kattavasti, joskaan keskustelut eivät olleet kovin laajoja. Tässä yhteydessä saatoin tehdä tarkentavia kysymyksiä, mutta toisinaan jätin asian avoimeksi ja kerroin olevan mahdollista palata kysymykseen myöhemmin.

Joidenkin haastateltujen käsitys omasta jo kohonneesta rutiinitasosta tuli esille erityisesti kolmen haastatellun kohdalla, joista pikaruokaravintolassa ja päivittäistavarakaupassa työskentelevillä työkokemusta oli opiskeluaikat huomioiden kertynyt jo viisi vuotta. Tavaratalon viihde- ja kodinkoneosastolla oli kokemusta työstään kaksi vuotta. Kohonnut rutiini ja itseluottamus näkyivät viihde- ja kodinkoneosastolla sekä päivittäistavarakaupassa työskennelleiden ajatuksissa:

Missä mennyt eniten ammatillisesti eteenpäin?

No kylhän mä oon siellä kaupassa nyt ollu yli 5 vuotta silleen niinku kirjoilla ja se mitä mä siellä teen, mä niinku osaan hyvin. Ja siinä mä oon kehittyny siihen pisteeseen, että mä vois in opettaa muitakin, silleen että tietää niinku mitä tekee kun sinne menee, silleen niinku että osaa hyvin. Mut...ohan koulutus silleen tuonu itsevarmuutta ja semmosta niinku et, semmosta ehkä uskaliaisuutta, sitte. Niinku työelämää kohtaan. Emmä tiä. (H10)

Kylhän toi nykyään rupee oleen aika sellasta peruskauraa, ettei siellä niinku enää.. joskus alkuaikoina mielti silleen, et tuleekohan täst nyt sit taas mitään, et tosiaan kun tarvii tietää.. kylhän se menee aika niinku iisisti, ettei niinku tarvii es mieltii etukäteen mitään, et siel menee päivä siinä (H7)

Viihde- ja kodinkoneosastolla työskennellyt myös eritteli omia vahvuuksiaan tarkasti ja hänen puhetyylinsä kuvasti itsevarmuutta omassa työssään pärjäämisessä. Lisäksi kysyttäessä, ”onko jotain hänen osaamisestaan jäänyt hyödyntämättä nykyisessä työpaikassa?”, hänen mielestään jokaisen vahvuudet ovat hänen työpaikallaan itse asiassa kaikkien työntekijöiden tiedossa.

*Tossa oikeestaan tuossa kahden vuoden aikana kaikki tietää meikäläisen vahvuudet ja heikkoudet, kyl se niinku, hyvin äkkiä me kaikki tiedetään ketä osaa mitäkin hyvin, ei se oo siitä kiinni. Ja toteuttamaan oikeestaan päässy tässä kahden vuoden aikana hyvin. Se mitä osaa parhaiten. Ei oo siitä kiinni sinänsä.
Onko myymäläpäällikölläkin tiedossa tämä sinun profiilisi?*

Niinhän se on sanonut aina välillä, kun osaan niin hyvin tehdä hyllynpäädyt, niin ne laittaa mut tekemään, että.. Kyl se

sit taas välillä, jos sillä on omat visiot päässä ollu, minkänäkönen sen piti olla sen omasta mielestä, se tulee sanoon ne omat mielipiteensä ja sanoo et laitetaan jotain tai sit se ite tekee sen (H7)

Tradenomiksi opiskeleva oli hyvin innokas kertomaan omista vahvuuksistaan. Hän kytki osaamisensa työpaikan vaatimuksiin ja asiakkaiden tarpeisiin, joten haastateltu vaikutti sisäistäneen erinomaisesti markkinoinnin lähtökohtana olevan asiakaslähtöisyyden tärkeyden. Ajatuksista tuli esille myös voimakas myyntihenkisyys.

3.6 Aineiston analysointi

Aineiston analysoinnin peruslähtökohtina oli ennen kaikkea jäsentää ja tiivistää laajaa aineistoa. Luokittelussa ja analysoinnissa käytettiin ensin teemoittelua, minkä jälkeen aineistoa tyypiteltiin. Teemoittelun tavoitteena oli saada selville aineistosta lähtöisin olevien teemojen esiintymistä aineistossa. Tässä vaiheessa vältettiin sitä, että luokittelun ja kategorioiden kohteena painottuisivat tutkijan etukäteen määräämät haastatteluteemat. Vaikka puhdas aineistolähtöisyys on käytännössä mahdotonta (ks. esim. Ruusuvuori ym. 2010, 19), mahdollisimman pitkälle viedyn aineistolähtöisyyden oletin tuovan etukäteen päätettyjen haastatteluteemojen ja –kysymysten analysointia totuudenmukaisempaa kuvaa haastateltujen ajatuksista ja lisäävän mahdollisuutta ymmärtää tarkastelun kohteena olevaa ilmiötä nimenomaan haastateltujen itsensä näkökulmasta.

Kategorioiden luominen tapahtui käytännössä siten, että havaitsin aineistoa kokonaisuutena tarkastellessani johonkin teemaan liittyneen runsaasti keskustelua useissa haastatteluissa. Kun useissa haastatteluissa esiintynyt teema eli pääkategoria oli luotu, aloin etsiä, muodostaa ja nimetä siihen liittyviä alakategorioita. Käytännössä alakategoriat edustivat pääkategorian erilaisia ulottuvuuksia tai näkökulmia, joita keskusteluissa tuli esille tietyistä pääkategoriasta. Tämän jälkeen alkoi analyysi, jota on kirjoitettu auki luvussa neljä. Selvä aineistolähtöinen teema oli esimerkiksi asiakaspalvelu- ja vuorovaikutustaidot, josta keskusteltiin useiden haastateltujen kanssa. Teemoittelun tuloksena syntyi analysoinnin loppuvaiheessa myös merkonomien osaamisprofiili.

Tyypittelyn tavoitteena on puolestaan löytää tyypillisiä, aineistossa usein esiintyviä tapauksia. Tässä tutkimuksessa tämä tarkoitti identiteettityyppien muodostamista. Myös tyypittelyn yhteydessä aineisto ja teoria keskustelivat toistensa kanssa. Tyypittely tapahtui teoriassa tarkasteltujen identiteettiulottuvuuksien (ammattillinen, sosiaalinen ja persoonallinen identiteetti) kautta. Lisäksi tyyppien muodostumiseen vaikutti muun muassa haastateltujen näkemykset työelämästä.

3.7 Tutkijan rooli ja tutkimuksen eettisyys

Tutkimusta tehtäessä olisi tärkeää, että tutkijan ja tutkittavien välillä ei saisi olla sellaista riippuvuussuhdetta, joka olennaisesti vaikuttaisi esimerkiksi tietojen antamisen vapaaehtoisuuteen (Eskola ja Suoranta 1998, 55). Myös esimerkiksi Kuusisto-Arponen (2007, 247) ottaa esiin tutkijan ja tutkittavien suhteen. Hän huomauttaa, että jos tutkija on tiiviisti mukana tutkimuskohteen toiminnassa ja hänelle muodostuu vahva suhde kohteeseen, saattaa olla vaikeaa säilyttää kriittinen näkökulma analyysivaiheessa. Tärkeää on se, miten tutkija voi tutkimusta tehdessään reflektoida omaa roolia ja toimintaansa. Toisaalta Kuusisto-Arponen (emt., 232) kuitenkin huomauttaa, että tapaustutkimuksia leimaava henkilökohtainen kädenjälki ei poissulje tieteellisiä tai eettisiä periaatteita: nykyään on sallittua myöntää, että tutkimuksesta tulee tekijänsä näköinen.

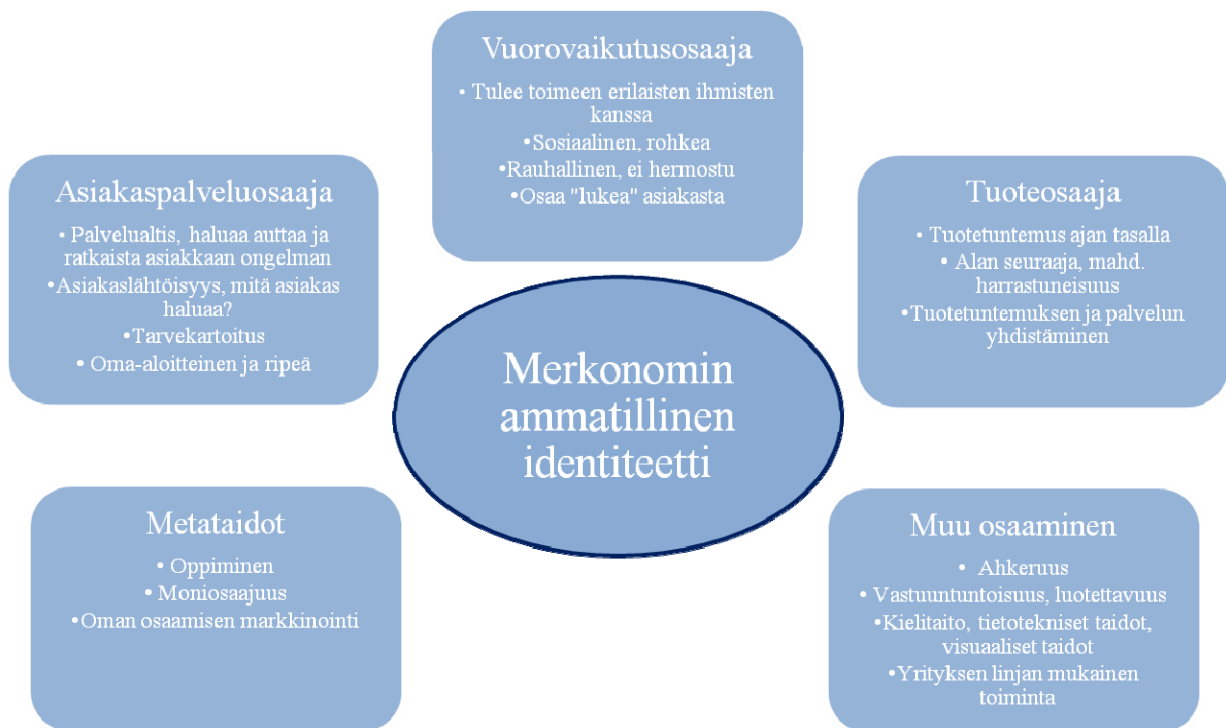
Omaan tutkimukseeni liittyy riippuvuus-suhde siinä mielessä, että toimin haastateltujen opettajana 2006-2011. Minulle itselleni asiasta ei aiheutunut tutkimusta tehtäessä haittaa, mutta on vaikea arvioida sitä, miten haastatellut kokivat asian. Toisaalta ajattelin olevani vain yksi heidän merkonomikoulutuksen aikaisista opettajistaan, joita oli heidän opintojensa aikana monia. Lisäksi useimpien kohdalla opetussuhteesta kuluneet muutamat vuodet olivat varmasti tuoneet etäisyyttä aiempaan.

Toimin tutkimuksen aikana eettisesti siten, että haastatteluja sopiessani mainitsin tutkimukseen osallistumisen olevan vapaaehtoista. Luonnollisesti toin esille myös sen, että tutkimukseen osallistuminen olisi arvokasta minulle tutkijana. Toin myös esille sen, että en tee tutkimusta opettajana, vaan kysymys oli opintoihini liittyvästä tutkimuksesta. Painotin, että kerättävä aineisto tulee vain henkilökohtaiseen tutkimuskäyttöön.

Haastateltujen henkilöllisyyden pysyminen salassa on luonnollisesti ensiarvoisen välttämätöntä. Kuten Soininen ja Merisuo-Storm (2009, 47) toteavat, tutkimus ei saa sisältää mitään silmiinpistävästä piirrettä, josta haastatellun identiteetti olisi tunnistettavissa. Toin esille haastatteluja sopiessani ja haastattelutilanteessa haastatteluja aloittaessani sen, että haastateltu ei voi millään lailla tunnistaa itseään lopullisesta tutkimusraportista. Perustelin tätä siten, että työssä ei mainita oppilaitoksen nimeä, eikä muitakaan seikkoja, joista voisi päätellä haastateltujen henkilöllisyydet. Koska tunnistin vanhan opettaja-opiskelija -suhteen, halusin todella perustella tutkimuksen eettisyyttä haastateltaville, jotta heille ei jää epäilystä asian suhteen. Toisaalta halusin, että he voivat vastata turvallisesti mielin, jotta haastatteluista tulisi sisällöltään mahdollisimman totuudenmukaisia. Näin mielestäni toteutin myös itse raportoinnin.

4 MERKONOMIEN AMMATILLINEN IDENTITEETTI

Ammatillisella identiteetillä tarkoitetaan edellä jo käsitellyllä tavalla yksilön omaa käsitystä itsestään ammatillisesti, suhteessa työhön ja näkemyksiä myös siitä, miten hän haluaa jatkossa ammatillisesti kehittyä. Ammatillisen identiteetin kautta yksilö on tietoinen omista resursseistaan ja rajoituksistaan, kuten myös itsestään suhteessa työhön ja työympäristöönsä. Seuraavassa käsitellään haastateltujen käsityksiä omasta itsestään ammatillisesti teemoittelun avulla. Aineiston analyysin avulla oli mahdollista hahmotella seuraava kokoava kuva haastateltujen ammatillisesta identiteetistä:



Kuva 1. Merkonomien ammatillinen identiteetti tässä tutkimuksessa

4.1 Käsitykset omista ammatillisista vahvuuksista

Tutkimuksessa käytetty teemahaastattelurunko koostui siis kolmesta pääteemasta, jotka ohjasivat tutkimushaastatteluja. Ensimmäisen haastattelurungon pääteeman ”*Ammatillinen identiteetti ja sen*

tunnistaminen” avulla tarkasteltiin käsityksiä ja mielipiteitä haastateltujen ammatillisista vahvuuksista ja kehittämisen kohteista.

Aineistolähtöisesti esille nousi kaksi ammatillisiin vahvuuksiin liittynyttä pääteemaa: haastateltujen käsitykset omasta asiakaspalveluosaamisesta sekä vuorovaikutustaidot, jotka luonnollisesti liittyvät osin toinen toisiinsa. Kolmas teema oli tuotetuntemus, joka nousi esiin erityisesti niiden haastateltujen kohdalla, jotka työskentelivät erikoistavaroiden parissa.

4.1.1 Asiakaspalveluosaaminen

Asiakaspalvelusta keskusteltiin haastattelujen aikana monesta eri näkökulmasta ja useissa kohdissa haastatteluja – se oli kaiken kaikkiaan yksi tärkeimmistä teemoista. Tästä kertoo se, että teema nousi esiin kaikissa haastatteluissa. Näin voidaan selvästi päätellä, että haastatellut pitivät asiakaspalveluosaamista tärkeänä. Asiakaspalveluun liittyviä ilmauksia tuli esiin seuraavissa yhteyksissä.

1. Missä haastateltu koki olevansa hyvä ammatillisesti
2. Millaisissa asioissa haluaisi ammatillisesti kehittyä
3. Millaista asiakaspalveluosaamisen pitäisi olla
4. Muissa yhteyksissä käytetyt ilmaisut

Asiakaspalveluosaaminen tuntui olevan osa ammatillista identiteettiä varsinkin silloin, kun haastatellun kanssa syntyi keskustelua mahdollisimman monista edellä mainituista näkökulmista. Myös esimerkiksi se, että haastateltu näki asiakaspalvelun tärkeänä osana asiakkaiden tyytyväisyyttä ja yrityksen menestystä vaikutti tutkijan mielikuvaan siitä, että asiakaspalveluosaaminen oli merkittävä osa haastatellun ammatillista identiteettiä.

Eryteisesti esiin tuli se, että useat haastatellut kokivat menneensä eteenpäin asiakaspalvelutaidoissa – muun muassa asiakaspalvelualltiudessa ja –rohkeudessa – opiskeluaikoihin nähden. Tässä

mielessä teoriassa käsitelty elämäkerrallisuus tuli aineistossa esiin, sillä haastatellut kokivat kehitystä tapahtuneen näissä taidoissa.

Käsitys omasta kehittämisestä tuli asiakaspalvelualltiuden osalta esiin muun muassa ilmaisuisia, joissa haastateltu kuvasi olleensa ennen olleen ujo ja arka, tai että oli päässyt ujoudesta esiin. Asiakaspalvelutaitoihin liittyviä ilmaisuja olivat sellaisia, joissa haastateltu kuvasi pystyvänsä kommunikoidaan asiakkaiden tai vieraidenkin kanssa paremmin tai monipuolisemmin. Eräs haastateltu mainitsi uskaltavansa puhua asiakkaiden kanssa jo ”vähän muustakin”, mistä esimerkkinä hän mainitsi erään asiakkaan kertoneen hänelle lähes koko elämäntarinansa.

Siis se on periaatteessa silleen, että oikeestaan silloin harjoittelu-aikaan vähän jännitti silleen, kun asiakas tulee tosiaan kysymään sulta jotain, et osaaks sitä nyt sitten vastata siihen kysymykseen. Ja nykyään se on taas ihan arkipöytä, sieltä tulee niitä kysymyksiä sun muita, niihin osaa vastata sit taas.

Onks sellainen tunne, että vuorovaikutustaidot on kehittyneet?

(Reippaasti) Onhan se, että nykyään osaa periaatteessa paremmin asiakkaiden kanssa vähän keskustella vähän muutenkin. Ei oo sellaista, et joku kysyy onko teillä vaikka sellaista tuotetta.. Ei oo ja sitten seuraava asiakas. Kyllä välillä juttelee pidemmänkin aikaa, kerran yhen asiakkaan kanssa tossa viikko sitten varmaan tunnin verran puhuttiin ja se kerto koko elämäntarinansa mulle. Et kyllä se menee välillä siihenkin, se vähän riippuu asiakkaasta, että.. (H7)

Kaiken kaikkiaan vastauksista välittyi asiakaspalvelun, asiakaspalveluhenkisyyden ja asiakaspalvelutaitojen (laajasti ymmärrettyinä) liittyvän kiinteästi haastateltujen käsitykseen kaupan alasta. Tämä oli tutkimuksen yksi selvimmistä johtopäätöksistä. Lisäksi saatiin viitteitä, että osa asiakaspalvelutaitoihin liittyvästä osaamisen lisääntymisestä selittyi paitsi kokemuksen lisääntymisellä, myös henkisellä kasvulla. Tämä tulee tarkemmin esiin työn myöhemmässä vaiheessa.

Sen sijaan halun kehittyä lisää palvelutaidoissa olisi ehkä odottanut tulevan esille vielä useammassa haastattelussa, vaikkakin kehittämisen halu tuli eräissä haastattelussa esille esimerkiksi oman alan seuraamisen yhteydessä.

Huonekalukaupassa työskennellyt haastateltu koki nimenomaan palvelualltiuden (tervehtiminen ja palvelemaan meneminen) parhaaksi vahvuudekseen, mutta myyntiosaamisensa hän katsoi vaativan kehittämistä. Hän vaikutti erittäin motivoituneelta kehittyä asiakaspalvelu- ja myyntityötaidoissa tavoitteena pystyä hallitsemaan palvelutilanne kokonaisvaltaisesti, mahdollisimman sujuvasti ja ammattimaisesti tervehtimisestä päätökseen saakka. Tavaratalon viihde- ja kodinkoneosastolla työskennellyt sanoi ammatilliseksi haasteekseen lähteä palvelemaan kaikkia asiakkaita, eikä vain niitä joiden hän itse jollain lailla kuvittelee tarvitsevan apua.

Merkonomikoulutuksen vaikutus näkyi myös datanomeiksi opiskelevien ajatuksissa. Toinen datanomiksi opiskeleva ilmaisi, että asiakaspalvelutaidot ovat aina tärkeitä silloin kun työhön liittyy asiakkaan kanssa toimimista ja toinen opiskelija mielsi itsensä datanominakin sellaiseen työhön, jossa voi olla ihmisten kanssa tekemisissä. Hänelle mieleinen työ olisi esimerkiksi käytön tuki, missä asiakkaita joutuu kohtaamaan jatkuvasti heidän ongelmatilanteissaan.

Tärkeä asiakaspalveluun liittynyt teema oli haastateltujen arviot siitä, millaista asiakaspalvelun ja myyntityön tulisi olla. Teeman alle oli mahdollista sijoittaa useita erilaisia alakategorioita:

1. Asiakaslähtöinen työ
2. Asiakaspalvelutaidot suuressa osassa
3. Pitää yhdistää palvelu ja tuotetuntemus (jotta palvelu ei olisi liiaksi tuote-esittelyä)
4. Pitää osata tuoda esille omia ideoita -> voi tarjota asiakkaalle erilaisia mahdollisuuksia
5. Ystävällisyys, ei hermostu
6. Sosiaaliset taidot tärkeitä
7. Tuotetuntemus
8. Tarvekartoitus
9. Myyntityötaidot
10. Ajan ja alan seuraaminen
11. Toimiminen yrityksen edustamalla linjalla

Edellä kuvattu lista tuo esille varsin monenlaisia ja suurelta osin odotettujakin asioita siitä, millaista asiakaspalvelu- ja myyntityön tulisi merkonomien mielestä olla. Haastatteluissa käytettiin muun

muassa ilmaisia ”Asiakaslähtöinen työhän tämä on” ja ”Asiakkaiden takiahan siellä ollaan”. Eräs haastateltu kuvasi, että ”jalallaan asiakkaat äänestävät, jos ei osata palvella”. Hän kuvasi myös saman yrityksen uuden myymälän avaamista ja sen vaikutusta oman myymälän tilanteeseen.

