

**AMMATILLINEN IDENTITEETTI JA URATYYPIT
KIRKON NUORISOTYÖSSÄ**

Tampereen yliopisto
Kasvatustieteiden yksikkö
Pro gradu -tutkielma
Syyskuu 2012
Mika Mäki

Tampereen yliopisto

Kasvatustieteiden yksikkö, kasvatustiede

MÄKI, MIKA: Ammatillinen identiteetti ja uratyypit kirkon nuorisotyössä

Pro gradu -tutkielma, 119 sivua, 11 liitesivua.

Syyskuu 2012

TIIVISTELMÄ

Tutkimuksen tarkoitus oli selvittää kirkon nuorisotyönohjaajan ammatillisen identiteetin kehitystä ja siihen vaikuttavia tekijöitä. Tarkastelu tehtiin huomioiden tutkittavien elämänkaaren aikana syntyneet käsitykset ja kokemukset työuraa laajemmin lapsuuden, nuoruuden ja tulevaisuusorientaation osalta. Yhteiskunnan ja työelämän muutos sekä eläkkeelle siirtyvien työntekijöiden aiheuttama osaavan työvoiman tarve näyttäytyvät haasteena kirkollisen työn kentällä. Kirkon nuorisotyönohjaajan uraan sitoutumiseen vaikuttaa erityispiirteinä ammatillisen identiteetin sovittaminen työajattomaan kulttuuriin. Joidenkin tutkimusten mukaan suurin osa heistä vaihtaa ammattiaan ennen eläkeikää. Näin alalta häviää kokemukseen perustuvaa osaamispääomaa.

Tutkimusote oli laadullinen. Empiirinen aineisto kerättiin sovelletun teemahaastattelun avulla. Tutkimuksen kohteena oli kahdeksan vähintään kymmenen vuotta alalla työtä tehnyttä tamperelaista kirkon nuorisotyönohjaajaa. Yksilöhaastattelut suoritettiin keväällä 2011. Sisällönanalyysi tehtiin teemoittelun ja tyypittelyn avulla. Aineiston kuvaus tiivistettiin lopuksi kolmeen uratyypitarinaan. Tutkimus vahvisti käsitystä ammatillisen identiteetin kehityksestä elinikäisenä prosessina, jonka kulkua säätelevät työuran vaikutusten lisäksi lapsuuden ja nuoruuden kokemukset sekä tulevaisuuteen liittyvät tulkinnat. Tutkimuksen päätuloksena päädyttiin kirkon nuorisotyönohjaajan uraa kuvaamaan ideologisen uran käsitteellä. Toisena päätuloksena hahmotellaan tutkittavien ammatilliseen identiteettiin sitoutumista kolmen uratyypin avulla, jotka nimettiin ankkuroituneeksi, joustavaksi ja kriisiytyneeksi uratyypiksi. Ideologisen uran kehityshaasteiksi osoittautuivat kutsumuskamppailuksi ja –ristiriidaksi nimetyt prosessit sekä ideaalisen ammatillisen identiteetin sovittaminen toimintaympäristöön. Ideaalinen ammatillinen identiteetti merkitsee tässä tutkimuksessa subjektiivisesti tulkittua ihanteellista mielikuvaa siitä, millainen on tehokas ja tuloksellinen työntekijä.

Tutkimuksessa luotiin neljä erilaista ratkaisumallia ideaalisen ammatillisen identiteetin soveltamisesta kutsumusristiriidan aiheuttamassa prosessissa. Tutkimuksessa ehdotetaan myös kirkon nuorisotyönohjaajan uraan sitoutumista edistävän metataidon tarkempaa tutkimista ja opettamista alan opiskelijoille. Joustavan urajohtamisen soveltaminen kirkon henkilöstöhallinnon kulttuuriin nostetaan kehitysnäkymänä esiin, jotta ideologiseen uraan sitoutunut ammatillinen tulevaisuusorientaatio voisi vahvistua kirkon työntekijöiden keskuudessa.

Avainsanat: ammatillinen identiteetti, identiteetti, ideologinen ura, uratyypit, kirkon nuorisotyönohjaaja.

Sisällys

1 JOHDANTO	1
2 KIRKON NUORISOTYÖ TYÖYMPÄRISTÖNÄ JA TUTKIMUKSEN KOHTEENA	4
2.1 Kirkon nuorisotyö työympäristönä	4
2.2 Kirkon nuorisotyön nykyhaasteet	6
2.3 Aikaisemmat tutkimukset kirkon nuorisotyönohjaajista.....	8
3 IDENTITEETIN MONINAISET TULKINNAT	13
3.1 Identiteetin rakentuminen eri teorioissa ja lähestymistavoissa	13
3.1.1 Identiteetti persoonallisen ja sosiaalisen minän symbioosina.....	15
3.1.2 Identiteetti persoonallisena kehitysprosessina.....	16
3.1.3 Identiteetti sosiaalisena konstruktiona.....	18
3.1.4 Identiteetti postmodernissa ajassa ja yhteiskunnassa.....	20
3.2 Ammatillinen identiteetti menneisyyden, nykyisyyden ja tulevaisuuden leikkauspisteessä ...	23
3.2.1 Ammatillinen identiteetti teoreettisena käsitteenä	23
3.2.2 Ammatillinen identiteetti prosessina.....	26
3.3 Erilaiset ammatilliset uratyypit ammatillisen identiteetin peilinä.....	29
4 TUTKIMUSASETELMA	34
4.1 Tutkimusongelma.....	34
4.2 Tutkimusote ja ydinkäsitteet	35
4.3 Tutkimuskohde.....	40
4.4 Aineiston keruu	43
4.5 Aineiston analyysi.....	47
5 TULOKSET	51
5.1 Ammatillisen identiteetin ja uran kehityskaari jatkumona.....	51
5.2 Ammatillisen identiteetin ja uran kehityksen pääteemat	52
5.2.1 Lapsuus-teema	53
5.2.2 Nuoruus-teema.....	54
5.2.3 Lapsuus- ja nuoruus –teemojen yhteenveto	56
5.2.4 Opiskelu-teema	58
5.2.5 Työ-teema.....	63
5.2.6 Tulevaisuusorientaatio-teema.....	69
5.3 Ideologinen ura kirkon nuorisotyönohjaajan ammatillisen identiteetin kuvaajana.....	72
5.4 Ideologisen uran alatyypit kirkon nuorisotyönohjaajan uralla.....	78

5.5 Ankkuroitunut ideologinen uratyyppe kirkon nuorisotyössä – Sonjan tarina	82
5.6 Joustava ideologinen uratyyppe kirkon nuorisotyössä – Tuukan tarina	83
5.7 Kriisiytynyt ideologinen uratyyppe kirkon nuorisotyössä – Janinan tarina	85
6 YHTEENVETO	87
6.1 Johtopäätökset	87
6.2 Tutkimuksen luotettavuus	94
6.3 Jatkotutkimuksen aiheita uran eheyttämiseen	97
LÄHTEET	101
LIITTEET.....	109

1 JOHDANTO

Suomalaisten odotetaan tulevaisuudessa jaksavan pidemmiksi ja monimuotoisemmiksi muuttuvilla työurilla sekä selviytyvän työelämän ja yhteiskunnan muutoksista esimerkiksi oman osaamisen ja ammatillisen identiteetin uudelleenmäärittelyn avulla (ks. Eteläpelto & Vähäsantanen 2006, 27-28). Kansakuntamme huoltosuhteen arvioidaan heikkenevän merkittävästi suurten ikäluokkien siirtyessä eläkkeelle (Opetus- ja kulttuuriministeriö, 2011, 44). Tulevaisuuden haasteista selviytyäkseen yhteiskuntamme odottaa jokaisen suomalaisen kehittymistä työelämässä jaksamisen, työhyvinvoinnin ja sitoutumisen saroilla (ks. emt., 2011; Ruotsalainen, 2012). Huoli osaavan ja ammatilliselta identiteetiltään vahvan työvoiman riittävydestä ja sitoutumisen tasosta on yhteinen kaikille työyhteisöille.

Tässä tutkimuksessa etsin kirkon nuorisotyönohjaajan ammatillisen identiteetin syntyyn, kehitykseen ja pysyvyyteen vaikuttavia tekijöitä. Aiheeseen liittyviä tutkimuksia on julkaistu useita. Tuoreimmat, iältään alle kymmenenvuotiaat, kytkeytyvät valtaosin alan opiskelijoiden kartoitukseen (esim. Launonen, 2009; Ritokoski & Valtonen, 2003; Valtonen, 2009). Vähintään kymmenen vuotta vanhoista tutkimuksista löytyy niitä, jotka luotaavat tavalla tai toisella kirkon virassa, toimessa tai sijaisena työtä tekevien ammatillista identiteettiä (esim. Niemelä, 2001; Salmi, 2001). Tuoreempaa näkemystä ammatillista kokemusta kartuttaneisiin alan osaajiin käsillä olevan tutkimuksen näkökulmaan liittyen löytyy vain muutamia (esim. Jantunen, 2004; Salomäki, 2004). Näkökulman muuttuessa kirkon nuorisotyönohjaajan ammatin olemusta vain jollakin tavoin koskettavaksi kirjo laajenee esimerkiksi työajattoman kulttuurin vaikutuksia (Rantama, 2001) tai työelämään sijoittumista (Nurminen, 1992) selvitteleviin tutkimuksiin. Näistä tutkimuksista en ole löytänyt kattavaa itseäni innostavaa näkökulmaa ammatillisen identiteetin syntyprosessin vaiheisiin ja tekijöihin. Samoin tutkimukseni ydinkäsitteeseen ja urakaareen liittyvän ihmisen koko elämän historiaa ja tulevaisuuden visioita kartoittavan tutkimusasetelman löytämisessä en ole onnistunut. Uskon tämän tutkimusraportin voivan tuottaa jotakin uutta näkemystä tai tulkintaa näihin aiheisiin.