Niin no se (palvelu) on nyt ainakin tällä hetkellä meillä tärkeää, kun sitten taas toi X avataan, kun meillä on suurin osa X:n asiakkaita tällä hetkellä. Meiän on niinku yks päätavoitteistakin pitää ne asiakkaat meillä, et vaikka X avataan, ne tulee silti meille. (H7)

Myös muissa osissa haastattelua saatu vaikutelma kertoi siitä, että haastateltu oli sisäistänyt asiakaspalvelun ja myyntityön merkityksen asiakastyytyväisyyden ja yrityksen menestyksen taustalla. Näin voitaisiin arvella asiakaspalveluosaamisen todella olevan osa hänen identiteettiä käytännön tasolla. Asiakaslähtöisyys ja yrityksen edustaman linjan mukaisesti toimiminen tuli esille eräässä haastattelussa seuraavasti:

... Ja ajattelutapa näissä kaikissa ammateissa ja viel näis mitkä nää kolmekin on, lähtee asiakkaasta, asiakkaan tarpeen täyttämistä ja mun pitää pystyä täyttämään se tarve mun oman työni kannalta oikein. Joo, oman organisaation visio, missio ja strategia, ne pitää tuntee. Et sä pystyt tekeen sitä kauppaa sillä linjalla mitä se yritys haluaa, että sä teet. Ja mä ite mun mielestä, mä pystyn sisäistään asiakkaan tarpeen ja oon sen jälkeen erittäin hyvä myyjä. (H12)

Edellä mainittiin, että palvelutaidoissa kehittyminen ei tullut kovin voimakkaasti esille. Ammatillisen identiteetin muospaineiden kannalta on tärkeää pohtia, millä tavoin haastatellut mieltävät jatkuvan oppimisen tärkeyden. Ajan tai alan seuraaminen tuli esille useassa haastattelussa, mikä antoi viitteitä ainakin näiden haastateltujen motivaatiosta oppia jatkuvasti. Eräässä haastattelussa tuli spontaanisti esiin trendien seuraaminen vaatekaupan alalla, moniosaajuus ja se, että jatkuvasti on kehitettävä kaikkea osaamista.

..No siis joo, tavallaan.. no tääkin on taas mä en tiedä onko tää taas oikea tai väärä vastaus, mut tavallaan se moniosaaminen siis nykypäivänä joka asiassa... siis kun kaupan alalla mennään trendien mukaan. Tavallaan niinku ajan hermoilla pitäis olla, koko aika ja kehittyä ja kehittää tavallaan kaikkee osaamista.(H8)

Oli mielenkiintoista, että termi moniosaajuus tuli spontaanisti esiin myös toisessa haastattelussa, jossa se myös liittyi työelämään muutokseen ja siten yleisempään työelämän muutos -kontekstiin.

Kuten työn teoriaosassa todettiin, ainakin silloin kun työ on yrittäjämäistä, se edellyttää työntekijältä monitaitoisuutta ja joustavuutta. Voidaan pohtia, että moniosaajuus –termiä käyttävä merkonomi lienee jo varsin syvällisesti pohtinut työelämää ja omaa identiteettiä tässä muutoksessa. Teoriassa kuvatulla tavalla kyseessä lienevät työelämästä tulevat muutospaineet, joihin jotkut haastatelluista pyrkivät tietoisesti vastaamaan.

4.1.2 Vuorovaikutusosaaminen

Moni haastateltu ilmaisi vahvuudekseen vuorovaikutustaidot. Elämäkerrallisuus tuli selvästi esiin joillakin haastatelluilla myös tässä teemassa. Usein vuorovaikutustaidot miellettiin kyvyksi tulla toimeen ”kaikenlaisten” tai ”erilaisten” ihmisten kanssa. Tällaisia ilmaisuja käytti viisi haastateltua.

Eräs haastateltu näki vahvuudekseen ihmissuhdetaidot tulevassa työssään datanomina. Hän kuvasi hyväksi puolekseen ”rauhallisesti eteenpäin menemisen” silloin kun ihmiset soittavat käytön tukeen hänen mukaansa stressaantuneina ja vihaisina. Hän käytti myös ilmaisua ”sosiaaliset taidot omana valttikorttina”. Lisäksi hän mainitsi armeijan tärkeyden kommunikointitaitojen kehittymisessä ja käytti ilmaisua ”aikuisten koulu”. Toinen datanomiksi opiskeleva taas kertoi kommunikointitaitojensa (ilmaisu puhujanlahjat) kehittyneen aikuistumisen myötä huomattavasti niin, että hän katsoi pystyvänsä selviytymään niiden avulla hankalammistakin tilanteista. Myös päivittäistavarakaupassa työharjoittelussa olleen haastattelussa tuli voimakkaasti esille aikuistuminen ja sen vaikutus myös vuorovaikutustaitoihin ja kommunikointiin.

No en mä tiedä, se oli silloin oli ehkä se... mulla on tullu ehkä järkee lisää sillain et nyt mä osaan kuunnella paremmin. Ja sitte, kun kävi intin, siellä vähän rauhottu, et muuttu elämäntyylillä sillain, et ei oo ihan niin sillein niin sanottu teini. Et on niinku vähän kasvanu aikuisemmaks et tavallaan ku osaa kuunnella paremmin ja... Sitte niinku kommunikointiin tullu erilaisuutta. Ei oo aina samaan tyylisiin, tiettyjen ihmisten kanssa pystyy kommunikoimaan eri lailla. (H2)

Päivittäistavarakaupassa työskennellyt perusteli vuorovaikutustaitojen kehittymistä sillä, että hän on oppinut tulemaan erilaisten ihmisten kanssa nähtyään erilaisia työkavereita. Hän kytki osaamisen kehittymisen merkonomikoulutuksessa saatuihin oppeihin, sillä hän totesi jo merkonomiopintojen oppitunneilta jääneen teoreettisesti mieleen asiakkaan kohtaamiseen liittyvät: hän on kokenut

osaavansa ”olla työssään paremmin asiakkaiden kanssa”. Keskusteltaessa huonekalualalla työskennelleen kanssa ammattilaisuudesta, hän sanoi itsellään olevan jo työssä tarvittavaa rentoutta ja tilanteiden ottamista vastaan tarpeen vaatiessa hymyillenkin. Myös hän mainitsi pystyvänsä käsittelemään hankalampiakin ihmisiä.

Edellä mainittiin, että viisi haastateltua käytti omista vahvuuksista puhuttaessa ilmaisua ”ihmisten kanssa toimeen tuleminen”. Myös muita vuorovaikutustaitoihin liittyneitä ilmaisuja, kuten datanomiksi opiskelleen ”rauhallisuus” tuli esille jo edellä. Myös kahdessa muussa haastattelussa tuli esille persoonallisuuden piirre ”perusrauhallinen luonne”. Koulunkäyntiavustajana työskennellyt kertoi ammattilaisuudesta kysyttäessä, että hän osaa käyttäytyä tilanteessa kuin tilanteessa rauhallisesti. Hän totesi erityislusten hyödyntävän helposti heidän kanssaan työskentelevien vääränlaiset tunnetilat, kuten vihaisuuden, väsyneisyyden, jännittämisen jne. Hän piti tärkeänä, että säilyttää maltin tilanteessa kuin tilanteessa. Hän myös kuvasi ensimmäisiä työviikkoja ”mitä nyt seuraavaksi tapahtuu” -ilmaisulla. Haastatteluhetkellä jännitystilaa ei ollut hänen mielestään enää ollenkaan. Yhdessä haastattelussa vuorovaikutustaidot tulivat esiin esimiesasemasta käsin. Haastateltu kertoi olevansa ”hyvä antamaan palautetta ja tsemppaamaan muita”.

Osaat niinku antaa niinku positiivista ja negatiivista palautetta sille työntekijälle sillain asiallisesti ja tota sit tietysti huolehdit niille työntekijöille siitä työpäivästä, et ne saa tauot tosiaan ja niinku osaa antaa ne työtehtävät oikein ja osaat neuvoa heitä niissä, jos tulee niinku tarpeen mukaan. Ja sit täytyy muistaa pysyy niinku positiivisena, et vaikka tulis semmonen hankalampi tilanne niinku eteen, niin se että ite ei hermoile ja tätä kautta hermostuta niinku hermostuta niitä työntekijöitä, niinku stressaa heitä niinku turhaan, vaan niinku et ite pysyy asiakkaiden kanssa iloisena ja rauhallisena.(H9)

Huonekalualalla työskennellyt haastateltu kuvasi asiakaspalvelutyössä olennaista asiakkaan kohtaamista, sen haastavuutta ja toisaalta asiakastilanteista oppimista monin sanakääntein. Katkelmasta voi havaita vuorovaikutustaitojen lisäksi jatkuvan oppimisen ja kehittymisen tärkeyden.

Miten sä opit asiakkaalta?

No kokemuksesta ei pysty vielä kauheesti puhuun, on niin vähän aikaa alalla ollut, mutta sitä oppii aina vähän lukemaan tiettyjä asiakkaita pikku hiljaa. Sitä oppii vähän kehon kielestä ja olemuksesta.. Pikku hiljaa rupee vähän hahmottaan.. sekin on semmonen yks haaste, että oppii lukemaan vähän. Tarviiko hän apua, eikä hän tarvii.. ja juurikin, että kuinka siihen tilanteeseen mennään. Ei voi olla liian tiukkakaan, et pitää olla vähän

rento ja uskaltaa vähän ottaa semmosta rentoa fiilistä siihen, ettei ihan tiukkiksena mennä

Sulla on varmaan jo kokemuksia, että...?

Joo, kyllä näitä aina tulee ja.. Tietenkin jotkut.. suurin osa on kyllä ihan tyytyväisiä aina tilanteen jälkeen. Hirveen moni ei kommentoi mitään kauheesti takasin, mutta kyllä niitä aina silloin tällöin tulee, et mikä on positiivista, et sanovat että kiitos oli hyvää palvelua ja niinku auttaa eteenpäin ja siit saa hyvää fiilistä ja myöskin pystyy kehittään. Ja se on aina positiivista, jos pystyy auttamaan omalla osaamisella ja asiakaskin toteaa, että hei tää oli hyvä juttu, tää on just mulle se hyvä! Niin se aina kehittää itteensä. Et osaa lukea, että mikä on hänelle juuri se..paras mahdollinen.(H4)

Vuorovaikutustaidot nousivat siis selkeästi esiin haastatteluaineistosta. Voidaan tietysti pohtia, ovatko kaupan alalle hakeutuneet jo valmiiksi vuorovaikutustaitoisia tai ainakin –haluisia, vai kehitytäänkö osaamisessa opintojen, työssäoppimisjaksojen ja työkokemuksen myötä. Todennäköisimmin kyse on kummastakin, sillä aineiston perusteella joillakin haastatelluilla oli jo merkonomikoulutuksen alussa melko selvästi alalle suuntautunut identiteetti, mikä on vahvistunut ensin opintojen ja sittemmin työkokemuksen myötä. Lisäksi voidaan todeta, että myös identiteetin muut ulottuvuudet, kuten sosiaalinen ja persoonallinen identiteetti ovat yhteydessä ammatillisen identiteetin muotoutumiseen ja varmasti myös toisin päin. Esimerkiksi elämäkokemuksen kertyminen, henkinen kypsyminen ja työyhteisöissä toimiminen tuo valmiuksia myös itse työssä toimimiseen ja siinä onnistumiseen. Vuorovaikutukseen voi tilanteen mukaan näin ollen lisätä esimerkiksi sitä ”muustakin puhumista”.

Tässä mielessä ammatillinen identiteetti on hyvinkin elämäkerrallinen käsite, vaikka työkokemusta haastatelluilla nuorilla ei vielä paljoa ollutkaan. Identiteetti voi nuorilla muuttua varsin lyhyessäkin ajassa eikä kyseessä ole siis mikään muuttumaton ja valmis rakenne.

4.1.3 Tuotetuntemus

Tuotetuntemuksesta keskusteltaessa nousivat esiin seuraavat näkökulmat:

1. Tuotetuntemus: tieto myytävistä tuotteista
2. Tuotetuntemus yhdistettynä asiakaspalveluun
3. Alan seuraaminen

Tuotetuntemus korostui joissakin haastatteluissa tärkeänä lähtökohtana, jotta asiakasta pystytään

ylipäättään palvelemaan. Eräs aiemmin rautakaupassa työskennellyt mainitsi, että työpaikalla oli paljon tuotteita ja niistä kaikista pitää tietää jotakin. Hän ei kuitenkaan korostanut tuotetietoa niin merkittävästi kuin erikoistuotteiden parissa haastatteluhetkellä työskennelleet. Tämä tuli esiin ajatuksessa, että tuotetietoa pitää olla, mutta sitä kertyy työpaikalla vähitellen itsestään.

Tunnetusti varsinkin viihde-elektroniikan alalla tuotteet uudistuvat nopeasti, mikä lisää myyjän haasteita pysyä ajan tasalla ja myydä tuotteita ammattimaisesti. Tavaratalon viihde- ja kodinkoneosastolla työskentelevä haastateltu korostikin tekniikan ja tuotteiden kehityksen ”perässä” pysymistä. Oli mielenkiintoista havaita, että hänen vastaustavassa kysymykseen ”Mitä osaamista työssäsi vaaditaan” tuli ikään kuin esiin työssä vaadittavan osaamisen ”puolustaminen”:

Millasta osaamista tarvitaan?

No siis, kyllähän siellä aika paljon tarvii osaa, ettei sinne pysty ihan kylmiltään lähteen töihin, ettei tiedä mistään mitään niin sanotusti ainakaan niistä tuotteista. Koska toi on haastavin osasto muutenkin mitä tuolla on ei sitä tekniikkaa pysty myymään ilman että siitä tietää jotain..... Mä tarkoitan sitä, että niitten kanssa on itekin joskus tehnyt jotain. Ja kun sieltä tosiaan tulee uusia innovaatioita koko ajan ja uutta tekniikkaa tulee koko ajan.. siinä pitää tosiaan pysyä aika hyvin perässä (H7)

Myös muussa osassa haastattelua tulleet ilmaukset kuvastivat haastatellun ammattitilpeyttä omaa työtään kohtaan. Huonekalualalla työskennellyt korosti spontaanisti työn vaativuutta ja tuotetuntemuksen tärkeyttä jatkuvasti myyntiin tulevien uusien tuotteiden vuoksi:

Millaista osaamista työssäsi vaaditaan?

No, työhän on vaativaa, siel vaaditaan, pitää olla sitä tuotetuntemusta, sitä pitää koko ajan lisätä, harjottaa, koko ajan tulee oikeestaan, vähän väliä tulee jotain uutta tuotetta ja muuta niin, pitää koko ajan olla niin sanotusti ajan hermolla (H4)

Huonekalualalla työskentelevällä asiakkaiden palvelemisen tuli kuitenkin esille heti tuotetuntemuksesta puhumisen jälkeen ja tulkintani mukaan ne olivatkin hänen mielestään yhtä tärkeitä. Hän puhui useamman kerran haastattelun aikana näiden kahden osa-alueen sopivasta yhdistelmästä, ”miksistä”. Kaiken kaikkiaan haastattelu antoi haastatellusta erittäin oppimaan motivoituneen ja nöyrän vaikutelman.

Myös muissakin haastatteluissa tuli esiin tuotetuntemuksen ja asiakkaan palvelemisen yhteyden

merkitys esimerkiksi tarvekartoituksen kautta. Päivittäistavarakaupassa työharjoittelussa ollut kuvasi tarvekartoitusta seuraavasti:

...ja sit niinku se on, osaa kuunnella asiakasta. Ja kysyä, et mitä sillä on niinku..minkätyyppistä, minkälaiseen käyttöön ja mitä se halua. Ominaisuudet, edut ja hyödyt.”.... mä osaan niinku luoda..tuotteesta tehdä niinku semmosen, kertoo et mitkä ne..miksi kannattaa juuri tämä tuote ostaa. Eli palataan taas nää ominaisuudet, edut ja hyödyt.(H2)

Varsinkin siis kaksi erikoiskaupassa työskennellyttä haastateltua painottivat spontaanisti tuotetuntemuksen merkitystä. Tässä yhteydessä esiin nousivat myös harrastuneisuus työn ulkopuolella. Tämä ilmeni muun muassa ammattilehtien seuraamisessa ja erilaisessa harrastuneisuudessa, ”laitteiden kanssa pelaamiseen” tai muussa kiinnostuksessa omalla alalla myytäviin tuotteisiin. Tässä mielessä myös myyjän työ voi olla luonteeltaan sellaista, että työn teoriaosassa mainittu informaatiokuormitus edellyttää jatkuvaa oman osaamisen ja tietämyksen päivittämistä. Myös koulunkäyntiavustajana työskennellyt mainitsi ammattilehtien seuraamisen.

4.1.4 Muu osaaminen

Muita haastatteluissa esille tullutta muuta osaamista voitiin jaotella seuraavasti:

- Ahkeruus, vastuuntuntoisuus, luotettavuus, työn tekeminen mahdollisimman hyvin, palveluallttius
- Työhön tarttuminen, oma-aloitteisuus, riipeys, kyky hypätä uusiin tilanteisiin
- Kielitaito, tietotekniset taidot, visuaaliset taidot, apuvälineiden käyttäminen opetuksessa, varasto-osaaminen
- Sisäinen yrittäjyys, innovointi, itsensä johtaminen, uusien asioiden nopea oppiminen, ongelmanratkaisutaidot, ”pakko haluta oppia jotain”

Huomattakoon, että tradenomiksi opiskeleva puhui sekä sisäistä yrittäjyydestä, innovoinnista, itsensä johtamisesta että ongelmanratkaisutaidoista. Hän korosti, että itsenäinen yrittäjä pärjää kaikissa tehtävissään. Tradenomiksi valmistunut ja kaupassa työskentelevä puolestaan myös piti sisäistä yrittäjyyttä ja erityisesti yrittämistä ja oppimista tärkeänä seuraavalla tavalla:

Onhan se tärkeätä, että on just kiinnostu siitä, mitä tekee ja halua oppia niinku tekemään sitä kunnolla ja semmonen.. siis toi sisäinen yrittäjäys kanssa.. että jaksaa sitä hommaa niinku silleen. Et halua niinku tehdä itse niinkun yrittää, oppia paljon. (H10)

Kotiäitini ollut haastateltu piti tärkeinä esimerkiksi myyntipäälliköksi edettäessä. Datanomiksi opiskellut painotti metataitoja tärkeänä asiakkaiden ongelmanratkaisun kannalta ja tässä yhteydessä hän mainitsi myös oppimisen pakon. Näin ollen tutkijan tulkitsemana metataidot tulivat esiin yhteensä neljän haastatellun kanssa. Toisaalta ongelmanratkaisusta puhuttiin epäsuorasti myös kahdessa muussa haastattelussa.

4.2 Palautteen merkitys ammatillisen identiteetin muodostumisessa

Palautteella tuntui olevan tärkeä merkitys käytännössä kaikille haastatelluille. Erityisen tärkeää palautteen oli 4-5 haastatellulle, jotka kuvasivat palautetta ”tosi tärkeäksi” tai ”tärkeäksi”. Teemasta keskusteltiin kaiken kaikkiaan ainakin seuraavista näkökulmista:

1. Palautteen merkitys
2. Saatu palaute
3. Palautteen riittävyys

Sekä positiivinen että negatiivinen palaute oli haastatelluille tärkeää, mikä antaa viitteitä identiteetin sosiaalisen ulottuvuuden merkityksestä. Haastattelujen perusteella positiivisella palautteella, kuten ”teitpä tämän hyvin, kiitos siitä”, tuntui olevan motivaation ja kannustuksen kannalta kaikkein tärkein merkitys. Kehittävä tai negatiivinen palaute koettiin puolestaan kehittymisen välineenä, jonka tärkeys vaihteli eri haastatteluissa. Eräs haastateltu jopa totesi, että on vaikea tietää ”tekeekö mitään oikein”, jos ei saa palautetta. Eräs haastateltu kuvasi palautteen kehittävästä merkityksestä seuraavasti:

Henkilökohtaisesti palautteella kauheen tärkeä merkitys.. Mä sanoin jo silloin kun mä tohon firmaan tulin, et mulle saa tulla ihan suoraan sanoon jos mä mokaan tai jos mä oon tehny jotain hyvin, mulle saa tulla ihan suoraan. Mä sanoin, et mut saa tulla haukkuun pystyyn näin pois päin, että mä haluan kuulla ainakin ite sitä palautetta, se kehittää mua itteensä, kun tietää hei et nyt tulee sellanen filis, et mä osaan ja mä pystyn, niin se auttaa.. tosi paljon. (H4)

Hieman muunlaisista näkökulmista palautteesta keskusteltiin muutaman haastatellun kanssa. Pikaruoka-alalla työskennellyt kertoi ensinnäkin ottavansa mielellään ja jopa ilolla vastaan kaikenlaista palautetta. Hän kertoi lisäksi siitä, että hänen työpaikallaan oleva malli antaa asiallista ja kehittävää palautetta on ollut toimiva. Hän vertasi, että joissakin työpaikoissa ei saa palautetta, vaikka haluaisikin. Päivittäistavarakaupassa työssäoppimassa ollut otti mielenkiintoisella tavalla esiin palautteen merkityksen työyhteisöön osallistamisen kautta. Hänen mukaansa se, että saa palautetta, lisää uskallusta antaa ”vastapalautetta” työyhteisöön. Vastapalautteella hän tarkoitti omien ideoiden antamista eteenpäin työyhteisössä. Hän piti palautetta tärkeänä myös siksi, ettei jää itsekseen ”vatvomaan” asioita ja pystyy rakentamaan omaa kehittymistään. Tradenomiksi opiskellut kertoi myös itse antavansa mielellään palautetta ”omille esimiehilleen tai johtajilleen” siitä, miten he ovat toimineet (vaikka esimiehet eivät hänen mielestään palautetta yleensä haluakaan).

Datanomiksi opiskelevan suhtautuminen palautteeseen oli kaikkia edellä mainittuja neutraalimpi, sillä negatiivista palautetta saatuaan hän yrittää omien sanojensa mukaan vain parantaa parhaansa mukaan.

4.2.1 Palautteen riittävyys ja merkitys

Palautetta koettiin tulevan mieluummin liian vähän kuin riittävästi. Kukaan ei maininnut, että palautetta tulisi liikaa. Kuusi haastateltua totesi tavalla tai toisella, että palautetta saisi tulla enemmänkin. Eräs haastateltu kertoi saaneensa vaatekaupassa työskenneltyään hyvin palautetta, mutta toisessa paikassa toimistossa ei koskaan. Herääkin kysymys, millaisessa työpaikassa ei anneta koskaan palautetta? Eräs toinen haastateltu joutui miettimään pitkään kysymykseen vastatessaan. Hänen mielestään palautetta tulee tosi harvoin ja hän harmitteli, että jos on tehnyt jotain ylimääräistä, kuten siivonnut hyllyjä, sitä ei yleensä huomata. Hän kuitenkin kertoi yhden todella positiivisen palautteen, jossa häntä oli kehuu ”niin ihanaksi työntekijäksi”, että esimies halusi järjestää haastatellun toivoman vapaan viikonlopun keinolla millä hyvänsä.

Eräät haastatellut olivat kaivanneet enemmän palautetta asiakkailta. Vaatekaupassa aiemmin työskennellyt totesi asiakkailta tulevan palautteen olevan lähes aina negatiivista ja hän toivoisi

enemmän positiivista palautetta. Päivittäistavarakaupassa työssäoppimassa työskennellyt suhtautui työssään saamaansa palautteeseen hieman torjuvasti ja vähättelevästi. Hän kuvasi eri tavoin muotoiltujen kysymyksen jälkeen, että saatu palaute liittyy ”pikkuasioihin”, jotka kehittyvät ajan myötä. Hän myönsi kuitenkin, että hänen motivaationsa on ollut välillä huono, mutta nyt sekkin on hänen mukaansa jo kunnossa. Kysyttäessä muista tukemisen tavoista kuin palautteesta, hän suhtautui myös muiden tukemisen muotojen tarpeeseen vähättelevästi omaan kokemukseensa viitaten.

Saadut palautteet käsittivät esimerkiksi koulunkäyntiavustajana työskentelevällä havainnon siitä, että hän oli liiankin avustava oppilaita kohtaan. Palautteessa häntä neuvottiin antamaan lasten tehdä itse enemmän. Pikaruoka-alalla työskennellyt oli saanut palautetta siitä, että hän itse oli osannut antaa palautetta vuoro esimiehenä. Rautakaupassa aiemmin työskennellyt oli saanut palautetta siitä, että asiakkaiden kanssa keskustelua voisi olla vähemmän ja pitäisi keskittyä nopeammin uuteen asiakkaaseen. Koska palautteet olivat varsin yksittäisiä ja luonteeltaan toinen toistaan poikkeavia, mitään pitkälle menevää johtopäätöstä saaduista palautteista ja niiden sisällöstä tässä kohdejoukossa ei ollut mahdollista tehdä.

Vaikka palaute koettiin tärkeäksi, haastateltujen välillä oli myös eroja. Yleensä haastatellut kertoivat kuitenkin jotain saamastaan hyvästä palautteesta, samoin kehittävästä palautteesta syntyi jonkin verran keskustelua. Saadun palautteen sisällöstä olisi toivonut vielä runsaampia keskusteluja. Mahdollisesti omaa itseä koskeva arviointi oli tässäkin joko yleistä keskustelua haasteellisempaa, mikä saattoi liittyä joko haluttomuuteen kertoa palautteesta haastattelussa tai haastattelutilanteen vähäiseen aikaan kyseistä kysymystä kohtaan eli kysymykseen olisi pitänyt syventyä tarkemmin.

4.2.2 Muu tuki ja ammatillinen kehittyminen

Haastatteluissa pyydettiin arvioimaan erikseen myös ”muuta ammatillisen kehittymisen tukemisen muotoja”. Teema oli siis ennalta teemahaastattelurungossa määrätty, mutta nousi myös aineistolähtöisesti esiin. Useista näkökulmista työkaverien ja esimiehen sekä ilmapiirin merkitys olivat eniten keskustelua herättäneitä. On huomattava, että esimiehen ja työkaverien antamista

tuesta kysyttiin erillisessä haastattelukysymyksessä, kun taas ilmapiiri nousi spontaanisti esiin. Koulutuksilla oli edellä mainittuja selvästi pienempi merkitys.

1. Esimiehen tai työkaverien merkitys
2. Ilmapiirin merkitys
3. Koulutusten merkitys
4. Muu näkökulma teemaan liittyen

Koulunkäyntiavustajana työskennellyt kertoi työkavereiden olevan tärkein tuki. Palautteen ohessa myös muiden työn seuraamisesta saa hänen mielestään paljon tietoa eri tilanteissa toimimista varten. Muiden esimerkistä oppimisen mainitsi myös datanomiksi opiskeleva. Koulunkäyntiavustajana työskennellyt mainitsi myös hänelle tärkeän ”työvälineen” eli erityisopettajan tekemän viikkolistan, jonka avulla hän pystyi itsekin valmistautumaan ja tekemään ennalta valmistelua oppitunteja varten. Hän mainitsi aiemman erityisopettajan toimintamallin olleen näppituntumalla menemistä, jolloin vasta tuntien alussa avustajia neuvottiin tekemään tietyllä tavalla. Tällöin tunteihin ei pystynyt varautumaan paljoakaan. Myös eräässä toisessa haastattelussa korostui esimiestyö:

Koetko, että oman osaamisesi kehittyminen oman itsesi varassa kuitenkin?

Kyl niinku nään.. et se on oma, niinku itse kannat vastuun siitä, miten sä kehityt työssäs ja ainakin niinkun tässä nyt... meillä edellinen esimies oli vähän heikohkompi tukemaan tavallaan siinä asiassa...että niinku mäkin halusin niille kurssille, ei niinkun ilmotettu niille, et kun se on yrittäjän ja ravintolapäällikön tehtävä ilmottaa niille. Et sit niinku ei tapahtunut mitään, vaikka hän sanoi, et juu totta kai, et hän ilmottaa sitten että koska. Ei ikinä niinku..Se oli vähän semmonen kurja, mutta nyt meidän tänhetkinen esimies ja sitä edeltävä esimies todella hyvin on tukeneet ja heti rupes toimimaan, että oiskohan tämmönen mahdollista, että pääsis tämmöselle kurssille. Tai että oiskohan mahdollista tämmönen asia, niin ne kyllä tukee niinku heti ja pistää niinku toimintaan. Et kyllä mä ainakin tällä hetkellä ehdottomasti koen, että saan hyvin tukea esimieheltä ja tavallaan apua siihen niinku, että pystyy parantamaan itseensä ja kehittämään. Et mun mielestä niinku hyvin. (H9)

Ilmapiirin otti spontaanisti esille kolme haastateltua. Päivittäistavarakaupassa työharjoittelussa olleella ilmapiiri vaikutti olevan jopa tärkein tekijä, kuten seuraava katkelma osoittaa:

Onko kuinka paljon merkitystä, onko kaupan ala vai muu ala, miltä saa toimeentulon

Ei sillä nyt niinku välttämättä oo mitään väliä, et onks se just kaupan alan töitä, et se riippuu ihan mun mielestä tosta työyhteisöstä, että minkälainen ilmapiiri siel on, et ne työntekijät vaikuttaa enemmän siihen, että onko siellä työpaikalla

mukava olla, haluuko sinne sitte mennä jatkossa ja viihtyykö siellä. Et se on mun mielestä aika tärkeä sillein. Pitää olla hyvä työyhteisö, et viihtyy siellä töissä. Eihän sitä.. en mä ainakaan ite oikeestaan rahan takii tee.. se on vaan niinku hyvä, että sitä rahaa tulee, pystyy hoitamaan noi omat taloudelliset asiansa ja... (H5)

Vastaavalla tavalla myös päivittäistavarakaupassa työskennellyt painotti spontaanisti ilmapiiriä ja sen kannustavaa vaikutusta.

Niin semmonen hyvä työilmapiiri on aika semmonen tärkeä asia. Silleen ehkä kannustaa sitä työntekoa enemmän, että jos siellä on hyvä ilmapiiri, jaksaa.. jaksaa tehdä ja voi ehkä saadakin sitä positiivista palautetta sitte herkemmin. Jos siellä on kivaa. Et sit se niinku näkyy, et (H10)

Viihde- ja kodinkonealalla työskennellyt oli tyytyväinen oman osastonsa me-henkeen. Hän sanoi, että työyhteisössä on hyvä olla, koska siinä ei ole ketään joka ei pelaisi samaan pussiin. Hän kertoi myös, että mahdolliset riidat selvitetään nopeasti. Tradenomiksi opiskeleva totesi, että me-henki ja kannustus vaikuttavat lähinnä henkeen, mukavuuteen ja viihtyvyyteen, mutta omaan kehittymiseen vaikuttavat eniten henkilökohtaiset ominaisuudet seuraavalla tavalla:

Sä pystyt kehittyyn, vaikka sulla siellä luokassa olis huono me-henki. Aina..siellä luokassa on mukavampaa, jos siellä on hyvä henki. Mutta jos siellä on huono henki, sä pystyt kehittyyn itekin aika nopeestikin. Jos sulla on just se kova sisäinen yrittäjäys ja tahto (H12)

Koulutukset mainitsi kolme haastateltua. Tässä kohtaa koulutuksista ei keskusteltu laajemmin, eikä koulutusten merkitys noussut yhtä tärkeäksi kuin työkavereiden ja ilmapiiriin.

4.2.3 Palautteen ja muun tuen merkitys

Teorian ja kerätyn aineiston perusteella identiteetin muotoutumisella sosiaalisesti on merkitystä ammatillisen identiteetin jäsentymisen kannalta. Toisaalta myös identiteetin muotoutumisella itsenäisesti vaikutti olevan tärkeä merkitys. Esimerkiksi koulunkäyntiavustajana työskennellyt painottaa samanaikaisesti sekä työkavereiden tukea että omaa panosta, kuten seuraava katkelma osoittaa:

Missä määrin kehittyminen on oman itsesi varassa?

Joissain tilanteissa joo, että.. tietysti ite tekemällä oppii parhaiten, että. No se on se pääasia. Ite kun tekee, sit siihen lisää palautteen ja nää kehitysehdotukset, niin siitähän tulee ihan.. siis täydellinen paketti. Se on..Kyl mä voisin sanoo, että kyllä se kuuluu aika tärkeenä osana siihen. Menee niinkun omien ajatusten mukaan ja siihen lisättynä ne.. (H6)

Haastattelujen perusteella identiteetti näyttääkin muodostuvan identiteettiteorioiden osoittamalla tavalla paitsi yksilöllisesti, myös sosiaalisesti – ja ”parhaimmillaan” näiden vuoropuheluna, kuten edellä olevan katkelma osoittaa. Kaiken kaikkiaan monipuolinen haastatteluaineisto siis tuki teoriaa identiteetin muotoutumisesta yksilöllisen ja sosiaalisen yhdistelmänä.

4.3 Työelämä ja identiteetti merkonomien silmin

Viimeinen tämän luvun teema liittyi haastateltujen käsityksiin työelämästä ja sen epävarmuudesta. Tietyllä tavalla tämä oli yksi eniten keskustelua herättäneistä teemoista. Siitä keskusteltiin haastatteluissa ainakin seuraavista näkökulmista.

1. Suhtautuminen työelämän epävarmuuteen
2. Suhtautuminen epäsäännöllisiin työsuhteisiin
3. Suhtautuminen työelämän joustavuuteen

Eri näkökulmiin haastatelluilla oli keskenään varsin erilaisia asenteita ja suhtautumisessa oli melko selviäkin aste-eroja sen suhteen, kuinka epävarmana työelämä koettiin. Toisaalta joillakin haastateltua oli mielenkiintoisella tavalla ehkäpä ristiriitaisiakin näkemyksiä eri haastattelunäkökulmiin liittyen. Toisaalta näinhän identiteetit saattavat olla, kuten työn teoriaosassakin tuotiin esille: identiteetit saattavat olla ristiriitaisia ja toinen toisiinsa sopimattomia. Eri identiteettien ulottuvuudet lienevätkin vain harvoin harmoninen kokonaisuus, joka ei olisi aina muuttumassa johonkin suuntaan.

Esimerkiksi työelämän epävarmana kokenut haastateltu koki työelämän joustavuuden vaatimuksen positiivisesti. Vallitsevin näkemys oli kenties se, että epäsäännölliset työsuhteet katsottiin osaksi työelämää, ja niihin pitää sopeutua. Toisaalta ne nähtiin myös arvokkaana kokemuksen keräämisen muotona. Näin ollen haastatteluissa tuli esiin teoriassa käsitellyllä tavalla se, että identiteettejä

rakennetaan ikään kuin omien mahdollisuuksien ja sosiaalisten reunaehtoien puitteissa: molemmat vaikuttavat yksilön kannalta identiteettien muotoutumiseen.

Eräs työn teoriaosassa esiintynyt nykyisen työelämän haaste on oman osaamisen markkinointi, mikä tuli esiin joissakin haastatteluissa. Periaatteessa kyse lienee neljännestä näkökulmasta – yhtä lailla aineistossa työelämää kuvaavaksi piirteeksi kuin edellä mainitutkin. Esimerkiksi eräs haastateltu näki oman osaamisen markkinoinnin samaan aikaan hankalaksi, mutta tärkeäksi:

....Onks tää semmosta mitä nykypäivänä tarvii?

No on, tarvii ja just kun haet työpaikkaan, niin hakijoita on kakssataa jokaiseen myyjän paikkaan, niin totta kai jo siin hakemuksessa sun täytyy erottua. Et onhan se tärkeetä! Et pystyis markkinoimaan itseään. Paperilla ja suullisesti.

Onks siihen joitain tiettyjä keinoja?

No tavallaan pitäis sit ehkä uskoo itteensä ihan täysillä ja ehkä sit valehdellakin (naurahtaa). No ei siis, mut.. Ei ainakaan vähätellä?

No niin, nimenomaan (H8)

Myös toinen haastateltu toi esille oman osaamisen markkinoinnin hankaluuden. Hänen mielestään vaikeuksia aiheuttaa muun muassa omien erityispiirteiden tunnistaminen ja niiden esilletuominen, kuten seuraava katkelma osoittaa:

Se on se oma hankaluus, mä oon ainakin vielä hirveen huono nois kaikis..mä ainakin hirveesti jännitän noita työhaastatteluja, kun mä en tiedä yhtään millanen ihminen siellä on ja sitte siihen ei pysty, kun ei viittis jaaritella kauheen kauaa, yrittää tiivistää ne omat vahvuudet ja kun niitä ei välttämättä ihan heti tiedä ja kun tosiaan aina alitajuisesti tulee se fiilis, että varmaan hakee muitakin kokeneempia ja niin sanotusti tulee aina sellanen fiilis, että parempia. Ja ne osaa aina heti sanoa, missä ne on hyviä ja missä ei, niin kun itellä ei tuu sellasia erityispiirteitä, missä mä olisin erityisen hyvä, niin ei osaa sit sanoa, että melkein se menee sit siihen et mä oon ihan tämmönen normaali niinku oon avoin ja rehti ja rehellinen ja näin poispäin, mut sit se jää niinku siihen.Sit ei tuu sitä, että ammattitaito... (H4)

Edellä kuvattu katkelma kuvaa toisaalta eräänlaisista epätasapainotilaa sen suhteen millainen yksilö on ja millainen hän itse katsoo millainen tarvitsisi olla työhaastattelutilanteissa. Tietyllä tavalla tässä tulee esille myös sosiaalinen todellisuus reunaehtoineen ja uransa alussa olevan nuoren vielä rajallinen työkokemus. Voisi myös ajatella, että hän käy katkelman osoittamalla tavalla samalla myös identiteettineuvottelua tästä jännitteestä nykyisen ja tavoitellun tilan välillä. Toisaalta voisi ajatella, että koulutuksen ja työelämän tehtävänä tulisi todella olla voimaannuttaa yksilöt oman

ammattikehityksensä agenteiksi, jos työelämä vaatii yhä enemmän oman osaamisen markkinointia. Tähän kuuluvat varmasti yksilön ohjaaminen oman osaamisen tunnistamiseen ja sen esille tuomiseen.

Seuraavassa tarkastelen edellä mainittuja näkökulmia työelämän epävarmuutta, suhtautumista epäsäännöllisiin työsuhteisiin ja työelämän vaatimuksiin työntekijöiden joustavuudesta.

4.3.1 Suhtautuminen työelämän epävarmuuteen

Noin puolessa haastatteluista tuli esiin työelämän epävarmuus vähintään melko voimakkaasti. On kuitenkin huomattava, että heillä oli myös positiivisia näkemyksiä työelämästä, eikä voitu päätellä että he näkevät työelämän yksiulotteisen epävarmana. Joka tapauksessa esimerkiksi kolmessa haastattelussa tuli esiin spontaanisti kilpailu työpaikoista. Haastatteluissa koettiin myös epävarmuutta yleisen taloustilanteen, oman alan vähäisen työpaikkojen määrän tai alan työpaikoista käytävän kilpailun vuoksi. Tässä yhteydessä käytettiin esimerkiksi ilmaisua ”taloustilannekin on mikä on”. Eräs haastateltu tuntui punnitsevan mahdollisuuksiaan ja haastattelusta välittyi sekä varovainen positiivisuus että huoli työllistymisestä (ilmaisu tilanne on ”fifty-fifty”). Toinen haastateltu viittasi huonoon taloustilanteeseen ja yleiseen epävarmuuteen.

No kyllähän siinä on just vähän sellanen viidakon laki -menetelmä, et vahvimmat selvi et pitää olla koko ajan niinku niskan päällä tilanteessa että saa hommattua paikan ja pidettyä sen. Että ei koskaan kannata lähtee varovaisesti liikenteeseen, kannattaa pitää sellanen hyvä ote siihen hommaan, että jos on kerran jalan jo saanu siihen homman väliin. Mut kyl se niinku muuten ihan ok tilanteelta näyttää joissakin määrin mut sitte taas toisaalta joissakin määrin on vähän sellanen fifty-fifty et onko mahdollisuuksia työllistyä tai muutenkaan (H5)

...kaikki on vähän hakusessa.. ei vielä oikein luoteta tähän, ei niin kuin oteta esimerkiks, otetaan vaan pätkätöihin väkeä ja vastaavaa.. ei niinkun luoda tämmöstä pysyvää verkostoo vaan niinkun aina..silleen..hyvin hajanaisesti niinku työntekijöitä.(H3)

Toinen edellä mainituista haastatteluista otti mielenkiintoisesti esiin työllistymisen myös työntekijäsukupolvien näkökulmasta. Hänen mielestään eläköityvät työntekijät itse haluaisivat nuoria töihin, mutta työnantajien näkökulmasta nuorten palkkaaminen voi aiheuttaa lisäkustannuksia muun muassa kouluttamisen takia. Hieman vastaavasti myös toinen haastateltu näki kilpailun työpaikoista haastavaksi juuri nuorten näkökulmasta, sillä työmarkkinoilla on kokeneempia tekijöitä, kuten myös alan vaihtajia. Myös kotiäitinä olleen haastatellun ajatukset kertovat työllistymisen haastavuudesta juuri kotiäitinä olemisen vuoksi:

No varmaan se että aika hankala päästä tällä hetkellä mihinkään töihin, kun on vähän tää taloustilannekin toi mikä on ni se vaikuttaa siihen, et vanhat työntekijät koittaa pitää omat paikkansa, mut toisaalta noi jotka lähtee eläkkeelle, ni halusvat et tulee nuorempaa väkeä, mut sitä ei välttämättä oo noilla johtotason ihmisillä resursseja ottaa tai niinku kiinnostusta ottaa, kun tarvii sitte kouluttaa tää uus henkilö tähän tehtävään (H5)

Vähän se on semmonen epävarma, että kun hirveesti joutuu hakeen.. Aika usein se on kyllä silleen, et ei niinku pääse niihin, et aika usein on tullu sitä viestiä että valitettavasti emme valinneet, ni kyl se vähän korpee itteensä, että..Et kun tietää, et niitä (työpaikkoja) on kuitenkin, mut sitte alitajuisesti kuitenkin, et niitä hakee moni muu muukin, siel voi olla niitä jotka on tota esimerkiksi pitänyt vaikka ite joskus jotain putiikkia, on menny nurin tai sit on myöski näitä, jotka on ollu vuorotteluvapaalla tai muuta, niin näitä tulee aina ja sit on hyvin paljon myös sellasia jotka vaihtaa siis.. Meilläkin on yks, joka vaihto vaatekaupasta huonekalukauppaan, et näitäkin aina tulee et, jotka vaihtaa ristiin. Niin sekin sit vähän syö sitä omaa..omaa mahdollisuutta..päästä eteenpäin. (H4)

...sen mä oon huomannu nyt kun mä oon hakenu esimerkiksi iltatöitä ja viikonlopputöitä, kun on ollu lapsen kanssa kotona, kotihoidon tuella ei pysy hengissä, niin mä en oo siis päässy yhteenkään työhaastatteluun, kun mä taas oon päässy ennen taas edes haastatteluun ja oon usein saanu töitäkin, tarkotan..tää ei nyt liity, nyt kun mulla on lapsi, en pääse edes työhaastatteluun edes X:iin. Et sillä tavoin toi tavallaan, niin no joo. Niin. (H8)

Muutamat haastatelluista kuvasivat työllistymisen hankaluutta pohtien osaamisvaatimusten merkitystä. Eräs haastateltu vakavoitui kaikkein eniten koko haastattelun aikana tämän aiheen parissa. Samoin eräs toinen haastateltu näki työpaikkailmoitusten vaatimukset koviksi:

Onhan se vähän tolleenkin yleensä että siis työnantajat tuntuu välillä olettavan, että okei sillä on nyt nää ja nää paperit, sen täytyy osata sitä ja tätä, mutta sit sen täytyy osata totakin tosta lisäksi ja. Se on jotenkin vähän niin kuin, että siis... (on hiljaa).. niin. (H3)

Tuleeks tunne, et aina vaaditaan jotain.. tuleeko erikoinen tunne?

Kyl siit tulee joo, et kaikkee sitä vaaditaankin, että.. Että tota välillä tulee, et ei viitti sit ees hakeakaan sitä hommaa, kun siin on niin hirveet vaatimukset, ni. Aattelee, et ei kuitenkaan ehkä. (H11)

Eräs työelämän epävarmana kokeneista totesi työelämän olleen hänelle itselleen aina vähän epävarmaa tarvittaessa työhön kutsuttava –työsopimuksen ja siitä johtuvan työvuorojen vaihtumisen takia. Hän viittasi muun muassa tuntimäärien suureen vaihteluun hiljaisempien talviaikojen ja vilkkaampien kesien välillä. Hänen mielestään olisi mukava saada vähintään 21 viikkotuntia, mutta tämä ei ole toistaiseksi onnistunut. Lisäksi yksittäiset vuorot voivat välillä muuttua samana päivänä kuin työvuoro on, joskus ilman kysymistä työntekijältä.

Koetko, että tällä alalla vaaditaan liikaa joustavuutta... Yleensä työelämässä..

On se ehkä vähän, ainakin tuntuu välillä siltä, et kun ne soittelee, et joo kyl se tulee ja sit kun vaihdellaan vuoroja. Välillä ei kysytä multa ollenkaan. Että tota sopiiko mulle tai... (H11)

Joillakin haastatelluilla oli selvemmin positiivinen suhtautuminen työelämää kohtaan nimenomaan omalla alalla, kun taas joillakin aloilla kilpailua työpaikoista nähtiin olevan enemmän.