Tutkimuksen lähtökohta on niissä tutkimustuloksissa, joiden mukaan kirkon nuorisotyönohjaajien keski-ikä on huomattavasti muita kirkon hengellisen työn tekijöitä alhaisempi ja sitoutuminen omaan ammattiin kestää vain harvalla eläkkeeseen asti (ks. Niemelä 2001, Salmi 2001.) Nämä

väitteet ovat tosin jossakin määrin ristiriitaisia muutamien tutkimusten kanssa (Jantunen, 2004; Salomäki, 2004). Kuitenkin edellisten perusteella herää kysymys, miksi ammattikuntaan ajan myötä syntynyttä osaamiseen ja kokemukseen perustuvaa pääomaa virtaa vahvasti muille aloille eikä sitoutumista ammattiin synny eläkeikään asti. Ammatilliseen toimintaan liittyen kirkon vähenevä jäsenistö ja sen myötä kiristynyt talous pakottanevat organisaation valitsemaan henkilöstöpolitiikassaan toimenpiteitä, joiden avulla työntekijöiden sitoutuneisuus, motivoituneisuus ja osaaminen voitaisiin pitää yllä ja yhä kehittää niitä. Myös Valtosen (2009, 240) esittämät jatkotutkimuksen aiheet sosionomi-kirkon nuorisotyönohjaajien sijoittumisesta työelämään ja heidän ammatillisesta kehitymisprosessistaan resonoivat aktiivisesti tämän tutkimuksen näkökulmien suhteen.

Toisaalta tutkimukseni aiheen löytymiseen on vaikuttanut lisäksi oma tutkimustyötä edeltänyt ammatillinen historiani. Kirkon nuorisotyönohjaajaksi pätevöittäneen kolmevuotisen koulutuksen ja työuran yhteen laskettu yli 20-vuotinen taipaleeni kirkon työssä ja ammatillisen orientaationi muutosprosessi ovat synnyttäneet tarpeen tarkastella ilmiötä omia kokemuksiani laajemmin. Ammatillisen identiteetin käsite liittyykin ajattelussani koulutuksen ja työelämän lisäksi ihmisen koko elämänhistoriaan ja tulevaisuusorientaatioon. Tulkitseen tutkimukseni pääkäsitteen olevan elinikäinen ja subjektiivisten kokemusten muovaama jatkuva muutosprosessi, joka on aina sidoksissa yksilön sosiaalisen todellisuuden kehyksiin. Käytän apunani urakaariajattelua, jonka avulla hahmottelen ammatillista identiteettiä kuvaavaa uratyyppejä. Kontekstin muodostavat kahdeksan tamperelaisen, vähintään kymmenen vuotta ammatillista alakohtaista kokemusta saaneen kirkon nuorisotyönohjaajan elämänhistoria, tulevaisuusorientaatio, toimintaympäristö ja työtä kehystävä todellisuus. Sovelletun teemahaastattelun avulla kootulle aineistolle suoritin litteroinnin jälkeen kaksi aineistoa edelleen tiivistävää teemoittelua. Lopuksi pyrin tyypittelyn avulla löytämään edellisen vaiheen avulla syntetisoidusta aineistosta kirkon nuorisotyönohjaajaa kuvaavan uratyypin.

Esityslogiikka tutkimusraportissa etenee ensin (luku 2) selvittäen kirkon nuorisotyönohjaajan työympäristöön liittyviä tekijöitä suomalaiselle toimintamallille ominaisesti sekä esitellen alaan kohdentuvaa tutkimusta. Nostan esiin esimerkiksi työn laajuuden kansainvälisesti vertailtuna, ydinosaamisen määrittelyn monimuotoisuuden ja työtä rytmittävän työajattoman kulttuurin. Tutkimuskatsauksessa piirtyy näkyviin kirkon nuorisotyötä kartoittavan tutkimuksen painottuminen ammatillisen identiteetin rakentumisen suhteen vain opiskelu- ja työelämään kuuluvana

kehityksenä. Teorian esittely jatkuu (luku 3) tutkimuksen kolmen peruskäsitteen esittelyllä. Muutamista identiteettiä teoretisoivista näkemyksistä siirryn ammatillisen identiteetin hahmotteluun ja päädyn esittämään uratyyppejä ammatillisen identiteetin kuvaajiksi. Tutkimusasetelmasta (luku 4) siirryn avaamaan tutkimustuloksiani (luku 5) ihmisen ikävaiheisiin ja tulevaisuusorientaatioon liittyvien teemojen avulla. Tässä yhteydessä perustelen tulkintani ammatillisen identiteetin ja uran kehityksen liittämistä ihmisen koko elämänsisäriaan ja henkilökohtaisiin arvioihin tulevaisuudesta. Seuraavaksi sovitan ideologisen uran käsitettä ammatillisen identiteetin kuvaajaksi. Luon sille kolme alatyyppeä, jotka esittelen tarkemmin aineistooni tukeutuen kolmena uratarinana. Lopuksi (luku 6) kokoan yhteen tutkimukseni tuottaman tiedon ja ehdotan luotettavuuden arvioinnin jälkeen joitakin kirkon nuorisotyönohjaajan uraan sitoutumista edistäviä jatkotutkimuksen aiheita.

2 KIRKON NUORISOTYÖ TYÖYMPÄRISTÖNÄ JA TUTKIMUKSEN KOHTEENA

2.1 Kirkon nuorisotyö työympäristönä

Suomen evankelis-luterilaisen kirkon nuorisotyö erottautuu maailmanlaajuisesti tarkastellen varsin poikkeavana ilmiönä muiden kristillisten kirkkojen nuorisotyöstä (Launonen 2008, 78). Historiallisilta juuriltaan se kuitenkin liittyy kansainvälisiin aatteellista ja yhteiskunnallista uudistusta virittäneisiin kehityskulkuihin, kuten anglosaksiseen lapsi- ja nuorisotyön järjestötoimintaan sekä saksalaiseen diakoniaan ja sisälähetykseen. Nykyinen toiminnan laajuus, viranhaltijoiden suuri määrä, kehittynyt työntekijäkoulutus ja organisointi niin paikallisella kuin valtakunnallisellakin tasolla ovat esimerkkejä suomalaisesta tavasta kantaa vastuuta kasvavasta sukupolvesta. Kirkon nuorisotyön omaleimaisen luonteen ymmärtämisen avartamiseksi sitä voidaan luonnehtia kolmesta eri näkökulmasta: *hengellisenä*, *pedagogisena* ja *sosiaalisena* toimintana lasten, nuorten ja perheiden parissa. Nämä ulottuvuudet painottuvat monin eri tavoin toisiinsa kietoutuen käytännön elämässä. Sekä työntekijöiden tavoitteet ja näkemykset että lasten, nuorten ja perheiden elämäntilanteiden tarpeet ja haasteet kohtaavat toisensa keskinäisessä vuorovaikutuksessa. Kirkon nuorisotyö erottuu kansainvälisen vertailun lisäksi muusta suomalaisesta lapsia, nuoria ja perheitä tavoittavasta työstä aivan omaksi erityiseksi alueeseen kristilliseen uskoon sekä sen harjoittamiseen liittyvän hengellisen toiminnan ansiosta. (Emt. 78-79, 85-86.) Toisaalta kirkon nuorisotyössä voi samalla tunnistaa yhteiskunnan muiden kasvattajatahojen luonteeseen liittyviä piirteitä sen pedagogisen (koulu) ja sosiaalisen (etsivä ja kunnan nuorisotyö, sosiaalityö) ulottuvuuden vuoksi.