No jollain aloillahan se on se, pitää oikeesti kamppailla siitä. Mutta kyl aika lailla on sitä, et menee vaan virran mukana ja sitte vähän väliä alkaa vaan näyttää enemmän, et osaa paremmin, paremmin ja paremmin. Se on vähän...yhdistelmä noita kahta.(H1)

Oman alan näkymiä edellä mainittu datanomiksi opiskeleva kuvasi esimerkiksi ilmaisulla ”maailma menee vain koko ajan enemmän tietotekniikkaan päin. Myös lähihoitajaksi opiskellut, pikaruoka-alalla ollut sekä kaupallisella alalla työskentelevä ja sille opiskeleva näkivät alansa tilanteen myönteisesti. Lähihoitajaksi opiskeleva koki työnantajien jopa kilpailevan alan työntekijöistä. Viihde- ja kodinkoneosastolla työskennellyt näki etenemismahdollisuudet hyviksi tarkentaen, että sisäisten koulutusten kautta on mahdollista kouluttautua vaikka tavaratalon johtajaksi, jos vain haluaa ja on riittävän hyvä. Pikaruoka-alalla työskennellyt on kokenut oman työtilanteensa ja töiden riittävyden aina hyvänä. Hän näki epäsäännölliset työsuhteet melko positiivisesti muun muassa opiskelijoiden kannalta, mutta koki täysipäiväisesti työstä tulevan varmemman ja rutiininomaisemman olon.

Huomattakoon vielä, että jotkut haastatelluista piti työelämän epävarmuuden kokemisen olevan lähtöisin yksilön *asennoitumisesta*. Tradenomiksi opiskeleva piti tärkeänä pitää itsellään varasuunnitelmia muun muassa irtisanomisien varalta.

4.3.2 Suhtautuminen epäsäännöllisiin työsuhteisiin

Epäsäännöllisiin työsuhteisiin suhtauduttiin melko vaihtelevasti. Suhteellisen neutraali, sekä epäsäännöllisten työsuhteiden hyvät että huonot puolet samanaikaisesti tunnustava suhtautuminen oli melko yleinen, sillä kuudella haastatellulla oli tämänkaltaisia ”sekä – että” –mielipiteitä. Hyvinä puolina nähtiin (edes jonkinlaisen) kokemuksen saaminen, erilaisten työkokemusten (”menetelmien” ja vastaavien) kertyminen ja hyödyntäminen uudessa työpaikassa. Kokemuksen katsottiin ennen kaikkea parantavan mahdollisuuksia päästä vakituiseksi työntekijäksi. Tällaisen ajattelun mukaan työntekijän on aloitettava ensin epäsäännöllisillä työsuhteilla ja vasta työkokemuksen ja osaamisen myötä on realistista odottaa vakituisen työn saamista, kuten eräs haastateltu seuraavassa katkelmassa kuvaa:

Toisaalta se on vähän silleenkin, et jos ei saa mitään muutakaan, kun ei niitä vakituisia noin vaan.. ei kaikki palkkaa sua heti vakituiseksi.....et periaattees se ois niinku alotettava niillä osa-aikasuuksilla ja määräaikaasuuksilla. Ja sitten kun sulla on sitä työkokemusta, niin se on se niinku se avain siihen, et ehkä joku sut vielä palkkaa vakituiseks. Kun sä oot ensin ollu joku määräaikainen. Tai niinku sit sulla on sitä näyttää, et mä osaan tän, kun mä oon jo ollu töissä (H10)

Epäsäännöllisten työsuhteiden huonoina puolina nähtiin odotetusti toimeentulon epävarmuus ja vakauden puuttuminen. Eräs haastateltu totesi, että määräaikaisen paikan huono puoli on yksinkertaisesti se, että siellä ei voi olla pitkään, ja joutuu nopeasti hakemaan taas uutta paikkaa. Varsinainen kritiikki kohdistui tarvittaessa töihin kutsuttava –tyyppisiin työsuhteisiin, joita kritisoivat erityisesti muutamat haastatellut. Pieniä tuntimääriä kuvattiin jopa ”naurettaviksi” ja vain joihinkin elämäntilanteisiin sopiviksi. Kritiikki koski taloudellisen toimeentulon lisäksi vaikeutta hoitaa työtään hyvin. Eräs haastateltu totesi, että omasta osastosta huolehtiminen on mahdotonta, jos tuntimäärä on pieni. Toisaalta eräs haastateltu näki, että myös tällaisessa tilanteessa on huolehdittava omasta osaamisestaan silloin kun tuotetuntemus on tärkeä osa omaa työtä.

...Niin sen osa-aikaisen pitää pysyä ajan hermoilla silloinkin. Sen pitää vapaa-ajalla seurata alaa, tuotteita, kehitystä. Kyllä. (H12)

Vaikka suhtautuminen epäsäännöllisiin työsuhteisiin vaihteli, yksilön oman aktiivisuuden tarve tuli haastatteluissa esiin. Käytännössä kaikki haastatellut mielsivät työelämän epävarmaksi, mutta suhtautuminen siihen vaihteli. Jotkut suhtautuivat työelämän epävarmuuteen toisia positiivisemmin ja tuntuivat olevan valmiimpia muovaamaan identiteettejään muuttuvia työmarkkinoita vastaaviksi. Vastaavasti joillakin haastatelluilla tuntui esiintyvän ajattelua, että epävarmoissa oloissa ei löydy itselle sopivaa työtä tai mahdollisuudet työllistyä ovat pienet muun muassa avoinna olevista työpaikoista käytävän kovan kilpailun vuoksi. Mahdollisesti nykypäivän työmarkkinat edellyttävät juuri identiteettien muokkaamista ja yksilön aktiivista roolia oman identiteetin ja uran löytämiseksi. Käytännön tasolla tämä tarkoittanee myös muiden kuin avoimien työpaikkojen (ns. piilotyöpaikkojen) hakemista ja sekä halua että taitoa markkinoida omaa osaamista. Tässä mielessä pelkästään valmistuminen tiettyyn ammattiin ei riitä, vaan vaaditaan omasta osaamisesta ja kilpailukyvyistä huolehtimista sekä aktiivista roolia epäjatkuvuutta tarjoavilla työmarkkinoilla. Perinteisetkään ammatit eivät nyky-yhteiskunnassa ole välttämättä täysin pysyviä, vaan nekin muuttuvat.

4.3.3 Suhtautuminen joustavuuteen

Tässä tutkimuksessa joustavuudeksi käsitettiin tarpeen mukaan vaihtelevat viikkotuntimäärät, työvuorojen muutokset lyhyellä varoitusajalla, mahdollinen liikkuminen myymälöiden välillä, tarve moniosajuuteen jne. Joustaviin työaikoihin ja esimerkiksi liikkumiseen toimipisteiden välillä suhtauduttiin kriittisemmin kuin työelämän epävarmuuteen yleisesti ottaen. Mahdollisesti tämä johtui siitä, että joustavuus tuli esimerkiksi työvuoromuutosten ja pienten tuntimäärien takia lähelle yksilöä itseään. Eräällä haastatellulla joustavuus ei suoraan koskenut häntä itseään, mutta hänen mielestä ilta- ja viikonlopputyöntekijöiden vuorojen joustava siirtäminen on ”pelaamista”, minkä seurauksena vuoroissa on paljon selviteltävää. Hän suhtautui joustavuuteen kriittisesti myös asiakaspalvelun laadun näkökulmasta:

Kyllähän se on, et tosiaan meilläkin on noita ilta/vkonlopputyöntekijöitä pari, et tosiaan huomaa kyllä kun jotain uutta tulee, ei ne pysty seuraamaan sitä ollenkaan. Kyl sen huomaa heti kun tulee se asiakaspalvelutilanne, ei ne sit osaa sanoa juuta eikä jaata asiaan. (H7)

Muutaman muun haastatellun kanssa joustavuudesta keskusteltiin heidän oman joustamisen näkökulmasta. Eräs haastateltu koki toimipisteiden välillä liikkumisen sopivan joillekin, mutta hänelle itselleen se ei sopisi. Huonekaupassa työskennellyt katsoi, että joustavuutta vaaditaan, muttei liikaa. Hän näki eri toimipisteissä työskentelyn mahdollisuutena saada itselleen vakituista työtä jostain uudesta myymälästä. Eräällä haastatellulla oli muista poikkeava ajattelutapa, sillä hän näki joustavuuden yhteispelinä työnantajan kanssa, missä myös työnantaja joustaa takaisin.

En tykkäis yhtään! Sanotaan näin, mul pitää olla se vakituinen paikka. On se yks paikka missä on. Mä en tykkää siitä, että pitää pomppia joka paikasta toiseen.(H1)

Mun mielestä se on ihan hyvä, mä ite ollu muutamassa myymälässä tuuraamassa ja sekin on tosi kivaa, et näkee uusi ihmisiä ja saa uutta perspektiiviä siihe. Ja niiltäkin pystyy myöskin oppiin kaikkee uutta..... Siitäkin voi sitten jatkossa poikia jotain muuta, että. Että hei, et tuolla on tommonen kaveri, et sitä voitais niinku pyytää jonkin jos vaikka tulee uus myymälä (H4)

Aika monessa ammatissa on tosin, et jos joustat, niin esim. meillä, palkkaa tulee lisää. Moni lähtee sen palkan takia, mut mä oon lähtenyt välil ihan senkin takia, et sit mä saan valita.. Mä yleensä teen vähän diiliä, et saanko mä valita sit vähän seuraavii vuoroja....Ja se onnistuu aika hyvin itse asiassa. ...se on mun mielestä ihan mieletön, hyvä kannuste. (H12)

Kokonaisuutena voidaan todeta, että suhtautuminen epävarmuuteen, epäsäännöllisiin työsuhteisiin

ja joustavuuden vaatimukseen vaihteli haastateltujen välillä. Epävarmuus – tai ehkäpä epävakaus – oli piirre, joka näytti olevan kaikkien mielestä vallitsevaa. Ero tuli siitä, miten siihen suhtauduttiin ja millaisia ajatuksia ja jopa ”strategioita” yksilöillä sen suhteen oli. Vastaavan tyyppisiä tuloksia suhtautumisessa joustavuuteen on tullut esiin myös laajassa eurooppalaisessa tutkimuksessa: esimerkiksi joustavuus ja liikkumisen vaatimukset tarkoittivat joillekin mahdollisuuksia ja joillekin taas ne aiheuttivat painetta ja stressiä (Kirpal 2004).

Epävakautta tarjoavilla työmarkkinoilla tarvittaneen soveltuvaa asennoitumista ja kykyä hahmottaa omat vahvuudet ja mahdollisuudet. Yksilön kannalta tarvittaneen oman osaamisen jatkuvaa ja dynaamista kehittämistä, kun taas työorganisaatioihin sitoutumisella on entistä pienempi merkitys. Tässä mielessä yksilön identiteettityöllä, sen tukemisella ja yksilön voimaannuttamisella koulutuksen ja työyhteisön antaman tuen kautta vaikuttaa olevan tärkeä merkitys.

5 IDENTITEETTITYYPIT

Työn teoriaosassa todettiin ammatillisen identiteetin olevan osa ihmisen identiteettiä. Ammatillista identiteettiä ei kuitenkaan tule tarkastella erillisenä ulottuvuutena, vaan osana laajempaa persoonallisen identiteetin kokonaisuutta ja yksilön sosiaalista todellisuutta. Tutkimuksessa identiteettityypit muodostettiin ikään kuin keräämällä identiteetin eri ulottuvuuksille (ammatillinen, persoonallinen ja sosiaalinen identiteetti) kutakin identiteetin ulottuvuutta kuvaavia havaintoja. Kun havaintoja oli kerätty ja kirjoitettu auki, oli mahdollista erotella (ja viimeisessä vaiheessa nimetä) toisistaan poikkeavia identiteettejä. Näin ollen tutkija ei päättänyt identiteettityyppejä etukäteen, vaan identiteettityypit muodostuivat teoreettisen viitekehyksen ja aineiston analyysin kautta. Teoria ja aineisto olivat tyypittelyssä siis vuorovaikutuksessa keskenään.

Aineiston perusteella oli mahdollista erotella kuusi identiteettityyppiä, joiden välillä oli havaittavissa eroja identiteetin ulottuvuuksien suhteen. Samoin identiteettityypit erosivat tutkimuksessa määriteltyjen tutkimuskysymysten suhteen. Mielestäni en tehnyt aineistolle väkivaltaa (ks. esim. Jokinen 2002), koska kaikki haastatellut oli mahdollista sijoittaa johonkin identiteettityypeistä. Tutkimuksessa muodostetut identiteettityypit olivat seuraavat:

1. Tavoitteellinen uraidentiteetti
(2 haastateltua)
2. Kaupallisen alan oppimishaluinen identiteetti
(3 haastateltua)
3. Asiakaspalveluhenkinen identiteetti, ongelmia työllistymisessä
(2 haastateltua)
4. Opintoalaa pohtiva identiteetti
(1 haastateltu)
5. Asiakaspalveluhenkinen, alalle ajautunut identiteetti
(2 haastateltua)
6. Innostunut, uuden opintoalan identiteetti
(2 haastateltua)

5.1 *Tavoitteellinen uraidentiteetti*

Identiteettityyppiin kuului siis kaksi haastateltua. Yhteistä haastatelluille oli alavalinnan selvyys ja vahvalta vaikuttava motivaatio työskennellä ja nimenomaan kehittyä alan työntekijänä myös jatkossa. Myös esimerkiksi omien vahvuuksien tarkka tunnistaminen, oman osaamisen kehittämiseen liittyvät ajatukset sekä vahva itseluottamus olivat yhteisiä piirteitä identiteettityyppiin kuuluneiden kesken. Vaikutti siltä, että työ oli heille keskeinen persoonallisuuden rakentaja, mutta kuitenkin vain osa identiteettiä, joka pystyttiin myös erottamaan esimerkiksi heidän vapaa-ajalla ilmenevästä identiteetistä.

5.1.1 Ammatillinen identiteetti

Tavaratalon viihde- ja kodinkoneosastolla työskennellyt vaikutti motivoituneelta päästä uralla eteenpäin. Hänellä oli voimakas näkemys siitä, että hänen nykyinen koulutuksensa ei riitä niihin työtehtäviin, joihin hän haluaisi. Huomioitavaa oli se, että hän osasi kuvata melko tarkasti ja itsevarmasti ihannetyönsä toimenkuvan. Huomioitavaa edellä mainitussa katkelmassa onkin juuri halu kehittyä ja edetä uralla samoin kuin tavoitellun tehtävän tarkka kuvaaminen.

Millaisia tulevaisuuden tavoitteita ja suunnitelmia?

Tosiaan ne tuli melkein tossa.. kolmannen asteen koulutus ja sitte tosiaan justiinsa sellaseen työpaikkaan mitä niin kun periaatteessa tällä hetkellä haluis et ois.. Kun ei tosiaan koulutuksen ja työkokemuksen perusteella ei riittä vielä.. eli tosiaan se joku tuoteryhmävastaava tai tämmönen

Minkälainen ihannetyyppi, millainen olisi ihanne tuoteryhmävastaava? (aiemmin mainittu tavoite)

Ei se oikeestaan, ihminen joka tietää siitä alasta ja ite ollu töissä periaatteessa meikäläisen hommissa.. sillä on itelläkin kokemusta, et nähnyt myymälätasolla minkälaista menekkiä niinku on, et se osaa hommansa ja ei niinku ylilyö mitään asioita ja niin eespäin ja pelaa niinku realistisesti sen. Ottaa silti varmaan päälle, mut silti.. tota..silti vähän ottaa niinku pientä riskiä sitte välillä.. varmaan sellanen tyyppi. (H7)

Tradenomiksi opiskelevalla korostui tavoitteellisuus ja motivaatio kehittyä. Muista haastatelluista hänet erotti tietynlainen laaja ja strateginen työelämäpohdinta. Taustalla saattoi vaikuttaa hänen kokemuksensa useista työtehtävistä, sillä hänellä oli opiskelujen rinnalla työsuhteet pienessä rakennustarkastusyrietyksessä työtehtävinä muun muassa toimisto- ja taloustyöt, lehtikustantajalla messutyössä sekä arvokuljettajana.

Sä ilmeisesti pyrit etsimään aina reitin, miten pääset tavoitteeseesi..?

Just toi, mä en itse asiassa tota oppimista vielä tiedä, työssä, koulussa ja intissä miettii kaikissa, niin mä mietin mihin mä haluan päästä, sit mä mietin miten mä sinne pääsen. Mitä mun pitää tehdä, et mä pääsen tästä A-pisteestä B-pisteeseen. Se on mun mielestä sitä, et koko ajan niinku kuuntelee, kehittää, tekee. Et niinku sitä omaa toimintaa pitää seurata. Se ei tuu vaan sillä, et menee virran mukana. Silleen se ei tuu.

*...et jos sä pystyisit niin hyvin johtaan itees jossain työelämässä, niin sul ei oo mitään huolta! Mitään hätäpäivää.
(H12)*

Kaiken kaikkiaan tavoitteellisuutta kuvasi monet eri identiteettiulottuvuuksiin liittyneet innostuneet ja päämäärätietoiset ajatukset. Vastaavasti haastattelussa tuli esiin myös itsensä johtaminen, jota hän piti tärkeänä työelämätaidona. Tässä mielessä subjektiivisuus tai aktiivinen toimijuus näkyi hänen ja myös molempien haastateltujen kohdalla erittäin selvästi, sillä heillä vaikutti olevan halu ja kyky tehdä omiin kiinnostuksensa kohteisiin liittyviä ammatillisia valintoja.

5.1.2 Persoonallinen ja sosiaalinen identiteetti sekä näkemykset työelämästä

Persoonallista identiteettiä tässä tutkimuksessa tutkittiin ikään kuin sen kautta, miten haastatellut näkivät yksilön oman vastuun ja toisaalta identiteetin sosiaalisen ulottuvuuden identiteetin muotoutumisessa. Identiteettityyppiä kuvasi keskustelujen pohjalta muun muassa vahva itseluottamus. Erityisesti tradenomiksi opiskelevalla korostui omien vahvojen puolien tunnistamisen lisäksi se, että hän näki työelämän muotoutuvan paljolti sellaiseksi, miten yksilö itse pyrkii vaikuttamaan asioihin. Esimerkkejä oman urakehityksen subjektina toimimisesta tuli haastattelussa esiin useita, kuten muun muassa varasuunnitelmien tekemisen irtisanomistilanteiden varalta. Hän tunnisti työelämän epävarmuuden, mutta näki yksilöllä olevan paljon mahdollisuuksia ja vastuuta vaikuttaa omaan asemaansa työmarkkinoilla. Näkemyksiä työelämästä leimasi myös monien positiivisten mahdollisuuksien olemassa olo.

Myös tavaratalon viihde- ja kodinkoneosastolla pystyi esimerkiksi erittelemään omat ammatilliset vahvuutensa tarkoin. Hänellä vaikutti olevan vahva luottamus omaan osaamiseen ja sen kehittymiseen tulevissa työtehtävissä. Kehittymismahdollisuuksia omalla alallaan hän piti siis hyvinä ja eteneminen oli itsestä, motivaatiosta ja omasta osaamisesta kiinni. Hänelläkin oli

useampia vaihtoehtoja, kuten opiskelua tai nykyisissä työtehtävissä eteneminen.

Identiteettityyppiin kuuluneiden mielestä palautteella oli tärkeä merkitys. Tradenomiksi opiskeleva piti palautetta yhtenä tärkeimmistä oman kehittymisen työvälineistä, kuten edellä todettiin. Myös muu tuki koettiin tärkeäksi, joskin tradenomiksi opiskeleva koki, että työntekijänä on mahdollista kehittyä esimerkiksi ilmapiiristä huolimatta. Hänen ajatuksissaan korostuikin voimakkaasti oma oppiminen ja eteenpäin menemisen halu kaikissa olosuhteissa, vaikka ne eivät olisikaan optimaalisia kehittymisen kannalta. Toisaalta hänelläkin tuli monien haastateltujen tavoin esille identiteetin muotoutumisen sosiaalisen ulottuvuuden, kuten ammatillisen esikuvan tärkeä merkitys.

5.1.3 Yhteenveto identiteettityypistä

Alan valinta ja motivaatio työskennellä alalla jatkossakin ei sinänsä erotellut identiteettiä muista identiteettityypeistä. Identiteettityyppiin kuuluneiden haastatteluissa oman osaamisen kehittämisen tärkeys ja tätä kautta esimerkiksi alan kehittymisen jatkuva seuraaminen tuli kuitenkin muita identiteettityyppejä voimakkaammin esille. Myös oman uran pohdintaa tuli esille muita haastateltuja enemmän tähän identiteettityyppiin kuuluneiden haastatteluissa ja kummallakin haastatellulla olikin varsin tarkkoja ja itsevarmoja ajatuksia urastaan. Toisella haastatellulla itsevarmuuteen saattoi vaikuttaa oma kokemus siitä, että nykyinen työ tuntui jo rutiinilta. Toisaalta hänellä oli varsin tarkkoja ja tavoitteellisia ajatuksia omasta työurastaan, mikä kertoi siitä että haastateltu oli Hänellä myös oman alan seuraaminen tuli vahvasti esille Toisella haastatelluista oli varsin monipuolinen ajattelutapa suhteessa työelämään ja vaikutti siltä, että hän on pohtinut työelämään liittyviä kysymyksiä ja omaa osaamista hyvinkin paljon.

Edellä mainitut piirteet vaikuttavat kaiken kaikkiaan liittyvän vahvasti teoriaosassa kuvattuihin jatkuvan itsensä muokkaamisen ja itsearvioinnin vaatimukseen sekä omasta kilpailukyvästä huolehtimiseen. Identiteettityypin kohdalla tulivat esiin tässä tutkimuksessa metataidoiksi tulkitut sisäinen yrittäjyys, itsensä johtaminen, ongelmaratkaisutaidot ja jatkuva oppiminen.