Kirkko määrittelee tarkasti kirkon nuorisotyönohjaajan ammatillisen osaamisen kehykset, joiden puitteissa jokainen alan ammattilainen suuntautuu yksilöllisesti omassa työssään ja toimintaympäristössään. Tämä ammattikunnan ydinosaaminen ilmaistaan ”*Kirkon hengellisen työn ammattien ydinosaaminen 2010*” –ohjeessa (Suomen evankelis-luterilainen kirkko. Keskushallinto. 2010, 14–17). Kirkkohallituksen hyväksymä ohje määrittää nuorisotyönohjaajan työn kasvattajan

rooliksi, joka sisältää lapsiin, nuoriin ja perheisiin keskittyvän kasvun tukemisen, ohjaamisen, opettamisen ja koulutuksen. Työn tavoitteena on toimia vuorovaikutuksessa yksilöiden, yhteisöjen ja kotien kanssa sekä rohkaista niitä kristilliseen uskoon, aktiiviseen seurakuntayhteyteen ja kristittyinä elämiseen. Kansainvälisyys, monikulttuurisuus ja kestävä kehitys kuuluvat teemoina työn haasteisiin. Päämääränä on myös lasten ja nuorten kohtaaminen, auttaminen sekä osallistaminen sosiaalisessa mediassa. (Emt.) Käytännön vastuutehtävät ohje määrittelee seuraavasti:

”Nuorisotyönohjaajan tehtäviä ovat työn suunnitteleminen, kehittäminen, ohjaaminen ja toteuttaminen eri muodoissaan. Hänen vastuullaan on nuorisotyön vapaaehtoistoimijoiden hankkiminen, kouluttaminen ja johtaminen. Työntekijä seuraa laaja-alaisesti lapsi- ja nuorisotyön kehitystä sekä toimii yhteistyössä toisten seurakuntien, kunnallisen varhaiskasvatuksen sekä sosiaali-, koulu- ja nuorisotoimen sekä alan muiden organisaatioiden kanssa. Hän toimii työalansa asiantuntijana ja vastaa lapsi- ja nuorisotyön viestinnästä ja markkinoinnista”. (Emt., 14.)

Näiden tehtävien suorittaminen vaatii laaja-alaista osaamista ja näkemystä. Kirkon nuorisotyönohjaajalta ydintaidot ohje jakaa neljään pääluokkaan (suluissa kuhunkin pääluokkaan sisältyvien täsmentävien alaluokkien sekä edelleen näiden alaluokkien määrät):

- Hengellisen työn osaaminen ja arvo-osaaminen (5/19)
- Pedagoginen osaaminen (4/21)
- Organisaatio- ja kehittämisosaaminen (5/21)
- Yhteisöllinen ja yhteiskunnallinen osaaminen (7/23).

Alaluokkien tarkka ja yksilöity kuvaus löytyy liitteestä viisi. Kyseinen laaja ydintaitokuvaus ei sysää kaikkia osaamisalueiden yksityiskohtia yksittäisen ammattilaisen hallittavaksi, vaan olettaa hänen hallitsevan vaihtelevasti pätevyyttä kaikista osaamisen erityisalueista. Asiakirja palvelee alan kokoavana ohjeistona, jonka avulla kehitetään kirkollisia ammatteja, työntekijöiden tehtäväkuvien sisältöjä, henkilöstön osaamiskartoituksia, koulutussuunnitelmia ja sekä täydennys- että tutkintotavoitteista koulutusta. Kunkin ammattiryhmän ydinosaamiskuvauksella on pyritty eksplikoimaan ammattikunnalle ominainen ja osin muista poikkeava osaamisosaama. Osaamiskuvaukset on koottu erityisesti kirkon työn näkökulmasta, vaikka ammatillinen koulutus ulottuu pätevyyden osalta myös joihinkin yhteiskunnan tehtäviin. (Emt., 3-5.)

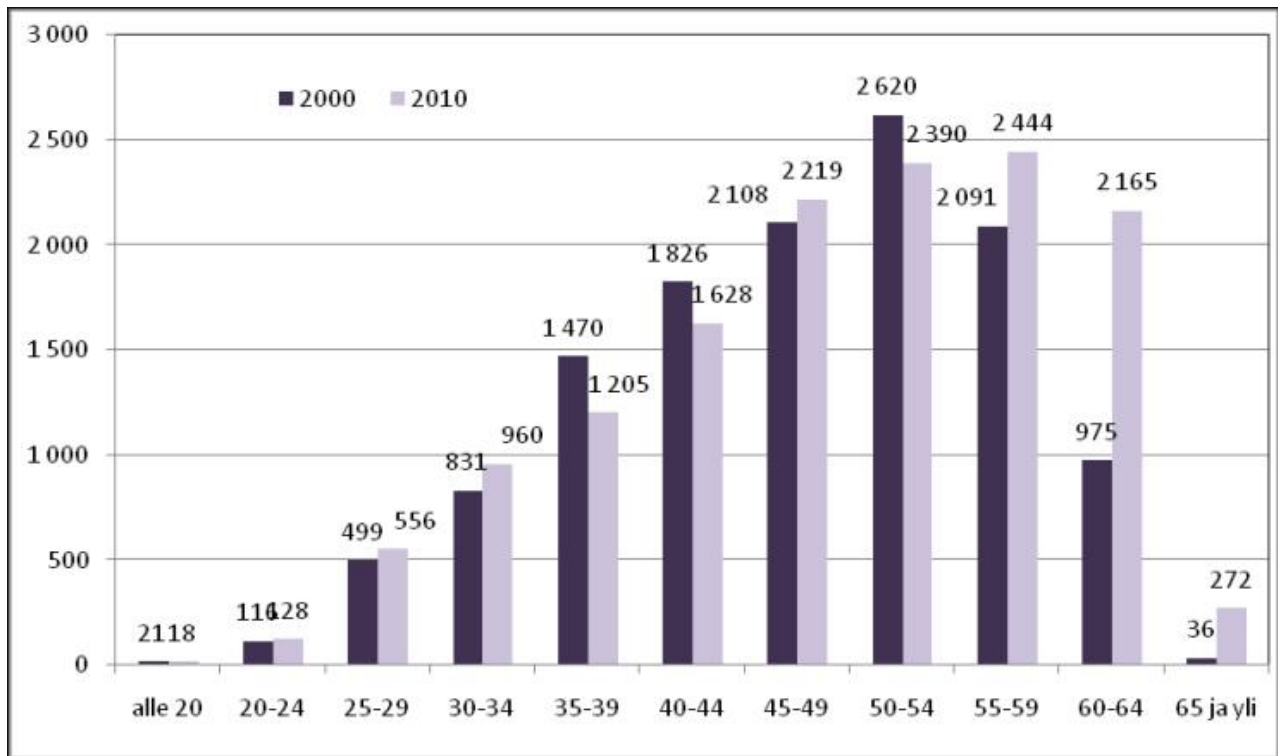
2.2 Kirkon nuorisotyön nykyhaasteet

Työajattomuus erityisenä ammatillisena sopeutumisen haasteena kirkon nuorisotyönohjaajan tehtävässä tuo yhden näkökulman kulttuurissamme havaittuun työelämän muutokseen (ks. esim. Siltala, 2007). Kauppisen ja Rantaman (2003, 21-22) mukaan kirkon nuorisotyönohjaajien kuuluminen hengellisen työn viranhaltijoihin yhdessä seurakuntapappien ja -lehtorien, diakonien, kanttorien, lapsityönohjaajien sekä lähetyssihteerien kanssa liittyy heidät normaalin työaikalain ulkopuolelle niin sanottuun *työajattomaan kulttuuriin*. Tällöin työntekijän työaika ei määritellä työtunteina vaan ainoastaan viikottaisena vapaa-aikana kokonaisina vuorokausina. Kirkon nuorisotyönohjaajan työtä eivät siis määritä ennalta sovittu virkatyöaika, työvuoroluettelo, viikkotyöaika tai liukuvat työajat. Ne kuuluvat normaalin työaikalain piiriin. Työaikoina eli työpäivinä kirkon hengellisen työn tekijän odotetaan olevan työnantajan käytössä ilman tuntien laskemista tarpeen mukaan. (Emt., 21-26.)

Osa kirkon nuorisotyönohjaajista kokee työajattomuuden tuovan liikkumavaraa sovitella erilaisia omaan elämään liittyviä epäsäännöllisiä käytännön järjestelyjä (Kauppinen & Rantama 2003, 55). Nuorisotyönohjaaja voi sovittaa esimerkiksi pankki-, lääkäri- ja virastokäynnit sekä erilaiset perhejärjestelyt ruuhka-aikojen ulkopuolelle toisin kuin perustyöajassa elävät. Sen sijaan sitoutuminen säännöllisiin viikottaisiin harrastuksiin tai muihin menoihin on työajattomalle huomattavasti vaikeampaa kuin työaikalain piiriin kuuluvalle. Työ vaatii ja toisaalta sallii luovuuden sekä itsensä toteuttamisen soveltamisen oman persoonan kautta työhön liittyvistä toimintakäytänteistä, -malleista ja työskentelytavoista huolimatta. Näin työaika joustaa kunkin työntekijän rakentaman ja muovaaman yksilöllisen kokonaisuuden mukaan. Työstä saattaa muodostua elämäntapana niin kiinteä osa ihmisen identiteettiä, ettei yksilö osaa tai halua enää erottaa työrooliaan omasta itsestään. Tästä voi seurata työn ja vapaa-ajan rajojen hämärtyminen. (Emt., 54-56.)

Kirkon nuorisotyötä koskettaa työajattomuuden lisäksi osittain toinenkin ammatillista identiteettiä koetteleva haaste, joka leimaa kaikkea ammatillista nuorisotyötä. Yksittäisen työntekijän voi olla vaikea pätevästi määritellä sekä itselleen että yhteisölleen hyvän nuorisotyön kriteerit (Madsen, 2001, 59). Kattavan työalaa koskehtavan teoriaperustan ja yksityiskohtaisen eettisen säännösten puute johtavat vaihteleviin käytäntöihin työtä tehtäessä (emt.). Toisaalta tällä voi olla toisinaan vapauttava, uutta luova ja yksilön eettistä ajattelua aktivoiva vaikutus. Tosin kirkon

toimintakulttuuriin sisältyy vahva ja ainakin jollakin tasolla yhtenäinen kristilliseen opetukseen perustuva etiikka. Kirkon nuorisotyönohjaajien liitto ry on luonut jäsenilleen ammattietiikan periaatteet, jotka ovat suuntaa antava linjaus eettisen toiminnan käytäntöjä etsittäessä (ks. Liite 6: Kirkon nuorisotyöntekijöiden eettiset ohjeet).



KUVIO 1. Suomen evankelis-luterilaisen kirkon vakinaisen henkilöstön ikäjakauma vuosina 2000 ja 2010

Vakinaisen henkilöstön ikäjakauman perusteella kirkkoa voi luonnehtia keskimäärin keski-ikäisten työyhteisöksi (ks. kuvio 1). Vuonna 2010 työntekijöiden keski-ikä olikin 48,8 vuotta (Suomen evankelis-luterilaisen kirkon vakinaisen henkilöstön ikäjakauma vuosina 2000 ja 2010. 2011). Siksi lähivuosina eläkkeelle siirtyvien suuren joukon otaksutaan tuovan merkittävän haasteen kirkon rekrytointitoiminnalle (emt.). Nuorisotyönohjaajien joukko poikkeaa keski-ikästään muista selvästi, sillä enemmistö näistä ammattilaisista siirtyy ennen eläkeikää toisaalle töihin (Niemelä, 2005, 254). Viisikymmentä vuotta täyttäneitä kirkon nuorisotyönohjaajia oli vuonna 2003 vain noin 15 % ammattikunnasta (emt.). Sekä nuorisotyönohjaajien ammattikunnan että kirkon yhteisenä haasteena voidaan pitää osaavien ammattilaisten sitoutumisen ja jaksamisen tukemista työtehtävissä eläkeikään asti.

Salmea (2001, 185) vaivaa yhtenä tulevaisuuden mahdollisuutena kirkkoa työnantajana uhkaava kehityskulku, jossa merkittävä osa seurakunnallisen koulutuksen saaneista sekä kirkon työntekijäksi hakeutuneista ei enää motivoituisi seurakuntatyön ihmisläheisyydestä ja auttamisen velvoitteesta. He saattavat keskittyä työssään yhteisöön sisäistyneiden arvojen sijaan toteuttamaan itseään ja omia kehittymisen tarpeitaan (emt.).

Halava, Helin ja Salmi (2009) analysoivat kirkon tilaa ja päätyvät kriittiseen näkyyn tulevaisuudesta. Mikäli kirkko ei toimi strategisesti oikein, on edessä taloudellisesti kovat ajat kiihtyvän jäsenkadon seurauksena (emt.).

2.3 Aikaisemmat tutkimukset kirkon nuorisotyönohjaajista

Seuraavaksi tarkastellaan kirkon nuorisotyönohjaajia ja heidän ammatillista identiteettiään sekä urakehitystään luotaavia tutkimuksia. Launonen (2009, 26) selvitti vuosina 2004–2005 ammattikorkeakouluissa aloittaneiden diakoni-, diakonissa- ja nuorisotyönohjaajaopiskelijoiden ammatillisen motivaation, osaamisen ja identiteetin tilaa sekä kehitystä opiskelujen aikana. Kohteena olivat kaikki suomenkielisissä koulutuslaitoksissa opintojaan suorittavat lukuun ottamatta aikuiskoulutuksen opiskelijat. Tutkimus on *Kasvu kirkon työntekijäksi* -hankkeen loppuraportti. Hankkeeseen kuului neljä eri tutkimusta, joiden tuottama tieto toimii kirkon alan opintojen kehittämistoiminnan pohjana ammatillisen identiteetin kasvun tukemiseksi. Launosen tutkimuksessa ammatillisen identiteetin määrittely korostuu kristillisen uskon tuntemisena, tulkittamisena ja harjoittamisena sekä kirkon työhön sitoutumisena. (Emt, 11-12, 26-27, 100.)

Koulutusta edeltävistä seikoista antaa viitteitä Launosen (emt., 128) tutkimuksen tulos, jonka mukaan voimakkaimmin kirkon alan opintoihin motivoivat hengellinen kutsumus ja auttamishalu. Kokemus koko opiskeluaajasta ammatillisen identiteetin vahvistajana toteutui suurimmalla osalla opiskelijoita. Maininnan arvoista onkin se, että uskonnollisuus liitetään tutkimuksessa muun muassa kirkon työntekijän identiteettiin ja ammatillisen osaamisen hengelliseen ulottuvuuteen. Opiskelijat olivat valmistumisvaiheessa merkittävästi uskonnollisempia kuin suomalaiset keskimäärin, sillä heistä lähes 90 % uskoi Jumalaan kirkon opetuksen mukaisesti. Kirkollisen ammatillisen identiteetin kasvua tukivat teologiset perusopinnot, seurakuntatyön ammattiopinnot ja harjoittelut. Merkittäviksi opiskelijat kokivat myös ne hetket, joiden myötä tarjoutui tilaisuus pohtia ja

keskustella sisältöihin liittyvistä kysymyksistä. Lisäksi oppimisympäristöön liittyvien myönteisten tekijöiden sekä kaikkien työelämäyhteyksien tulkittiin vahvistavan ammatillista identiteettiä. Sitä estävinä ilmiöinä mainittiin ensimmäisen vuoden koulutusohjelman opetussisällön epäonnistuminen suhteessa opiskelijoiden odotuksiin. Syynä oli liiallinen sosiaalialan sisältöjen painottuminen opetuksessa. Myös opiskeluilmapiiri teologisten ja hengellisten sisältöjen osalta saattoi tuntua ahdistavana tai jännitteisenä. Vahvoiksi omiksi ammatillisen osaamisen alueiksi opiskelijat tulkitsivat kuuntelemisen ja auttamisen, Raamatun ja kristillisen opin ymmärtämisen sekä kohtaamis- ja vuorovaikutustaidot. Samalla ne näyttäytyivät erityisinä oppimishaasteina Raamatun tuntemiseen, soveltamiseen ja opettamiseen liittyvän osaamisen kanssa. Vajavaisinta osaamisen tulkittiin olevan yhteiskunnan tuntemisen sekä päätöksentekoon vaikuttamisen alueilla. (Emt., 26, 128-130.)

Valtonen (2009, 20, 80) luotaa kirkon nuorisotyönohjaajaksi opiskelevien ammatillista identiteettiä sekä opiskelun aikaista ammatillista kasvua ja spiritualiteetin muotoutumista opiskelijoiden kirjoitetuista ja puhutuista kertomuksista narratiivisen tutkimusmenetelmän avulla. Hän päätyy kuvaamaan nuorisotyönohjaajan ammatillista identiteettiä nelikenttänä, jonka ulottuvuuksia ovat *julistaja, kasvattaja, auttaja* ja *vapaa-ajan ohjaaja*. Tulosten perusteella voidaan sanoa kasvattajan ja auttajan identiteettien kasvaneen opiskelun aikana sekä julistajan ja vapaa-ajan-ohjaajan vähentyneen. Rippikoulutyön kautta syntyvä seurakuntayhteys sekä seurakunnan työntekijän kannustus näyttäytyvät ratkaisevan tärkeinä vaikuttimina alalle hakeutumiseen. Ammatillisen kirkollisen orientaation säilyminen koulutuksen ajan oli yhteydessä seurakuntayhteyden jatkuvuuteen. Valtonen löytää aineistostaan tutkimustehtävään kuulumattomana ulottuvuutena kutsumukseen liittyvää pohdintaa. Tämän hän tunnistaa kolmena identiteetin käsitettä lähestyvänä tyyppinä: auttamistyön, kasvatustyön ja hengellisen työn kutsumuksena. Ammatillisen kasvun prosessia hän kuvaa aineiston perusteella rakennettujen viiden tyyppitarinan avulla. (Emt., 2009, 221-225).

Raskin, Kainulaisen ja Pasasen (2003b, 64) mukaan kirkolliseen työhön valmistavan koulutuksen erityiseksi haasteeksi osoittautui kirkollisen ja kristillisen tietämyksen sekä kirkollisen ja hengellisen identiteetin vahvistaminen. Tekijät nostavat yhtenä tutkimuksensa tulosten perusteella esiin nousseena ajatuksena kysymyksen, tuleeko ammatillisen koulutuksen antamia valmiuksia

arvioida vielä muutaman työvuoden kokemuksen tuomalla kompetenssilla vakuuttavasti vai edellyttääkö tällainen reflektointi kohtuullisen pitkää työkokemusta (emt., 61).