5.2 Kaupallisen alan oppimishaluinen identiteetti

Tätä identiteettityyppiä edusti kolme haastateltua. Identiteettityyppiin kuuluneilla oli myös vahva kiinnostus kaupallista alaa kohtaan. Motivaatio työskennellä kaupan alalla myös jatkossa vaikutti olevan selvää kahdelle identiteettityyppiin kuuluneista. Kolmannen suunnitelmat olivat tulkintani mukaan riippuvaisia siitä, mikä myöhemmässä vaiheessa tuntuu kiinnostavalta. Häntä kiinnosti myös yrittäjäyys. Kaikille alan valinta oli ollut luontevaa jo ennen merkonomikoulutuksen alkua. Huolimatta yhtäläisyyksistä edelliseen tyyppiin muun muassa kehittymishaluisuuden osalta, myös eroja oli selvästi havaittavissa. Esimerkiksi luottamus omiin mahdollisuuksiin ei tullut niin selvästi esille ja työllistymiseen liittyviin ajatuksiin liittyi enemmän epävarmuutta.

5.2.1 Ammatillinen identiteetti

Opiskelualan selvä valinta tuli esille muutamilla identiteettityypin haastatelluilla, mikä antaisi viitteitä vahvasta ammatillisesta identiteetistä. Seuraavasta katkelmasta voisi opiskelualan valinnan selvyuden lisäksi tehdä senkin johtopäätöksen, että haastatellulle merkonomikoulutus edusti ”välimuotoa” lukion ja enemmän kädentaitoihin liittyvän ammattikoulutuksen koulutuksen välissä. Myös kahdesta muusta tätä identiteettityyppiä edustaneen haastattelusta välittyi alavalinnan selvyys.

Kuinka paljon vanhemmatkin vaikuttivat alan valintaan?

Niin..kyllähän se silleen, et sellanen kiinnostus sitä.. siis kyllähän mä tiesin yläasteella, että meen kauppikseen. Et kiinnosti niinku eniten. Ei mua lukio kiinnostanut pätkäkään. Ei mua kiinnostanu semmonen pelkkä lukeminen.. mä halusin sitä käytännön koulutusta. Mä aattelin, et kauppiksessa on niinku sitäkin. Ja olihan sitä. (H10)

Huonekalualalla työskentelevällä ammatillinen identiteetti ja varsinkin itseluottamus oli selvästi rakentumassa tällä hetkellä tuoreen työpaikan ja kertyvän kokemuksen myötä. Haastattelun perusteella tätä edesauttoivat hänen saamansa hyvä palaute. Hänen tavoitteet liittyivät vakituisen paikan saamiseen huonekalualalla tai jollakin muulla hänestä kiinnostavalta erikoiskaupan alalta, kuten kodinkonekaupassa.

Onko ollut selvä valinta, että haluat olla erikoiskaupan puolella?

Kyllä joo, mä itse asiassa ite on aina tykännyt näistä erikoiskaupoista, et kyl mä pyrin koulun jälkeen hakemaan.. Just ite tykkään kodinkoneista, seuraan paljon alaa ja näin pois päin ja tietenkin urheilukaupatkin kiinnostaa, että eikä tää huonekalupuolikaan.. se on mulle ihan hyvä kans ja sopii ihan että, yllätyin ihan itekkin, että.. On ollu tosi hyvä, positiivinen yllätys itelle. (H4)

Hänen haasteensa tuntuivat liittyvän työpaikkojen hakutilanteisiin ja omien vahvuuksien esiin tuomiseen niissä. Huomioitavaa oli, että hän oli nykyisessä ja siis vielä uudessa työpaikassaan rohkeasti ilmaissut tavoittelevansa vakituista paikkaa, mutta sitä hän ei ollut vielä saanut. Hänen haastattelussaan korostui myös erittäin korkea motivaatio ja erityisesti nöyryys oppia kokeneemmilta kollegoilta.

Aiemmin vaatekaupassa ja toimistossa työskennellyt haastateltu oli kotiäitinä ja aikoi hakea työpaikkoja lähikuukausina. Myös hänen ammatillinen identiteetti vaikutti selvältä; hänen ensisijainen tavoitteensa liittyi työskentelyyn vaatekaupassa samassa yrityksessä kuin hän oli jo aiemmin työskennellyt. Hän kuvasi vaatekaupassa työskentelyn olevan ”hänen juttunsa”. Perusteluina tulivat esille tuotteet, työilmapiiri aiemman kokemuksen pohjalta ja myös positiivinen kokemus siitä, että hän oli työpaikan nuorin ja saa olla vaatteiden kanssa tekemisissä. Toisaalta hän kertoi hakevansa myös esimerkiksi paikkaa muista erikoisliikkeistä, kuten koru- ja tai kenkäkaupasta tai myös päivittäistavarakaupan puolelta. Hän näki itsensä myyjänä, mutta tavoitteli myöhemmin urallaan paikkaa esimiestasolla, tai ”jotakin muuta kuin tavallisen myyjän paikkaa”. Hän ei kuitenkaan osannut – tai ehkäpä tässä yhteydessä halunnut – eritellä asiaa tarkemmin. Erityispiirteenä tuli esille työllistymisen vaikeus kotiäitinä olemisen takia, minkä johdosta työelämäajatuksiin liittyi pessimismia.

Tradenomiksi valmistunut oli vailla oman alansa työpaikkaa, mutta työskenteli päivittäistavarakaupassa viidettä vuotta. Hän oli motivoitunut saamaan mahdollisimman nopeasti oman alan töitä, mutta hänen ajatuksiinsa liittyi hieman epätietoisuutta siitä, kuinka pääsisi urallaan eteenpäin. Myös työnkuvien epäselvyys tuli esiin, kuten seuraavat kolme katkelmaa tuovat esille.

Onko tämä vaihe nyt uralla se hankala paikka ja työura lähtee sitten etenemään siitä?

Se on vähän silleen kun ei oikein tiedä mitä haluais tehdä..tai silleen tietää ehkä mitä haluais tehdä, mut ei niinku tiedä missä tai niinku miten sit pääsis siihen. Et se riippuu niin kauheen monesta asiasta, et kuinka niinku kehittyis jossain.(H10)

Mitä ammatillisuuteen vaaditaan kirjanpidossa.... mikä puuttuu siitä, mikä haluaisit olla..?

Kun ei oo sitä käytännön kokemusta. Niin sitten ei vähän niinkun tiedä sitä, mitä kaikkea se työ oikeesti sisältää. Et vaikka koulussa niitä on opeteltu silleen, mut sehän on kuitenkin käytännössä ihan erilaista. Et ne on ne tietokoneohjelmat, mitkä vaan pitäis oppii käyttämään, silleen.. (H10)

Missä eniten mielestäsi ammatillisesti kehittymistä? Tietysti mitä ollaan puhuttu, sinulla ei vielä kauheesti työkokemusta..

Niin ei osaa oikein hahmottaa sitä työn toimenkuvaa silleen kauheen hyvin. Et kyllä mua niinku kiinnostais joku palkanlaskenta, mut kun mä en tiedä mitä se käytännössä niinkun silleen varsinaisesti on. Ja kuinka paljon siinä vaaditaan sitä tietämystä. (H10)

Voidaan pohtia, missä määrin hänen haasteensa liittyvät työn teoriaosassa mainittuihin oman erityislaatuisuuden tunnistamiseen ja sen näkyväksi tekemiseen. Hän vaikutti tietävänsä tavoitteensa, mikä on vahvan ammatillisen identiteetin merkki, mutta haasteellisemmalla vaikutti itselle sopivien työnkuvien hahmottaminen. Toisaalta muissa osissa haastattelua esiin tuli itseluottamuksesta kertovia ilmaisuja, kuten nopea oppija ja se, että pystyisi kouluttamaan nykyisellä työpaikallaan päivittäistavarakaupassa muitakin. Mainitun lisäksi hän kertoi myönteisesti avoimuudesta vaihtaa alaa, jos jokin uusi asia alkaisi kiinnostaa. Hän oli kiinnostunut myös yrittäjyydestä, mutta ei vielä tässä vaiheessa uraa. Tässä kohdin viitteitä tuli siis avoimuudesta useille uran aikana muodostuville ammatti-identiteeteille.

Ajatukset nykyisestä tilanteesta voivat hyvin kertoa siitäkin, että haastateltu oli asettanut tavoitteet korkealle ja mahdollisesti hän oli kriittinen oman osaamisensa riittävyyden suhteen. Toisaalta jos osaaminen liitetään liikaa esimerkiksi yksittäisen ohjelman hallintaan, voi seurauksena olla näkemys osaamisen riittämättömyydestä, vaikkei todellisuus sitä välttämättä olisikaan. Tässä mielessä saattaisi olla hyvä, että opiskelijoita rohkaistaisiin luottamaan omiin metataitoihinsa, kuten oppimisen taitoihin. Ne voivat auttaa jäsentämään ammatillista identiteettiä laajemmin kuin vain yksittäisen osaamisen kautta myös elämäkerrallisesti tulevaisuus huomioiden. Toisaalta tietotekniikkaan liittyvä osaaminen on oman opettajakokemukseni kautta hyvää ja tämän vuoksi nuorten kannattaisi luottaa omaan osaamiseensa!

Luonnollisesti edellä mainittua voitaisiin lähestyä myös oppilaitosten työelämäkontaktien näkökulmasta, jolloin kiinnitettäisiin huomiota koulutuksen ja työelämän vastaavuuteen. Vaikutti nimittäin siltä, että muissakin osissa haastattelua korostui voimakkaasti käytännön kokemus ja hän myös piti tradenomikoulutuksen työelämälähtöisyyttä riittämättömänä.

5.2.2 Persoonallinen ja sosiaalinen identiteetti sekä näkemykset työelämästä

Persoonallisen identiteetin suhteen haastateltuja tuntui yhdistävän jo edellä mainittu kriittisyys, joka ilmeni eri osissa haastatteluja. Kuvaavaa oli seuraava ajatus liittyen työhaastattelutilanteihin.

....Se vaan tuntuu, että se ei välillä riitä, et pitää olla jotain erikoista! ..tietoa. Se on niinku hirveen perinteinen, kun sä sanot että... jokainen voi sanoa, että on palveluultis ja rehti, rehellinen...(H4)

Sosiaalisen identiteetin suhteen kaikkia kolmea yhdisti palautteen ja ilmapiirin merkitys. Varsinkin huonekaluliikkeessä työskennelleelle palaute oli erittäin tärkeää, kun taas muut kaksi haastateltua korostivat enemmän ilmapiirin merkitystä. Ensin mainittu piti palautetta paitsi oman kehittymisen välineenä, myös voimakkaasti motivoivana tekijänä. Hän arvosti erittäin paljon kollegoilta saatua palautetta ja toivoi asiakkailtakin lisää palautetta. Myös vaatekaupassa aiemmin työskennellyt ja tradenomiksi valmistunut pitivät palautetta tärkeänä. Heillä molemmilla korostui ilmapiirin merkitys mainiten asian spontaanisti. Toisaalta myös oma vastuu oppimisessa ja kehittämisessä korostui molemmissa haastatteluissa.

Näkemykset työelämästä vaihtelivat identiteettityypin sisällä. Esimerkiksi kotiäitinä ollut ja vaatekaupassa työskennellyt piti vähäisiä viikkotuntimääriä hyvin kielteisenä ilmiönä. Myös epätyypilliset työsuhteet sopivat haastatellun mielestä vain joidenkin harvojen työntekijöiden tilanteeseen. Tradenomiksi valmistunut näki epätyypilliset työsuhteet neutraalimmin niin, että niihin suhtautuminen on asennoitumisesta ja ihmisestä riippuvaa. Toisaalta työnantajat palkkaavat usein hänen mielestään ensin määräaikaiseksi, jolloin on aloitettava määräaikaissuoksilla ja tätä kautta edetä täysiaikaiseksi. Joustavuuden hän näki myös melko neutraalisti, mutta kuitenkin jonkin verran kielteisesti. Huonekalukaupassa työskennellyt näki työelämän epävarmana, koska kilpailu paikoista

on kovaa. Tavallaan loogisesti hän näki joustavuuden hyvänä – tarjoavathan epätyypilliset työsuhteet mahdollisuuden päästä työelämään. Esimerkiksi työskentely yrityksen eri toimipisteissä ei ollut hänestä lainkaan epämiellyttävää, vaan tarjoaa uusia mahdollisuuksia saada työkokemusta (ilmaisu ”saada jalkaa oven väliin”).

Edellä kuvattu suhtautuminen on tietyllä tavalla merkki työn teoriaosassa esille tuodusta käsitteestä ”sopeutunut prosessiosaaja”. Työntekijä tällöin sopeutuu vallitsevaan tilanteeseen ja murtaa vakiintunutta käsitystä tavallisesta työn tekemisestä eli esimerkiksi yhdessä toimipisteessä työskentelystä. Mahdollisesti yksilöstä tulee näin ainakin myöhemmässä vaiheessa uraa oman urakehityksensä subjekti? Samalla tavoin kuin sopeutuen ensin määräaikaistilanteisiin ja hyödyntäen useassa paikassa saatua kokemusta myöhemmässä vaiheessa työuraa menestyksekkäästi?

5.2.3 Yhteenveto identiteettityypistä

Vaikka identiteettityypillä oli yhtäläisyyksiä ensimmäiseen tyyppiin, myös eroja oli havaittavissa. Yhteistä kolmelle identiteettityyppiin kuuluneille oli omien vahvuuksien selvä tunnistaminen, mutta myös tietynlainen itsekriittisyys liittyen omaan osaamiseen ja sen yhteensovittamiseen tavoittelun kohteena olevan työpaikan (tai työuran) kanssa. Mahdollisesti luottamus omiin vahvuuksiin nähtiin hieman matalampana liittyen ehkäpä juuri työelämään sinänsä, mutta myös omaan haastatteluhetken tilanteeseen. Kahdella haastatellulla esiin tuli kilpailutilanne työpaikoista ja yhdellä epävarmuus haun kohteena olevista työpaikoista ja niiden työnkuvista.

5.3 Asiakaspalveluhenkinen identiteetti, ongelmia työllistymisessä

Tähän identiteettityyppiin kuului kaksi haastateltua molempien tavoitteiden liittyessä kaupalliselle alalle. Yhteistä heille oli se, että he olivat opiskelleet merkonomitutkinnon normaalia pidemmässä ajassa ja osallistuivat haastatteluhetkellä työllistymiseen tähtäävään projektiin. Heidän motivaationsa kaupan alaa kohtaan oli hyvä, mutta työllistyminen oli pitkittynyt merkonomiopintojen jälkeen.

5.3.1 Ammatillinen identiteetti

Toinen haastatellun kanssa keskustelu ohjautui haastatellun harrastuneisuuteen myyntityön taustalla. Kaikkein eniten häntä kiinnosti työskentely urheilukaupassa, mutta haastattelussa tuli vaikutelma, ettei hän ollut hitaasta työllistymisestä huolimatta valmis tinkimään tavoitteesta ensin päästä kiinni työelämään jollakin kaupan alalla ja sitten päästä haluamalleen alalle. Hänen näkemyksensä omasta osaamisesta tuntuivat mahdollisesti hieman kritiikittömiltä ja kehittämiskohteita hän ei juuri halunnut arvioida, mikä näkyi välttelevänä suhtautumisena kysymyksiin. Hänen näkemyksensä kaupan alalla vaadittavasta osaamisesta olivat selviä ja hän oli ymmärtänyt hyvin ammattialan luonteen.

Myös toisen haastateltu kertoi omista vahvuuksistaan varmasti ja hänen näkemykset kaupan alalla vaadittavasta osaamisesta olivat kaupan alan luonteen mukaisia ja oivaltavia. Myös hän tähtäsi jollekin erikoiskaupan, kuten urheilukaupan, alalle ja mainitsi hakeneensa työtä muun muassa kuntosalin asiakashankkijaksi. Hän osasi edellä mainittua haastateltua tarkemmin arvioida omia kehittämisen kohteitaan. Kehittämisen kohteet vaativat kuitenkin omien vahvuuksien pohdintaa enemmän miettimistä. Hän näki palautteen merkityksen tärkeäksi omassa kehittämisessään. Toisaalta hän ei osannut tarkemmin eritellä sitä, millaista palautetta on saanut, kuten seuraava katkelma osoittaa:

Ootko työpaikalta saanut jotain palautetta kehittämiseen liittyen. Vinkkiä?

Ei oo kyllä tullu silleen..mitään tollasia vinkkejä, et miten pitäis toimii.. aika lailla.. tullu ihan positiivista palautetta silleen et hommat hoitaa hyvin tolleen noin (H5)

Kenties juuri näkemykset itsensä kehittämisen tärkeydestä erottavatkin tämän identiteettityypin aiemmin mainituista. Toisaalta molempien haastateltujen ennakkoluulottomuutta kuvaa se, että he näkivät yrittäjyyden yhtenä itsensä työllistämisen mahdollisuutena ottaen sen spontaanisti esiin. Toinen haastateltu arvioi yrittäjyyden riskejä melko realistisesti.

5.3.2 Persoonallinen ja sosiaalinen identiteetti sekä näkemykset työelämästä

Kummallakin haastatellulla tuli esiin identiteetin persoonallinen ulottuvuus aikuistumisen kautta, sillä kummatkin haastatellut kertoivat tähän liittyviä ajatuksia merkonomikoulutuksen aikaan nähden. Tämä näkyi ilmauksissa, että ”ei ole enää teini” ja ”ei mene enää sellaisella perusnuoruuden meiningillä”. Varsinkin toinen haastatelluista kertoi siitä, että tällä hetkellä hän pystyy kuuntelemaan erilaisia ihmisiä paremmin ja olemaan heidän kanssaan paremmin vuorovaikutuksessa.

Kumpaakin haastateltua saattoi luonnehtia myös oman opettajakokemukseni kautta sosiaalisesti: heidän vahvuutensa olivat suullisessa ja heikkoutensa kirjallisessa esittämisessä. Voisi olettaa, että heillä ei ole työpaikoilla toimiessaan kynnystä kysyä palautetta niin halutessaan. Itse asiassa molemmilla haastatelluilla korostuikin se, että heille epäselvissä tilanteissa kannattaa kysyä muilta työntekijöiltä apua. Toisaalta haastatellut näkivät itsensä melko itsevarmasti kokeneina päivittäistavarakaupan työntekijöinä johtuen jo aiemmin samalta alalta kertyneestä kokemuksesta. Toinen haastatelluista muun muassa mainitsi opastaneensa tet-jaksolaisia. He näkivät itsensä – oikeutetustikin – kokeneempina ja selvästi eri lähtökohdat omaavina työntekijöinä kuin esimerkiksi merkonomiopintojen työssäoppimisjaksolla olevat.

Haastatteluissa tuli varsinkin toisen haastatellun osalta tunne, että työ on tuttua ja hän osaa sen. Kuitenkin varsinaisiin työllistymisen haasteisiin oli vaikeampaa päästä haastattelussa käsiksi. Joitakin havaintoja oli kuitenkin mahdollista tehdä. Haastatteluissa tuli toisen haastatellun kertomana esiin se, että he työskentelivät haastatteluhetken työssäoppimispaikassa yhdessä työparina.

Missä näkisit, että sinun pitäis vielä kehittyä? Esim. vakipaikkaa ajatellen?

Mä en tiedä, onks se se asiakaspalvelu vai sitte, pitää yrittää vähemmän, kun meitäkin on nytte kaks siellä niin pystytään silleen keskustelemaan siin samalla.. pitäis yrittää vähemmän.. sillain ettei puhuis niin paljoo, et tekee sitä tehtävää nopeemmin. Mut kun tuolla on nyt rento työtahti katokku meitä on useampi. Ei oo semmonen niin kiire, niin sitä pystyy jutteleen siin samalla ja tekeen. (H2)

Tutkijalle jäi vaikutelma, että työtehtäviä ei ollut kovin paljoa, minkä vuoksi haastatellut eivät kenties päässeet täysin hyödyntämään työssäoppimisjaksoaan. Tietyllä tavalla tavoitteellisuutta olisi tämän ajatuksen mukaan voinut mahdollisesti olla enemmänkin.

Identiteettityypin toisen haastatellun näkemyksiä työelämästä luonnehti näkemys huonosta työtilanteesta, kuten edellä tässä työssä olevista ”aika hankala päästä tällä hetkellä mihinkään töihin” ja ”viidakon laki” –kommenteista voidaan nähdä. Lisäksi työpaikan kiinnostavuus ja sopivuus itselle tuli esille myös tässä. Olisi mielenkiintoista tutkia, miten yleinen talouskeskustelu vaikuttaa ainakin joidenkin nuorten ajatuksiin työelämästä. Myös toisella haastatellulla näkyi jonkin verran pessimistinen kuva työelämästä, mutta hänkin näki osa-aikaisuudet positiivisesti.

Sä näät tän tosiaan, koko alalla on laskusuhdannetta...?

Joo, kyllä.

Näkyykö ihan, kun katsoo työpaikkojen määriä, esimerkiksi Mollin sivuja?

Kyl se aika lailla näkyy, et eihän siellä oo yleensä tarjolla kuin puhelinmyyjän tai sitte jotain muuta tollasta vastaavaa, et ei välttämättä oo niinku sellasta paikkaa et mikä lähinnä itteensä kiinnostais ja haluis ja eihän noi kaikki työntajataan ilmoita sinne, pitää sit ihan käydä kyselemässä tuolla paikan päältä ja olla yhteydessä (H5)

Koetko työelämän epävarmana, joutuu taistelemaan paikasta...

Nykyään on nää yt-neuvottelut aika monessa firmassa sen takii ei voida ottaa uusia, vaikka haluttais ja tiedettäis et sä osaat sen asian. Mut ei voi silti ottaa kun on niinku yt-neuvottelut päällä, ni väkee potkitaan pihalle. Koska talous on huono tällä hetkellä. Vaikka haluttais palkata, ei voida palkata.

Mitä mieltä olet määrä/osa-aikaisuuksista?

Ohan nekin hyvii, sä saat siitä työkokemusta koko ajan... Koska kaikki mitä sä teet, vaikuttaa sun jatkoon.. töihin mihkä sä meet. Koska mitä enemmän sulla on kokemusta, sitä paremmat mahollisuudet sulla on päästä sinne töihin. (H2)

Voisi todeta, että ajatuksiin liittyi siis pessimismiä liittyen alan tarjoamiin mahdollisuuksiin ja työmarkkinoiden yleiseen tilanteeseen. Vahva suuntautuminen omalle alalle ja alalle sopiva asennoituminen esimerkiksi asiakaspalvelun suhteen eivät näin ollen vaikuttanut vielä riittävältä edellytykseltä työllistyä.