Ritokoski ja Valtonen (2003, 68-70) kartoittivat kehittämishankkeena toteutetussa tutkimuksessaan Diakonia-ammattikorkeakoulun kirkollisen koulutukseen (sis. muun muassa kirkon nuorisotyönohjaajakoulutukseen) sisältyviä opiskelijoiden suunnantarkistuspisteitä. He myös kehittivät opiskelijoille välineitä pohtia omaa ammatillista identiteettiä ja kutsumusta. He havaitsivat opiskelijoiden kaipaavan selkeästi rajattuja tilanteita, joissa yksin ja yhdessä tapahtuva ammatillisen identiteetin sekä kutsumuksen pohdinta mahdollistuu. Opiskelijoiden vastauksista välittyi toive näiden teemojen sisällyttämisestä koulutukseen ja toteuttaminen ohjattuina tapahtumina. Kutsumus näyttäytyi heille prosessinomaiseksi ja työstämistä edellyttäväksi ilmiöksi niin opiskellessa kuin työelämässäkin. Kutsumuksen ajateltiin pysyvän, vaikka sitoutuminen yhteen ammattinimikkeeseen muuttuisikin. Edelleen tutkijat esittävät ammatillisen identiteetin ja kutsumuksen pohdinnan nivoutuvan luontevasti ammattikorkeakoulupedagogiikan piiriin kuuluvien itsearvioinnin, itseohjautuvuuden ja itsereflektion käsitteiden kanssa. Ammatillista identiteettiä ja kutsumusta selkeyttävinä työskentelymetodeina he ideoivat harjoittelu- ja kutsumuspäiväkirjan käytön, hiljaisuuden retriitin, pitkäkestoisten tutor-ryhmien sekä opinnäyteprosessin hyödyntämisen. Samalla Ritokoski ja Valtonen ilmaisivat huolensa siitä, että nykyinen laaja-alainen Diakonia-korkeakoulutus näyttää ohjaavan yhä suuremman osan kirkon nuorisotyönohjaajan orientaatiolla opiskelemaan tulleista hakeutumaan seurakunnan sijaan sosiaalialalle. (Emt., 68, 70-71.)

Kirkolliselle alalle hakeneiden uravalintaa ja uskonnollista taustaa selvittänyt Salomäen (2008) tutkimus osoitti opiskelijoiden tarpeen pohtia sekä sopivuuttaan kirkon virkaan että kirkollista kutsumustaan. Myös kaipaus sisällyttää opintoihin runsaammin raamattuopetusta tuli ilmi. Kirkollista identiteettiä tukeviksi asioiksi osoittautuivat erityisesti käytännön harjoittelujaksot seurakunnissa sekä teologiset opinnot. (Emt.)

Rask, Kainulainen ja Pasanen (2003a, 3) selvittivät seurakunnissa työskentelevien kirkon nuorisotyönohjaajien ja diakoniatyöntekijöiden käsityksiä kirkollisesta identiteetistä, työn ominaispiirteistä, haasteista, työtaidoista ja työssä jaksamisesta. Tutkimuksen perusteella kirkon nuorisotyönohjaajat tulkitsevat työtään kutsumuksena ja kirkollista identiteettiään vahvana, erityisesti iäkkäämmät työntekijät. Nämä nuorisotyön ammattilaiset kokivat työnsä

yhteiskunnalliseksi ja hengelliseksi vaikuttamiseksi, jossa painottuu yksilökeskeisyys. Voimakkaimmiksi yleisistä työtaidoista ilmenivät organisointitaidot, esimerkiksi ryhmien ohjaaminen. Erityistaidoista esiin nousivat leiri- ja retkitoiminta, kouluttajan taidot sekä toiminnallisten ja liikunnallisten menetelmien hallinta. Työssä jaksaminen nuorisotyössä liittyi selkeimmin hyviin työyhteisösuhteisiin, vahvaan kirkolliseen identiteettiin sekä kehittämistaitoihin. Ilta-, viikonloppu- ja leirityö kuormittivat työntekijöitä mutta ne toivat mukanaan myös iloa. (Emt., 42, 68-72.)

Kirkon nuorisotyönohjaajan viran kehittämistarpeita tutkinut Kai Jantunen (2004, 2) kokosi aineistonsa lähes 500 virassa tai toimessa olevan kirkon nuorisotyönohjaajan vastauksista. Hän kyseenalaistaa tulostensa perusteella nuorisotyönohjaajia koskevan 1980-luvun tutkimuksen käsitykset matalasta ammatti-identiteetistä ja työhön sitoutumisesta, sillä yli 80 % tutkituista koki olevansa nuorisotyön ammattilaisia. Samassa yhteydessä Jantunen korostaa kirkon nuorisotyönohjaajien työnäkyä ja vahvaa kutsumustietoisuutta. Sitoutuminen virkaan tai toimeen eläkkeelle asti ilmeni aineistossa yli 36 prosentilla vastaajista. Toisaalta alan vaihto oli runsaan 22 prosentin näky ammatillisesta tulevaisuudesta. Yli 15 vuotta työssä olleista noin kaksi kolmasosaa uskoi olevansa nuorisotyössä eläkkeelle saakka. Tutkimus osoitti myös miesten ajattelevan ammattiin sitoutumista eläkkeeseen asti useammin kuin naisten. Hengellisen identiteetin vahvistuminen näytti merkitsevän sekä parempaa työssä jaksamista että ymmärrystä oman työn merkityksellisyydestä suhteessa kirkon työn kokonaisuuteen. Jantunen päätyy suosittelemaan kirkko-organisaatiolle uutta ajattelumallia, jotta nuorisotyönohjaajien virkauralla eteneminen mahdollistuisi työkuviin ja -alojen sekä jatkokoulutuksen muutoksien myötä. Virkarakennetta koskevaan keskusteluun Jantunen osallistuu tuomalla esiin tutkimushetken aikaisen nuorisotyönohjaajien käsityksen diakonaatista. Vastanneista suurin osa (86,3 %) suhtautui myönteisesti nuorisotyönohjaajan viran liittämiseen laaja-alaiseen diakonaattiin ja vain 2,5 % ilmaisi totaalisen kieltäytymisensä. (Emt., 149-150, 182, 185-186, 190-193, 198.)

Jantunen (2004) havainto kirkon nuorisotyönohjaajien määrästä sitoutua kirkon virkaan tai toimeen eläkeikään asti poikkeaa selvästi Niemelän (2001, 23) tutkimustuloksesta, jonka mukaan vain 14 % seurakuntatyössä olevista piti varmana sitoutumistaan seurakuntatyöhön vielä kymmenen vuoden kuluttua. Myös joissakin vanhemmissa tutkimuksissa, joihin Jantunenkin tutkimuksessaan viittaa,

havaittiin kirkon nuorisotyönohjaajien merkittävästi muita seurakunnan työntekijöitä korkeampi halukkuus vaihtaa alaa (esim. Palmu, H. 1981, 86-88; Mäkeläinen, H. & Ryökäs, E. 1985, 137).

Toisaalta Jantusen havaintoja 2000-luvun tilan kuvaajana tukee Salomäen (2004, 3) tutkimus Lapuan ja Oulun hiippakuntien kirkon nuorisotyönohjaajien käsityksistä ammatti-identiteetistä ja koulutustarpeista. 40 % vastaajista katsoi olevansa työssä, jota haluaa jatkossakin tehdä, 40 % oli tyytyväinen vallitsevaan tilaan mutta piti mahdollisen alan vaihtoa tulevaisuudessa ja vain 3 % aikoi tämän välivaiheena pitämänsä työn jälkeen kouluttautua uuteen ammattiin. (Emt.)

Niemelän (2001) lisäksi myös Salmi (2001, 186) nostaa esiin huolen sitoutumisesta alaan. Hän havaitsi kirkon nuorisotyönohjaajien merkittävästi matalammat arvot suhteessa muiden kirkon ammattikuntien vastauksiin seuraavien tekijöiden kohdalla: arvostusmotivaatio, kutsumustietoisuus, kokonaistyötyytyväisyys, tyytyväisyys palkkaan ja ylenemismahdollisuuksiin, ammatin arvostus, oman persoonan sopivuus työn rasittavuutta kohtaan sekä lapsuudenkodin hengellinen ilmapiiri. Salmi selittää tulosten johtuvan tutkimukseen osallistuneiden nuorisotyönohjaajien keskiarvoa selvästi alhaisemmasta ikärakenteesta. Tutkitun henkilöstön yhteinen keski-ikä oli 43 vuotta ja nuorisotyönohjaajien reilut 35 vuotta. Nuorisotyönohjaajista 79 % oli alle 40-vuotiaita. Salmi viittaa myös aikaisempiin 80- ja 90-luvun tutkimustuloksiin, joiden perusteella tämän ryhmän on tulkittu kokevan oman asemansa muita kirkon ammattilaisia huonommaksi, heidän ammatti-identiteettinsä jäävän heikoksi ja niin koulutuksen kuin ammattitaidonkin jäävän kirkon piirissä arvostusta vaille. (Emt., 186-187.)