5.3.3 Yhteenveto identiteettityypistä

Kaiken kaikkiaan identiteettityypistä sai vaikutelman, että persoonallisen identiteetin kytkös ammatti-identiteettiin oli tuonut haastatelluille osittain erilaisen näkemyksen omasta itsestään nuorille tyypillisen kypsymisen myötä. Toisaalta identiteettityypin edustajat ovat päässeet hitaammin kiinni sellaisiin työtehtäviin, joihin he ovat saaneet koulutuksen ja jotka he katsoivat hallitsevan. Mahdollisesti se, että työtä toivottiin nimenomaan kaikkein mieluisimmalta alalta, oli vaikeuttanut työnsaantia. Tässä mielessä tietynlainen identiteetin joustamattomuus ja sopeutumattomuus vallitseviin työmarkkinoihin oli vaikeuttanut työnsaantia. Joustavuutta liittyi kuitenkin muun muassa ajatuksiin yrittäjyydestä. Toisaalta voisi myös kysyä, mikä on yleisen talouskeskustelun vaikutus nuorten asenteisiin? Tai miten oman osaamisen esilletuomiseen ja markkinointiin voidaan luoda edellytyksiä jo koulutuksen aikana?

5.4 *Opintoalaa pohtiva identiteetti*

Tätä identiteettityyppiä edusti aineistossa ainoastaan yksi haastateltu. Haastattelun perusteella ammatillinen identiteetti kytkeytyi hänellä vielä voimakkaasti opintoalan valintaan. Näin ollen haastattelussa ei keskusteltu niinkään haastatellun ammatillisista tavoitteista ja tavoitellusta työnkuvasta tulevan ammatin osalta, vaan oikeastaan puheena oli koko haastattelun ajan opiskeluun liittyvä identiteetti. Näin ollen voitaisiin todeta, että varsinainen ammatillinen vielä puuttuu ja kyseessä on lähinnä koulutusidentiteetti (ks. esim. Houtsonen 2000, 30).

5.4.1 Ammatillinen identiteetti

Haastateltu oli tullut hiljattain johtopäätökseen kaupan alan sopimattomuudesta hänelle itselleen ja hän opiskeli haastatteluhetkellä datanomiksi. Käsitys kaupan alasta olimuuttunut realistisemmaksi merkonomikoulutuksen alkuajoista.

No onks niinku semmoset työelämän ajatukset muuttunu, millaista työelämä on?

Mm.. no joo, on se vähän silleen muuttunu tästä alkuajoista että kun alkuun mietti vähän silleen, että no joo kaupan

työhän on ihan helppoo.. et istutaan vaan tiskin takana päivät pitkät, hymyillään asiakkaille, mutta eei se ihan sellasta oo, että on siellä kulissien takana sen verran paljon toimintaa, että. (H3)

Toisaalta datanomikoulutus ei välttämättä ollut hänelle lopullinen valinta, sillä ajatuksissa olivat joko historian opiskelu tai kirjastoalan opinnot. Hän katsoikin opintojen hyvin mahdollisesti jatkuvan myöhemmin muualla. Kuitenkin aiemman opintomenestyksen pohjalta pääsy kaikkein mieluisimpiin opintoihin vaikutti hänestä itsestään epävarmalta aiemman opintomenestyksen vuoksi. Kaikkein tavoiteltavimpana tilanteena hän piti ”historian maisterin papereiden” saamista. Haastattelun pohjalta ammatillista identiteettiä voisikin kuvailla vielä tunnustelevaksi ja erilaisten opintoalojen valintaan liittyväksi.

5.4.2 Persoonallinen ja sosiaalinen identiteetti sekä näkemykset työelämästä

Ammatillisessa identiteetissä painottui siis haastatteluhetkellä oikean opintoalan valinta. Persoonallisesta identiteetistä voitiin todeta lähinnä parantunut motivaatio, jota hän kuvasi varsin värikkäästi. Lisäksi esiin tuli myös iän myötä parantuneet kommunikointitaidot.

Mikä on sitten suurin ero tähän päivään?

No varmaan se, että nyt mulla on opiskelumotivaatio tullu takaisin ja päättänyt että EI tuu tätä samaa, että ei niinku..että vaikka onkin joku sanoinkuvaamattoman tylsä aine, niin menee sinne tunneille ja istuu siellä vaikka sen neljä tuntia putkeen, jos on pakko. Hammasta purren, mutta tunneilla ollaan! Siitä ei luisteta! (H3)

Vielä vähäisestä työkokemuksesta johtuen ammatillisen identiteetin rakentuminen sosiaalisesti ei ollut haastattelun keskiössä. Tämän vuoksi osaan muistakin kysymyksistä oli haasteellista pureutua tässä haastattelussa. Työyhteisön merkityksestä tuli kuitenkin viitteitä liittyen epämieluisaan kokemukseen eräältä työssäoppimisjaksolta, sillä hän olisi omien sanojensa mukaan jättänyt jakson kesken ilman hyvää työporukkaa.

Työelämänäkemyksissä oli positiivisia ja negatiivisia vivahteita. Työmarkkinat hän näki haastatteluhetkellä epävarmoina ja pätkätöiden sävyttäminä. Hänen mielestään yritysten näkökulmasta joustavuus merkitsi säästöjä palkkakustannuksissa, mutta työntekijän kannalta hänkin

mainitsi vakauden puutteen. Toisaalta jos on pakotettu etsimään usein töitä, työntekijä ehtii hänen mielestään toisaalta saamaan kokemuksia useista työsuhteista. Negatiivisimmin hän suhtautui osaamisvaatimukseen, joita työnantajat kohdistavat vastavalmistuville. Pohtiessaan kysymystä työpaikkailmoituksissa näkyvistä osaamisvaatimuksista, hän hiljentyi ja vakavoitui eniten koko haastattelun aikana.

5.4.3 Yhteenveto identiteettityypistä

Identiteettityyppi erosi muista tyypeistä erityisesti sen suhteen, että identiteetti suuntautui jo todetulla tavalla itselle sopivan opintoalan valintaan. Huomioitavaa oli erityisesti se, että identiteettipohdinnat eivät liittyneet varsinaiseen työskentelyyn, vaan vasta opintoalan sopivuuteen itselle. Identiteetti tuntuikin olevan tunnusteleva ja oikeaa suuntaa hakeva, mutta selvä johtopäätös haastatellulla oli se, että aiempi koulutusala ei ollut hänelle sopiva. Toinen hänen oma johtopäätöksensä oli se, että parannusta sitoutumisessa opintoihin oli tapahduttava aiempaan verrattuna. Pohdittavat seikat tämän identiteettityypin osalta liittyvät oikean opintoalan valintaan ja siinä tukemiseen. Joidenkin nuorten kohdalla opintojen aikaista identiteettiä saattaisi olla hyödyllistä pyrkiä kytkemään voimakkaammin työidentiteettiin ja seurata identiteetin kehittymistä, jotta opiskelija saisi riittävän kuvan opiskeltavasta alasta.

5.5 Asiakaspalveluhenkinen, alalle ajautunut identiteetti

Identiteettityyppiin kuului kaksi haastateltua. Toisen haastateltu kertoi tavallaan ajautuneensa pikaruokaravintola-alalle merkonomiksi opiskellessaan ja vastoin ennakkosuunnitelmia jäänyt sille. Hänellä oli tarkoitus vaihtaa työpaikkaa heti valmistumisen jälkeen, mutta loppujen lopuksi valmistuminen viivästyi noin vuodella ja haastatteluhetkellä hän jatkoi työskentelyä edelleen samassa työpaikassa. Yhteensä työkokemusta pikaruokaravintolasta oli hänelle ehtinyt kertyä asiakaspalvelijana ja vuoropäällikkönä noin viisi vuotta.

Myös toisen haastatellun kohdalla oli havaittavissa jonkinasteista ajautumista, mutta hänen kohdallaan koulutusalan valinnan suhteen. Hän olisi peruskoulun jälkeen päässyt opiskelemaan

myös catering-alalle, mutta opiskelupaikan vastaanottamiseen liittynyt ajankohta oli mennyt umpeen, minkä johdosta hän päätyi opiskelemaan merkonomiksi.

5.5.1 Ammatillinen identiteetti

Haastattelussa ravintola-alalla vuoropäällikkönä työskennellyt kertoi osaavansa jo suurimman osan työstään ja työn olevan hänelle jo rutiinia, mutta muun muassa asiakaspalvelussa, palautteiden käsittelyssä ja uusien työntekijöidenkouluttamisessa olisi edelleen kehittymistä. Lisäksi vuoropäälliköille tulee hänen mielestään jatkuvasti uutta opeteltavaa. Haastateltu kertoi pitävänsä erilaisista tilanteista ja asiakkaista ja ”halu palvella” motivoi, eikä hän omien sanojensa mukaan pystyisi toimistotöihin ja paikallaan olemiseen. Edellä mainitun perusteella hänellä vaikutti ammatillisen identiteetin näkökulmasta olevan selvä kuva siitä, millaisissa työtehtävissä hän haluaa toimia.

Haastateltu oli alkanut pohtia alan vaihtoa ja häntä kiinnosti työskentely monenlaisten tuotteiden, ei vain ruuan parissa. Toisaalta tuotteilla sinänsä ei vaikuttanut olevan niin merkitystä, enemmän asiakkaiden auttamisella ja neuvomisella.

Kiinnostaako sitten työskentely esimerkiksi huonekaluala, kultasepäntiikkeitä ja, urheiluliikkeitä ja auttaa asiakkaita löytämään se oikea tuote..?

Joo, kyllä heti niinku, siis vaan kun tuntee ne tuotteet. Tietää niistä, niin kyllä ehdottomasti se, että sehän on sitte ihan sama, että onko siinä niinku asiakas, joka valitsee uutta sohvaa niinku tiettyyn sisustukseen vai onko niinku asiakas, joka valitsee niinku koiralle ruokaa et niinku, kun vaan niinku ottaa siit selvää siitä. Siitä tuotteesta, osaa myydä sitä. Kyl ehdottomasti niinku tykkään. Tykkään auttaa asiakkaita ja neuvoa heitä, et niinku. (H9)

Identiteetti vaikutti olevan hyvin pitkälti asiakaspalveluhenkinen, sillä asiakkaiden neuvominen ja halu auttaa tuli esiin muussakin osassa keskustelua. Harrastuneisuuden ja vapaa-ajan yhteys mieluisimpaan työpaikkaan tuli kuitenkin esiin, sillä omien lemmikkieläintensä (mm. hevonen) vuoksi hän kertoi haluavansa kaikkein mieluiten työskentelevänsä lemmikkieläinkaupassa. Tällä hetkellä se ei omien eläinten hoitamisen ja alan liikkeiden aukioloaikojen puolesta ollut kuitenkaan mahdollista. Tässä mielessä voidaan tulkita, että yksilölle muotoutuvan identiteetin toteutumiseen

vaikuttavat sekä persoonasta johtuvat tekijät, mutta luonnollisesti myös sosiaalisen ympäristön rajoitteet ja esimerkiksi työsuhteen ehdot.

Päivittäistavarakaupassa työskennelleen haastattelusta jäi kuva, että hänen ammattitaitonsa oli lyhyestä työkokemuksesta johtuen vielä kehittymässä, mutta myös hänellä asiakaspalveluhenkisyys vaikutti olevan selvä osa identiteettiä. Haastattelusta jäi vaikutelma, että ohjauksen puute oli saattanut hidastaa työssä vaadittavan osaamisen kehittymistä, mutta ammatillisen identiteetin muotoutumiseen sillä todennäköisesti ei ollut yhtä suurta vaikutusta. Yhteistä ravintola-alalla työskentelevään nähden olikin vahva asiakaspalveluhenkisyys ja halu palvella asiakkaita, mikä välittyi monista haastattelun vastauksista. Haastateltu ei kuitenkaan halunnut tuoda juuri lainkaan esiin omia vahvuuksiaan, vaan puhui usein mieluummin tietyistä konkreettisista asiakastilanteista ja miten asiat olivat niissä sujuneet. Usein esiin tulivat myös jonkinlaiset kommellukset ja hänen selviytyminensä huumorilla ja positiivisuudella niistä. Ilmeisesti hän halusi niiden kautta kertoa vahvuuksistaan, jotka vaikuttivat olevan juuri palveluhenkisyys ja ystävällisyys kaikkia asiakkaita kohtaan. Näin ammatillisen identiteetistä kertomisen tarinallisuus tuli haastattelussa hyvin esiin.

Kuten jo edellä työelämän epävarmuutta ja epäsäännöllisiä työsuhteita käsitelleissä luvuissa (4.3.1 ja 4.3.2) tuotiin esiin, varsinkin tarvittaessa töihin kutsuttava –tyyppisiin työsuhteisiin ja pieniin tuntimääriin suhtauduttiin kriittisesti. Tämä tuli esiin päivittäistavarakaupassa työskennelleen haastattelussa, sillä pienet tuntimäärät olivat herättäneet hänen työyhteisössä keskustelua.

5.5.2 Persoonallinen ja sosiaalinen identiteetti sekä näkemykset työelämästä

Persoonallisesta identiteetistä ravintoalalla työskennelleen haastattelussa esiin tuli esimerkiksi sosiaalisuus. Sosiaalisen identiteetin ja erityisesti esimiestyön merkitys tuli esille pohdittaessa haastattelun kehittymismahdollisuuksia nykyisessä työpaikassa.

Myöskin voisi päätellä, että (kehittyminen) on aika paljon ravintolapäälliköstä kiinni?

Joo, ehottomasti se on niinku, et jos hän on niinku asiaansa niinku paneutunut ja semmonen, että niinku haluaa olla hyvä niinku esimies, sitte homma toimii, mutta kun on semmonen hälläväliä-assenne ja niinku ei oikein kiinnosta se työntekijöille se hyvinvointi, niin kyllä sit niinku ehottomasti se ei kyl oikein suju se homma. Et kyl niinku täl hetkel meillä on hyvä tilanne, mutta tästä puol vuotta takaperin, meillä EI ollu kauheen hyvä tilanne, että. Et meillä oli

työntekijät todella lähellä niinku moni ihan loppuunpalamista, et kyl niinku. Et kyl se on tosiaan tosi paljo siitä kiinni, kuka meitä johtaa siellä koko, koko niinkun meidän kahta yritystä meillä tossa. Ihan siitä kiinni! (H9)

Oli mielenkiintoista havaita, että loppuun palaminen mainittiin spontaanisti kahdessa muussakin haastattelussa. Eräs haastateltu käytti ilmaisua siitä näkökulmasta, että kukaan ei jaksa tehdä töitä koko aikaa täysillä ja toisen kohdalla kysyttäessä miksi kaupan ala on haastatellulle oikea, jolloin haastateltu vastasi jokaisen päivän olevan erilainen, eikä tule loppuun palamista sen takia.

Näkemykset työelämästä olivat melko positiivisia ja haastatellulla oli vankka usko töiden riittävydestä ja oman toimeentulon ylläpitämisestä. Haastateltu silti koki, että työelämässä on liikaa joustavuuden vaatimusta, mikä näkyy muun muassa työsopimuksissa ja työvuoroissa, joihin työntekijällä ei ole välttämättä kovin paljoa vaikuttamisen mahdollisuutta.

Päivittäistavarakaupassa työskennelleellä ammatillisen identiteetin muotoutumista yksilöllisen ja sosiaalisen vuoropuheluna on siinä mielessä vaikea arvioida, että hänen työpaikallaan työskennellään usein yksin. Voidaankin pohtia, missä määrin juuri tämä seikka oli mahdollisesti hidastanut osaamisen ja mahdollisesti myös identiteetin kehittymistä. Kuitenkin monen muun haastatellun tavoin hänenkin haastattelussa tuli esiin hyvän työilmapiirin tärkeys. Haasteellisena asiana esiin tuli myös se, että esimiehiltä ei välttämättä tuntunut tulevan sellaista tukea tai palautetta kuin haastateltu olisi toivonut. Hän kertoi, että esimerkiksi ennen työuran aivan ensimmäistä iltavuoroa käytiin asioita vain erittäin lyhyesti läpi. Jotkut asiat on työpaikalla jälkikäteenkin kuitattu kommentilla ”kyllä sinä osaat”. Haastattelun perusteella tuli vaikutelma, että perehdyttämisen ja esimiestyön puutteet olivat vaikeuttaneet hänen työnsä tekemistä sillä tavalla ja tasolla kuin hän olisi itse halunnut.

5.5.3 Yhteenveto identiteettityypistä

Identiteettityyppi oli melko selväpiirteinen siinä mielessä, että molempien identiteettiä luonnehti ”aito” asiakaspalveluhenkisyys. Molemmilla haastatelluilla oli piirteitä alalleen ajautumisesta ja molemmilla oli myös ajatuksia alan vaihtamisesta. Päivittäistavarakaupassa työskennellyt kertoi

useasti edelleen miettivänsä catering-alaa yhtenä uravaihtoehtona. Toisaalta liiketalouden opiskelu ammattikorkeakoulussa oli myös yksi vaihtoehto.

Muihin identiteettityyppeihin verrattuna esimiestyöhön liittyneet ajatukset ja kohdatut epäkohdat olivat omanlaisia. Toisaalta taas esimerkiksi oman osaamisen kehittämisen ajatukset eivät olleet yhtä päämäärätietoisia kuin esimerkiksi vahvan ja itsevarman identiteettityypin haastatelluilla. Pohdittavat asiat tämän identiteettityypin kohdalla liittyvät erityisesti työhön perehdyttämiseen ja esimiestyöhön.

5.6 Innostunut, uuden opintoalan identiteetti

Tähän identiteettityyppiin kuului kaksi haastateltua. Yhteistä haastatelluille oli innostunut suhtautuminen uutta alaa ja tulevaa työuraa kohtaan, mikä näkyi esimerkiksi positiivisissa urapohdinnoissa.

5.6.1 Ammatillinen identiteetti

Datanomiopinnot aloittaneella haastatellulla ammatillinen identiteetti oli työidentiteetin suhteen ymmärrettävästi vielä hahmottomaton, mutta esiin tuli kuitenkin selvästi esimerkiksi motivaatio käytön tuessa työskentelyä kohtaan. Vaikutti voimakkaasti siltä, että hän halusi hyödyntää omia sosiaalisia taitojaan työssä, jossa saa kohdata asiakkaita ja ratkoa heidän ongelmiaan. Tässä mielessä hän vaikutti motivoituneelta ja innostuneelta käyttää omia vahvuuksiaan tavoittelemassaan työtehtävässä.

Koulunkäyntiavustajaksi oppisopimuksella opiskeleva piti osittain harmina, ettei löytänyt kaupan alalta haluamiaan töitä, koska oli motivoitunut myös esimerkiksi autokaupassa, kodinkonekaupassa tai urheiluvälinekaupassa työskentelyä kohtaan. Huomattavaa oli se, että haastateltu oli merkonomiopintojen jälkeen hakenut peräti 170 työpaikkaan eri aloilla, mutta ei ollut onnistunut

työpaikan saannissa. Tässä mielessä muutos tämän hetken tarkentuneeseen ammatilliseen identiteettiin on selvä. Toisaalta hakemuksien lähettäminen voidaan nähdä kuvastaneen aktiivisuutta ja toimijuutta, sillä työttömänä olemisen jälkeen hän sai yhteydenoton aiemman työhakemuksensa johdosta.

Haastateltu viihtyi uudessa työpaikassa ja uudella opintoalallaan, mikä tuli esiin koko haastattelun ajan. Hän kunnioitti työpaikkansa alalla pitkään toimineiden osaamista ja kokemusta ja näki itsessäänkin jo samoja piirteitä. Hän viihtyi omien sanojensa mukaan hyvin lasten kanssa ja näki vaikeat tilanteet positiivisina haasteina. Oppimisella erityisesti työn kautta näytti olevan opintoja huomattavasti suurempi merkitys, sillä oppisopimuskoulutuksen lähiopetusjaksoista keskusteltiin haastattelun aikana vain muutaman kerran. Lähinnä kysymys oli teorian tiedon soveltamisesta ja tehtävien sovittamisesta työskentelyyn. Teorian tiedon tärkeänä pitäminen tuli esille myös silloin, kun aiheeksi tuli juuri valmistuneen erityisopettajan tuore teorian tieto, jota hän vaikutti arvostavan siitakin huolimatta, että tärkein tuki hänelle tuli kokeneelta koulunkäyntiavustajalta.

5.6.2 Persoonallinen ja sosiaalinen identiteetti sekä näkemykset työelämästä

Persoonallisen ja sosiaalisen identiteetin merkitys tuli esiin molemmilla haastatelluilla. Kuten edellä on jo tullut esiin, persoonallinen identiteetti kytkeytyi datanomiksi opiskelevalla armeijan vaikutukseen ja myös yleiseen kysymiseen, mitä on käsitelty jo aiemman identiteettityypin kohdalla. Kaikkein olennaisin muutos merkonomipintoihin verrattuna vaikutti olevan lisääntynyt opiskelumotivaatio. Esiin tuli myös tietynlainen sosiaalinen paine pärjätä, jota hän kuvasi varsin värikkäällä tavalla, kuten seuraava katkelma osoittaa.

Kuinka paljon mukana sosiaalista painetta, tuleeko sitä nyten.. Opettajien näkökulmasta te olette nuoria, mutta tuleeko sellaista kavereilta, vanhemmilta jne.?

No enimmäkseen se on vanhemmilta tullu, se et nyt on pakko hei jotain ottaa, jotenkin vähän elämä haltuun tässä pikkuhiljaa. Itellekin tullu mieleen, et jos mä en tätä hoida, niin sit mä oon 25 ja ilman tutkintoa jossain ojan pohjalla. Tai, en haluais moittii mitenkään, mut putsaamassa oja tuolla jossain jollain lapiolla tai viemäreitä tonkimassa. Et kyl se on niinku, tulee se sosiaalinen paine myös, vaikkei kukaan ei sanois mitään, mut tulee. Koska jos ei tutkinto oo ja on jossain hanttihommissa, ni tulee niinku vähän semmonen niinku, et vähän niinku hyljeksitään, mutta ei sanottais mitään.

(H1)

Kaiken kaikkiaan päättäväisyys ja motivaatio saada koulutus käytyä ja päästä mieleisiin töihin vaikutti vahvalta. Tämä yhdistyi omien vahvuuksien (muun muassa sosiaalisuus) tunnistamiseen ja myönteisiin näkemyksiin alan kehityksestä.