On syytä huolestua kirkon nuorisotyönohjaajien ammatillisen identiteettinsä tilasta, mikäli edellä mainittu vuonna 1995 koottuun aineistoon perustuva Salmen (2001) havainto on edelleen totta. Salmi (emt., 188) ehdottaakin tutkimus- ja kehittämisresurssien suuntaamista kirkon nuorisotyönohjaajien aseman selvittämiseen ja parantamiseen sekä paikallisseurakunnissa toimivien kirkkoherrojen asenteen muuttamista myönteisemmäksi vanhempia nuorisotyön ammattilaisia kohtaan. Juuri tällaisia tarpeita varten ovat ilmeisesti syntyneet jo aikaisemmin tässä tutkimuksessa esitellyt 2000-luvun tutkimukset.

Kirkon nuorisotyö näyttää olevan henkilökohtaista elämää ja identiteettiä määrittävänä kehyksenä erityistä työstämistä vaativa ammatillinen sopeutumishaaste. Rantaman (2001, 177) tutkimuksessa seurakunnan työntekijöiden työn kuormittavuuden mittauksessa nuorisotyönohjaajat kuuluivat

riskiryhmään merkittävästi muita ammatteja useammin. Lähes puolet heistä kuului tähän joukkoon, jossa työajattomuus kuormittaa paljon tai erittäin paljon. He kärsivät hengellisen työn tekijöiden ryhmistä eniten työn pirstaleisuudesta ja leirityön rasitteista. Vakavan sopeutumishaasteen uralla muodostavat aamuun ja iltaan painottuvat työpäivät sekä viikonloppuihin ja loma-aikoihin, erityisesti kesään, tiivistyvä leiritoiminta. Lisäksi palkka ilman ilta- ja viikonloppukorvauksia koetaan epäoikeudenmukaisena. (Emt. 72.)

3 IDENTITEETIN MONINAISET TULKINNAT

Tässä tutkimuksessa selvitetään ammatillisen identiteetin käsitettä aluksi yhtenä osana ihmisen identiteetistä. Varila ja Rekola (2003, 94) vakuuttavat lähteisiinsä viitaten, ettei ammatillisen identiteetin kehityksen lainalaisuuksia voi ymmärtää ilman sosiologian, sosiaalipsykologian ja psykologian avaamia näkökulmia aiheeseen. Ne valaisevat ilmiön yhteisöllistä ja yksilöllistä dynamiikkaa (emt.). Tässä tutkimuksessa pyritään ensin hahmottamaan identiteetin olemusta näiden tieteenalojen avulla. Aluksi luodaan lyhyt katsaus käsitteen syntyhistoriaan sekä nykyisiin erilaisten tutkimussuuntien painotuksiin ja teoreettisiin käsityksiin. Tulkinnat identiteetistä käsitteenä ovat moninaiset. Niinpä teoriatausta rajataan tämän tutkimuksen kannalta oleellisiin ja joihinkin tieteen kulttuurissa yleisesti merkittäviksi hyväksytyihin tulkintakehyksiin. Asiasisällöltään identiteettiin liittyvät lähikäsitteet, kuten esimerkiksi minuus ja ego, tulkitaan tässä peruskäsitteeseen kuuluviksi tai sen ymmärtämistä tukeviksi. Identiteettikuvauksien jälkeen hahmotetaan ammatillisen identiteetin käsitettä sekä sen suhdetta identiteettiin. Lopuksi etsitään urakäsitysten joukosta kirkon nuorisotyönohjaajan ammatilliseen identiteettiin ja tulevaisuusorientaatioon sopivia jäsenysvaihtoehtoja.

3.1 Identiteetin rakentuminen eri teorioissa ja lähestymistavoissa

Identiteetin kuvaaminen yksiselitteisesti ja täysin rajattuna ilmiönä näyttää olevan mahdotonta sen yli 60-vuotisesta tutkimusperinteestä huolimatta (Kroger, 2007, 4; Laulainen, 2005, 95; Wager, 1996, 91). Tutkimukset ja teoriat tarkastelevat aihetta eri näkökulmista ja tuovat kukin omat rikkautensa sekä rajoitteensa asian ymmärtämiseen. Tieteellisen tutkimuksen keinoin pyritään ymmärtämään ja täsmentämään identiteettiä käsitteenä sen olemusta, yhteyksiä ja

muutosmekanismeja määrittelemällä. Eteläpelto (2007, 98) korostaa identiteetin linkittävän yksilölliset ja yhteisölliset ulottuvuudet ihmisen kasvuun, kehitykseen sekä sosiaaliseen vuorovaikutukseen ja osallisuuteen liittyvissä keskusteluissa. Niinpä voidaan karkeistaen sanoa, että nykykäsityksen mukaan yhteistä on identiteetin ymmärtäminen kahden samanaikaisen ulottuvuuden – *persoonallisen ja sosiaalisen* – systeeminä ja vuorovaikutusprosessina (ks. Laulainen, 2007, 92-93; Helkama, Myllyniemi & Liebkind, 2005, 366). Tässä tutkimuksen teorian esittelyn alkuvaiheessa nämä termit määritellään väljästi tulkiten niin, että persoonallinen edustaa yksilön omaa, muista yksilöistä erottuvaa tulkintaa itsestään ja sosiaalinen yksilön yhteisöön liittäviä ominaisuuksia. Termejä tarkennetaan jatkossa kunkin identiteettiä koskevan ajattelumallin esittelyssä, sillä erilaiset identiteettiteoriat ja teoreettiset lähestymistavat eroavat toisistaan siinä, miten ne määrittelevät kahden mainitun rakenteen merkityksen, sisällön ja suhteen. Tosin muun muassa Jokinen (2002, 94) korostaa identiteetin jaon persoonalliseen ja sosiaaliseen olevan selkeistä perusteluistaan huolimatta vain teoreettinen sekä osin myös keinotekoinen. Hän (emt.) viittaa Virran (1994) väitteeseen, jonka mukaan yksilö voisi kokea sosiaalisen identiteettinsä myös persoonallisena. Kuitenkin tutkimus- ja teoriakenttää yksinkertaistaen ja pelkistäen voidaan todeta, että perinteisesti sosiologisesti korostuneet teoriat painottavat sosiaalista konstruktiota ja yksilöpsykologiset persoonallista. (Ks. Eteläpelto & Vähäsantanen 2006, 32; Helkama ym., 2005, 366; Laine 2004, 50-51.) Seuraavaksi tarkastellaan näiden näkökulmien esiintymistä identiteettiteorioissa ja lähestymistavoissa.

Kuka minä olen? Millainen on se minä, joka sisälläni asuu? Tällaisia kysymyksiä ihminen voi esittää itselleen selvitellessään minuutensa olemusta. Psykologisen tieteen alalla näitä kysymyksiä on usein lähestytty muun muassa persoonallisuuden, luonteen piirteiden ja minuuden käsitteillä (ks. Helkama ym., 2005, 365-366). Esimerkiksi persoonallisuuden tutkimuksessa korostuu usein yksilöiden välisten erojen luonnehdinta ja minuuden käsite johtaa tutkimaan sosiaalisessa vuorovaikutuksessa syntyneitä yksilön omia käsityksiä itsestään. Niinpä länsimäinen perinteinen psykologinen tutkimus on keskittynyt yksilöön ja tämän ominaisuuksiin, jotka erottavat hänet muista. Juuri nämä yksilön tulkinnat itsestään ja niiden suhde sosiaalisen ympäristön vaikutuksiin ovat ytimessä etsittäessä minän olemusta tutkimuksen avulla. Psykologinen, sosiaalipsykologinen ja sosiologinen tutkimus viljelee minäkäsityksen yhteydessä myös termejä identiteetti (erityisesti eurooppalainen sosiaalipsykologia) sekä ego (varsinkin psykoanalyttinen koulukunta). Ensin mainittu on tulkittu minuutta sosiaalisemmaksi ja tilannesidonnaisemmaksi. (Emt., 363-366).