Koulunkäyntiavustajana työskentelevällä persoonallisen identiteetin esiin tuli tietynlainen rauhallisuuden lisääntyminen verrattuna merkonomiopintojen aikaan ja hänen mainitsemaansa äkkipikaisuuteen. Hän mainitsi myös sen, että pystyy hallitsemaan tehtävien tekemistä ja välttämään niiden kasaantumisen. Tässäkään suhteessa ei ole enää sellaista ”paniikkia”

....tuntui, että asiat kun kasaantuu, oli heti, että mites tää nyt hoidetaan. Mutta siitäkin on silleen päässy eteenpäin.

Eli osaa ottaa tietyt asiat...

Rauhallisemmin, et ei mitään tämmösiä, et miten mä nyt saan tän tehtyy. Ja ja.. tossa kuitenkin opiskelussa tulee koko ajan etätehtäviä. Niitä pitää kummiskin tehdä, ettei ne kasaannu ja.. kummiskin suhteellisen lyhkäinen se palautusaika siihen nähden, että se aika mitä siihen saa käyttää töitten lisäksi on aika vähissä, että..tietysti.(H6)

Sosiaalisen identiteetti tuli koulunkäyntiavustajalla esiin esimerkiksi kokeneempien kollegoiden arvostamisena, heiltä oppimisena ja ylipäätään ammatillinen identiteetti vaikutti muovautuvan voimakkaan sosiaalisesti. Datanomiksi opiskelevalla nämä kytkökset eivät olleet niin voimakkaita, koska kontaktit työelämään oli vasta edessä. Aiemmissa kaupan alan töissä tuli esiin halu tehdä asioita omalla tavalla, eikä hän ottanut mallia kokeneemmasta työntekijästä esimerkiksi asiakaspalvelun suhteen. Näkemykset työelämästä vaikuttivat olevan molemmilla tähän identiteettityyppiin kuuluvilla melko positiivisia.

5.6.3 Yhteenveto identiteettityypistä

Identiteettityyppi erottui muista tyypeistä uuden alan valinnan, haastateltujen innostuneisuuden ja myönteisten uutta alaa koskeneiden urapohdintojen pohjalta. Oppisopimuskoulutusta käyneellä haastatellulla korostui voimakkaasti sosiaalinen identiteetti ja mallin ottaminen kokeneilta kollegoilta. Vaikutti hyvin myönteiseltä, että hän oli saanut niin paljon hyödyllistä tukea ammatillisen identiteettinsä tueksi ja hän oli myös motivoitunut hyödyntämään uransa jatkoa ajatellen. Toisella haastatellulla erityisenä piirteenä oli motivaatio päästä uralla ja omassa

henkilökohtaisessakin elämässä eteenpäin aiemmin huonommin sujuneiden ja keskeytyneiden opintojen jälkeen.

5.7 Lyhyt yhteenveto identiteettityypeistä

Yhteenvetona voidaan todeta, että identiteettityypit erosivat toisistaan siten kuin edellä on tuotu esille. Jako ammatilliseen, persoonalliseen ja sosiaaliseen identiteettiin auttoi jäsentämään identiteettityyppien eroja tutkijan mielestä riittävällä tarkkuudella. Kaikissa asioissa erot eivät välttämättä olleet merkittäviä identiteettityyppien välillä, mutta kuitenkin riittäviä, jotta näiden tyyppien erottelu oli perusteltua. Käsittelemällä riittävän montaa identiteettityyppiä tuotiin esille haastateltujen ajatuksia mahdollisimman rikkaasti. Näin myös vältettiin liian harvojen tyyppien analyysistä mahdollisena seurauksena oleva ajatusten päällekkäisyys. Kuten todettua, jokainen tyyppi oli myös mahdollista sijoittaa johonkin ryhmään.

6 JOHTOPÄÄTÖKSET JA POHDINTA

Työn tuloksena saatiin tietoa merkonomien ammatillisesta identiteetistä tutkimuksen kohteena olleessa kahdentoista merkonomin joukossa. Tutkimuksen eräs havainnoista oli se, että työn viitekehyksenä toiminut elämäkerrallisuus sopi identiteettitutkimukseen, vaikka kohderyhmällä oli vasta melko vähän työkokemusta. Identiteetin elämäkerrallisesta kehittämisestä saatiin viitteitä, mikä osaltaan tukee käsitystä siitä, että yksilön identiteetti ei ole valmis, muuttamaton kokonaisuus, vaan alati muuttuva ja paikkaansa hakeva postmodernin käsityksen mukaisesti. Kuitenkaan identiteetti ei ole vain ulkoa päin määräytyvä ja sosiaalisille rakenteille alisteinen, kuten postmoderni käsitys antaa ymmärtää. Näin myös yksilön aktiiviselle toimijuudelle on tilaa identiteettityössä.

Arvioitaessa *ensimmäistä* tutkimuskysymystä, merkonomeilla oli selvä käsitys kaupan alalla vaadittavasta osaamisesta ja aineiston pohjalta oli mahdollista muodostaa luvussa 4 esitetty merkonomien osaamisprofiili. Profiili auttoi vastaamaan, millaisiksi haastatellut kokivat omat ammatilliset vahvuutensa ja osaamisensa sekä millaiseksi he näkivät omalla alalla vaadittavan osaamisen. Osaamisprofiili oli kokonaisuutena melko odotettu, mutta antoi myös viitteitä oman alan aktiivisen seuraamisen, moniosaajuuden ja oppimisen merkityksestä. Liitettynä muuttuvan työelämän kontekstiin, on hyvä että tällaisia ajatuksia tuli haastatteluissa esille. Joidenkin kohdalla suppeammat näkemykset omista vahvuuksista ja osaamisen kehittämisen tarpeesta voivat johtua monesta syystä: tutkimuksessa ei paneuduttu teemaan riittävästi (kokonaisuutena laajan haastattelurungon vuoksi), itsearviointi katsottiin haasteelliseksi ainakin tässä haastattelutilanteessa tai kehittämisen kohteita ei vain oltu tunnistettu jne. Kyse lienee ainakin osaksi viimeksi mainitusta syystä, kuten työn aikana on tullut esille.

Voidaan myös pohtia, millainen merkitys osana ammatillista identiteettiä on omien vahvuuksien tunnistamisella (joita kaikki eivät tuntuneet niin hyvin tunnistavan tai haluavan tunnistaa) ja motivaatiolla kehittää niitä? Joillakin haastatelluilla esiintyi melko paljon itsekriittisyyttä, mikä voi olla kehittämisen voimavara tai mahdollisesti myös este, jos omaa osaamista vähätellään. Toisaalta varsinaisten osaamisen kehittämisajatusten sijaan joillakin haastatelluilla oli ajatuksia alan vaihtamisesta – ja olihan muutama haastateltu juuri myös opiskelemassa uudelle alalle. Näin ollen

tutkimus tuki näkemystä, että koko uran aikaisia identiteettejä on vain harvoin. Haastattelujen pohjalta haastateltujen nuorten haasteena oli haastatteluhetkellä ennen kaikkea työllistyminen ja jalan sijan saaminen työmarkkinoilla.

Toiseen tutkimuskysymykseen liittyen työelämä koettiin vaihtelevasti, kuten edellä on käsitelty. Kun haastatelluilta kysyttiin työelämän epävarmuudesta, se koettiin luonteeltaan odotetusti pikemmin epävarmana kuin vakaana. Vaikutti siltä, että talouden haastatteluhetken tilanne koettiin hankalana ja joillakin haastatelluilla yleinen tilanne vaikutti käsityksiin myös omista työllistymisen mahdollisuuksista. Voidaan kysyä, millainen merkitys ammatillisella identiteetillä on suojautumiskeinona vain vähän vakaita kiinnittymisen mahdollisuuksia tarjoavilla työmarkkinoilla, jossa osaamista pitää päivittää jatkuvasti? Entä onko ammatillinen identiteetti se, joka auttaa yksilöä kursimaan umpeen subjektin ja rakenteen välisen ristiriidan? Yksi työn johtopäätöksistä on se, että haastatellut nuoret näkevät työelämän epävarmuuden periaatteessa melko samalla tavalla, mutta suhtautuminen ja ”selviytymisen strategiat” vaihtelevat. Eräällä haastatellulla oli konkreettisia esimerkkejä suojautumisesta epävarmuutta vastaan. Tällaisia olivat muun muassa oman osaamisen portfolio ja markkinointi, positiivinen suhtautuminen omaan osaamiseen ja sen kehittämiseen, oman osaamisen liittäminen työelämän tarpeisiin, neuvottelemisen työvuoroasioista, varautuminen työelämän muutostilanteisiin ja ylipäätään myönteinen suhtautuminen työelämään ja sen tarjoamiin mahdollisuuksiin.

Selvästi vähintään jotkut haastatellut olivat käyneet ainakin tiedostamattomia identiteettineuvotteluja itsensä kanssa ja kävivät niitä itse asiassa myös haastattelutilanteissa. Ristiriitoja oman itsen ja työelämän vaatimusten välillä tuli esiin muun muassa keskusteltaessa työllistymisestä ja oman osaamisen markkinoinnista. Toisaalta haastattelujen jälkeen tuli palautetta myös siitä, että oli hyvä että haastatteluissa käsiteltyjä asioita tulee pohdittua edes joskus.

Kun osaaminen on riittävää, millainen merkitys on ”esillepanon strategioilla” eli muun muassa oman osaamisen markkinoinnilla, joka koettiin ainakin jossain määrin haasteelliseksi? Kannattaisiko jokaisen laatia oman osaamisen portfolio ja harjoitella markkinoimaan omaa osaamista mahdollisimman hyvin? On nimittäin mahdollista, että tavoitteellisen uraidentiteetin omaavat tai ylipäätään kehittymishaluisen identiteettityypin edustajat ovat aktiivisempia,

motivoituneempia ja sitä kautta myös saavat esimerkiksi enemmän palautetta kehittää omaa osaamista edelleen. Luonnollisesti on aina muistettava, että työllä ei ole samanlaista merkitystä kaikille ihmisille, vaan jotkut hakevat samaistumiskohteita identiteeteilleen työtä voimakkaammin muilta elämänalueilta.

Toisaalta voitaisiin kysyä, millainen merkitys epävakassa työelämässä erityisesti niin sanotuilla metataidoilla on ammatillisen identiteetin kehittymisen kannalta? Voitaisiin esimerkiksi tehdä jatkotutkimus siitä, millainen on metataitojen (kuten oppimaan oppimisen) merkitys ammatillisen identiteetin tunnistamisessa ja itselle mieleisen työuran saavuttamisessa erityisesti silloin, kun vakaat ammatilliset identiteetit ja työurat eivät tarjoa pysyvää tarttumapintaa?

Kolmas tutkimustehtävä, ammatillisen identiteetin rakentuminen yksilöllisesti ja sosiaalisesti, oli kenties haastavin tutkimustehtävä, eikä siihen liittyen saatu tässä tutkimuksessa kovin selviä vastauksia. Eräs työn johtopäätöksistä on kuitenkin se, että haastatteluaineisto tuki työn teoriaosassa esitettyä näkemystä identiteetin muodostumisesta yksilöllisen ja sosiaalisen vuoropuheluna. Tämä ilmeni osuvimmin eräässä haastattelussa, jossa haastateltu yhdessä puheenvuorossa kiteytti molempien merkityksen oman osaamisensa kehittämisessä.

Vaikka identiteetin yksilöllisen ja sosiaalisen ulottuvuuden tutkiminen oli haastava tutkimustehtävä, voitiin myös todeta, että työstä saatavalla palautteella oli tärkeä merkitys käytännössä jokaiselle haastatellulle ja lähes kaikki haastatellut halusivat enemmän palautetta kuin sitä saavat. Merkillepantavaa oli haastatteluaineiston perusteella nimenomaan myönteisen palautteen ja ”muista tukemisen muodoista” ilmapiirin merkitys. Tutkimuksessa saatiin viitteitä siitä, että ilmapiirillä on hyvinkin tärkeä merkitys, sillä se korostui spontaanisti useilla haasteluilla. Yksi työn johtopäätös on se, että uransa alkutaipaleella olevat nuoret kaipaavat tukea ja kannustusta. Sitä vastoin esimerkiksi koulutuksilla tuntui nuorten mielestä olevan selvästi vähäisempi merkitys. Varsinkin muutamassa haastattelussa tuli esille työpaikkaan sosiaalistumisen tärkeä merkitys. Näin identiteettien yksilöllisen rakentumisen sijaan kyseessä oli identiteetin rakentuminen voimakkaan sosiaalisesti. Tällöin hyvällä esimiestyöllä on tärkeä merkitys. Tai kenties identiteetti rakentuu sosiaalisesti juuri poikkeuksellisen hyvän esimiestyön ansiosta? Toisaalta vaikka yksilöt rakensivat identiteettejään muutamassa haastattelussa sosiaalisesti juuri haastatteluhetken työtilanteessa, kyseessä ei silti ollut

tulkintani mukaan pysyvä tai vakaa identiteetti (ks. esim. Kirpal 2004), joka ei voisi olla muutoksessa tulevaisuudessa. Tätä tulkintaa tuki molempien haastateltujen ajatukset tulevasta urastaan. Näin vakaita identiteettejä ei juuri ollut nähtävissä, vaan käytännössä kaikilla oli identiteettiensä suhteen ainakin joitain sopeutuvia piirteitä.

Tutkimuksen johtopäätöksiä voi pohtia myös luvussa 5 kuvattujen identiteettityyppien kautta. Ovatko nämä identiteettityypit ominaisia vain tälle tutkimukselle vai kuvaavatko ne merkonomeja (tai toisen asteen koulutuksen saaneita nuoria aikuisia) laajemminkin? Kysymyksiin ei ole mahdollista vastata tässä yhteydessä, vaan se voisi olla mahdollisen jatkotutkimuksen aihe. Kuitenkin tulosten kautta saadaan alustavia vihjeitä ja jatkotutkimusajatuksia siitä, miten myös muut merkonomeiksi valmistuneet ajattelevat omasta ammatillisesta identiteetistään. On muistettava identiteettien alakohtaisuus, kuten työn alussa todettiin.

On vielä huomattava, että kyseessä on Pro gradu -tutkielma ja vain jonkinlainen alustava tarkastelu tutkittavasta ilmiöstä. Vaikka aineisto antoi tukea työn teoriaosassa esitetyille ajatuksille, tutkimuksen antina oli myös se, että aihetta voisi tämän tutkimuksen pohjalta tutkia nyt lähemmin. Jos haluttaisiin mennä analysoinnissa ”syvemmlle”, olisi eräs vaihtoehto säilyttää sama viitekehys ja kerätä aineistoa samalta kohdejoukolta myöhemmin uudestaan pohjaten jo tehtyihin haastatteluihin. Tällöin identiteetin muuttumisen kannalta elämäkertametodi olisi edelleen hyvin relevantti tutkimusmenetelmä. Yksi vaihtoehto olisi tutkia lähemmin ammatillisen, sosiaalisen ja persoonallisen identiteetin keskinäistä suhdetta ammatillisen identiteetin kehittämisessä tai metataitojen merkitystä identiteettityössä. Mahdollisessa jatkotutkimuksessa olisi kiinnitettävä huomiota tutkimustehtävien täsmentämiseen ja haastattelurungon laajuuteen. Tämä tutkimus olisi kaivannut ehkä joko tarkempaa rajausta tai useampia haastatteluja yhtä henkilöä kohden. Mahdollisesti jatkotutkimuksessa voitaisiin päästä vielä syvemmlle tarinallisuuteen kuin tässä tutkimuksessa.

7 TUTKIMUKSEN LUOTETTAVUUS

Tämä tutkimus perustui laadulliseen ja haastattelujen lukumäärän suhteen pienehköön aineistoon. Tutkimukseen voi esimerkiksi triangulaation käytön puuttumisen vuoksi sisältyä ongelmia luotettavuudessa (ks. esimerkki triangulaation käytöstä identiteettitutkimuksessa esim. Kumpula 2011). Toisaalta luotettavuutta tarkasteltaessa on huomattava, että työssä ei ollut tarkoituksena saada kvantitatiivisesti yleistettäviä tuloksia, vaan tavoitteena oli niin sanottu analyytinen yleistäminen, jolloin pyritään osoittamaan teoreettisten oletusten paikkansapitävyys ja siten päästään laajentamaan sekä yleistämään näitä teorioita ja kytkemään tuloksia kirjallisuuteen (ks. Syrjälä ym. 1995, 77). Näin ollen on turvallista lähestyä tuloksia niin, että tulokset ovat nimenomaan tässä tutkimuksessa haastateltujen ajatuksia ammatillisesta identiteetistä.

Laadullisessa tutkimuksessa tärkeintä on määrällisen yleistettävyyden sijaan pohtia tutkimusprosessin luotettavuutta. Tärkeä luotettavuuteen liittyvä lähtökohta on tutkijan työn teoriaosassa osoittama perehtyneisyys tutkimusaiheeseen. Tutkimuksen teoriaosassa on tuotu esiin perehtyneisyyttä tutkimuksen kohteena olevaan ilmiöön. Lisäksi työn tavoitteena oli se, että teoriaosa ja teemahaastattelurunko ”keskustelisivat” mahdollisimman paljon keskenään, joten haastatteluteemoja valittaessa perehtyneisyys teoriaan ja muihin identiteettitutkimuksiin oli tärkeässä osassa.

Toinen tärkeä näkökulma on tutkimusotteen ja -menetelmän sopivuus tutkimustavoitteisiin ja –kysymyksiin. Elämäkerrallinen lähestyminen ja teemahaastattelut olivat metodologisesti relevantteja valintoja, sillä samaa metodologiaa on käytetty laajasti vastaaventyyppisissä tutkimuksissa. Tutkimuksen jälkeen voin todeta, että omassa tutkimuksessani en havainnut metodologisia ongelmia.

Varsinaisen aineiston keräämisen näkökulmasta on arvioitava teemahaastattelurungon onnistuneisuutta suhteessa tutkimustehtävän toteuttamiseen. Vaikka teemahaastattelurunko oli alakysymyksineen laajahko, se oli pituudeltaan kohtuullinen valitulla aineistonkeruutavalla toteutettavaksi. Kuitenkin on selvää, että teemahaastattelurunkoon sisällytetyt useat teemat

tavallaan söivät haastatteluaikaa toinen toisiltaan. Vähemmällä teemoilla ja alakysymyksillä olisi saatu enemmän aineistoa juuri jostakin rajatummassa tutkimusaiheesta. Toisaalta varsinkin joissakin haastatteluissa olisi toivonut enemmän nimenomaan keskustelua, mutta joskus lyhyiden pohdintojen myötä tutkijan oli itse esitettävä tarkentavia kysymyksiä. Tämä vähensi jossain määrin aineiston tarinallisuutta.

Jos tekisin samantyyppisen tutkimuksen uudestaan, todennäköisesti pyrkisin joko rajaamaan tutkimustehtävääni tai keräämään aineistoni esimerkiksi kahdella haastattelukerralla yhtä haastateltua kohden. Luultavimmin myös testaisin haastattelurunkoa etukäteen, vaikkei nyt käyttämässäni haastattelurungossa merkittäviä ongelmia pituuden lisäksi esiintynytäkään. Toisaalta mahdollisessa jatkotutkimuksessa tutkimusote voisi olla laadullisen ohella myös määrällinen. Jatkotutkimuksen tutkimuskysymyksiä kannattaisi luonnollisesti tarkentaa jo tutkitun pohjalta.

Itse aineiston kerääminen oli aineiston luotettavuuden ja tutkimuksen onnistuneisuuden kannalta olennaisen tärkeässä osassa. On huomattava, että teoriankin pohjalta elämäkerrassa on kyseessä nimenomaan opiskelijoiden oma tulkinta. Tutkijana on mahdollista ja tärkeää pohtia, miten ”luotettavaa” tai totuudellista tietoa haastatellut antoivat kertoessaan itsestään? Oliko itse haastattelutilanteissa jotain sellaista, joka olisi voinut vaikuttaa siihen, miten haastatellut puhuvat itsestään ja mikä olisi näin vaikuttanut myös aineiston luotettavuuteen? Eli millainen on mahdollisten tilannetekijöiden, väsymys, kiire, haastattelupaikka jne. vaikutus haastatteluun? Itse haastattelutilanteissa ei teknisesti ottaen ollut mitään sellaista, joka olisi vaikuttanut aineiston luotettavuuteen. Haastattelut toteutettiin rauhallisessa tilassa, eikä haastatteluympäristöllä, melulla tms. tilannetekijällä ollut vaikutusta haastattelutilanteeseen.

Toisaalta voitaisiin kysyä, kuinka totuudellista tietoa haastatellut yleensä antavat tämän tyyppisissä tilanteissa, joissa on kysymys varsin henkilökohtaisista asioista? Onko haastelluilla tarvetta vääristellä jotain itseensä liittyvää varsinkin kun haastattelijana on heidän entinen opettajansa? Missä määrin hankaluus liittyy haastatellun halukkuuteen (ei siis kykyyn) arvioida itseään? Entä kuinka vaikeaa nuorten on yleensä tunnistaa omia vahvuuksiaan tutkijasta riippumatta? Vaikka tutkimuksen tavoitteena oli arvioida opiskelijoiden käsityksiä, eikä käsitysten todenmukaisuutta, eräs luotettavuuteen vaikuttava arvioitava seikka on joka tapauksessa se, mitä haastatellut

oikeastaan puhuivat – kuinka luotettavina haastatteluja voidaan pitää? Esimerkiksi Roos (1987) huomauttaa, että elämäkertateksteissä on muistivirheitä, erilaisia puutteita ja kirjoittajien taipumusta epämieluisien asioiden selittelyyn.

Itselleni tuli tunne, että haastatteluissa edettiin niin kuin se omasta puolestani pystyttiin parhaalla mahdollisella tavalla tekemään. Oma tunne oli sellainen, etten itse vaikuttanut haastattelutilanteeseen haastattelutilanteen käytöksellä tai muulla toiminnalla. Kysyin myös haastattelujen lopussa, millaisilta kysymykset haastatelluista vaikuttivat. Eräs haastateltu kommentoi sitä, että joissakin kohdissa haastattelua en ollut täysin sujuva, mutta muilta haastatelluilta ei tullut kysymysten esittämistapaan liittyviä kommentteja. Itse kysymysten vaikeutta kommentoi yksi haastateltu, kuten työssä on aiemmin mainittu.