Kroger (2007, 6-7) pohtii identiteettiä Erik H Eriksonin teorioiden näkökulmasta ja liittää käsitteet *Self*, *Ego*, *Identity*, *I*, ja *Me* identiteetin tutkimuksen käsitteiksi. Hägg (2011, 66) toteaa samansuuntaisesti: ”*Identiteettitutkimus ja minuuden tutkimus ovat kuitenkin lähentyneet toisiaan viime vuosina ja niitä käytetään usein toistensa synonyymeina.*”

3.1.1 Identiteetti persoonallisen ja sosiaalisen minän symbioosina

Minäteoreetikko G.H. Mead (1863 - 1931) jakoi yksilön minän eli minuuden (*Self*) oppi-isänsä William Jamesin tavoin persoonalliseen minään (*I*), joka subjektin tavoin tarkkailuun perustuen tekee valintoja ja johtopäätöksiä toisesta osasta eli sosiaalisesta, havaittavasta ja tunnistettavasta objektiminästä (*Me*) (Eteläpelto & Vähäsantanen 2006, 32-36). Tämä klassinen kahtiajako perustui Meadin edelleen jalostamassa teoriassa sekä kielen että kommunikaation merkitykseen yksilön ja sosiaalisen ympäristön jatkuvassa vuorovaikutuksessa että yksilön kykyyn reflektoida tämän prosessin aikana havaitsemaansa informaatiota. Hän nimesi sosiaalisen ryhmän tai yhteisön ja niistä heijastuvat asenteet yksilön sisäisessä ajattelussa syntyviksi ”yleistetyiksi toisiksi”, joiden kanssa yksilö mielessään keskustelee omasta olemuksestaan. Tässä prosessissa yksilö sekä hyväksyy että hylkää syntyneitä käsityksiä itsestään. Siten minän perusta rakentuu ensisijaisesti tämän aina läsnä olevan ”yleistyneen toisen” perusteella sosiaalisesti konstruktioksi, joka kontrolloi persoonallista minää. Meadin teoriassa persoonallinen minä ilmenee spontaanissa käytännön toiminnassa ja tietoisena vastuullisuutena. Se vaikuttaa erityisesti silloin, kun sosiaalinen minä ei kykene estämään yksilön impulsiivista, yhteisön sääntöihin sitoutumatonta käytöstä. (Emt.; Kuusela, 2001, 68-71.)

Edellinen lyhyt ja tyypistetty kuvaus Meadin minäteoriasta ei tee oikeutta sen merkittävyydelle. Kuuselan (2001, 72) mukaan tästä moniulotteisesta teoriasta ei ole voitu kehittää yksiselitteistä sosiaalipsykologiaa. Siksi sitä onkin tulkittu sekä yksilöpsykologisesti, kuten Charles Morris kutsuessaan Meadin teoriaa sosiaalisesti behaviorismiksi, että sosiaalisesti painottuneeksi esimerkiksi Herbert Blumerin edustamassa ja ajattelutapaa systematisoineessa symbolisen interaktionismin koulukunnassa. Molemmat tulkinnat yksipuolistavat Meadin ajattelua, joka ylitti kaksijakoisuuden ongelman ymmärtämällä mieli, minä ja yhteiskunta toisiinsa sidoksissa olevana kokonaisilmiönä. Mead liitti omaan ajatteluunsa uudella tavalla aikakautensa vaikutteita. Samalla hän synnytti luovan synteetin yksilön ja sosiaalisen todellisuuden suhteesta sekä rakentumismekanismeista. Minäteorian voidaan tulkita tuovan ratkaisun ongelmaan yksilön

toiminnan vapaudesta ja määräytymisestä, sillä Meadin ”I” edustaa uutta, kokemuksia luovasti muokkaavaa käyttäytymistä ja normatiivinen ”Me” yksilön sosiaalisesta todellisuudesta omaksumia odotuksia. Meadin käsitys ihmisestä uusia luovia ongelmanratkaisuja tuottavana itsenäisenä toimijana avaa näkökulman yksilön omasta vastuusta minuutensa muokkaajana. Näin on siitä huolimatta, että hänen näkemyksensä mukaan minuuden rakentuminen kiinnittyy aina ensisijaisesti sosiaalisen vuorovaikutuksen avulla muiden ihmisyhteisön jäsenten käsityksiin itsestä. (Emt, 69, 71, 75-76; Helkama et al. 2005, 70, 362.)

3.1.2 Identiteetti persoonallisena kehitysprosessina

Meadin jo 1900-luvun alkupuolella kehittelemät minän sosiaalisen rakentumisen käsitteet liittyvät sisällöltään läheisesti identiteettiin. Kuitenkin vasta 1960-luvulla identiteetti tuli käsitteenä laajasti tiedemaailman tietoisuuteen, kun psykologi Erik H. Eriksonin (1902-1994) käytti ensimmäisenä ”ego identiteetti”-termiä (Kroger, 2007, 7). Hänen teoriansa avaa yhden selkeän ja johdonmukaisen mallin identiteetin sisällöstä sekä sen rakentumisen prosessista. Eriksonin tuotantoon ja ajatteluun perehtynyt tutkija Jane Kroger (emt., 7-8) korostaa hänen ymmärtäneen identiteetin olevan samanaikaisesti läpi elämän samuutta eli muuttumattomuutta ja toisaalta jatkuvaa, muutosta aiheuttavaa prosessointia sisältävä hyvin moniulotteinen ilmiö. Sen näkyväksi tekeminen vaatii näkökulmien moninaisuutta. Kroger erittelee kirjassaan Eriksonin teoriaan pohjautuvien erilaisten tutkimussuuntauksien vahvuuksia ja heikkouksia. (Emt.)

Eriksonin malli näyttää yhä edelleen olevan tutkimuksellisesti merkittävä tulkintaperspektiivi identiteetin olemuksen kartoittamiseen. Eteläpelto ja Vähäsantanen (2006, 34) toteavat silti tämän yksilönkehityksellisen näkemyksen minäkuvan ja –ihanteen osalta irrottavan identiteetin ilmiönä sosiaalisesta todellisuudesta puhtaasti persoonallisuutta painottavaksi. Kriitikkistä huolimatta lienee kuitenkin perusteltua tämän tutkimuksen kannalta tuoda yksityiskohtaisesti seuraavaksi esiin Eriksonin teorian sisältöä eräänä merkittävänä persoonallista kehitystä painottavana ymmärryskehityksenä.

Kroger (2007, 8) kuvaa Eriksonin (1968) ego identiteetti –käsitteen sisältävän kolme toisiinsa sidoksissa olevaa vuorovaikutuksellista osaa, joita ovat yksilön biologiset ominaisuudet, ainutlaatuiset psykologiset rakenteet ja kulttuuriympäristö, jossa ihminen elää. Nämä kaikki osat ovat koko elämänkaaren kestävässä muutoksessa. Kuitenkin psyykkiset rakenteet, esimerkiksi

yksilön tunteet, merkitykset, tarpeet ja puolustusmekanismit kätkevät sisäänsä myös subjektiivisen minän I, joka säilöo muuttumattomuutta läpi erilaisten elämävaiheiden (emt.).

Identiteetti muotoutuu Eriksonin (1968, 159) mukaan prosessissa, joka alkaa vasta sitä edeltävien kehitysvaiheiden eli introjektion ja identifikaation jälkeen. Introjektiossa imeväisikäinen lapsi liittää itseensä toisen ihmisen persoonallisuuspiirteitä hoitaja- ja hoivanantajasuhteistaan saamistaan kokemuksista. Tämän vaiheen jälkeen lapsi muokkaa minuuttaan identifikaation avulla. Siinä lapsi tavoittelee ihailemiensa merkityksellisten toisten luonteenpiirteiden ja ominaisuuksien kaltaisuutta. Vasta identifikaation loputtua käynnistyy identiteetin rakentaminen. Silloin yksilö kykenee itsenäisesti valikoimaan ja sovittamaan lapsuuden identifikaatiot sosiaalisen ympäristön tarjoamiin malleihin niitä hyläten, säilyttäen ja muokaten. Identiteetin muovautuminen synnyttää uuden intrapsyykkisen rakenteen, jota yksilö itse rakentaa vuorovaikutuksessa sosiaalisen maailman kanssa. Tämän rakenteen ilmaantuminen tapahtuu nuoruudessa ja sen muovautuminen, toisin sanoen identiteetin kehittyminen, jatkuu halki ihmisen elämän. (Emt.; Kroger 2007, 9-11.)

Edellä kuvatut Eriksonin teorian ego-identiteetin osat sekä identiteetin muotoutumisen prosessi rakentuvat loogisena jatkumona hänen esittelemälleen psykososiaalisten kehityskriisien kahdeksan vaiheisen elämänkaaren tulkinnalle. Tästä Kroger (emt., 9) nostaa esiin Eriksonin painatuksen nuoruudesta elämänkaaren viidentenä kehitysvaiheena, jossa keskeisin haaste on identiteetin rakentuminen ajoittaisesta ja välttämättömästä roolihämmennyksestä huolimatta. Vaiheen synnyttää yksilöä ympäröivän yhteiskunnan heijastamien roolipaineiden, uudenlaisen sukupuolisen kehittymisen tuottaman olemuksen ja yhä jalostuneempien kognitiivisten toimintojen ilmaantuminen. Identiteetin rakentumista edeltävien kehitystehtävien onnistuminen voi ennustaa tästä nuoruuden haasteesta selviämistä optimaalisesti, mutta nuoruus merkitsee myös mahdollisuutta muokata uudelleen sitä edeltävien vaiheiden epäonnistumisia. Kolme seuraavaa psykososiaalista kehitysvaihetta ovat merkittäviä haasteita aikuisuudessa jatkuvalla identiteettityölle. (Emt., 8-10.)