Vaikka itselläni oli epäilyksiä aineiston keräämisen onnistumisesta, huomasin aineiston litteroinnin yhteydessä ja ennen kaikkea analysoinnin alettua aineistoa olevan riittävän paljon ja sen olevan rikasta. On kuitenkin selvää, että haastatteluissa oli jälkikäteen ajateltuna kohtia, joihin olisin voinut pureutua ja ”heittäytyä” paremmin. Näin on varmasti jokaisessa laadullisessa tutkimuksessa.

Aineiston käsittelyn tavoitteena oli huolellisuus, joten rikkaan aineiston luotettava läpikäynti vaati runsaasti työtunteja. On tietysti tutkijan päätös, mitkä havainnot raportoidaan. Toin esille kaikkein useimmin keskustelun kohteena olleet teemat antaen aineiston puhua puolestaan. Autenttisuuden varmistamiseksi käytin melko runsaasti suoria lainauksia. Suoria lainauksia käytettiin myös tyypittelyssä, jotka toivat esiin aineistoa teemoitteluun verrattuna toisesta näkökulmasta. Teemoittelu ja tyypittely täydensivät toisiaan myös luotettavuuden näkökulmasta.

LÄHTEET

Billett, S. 2006. Work, subjectivity and learning. Teoksessa S. Billett, T. Fenwick & M. Somerville (Eds.): *Work, Subjectivity and Learning. Understanding Learning through Working life*. Unesco-Unevoc Book Series. Springer, AA Dordrecht, The Netherlands, 1-20.

Billett, S. 2008. Emerging perspectives on workplace learning. Teoksessa S. Billett, C. Harteis ja A. Eteläpelto (toim.) *Emerging Perspectives of Workplace Learning*. Sense Publishers. Rotterdam/Taipei.

Billett, S. ja Smith, R. 2006. Personal Agency and Epistemology at Work. Teoksessa S. Billett, T. Fenwick & M. Somerville (Eds.): *Work, Subjectivity and Learning. Understanding Learning through Working life*. Unesco-Unevoc Book Series. Springer, AA Dordrecht, The Netherlands, 1-20.

Collin, K. 2009. Work-related identity in individual and social learning at work. *Journal of Workplace Learning* Vol 21 No 1, 23-35.

Coté, J. E. 2000. Sociological perspectives on identity formation: The culture – identity link and identity capital. Teoksessa S. J. Ball (toim.): *Sociology of education. Major themes vol. I. Theories and methods*. London & New York: Routledge and Falmer.

Filander, K. 2006. Työ, koulutus ja katoavat ammatti-identiteetit. Teoksessa J. Mäkinen, E. Olkinuora, R. Rinne ja A. Suikkanen (toim.): *Elinkautisesta työstä elinikäiseen oppimiseen*. PS-Kustannus: Keuruu.

Elinkeinoelämän keskusliitto. 2011. Oppivien verkostojen osaamistarpeet tulevaisuuden Suomessa –hankkeen loppuraportti (Oivallus).

Erikson, E. 1982. *Lapsuus ja yhteiskunta*. Gummerus: Jyväskylä.

Eskola, J. ja Suoranta, J. 1998. *Johdatus laadulliseen tutkimukseen*. Vastapaino: Jyväskylä.

Eskola, J. ja Vastamäki, J. 2001. Teemahaastattelu: Opit ja opetukset. Teoksessa J. Aaltola, ja R. Valli (toim.): *Ikkunoita tutkimusmetoideihin I*. PS-kustannus: Jyväskylä.

Eteläpelto, A. 2007. Työidentiteetti ja subjektius rakenteiden ja toimijuuden ristiaallokossa. Teoksessa A. Eteläpelto, K. Collin ja J. Saarinen, (toim.): Työ, Identiteetti ja Oppiminen. WSOY Oppimateriaalit Oy: Porvoo.

Eteläpelto, A. ja Saarinen, J. 2008. Developing Subjective Identities Through Collective Participation. Teoksessa S. Billett, T. Fenwick & M. Somerville (Eds.): Work, Subjectivity and Learning. Understanding Learning through Working life. Unesco-Unevoc Book Series. Springer, AA Dordrecht, The Netherlands, 157-177.

Eteläpelto, A. ja Vähäsantanen, K. 2008. Ammatillinen identiteetti persoonallisena ja sosiaalisena konstruktiona. Teoksessa A. Eteläpelto ja J. Onnismaa (toim.): Ammatillisuus ja ammatillinen kasvu. Kansanvalitusseura.

Fenwick, T. 2006. Escaping / becoming subjects: Learning to work the boundaries in boundaryless work. Teoksessa S. Billett, T. Fenwick ja M. Somerville (toim.): Work, Subjectivity and Learning. Book Series. Springer, AA Dordrecht, The Netherlands, 21-36.

Hall, S. 1999. Identiteetti. Vastapaino: Tampere.

Heikkilä, K. 2006. Työssä oppiminen yksilön lähtökohtien ja oppimisympäristöjen välisenä vuorovaikutuksena. Tampereen yliopisto, kasvatustieteen laitos. Väitöskirja.

Hirsjärvi, S.; Remes, P. ja Sajavaara, P. 2000. Tutki ja kirjoita. Kustannusyhtiö Tammi: Helsinki.

Honkonen, R. 1997. Best or second best choice? Tampereen yliopisto. Väitöskirja.

Honkonen, R. 1995. Elämäkerrallinen lähestymistapa opiskelijatutkimuksen menetelmänä. Teoksessa J. Nieminen (toim.): Menetelmävalintojen viidakossa. Pohdintoja kasvatuksen tutkimisen lähtökohdista. Tampereen yliopisto.

Houtsonen, J. 1996. Koulutusidentiteetin kulttuurisen rakentumisen ainekset: identiteettien tyypittelyt ja elämäkerralliset teemat. Teoksessa A. Antikainen ja H. Huotelin. Oppiminen ja elämänhistoria. Aikuiskasvatuksen 37. vuosikirja. Jyväskylä: BTJ Kirjastopalvelu Oy.

Houtsonen, J. 2000. Identiteetin rakentuminen koulun symbolisessa järjestyksessä. Teoksessa J. Houtsonen, J. Kauppila ja K. Komonen (toim.): Koulutus, elämäntietä ja identiteettiä. Joensuun yliopisto. Sosiologian laitoksen julkaisuja nro 3.

Huotelin, H. 1992. Elämäkertatutkimuksen metodologiset ratkaisut. Joensuun yliopisto. Kasvatustieteiden tiedekunnan tutkimuksia 46.

Jokinen, J. 2002. Aikuisopettajan identiteetti. Yksinäisestä sankariopettajasta tiimiytyneeseen yrittäjään?. Tampereen yliopisto. Väitöskirja.

Järvinen, T. ja Vanttaja, M. 2003. Aikuistumisen riskit ja koulutus. Teoksessa Sallila, P. (toim.): Elämänlaajuinen oppiminen ja aikuiskasvatus. Aikuiskasvatuksen 44. vuosikirja.

Kirpal, S. 2004. Researching work identities in a European context. *Career development International* (3), 199-221.

Kumpula, M. 2011. Vakuutusala työn sisältö ja työntekijöiden ammatti-identiteetin muovautuvuus – Vakuutusvirkaileijasta finanssialan myyjäksi? Turun kauppakorkeakoulu. Väitöskirja.

Kuusisto-Arponen, A-K. 2007. Konfliktitapa. Teoksessa M. Laine, J. Bamberg ja P. Jokinen (toim.): Tapaustutkimuksen taito. Gaudeamus: Helsinki.

Liukkonen, V. 2006. Merkonomi-opiskelijoiden ammattikuva ja sen kehittyminen. Ammatillisen opettajaopintojen kehittämishanke. Jyväskylän ammattikorkeakoulu.

Mahlakaarto, S. 2010. Subjektiksi työssä. Identiteettiä rakentamassa voimaantumisen kehitysohjelmassa. Jyväskylän yliopisto. Väitöskirja.

McAdams, D. 2011. Narrative identity Teoksessa V. L. Vignoles, S. J Schwartz, ja K. Luyckx: *Handbook of identity theory and research*. Springer: New York Dordrecht Heidelberg London.

Moore, E. 2005. Aikuisen muuttuva koulutusidentiteetti. Teoksessa A. Heikkinen (toim.): Aikuiskasvatuksen tutkimuspolut. Kansanvalistusseura: Helsinki.

Mäkinen, M. 2004. Mikä minusta tulee ”isona”? Yliopisto-opiskelijan ammattikuvan kehittyminen. Teoksessa P. Tynjälä, J. Välimaa ja M. Murtonen (toim.): Korkeakoulutus, oppiminen ja työelämä. PS-kustannus: Juva.

Nissilä, S-P. 2007. Opettajan ammatti-identiteetti. Teoksessa M. Jääskeläinen, J. Laukia, O. Luukkainen, U. Mutka ja P. Remes (toim.): Ammattikasvatuksen soihdunkantoa. Kymmenen vuotta opettajankoulutusta ammatillisissa opettajakorkeakouluissa. WS Bookwell Oy, Juva.

Onnismaa, J. 2006. Ammatillinen identiteetti persoonallisena ja sosiaalisena konstruktiona. Teoksessa A. Eteläpelto ja J. Onnismaa (toim.): Ammatillisuus ja ammatillinen kasvu. Kansanvalitusseura.

Opetushallitus: Liiketalouden perustutkinto. 2000. Helsinki: Hakapaino Oy.

Paananen, S. 2006. Dysleksia, identiteetti ja biografinen oppiminen. Dysleksia aikuisen elämänkerronnassa. Lapin yliopisto. Väitöskirja.

Paloniemi, S., Rasku-Puttonen, H., Tynjälä, P. 2010. Asiantuntijuudesta identiteettiin –Anneli Eteläpellon tutkimuspolkuja. Teoksessa K. Collin, S. Paloniemi, H. Rasku-Puttonen, ja P. Tynjälä (toim.): Luovuus, oppiminen ja asiantuntijuus. WSOYpro Oy, Helsinki.

Polo, S. 2004. Minästäkö kaikki riippuu? Tampereen yliopisto. Väitöskirja.

Potter, J. ja ja Wetherell, M. 1987. Discourse and Social Psychology. Beyond Attitudes and behavior. London: Sage Publications.

Raitanen, M. 2001. Aikuistuminen – uusi vaihe elämässä vai uusi elämä vaiheessa? Teoksessa A. Sankari ja J. Jyrkämä (toim.): Lapsuudesta vanhuuteen. Iän sosiologiaa. Vastapaino: Tampere.

Roos, J. P. 1987. Suomalainen elämä. Tutkimus tavallisten suomalaisten elämäkertoista. Suomalaisen kirjallisuuden seura. Helsinki.

Ruohotie, P. 1998. Oppimalla osaamiseen ja menestykseen. Oy Edita Ab, Helsinki.

- Ruohotie, P. 2004. Minäkäsityksen ja –identiteetin muuttuminen johtamisen haasteena. Ammattikasvatuksen aikakauskirja 1/2004.
- Ruusuvuori, J., Nikander, P. ja Hyvärinen, M. 2010. Haastattelun analyysin vaiheet. Teoksessa J. Ruusuvuori, P. Nikander, ja M. Hyvärinen (toim.): Haastattelun analyysi. Tampere: Vastapaino.
- Soininen, M. ja Merisuo-Storm, T. 2009. Kasvatustieteellisen tutkimuksen perusteet. Turun yliopisto, Rauman opettajankoulutuslaitos.
- Stenström, M-L. 1993. Ammatillisen identiteetin kehittyminen. Teoksessa A. Eteläpelto ja R. Miettinen (toim.): Ammatitaito ja ammatillinen kasvu. Painatuskeskus Oy.:Helsinki.
- Stenström, M.-L., Laine, K. ja Kurvonen, L. 2006. Practice-oriented assesment in Finnish VET. – Towards quality assurance through vocational skills demonstrations. Teoksessa M.-L. Stenström ja K. Laine (toim.): Quality and practice in assessment: New approaches in work-related learning. University of Jyväskylä Institute of Educational Research, 89-120.
- Suoranta, J. 2003. Kasvatus mediakulttuurissa. Tampere: Vastapaino.
- Syrjälä, L.; Ahonen, S.; Syrjäläinen, E.; ja Saari, S. 1995. Laadullisen tutkimuksen työtapoja. 2. painos. Kirjayhtymä: Helsinki.
- Tynjälä, P. 1999. Oppiminen tiedon rakentamisena. Konstruktivistisen oppimiskäsityksen perusteita. Tampere: Kirjayhtymä.
- Tynjälä, P., Virtanen, A. ja Valkonen, S. 2005. Työssäoppiminen Keski-Suomessa. Taitava Keski-Suomi –tutkimus. Osa 1. Jyväskylän yliopisto. Koulutuksen tutkimuslaitos. Tutkimuslauseita 23.
- Vanttaja, M. ja Järvinen, T. 2006. Teoksessa J. Mäkinen, E. Olkinuora, R. Rinne ja A. Suikkanen, (toim.): Elinkautisesta työstä elinikäiseen oppimiseen. PS-Kustannus: Keuruu.
- Vignoles, V. L., Schwartz, S. J. ja Luyckx, K. 2011. Introduction: towards to integrative view of identity. Teoksessa V. L. Vignoles, S. J. Schwartz., ja K. Luyckx: Handbook of identity theory and research. Springer: New York Dordrecht Heidelberg London.

Virtanen, A. ja Tynjälä, P. 2008. Students' experiences of workplace learning in Finnish VET. *European Journal of Vocational Learning* 2(3), 153-175.

Virtanen, A., Tynjälä, P. ja Stenström, M-L. 2008. Field-specific educational practices as a source for students' vocational identity formation. Teoksessa S. Billett, C. Harteis ja A. Eteläpelto (toim.): *Emerging perspectives of workplace learning*. Rotterdam: Sense, 19-34.

Virtanen, A., Tynjälä, P. ja Collin, K. 2009. Characteristics of workplace learning among Finnish vocational students. *Vocations and Learning* 2(3), 153-175.

Virtanen, A., Tynjälä, P. ja Stenström, M.-L. 2010. Koulutusalojen työelämäpedagogiset käytännöt opiskelijoiden ammatillisen identiteetin rakentumisen perustana. Teoksessa K. Collin, S. Paloniemi, H. Rasku-Puttonen ja P. Tynjälä (toim.): *Luovuus, identiteetti ja asiantuntijuus*. WSOY: Helsinki, 97-117.

Vähäsantanen, K. 2007. Ammatillisen opettajan ammatti-identiteetti muutoksessa. Teoksessa A. Eteläpelto, K. Collin ja J. Saarinen (toim.): *Työ, Identiteetti ja Oppiminen*. WSOY Oppimateriaalit Oy: Porvoo.

Ziehe, T. 1991. *Uusi nuoriso. Epätavanomaisen oppimisen puolustus*. Tampere: Vastapaino.

LIITE 1.

TEEMAHAASTATTELURUNKO

- Valmistuit vuonna XXXX merkonomiksi. Mitä Sinulle kuuluu nyt?
- Mikä on tarkka nykyinen nimikkeesi? (entä aiemmat)
- Millaisessa työsuhteessa olet (vakituinen/määräaikainen)
- (Entä kuinka paljon työtunteja teet keskimäärin viikossa?)

A) Ammatillinen identiteetti ja sen tunnistaminen

1. Kuvaisitko aluksi työtäsi ja tavallisimpia työtehtäviäsi (tavallista työpäivääsi)?

- Työtehtävät

2. Millaista osaamista työssäsi vaaditaan? Perustele miksi.

(Älä arvioi vielä itseäsi tässä kysymyksessä)

(Voit halutessasi kuvata, millainen on hyvä myyjä, ihannetyöntekijä omassa työtehtävässäsi)?

(Tiedot, taidot, asenteet: luettele tähän haastateltavan tueksi..)

- Oman työn ja alan osaamisen realistinen tunnistaminen

3. Poikkeavatko oman työsi ja työpaikkasi osaamisvaatimukset mielestäsi alasi yleisistä vaatimuksista? Jos poikkeavat, millä tavoin?

(Päivittäistavarakauppa, edustamasi erikoiskaupan ala tai muu ala)

- Oman työn ja alan osaamisen realistinen tunnistaminen

4. Missä edellä kertomissasi asioissa koet olevasi erityisen hyvä tällä hetkellä?

(Voit arvioida itseäsi suhteessa valmistumishetkeen, kokeneempiin työkavereihisi/esimieheesi, työsi/alasi vaatimuksiin, tavoitteisiisi jne.).

(Tiedot, taidot, asenteet...)

- Oman osaamisen tunnistaminen ja sen selvittäminen, onko haastateltavalla omasta mielestään ”ammatin vaatimat tiedot ja taidot”

5. Alatko pitää itseäsi jo alasi ammattilaisena nykyisessä työssäsi? Miten ammattilaisuus mielestäsi näkyy?

(Voit arvioida itseäsi suhteessa valmistumishetkeen, kokeneempiin työkavereihisi/esimieheesi, työsi/alasi vaatimuksiin, tavoitteisiisi jne.).

(Tiedot, taidot, työelämätaidot, asenteet)

6. Jos vertaat ajatuksiasi aikaan, kun olit valmistumassa merkonomiksi, millaisissa ammatillisissa asioissa olet mielestäsi eniten mennyt eteenpäin valmistumisesi jälkeen?

(Voit vastata kaupan alalla, nykyisessä ammatissa tai yleensä työelämässä)?

(Tiedot, taidot, työelämätaidot, asenteet)

7. Missä ammattiisi, alaasi ja yleensä työelämään liittyvissä asioissa ja osaamisessa Sinulla on kehitettävää? Missä asioissa alallasi on jatkuvasti opittava uutta?

(Voit arvioida itseäsi suhteessa valmistumishetkeen, kokeneempiin työkavereihisi/esimieheesi, työsi/alasi vaatimuksiin, tavoitteisiisi jne.).

8. Koetko pystäväsi tuomaan hyvin esille omaa osaamistasi työpaikallasi (ja työelämässä yleensä). Koetko, että oman osaaminen markkinointi on tärkeää työssäsi ja työelämässä? Millaisia ongelmia osaamisen esille tuomisessa mahdollisesti on? Mistä ongelmat voivat johtua?

- Oman osaamisen ja kehittymisen tunnistaminen, elämäkerrallisuus

9. Millaisia tulevaisuuden tavoitteita ja suunnitelmia Sinulla on ammatillisesti?

(Omassa työssäsi, alalla tai yleensä työelämässä millä tahansa alalla)

(mitä haluaisit oppia, mietitkö usein, mitä uutta pitäisi oppia, aiotko täydennyskouluttautua, osallistua työpaikan koulutuksiin, , millaista koulutusta pitäisi hankkia, aiotko vaihtaa alaa jne.)

- Oman osaamisen kehittämisen ja jatkuvan oppimisen tärkeyden oivaltaminen

B) Työelämä ja identiteettityön haastavuus

10. Riittääkö alallasi mielestäsi vakinaista työtä vai koetko työuran alalla epävarmana? Mitä ajattelet vakinaisista tai määräaikaisista työsuhteista Sinun oman ammatillisen kehityksesi kannalta?

(Pidätkö määräaikaisuuksia kielteisenä asiana, vai pakkona hyväksyä tai jopa positiivisena asiana)

- Työelämän trendi työsuhteiden epävakautumisesta?

11. Koetko, että Sinulta tai alasi työntekijöiltä vaaditaan paljon joustavuutta? Mitä siitä ajattelet? Vaaditaanko sitä liikaa?

(Joustavuus: työtuntimäärät vaihtelevat työnantajan tarpeen mukaan, työvuorojen muutokset lyhyellä varoitusaajalla, mahdollinen liikkuminen myymälöiden välillä, moniosaajuus jne.)

(Pidätkö asiaa kielteisenä, neutraalina/vain pakkona hyväksyä vai itsellesi melko merkityksettömänä asiana)

- Työelämän trendi joustavuuden lisääntymisestä?

C) Identiteettien muotoutuminen sosiaalisesti ja sitoutuminen

12. Millaisena koet palautteen merkityksen työsi kannalta? Entä erityisesti oman osaamisesi ja vahvuuksiesi tunnistamisen kannalta? Entä keneltä saatu palaute on tärkeintä? (myös asiakkailta saatu palaute)

(Millä tavoin palaute vahvistaa kuvaasi itsestäsi alan ammattilaisena vai onko palautteen saaminen vain ”osa työtä” tai onko palaute merkityksetöntä, pahimmillaan jopa ammatillisuuttasi vahingoittavaa)

- Identiteetin muotoutuminen sosiaalisesti

13. Millä muilla tavoin työyhteisösi (työkaverit, esimiehet jne.) tukee Sinua ammatillisesti? Koetko tuen tärkeänä?

- Identiteetin muotoutuminen yksilöllisesti tai sosiaalisesti

14. Koetko, että olet työssäsi kehityksessä paljon oma itsesi ja aktiivisuutesi varassa? Jos näin on, mitä ajattelet tästä?

(onko se hyvä asia eli haluatkin olla ”oman onnesi seppä” vai pidätkö tätä kielteisenä asiana)

- Identiteetin muotoutuminen yksilöllisesti tai sosiaalisesti

15. Millaiset kehittymisen ja oppimisen mahdollisuudet tämänhetkinen työpaikkasi (tai koko yritys) tarjoaa?

- Oman osaamisen kehittäminen ja sitoutuminen

16. Näetkö sitoutumisen yhteen työpaikkaan pidemmäksi aikaa vai työkokemuksen saamisen useista tehtävistä ja eri työpaikoilta parempana vaihtoehtona alasi osaamisen kannalta? Perustele miksi.

- Sitoutuminen

17. Pystytkö jättämään työhösi liittyvät asiat työpaikalle vai pohditko joitakin työasioita myös vapaa-ajallasi? Haittaako työn ja vapaa-ajan mahdollinen sekoittuminen Sinua, mitä tästä ajattelet? -> Persoonallisen ja ammatti-identiteetin sekoittuminen

18. Entä otatko vaikutteita vapaa-ajaltasi, harrastuksista, mediasta jne. omaan työhösi?

- Persoonallisen ja ammatti-identiteetin sekoittuminen

19. LOPUKSI! Onko sinulla toiveammattia, tulevaisuudensuunnitelmia tai mitä muuta haluat kertoa ihan lopuksi?

KIITOS HAASTATTELUSTA JA HYVÄÄ JATKOA EDELLEEN!