Länsimaisessa kulttuurissa kaksi nuoruutta seuraavaa kehitysvaihetta esiintyvät tavallisesti ihmisen työelämävaiheen aikana. Niinpä niillä onkin erityistä painoarvoa ammatillisen identiteetin rakentumisen näkökulmasta. Varhaisaikuisuudessa läheisyyden ja eristäytymisen vuorottelu raivaa onnistuessaan tietä itsenäistymiselle sekä kiintymyksen ja rakkauden osoittamiseen perustuville suhteille ja parisuhteelle (Erikson, 1982, 250-253). Silloin on tavallisesti havaittavissa

samanaikaisesti seuraavan psykososiaalisen kriisin piirteitä. Keski-ässä ihminen etsii ratkaisua tuottavuuden tai lamaantumisen teemaan työn, perhe-elämän ja muun yhteiskunnallisen toiminnan kautta. Yksilö havahtuu hänelle tarjolla olevan roolikirjon ja arvojen moninaisuuden maailman todellisuuteen havaiten samalla biologisten kykyjensä vääjäämättömän muutosten suunnan. Näin syntyy halu tuottaa ja luoda jotakin pysyvää, ei vain mahdollisia omia lapsia, vaan kaikkia tulevia sukupolvia varten. Tämä tapahtuu hoivaamalla ihmisen itsestä lähtöisin olevaa kuten jälkeläisiä, arvoja, työtä ja muita luomuksia. Keski-ian vaihe on erityisen merkityksellinen perheyhteisöjen lisäksi jokapäiväisille työsuhteille, sillä sen onnistunut läpikäynti aikaansaa toisista huolehtivia ja rakastavia yksilöitä. Epäonnistuminen tässä kehitysvaiheessa tuottaa teorian mukaan pettymyksen värittämää itseensä käpertymistä, joka estää huolenpidon vastaanottamista ja jakamista muille. (Emt.; Kroger, 10, 144, 167, 171.)

Sekä Meadin sosiaalisesti että Eriksonin persoonallisesti painottuneet minuuden rakentumisen tulkinnat ovat tässä esimerkkeinä teorioista, jotka ovat merkittävällä tavalla luoneet peruskäsitteitä ja –ajatusmalleja edellytyksenä yhä kehittyneemmille ja moniulotteisimmille lähestymistavoille identiteetin olemuksen tutkimuksessa. Iästään huolimatta ne toimivat edelleen ymmärrystä avaavina tulkintakehyksinä, joten niitä hyödynnetään osittain tämän tutkimuksen aineiston käsittelyssä ja tulkinnassa. Seuraavaksi perehdytään muutamiin merkittäviin näkökulmiin edellä kuvattujen klassisten mallien jälkeen syntyneistä identiteettiä määrittelevistä lähestymistavoista ja tulkinnoista.

3.1.3 Identiteetti sosiaalisena konstruktiona

Sosiaalipsykologi Rom Harré (1983) on Meadin ajattelun lailla tulkinnut ihmisen olevan totaalisesti kulttuurinen olento ja identiteetin perustuvan täysin sosiaaliseen vuorovaikutukseen (Eteläpelto & Vähäsantanen 2006, 36). Niinpä sekä Harré että Mead ovat joutuneet sosiologian uudemmassa diskurssissa syytetyiksi sosiaalisesta determinismistä, joka kutistaa persoonallisen puolen lähes olemattomiin (Emt.). Harré (1983) itse sanoo ihmisen muovaavan minuuttaan sekä *sosiaalisena* että *persoonallisena identiteettiprojektina*. Edellisessä yksilö tavoittelee samuutta ja yhteisyyttä yhteisössään, kun taas jälkimmäisessä päämääränä on yksilöllisyys erottautumalla toisista omilla erityisominaisuuksillaan. Yhteisön jäsenyys on saavutettavissa ajan myötä yhteisön toimintatapoihin, traditioon, arvoihin ja uskomuksiin kiinnittymällä. Tämän toteutuminen edellyttää yksilöltä yhteisön omaleimaisen kulttuurin ja hyväksytyjen identiteettien hahmottamista sekä

onnistumista oman pätevyuden ja sitoutumisen osoittamisessa vakuuttavasti yhteisön jäsenille. Harrén mukaan persoonallinen identiteetti-projekti voi aktivoitua vasta, kun yksilö on kiinnittynyt sosiaalisiin suhteisiin. (Harré 1983, 48–49, 203–212, 273-279.)

Peräkylän (2001, 360-361) mukaan sosiaalipsykologi Erving Goffman (1922-1982) päätyi reaaliaikaista sosiaalista vuorovaikutusta tutkiessaan lopulta päätelmään, ettei minuutta ole olemassa yksilön sisäisenä ominaisuutena. Sen sijaan ihminen esittää yksittäiseen vuorovaikutustilanteeseen sovitettua ja yhteisöllisesti arvostettavaa sekä alituisesti muuttuvaa minuutta toisille (emt.). Niinpä yksilöllä onkin useita identiteettejä (Goffmann 1963, 81). Goffmanin ajattelussa identiteetti rakentuu kolmesta osasta: *persoonallisesta* eli *henkilökohtaisesta*, *sosiaalisesta* ja *minä-identiteetistä*. Persoonalliseen puoleen kuuluvat sekä ruumiin näkyvät osat että elämäkerralliset yksityiskohdat. Persoonallinen identiteetti kuvaa, miten yksilö erityislaatuisine ominaisuuksineen erottautuu suhteessa muihin ja miksi hän on juuri hän. Sosiaalisen identiteetin muotoutuminen kiinnittyy vuorovaikutustilanteisiin, joissa ihminen itse rakentaa käyttäytymisellään sosiaalista statustaan. Ydin on yksilön tulkinnassa: miten hän kokee itsensä suhteessa paikalla olevaan sosiaaliseen yhteisöön ja miten hän haluaa tulla luokitelluksi siinä. Goffman toteaa minä-identiteetin olevan yksilön itseensä kohdistuva tunne omasta itsestään ja jatkuvuudestaan. (Emt., 11–13, 73-75, 81, 129-130.)

Edellä kuvattuja Harrén ja Goffmanin ajattelutapoja yhdistää sosiaalisen todellisuuden painottuminen yksilön todellisuutta muokkaavana tekijänä. *Sosiaaliseen konstruktionismiin* perustuvat *diskursiiviset lähestymistavat* kohdistavat huomion sosiaalisessa todellisuudessa havaittavien kielen, puhetapojen ja niihin kiinnittyvien merkitysten maailmaan tutkiessaan identiteettien olemusta (Eteläpelto & Vähäsantanen 2006, 33).

Suoranta (2008, 74) määrittää sosiaalisen konstruktionismin maltillisen eli realistisen koulukunnan tunnustavan sellaisen objektiivisen todellisuuden olemassa olon, josta ihminen itse tuottaa merkitysten muokkaamaa tietoa. Sen sijaan jyrkkä suuntaus tulkitsee todellisuuden olevan täysin ihmisen luomissa merkityksissä ja merkitysjärjestelmissä. Toisin sanoen merkitykset eksplikoivan kielen ulkopuolella ei täten olisi todellisuutta. (Emt., 74-77.) Tällainen yksilön psykologiset sisäiset prosessit ja kokemukset kieltävä ääritulkinta löytyy muun muassa Gergenin (1994) ajattelusta. Hän (emt., 71-73, 86) esittää, että tutkimus olisi keskitettävä vain minuutta koskeviin diskursseihin ja

kulttuurisiin kokemuksiin, jotka ovat aina historiallisesti, paikallisesti ja sosiaalisesti kiinnittyneitä (ks. Nikander, 2001, 292).

Kuusela (2001, 74) huomauttaa Meadin sisällyttäneen subjektiivisten merkitysten pohdinnat teoriaansa eikä häntä näin ollen voi samaistaa yksipuolisesti sosiokonstruktionistiksi. Kuusela perustelee tätä tulkintaansa myös havainnollaan Meadin tuotannon ja ajattelun vähäisistä jäljistä sosiaalisen konstruktionismin tunnettujen tutkijoiden muun muassa Gergenin, Harren ja Shotterin teksteissä (emt., 75). Useimmat tutkijat etsivätkin sovittavia äänenpainoja sosiaalisen ja yksilöllisen suhteiden tarkastelussa korostaen kuitenkin ihmisestä riippumattoman todellisuuden välittyvän aina sosiaalisesti (Nikander, 2001, 292). Yhteenvetona voidaan karkeistaen todeta, että sosiaalisen konstruktionismin perusteella yksilön identiteetin lähde on siis aina yhteisössä ja sen käyttämien kielellisten ilmaisujen maailmassa, jonka muodostaman kehyksen sisässä yksilö voi valintojaan tehdä.

3.1.4 Identiteetti postmodernissa ajassa ja yhteiskunnassa

Hall (1999, 21) on tiivistänyt käsitykset identiteetin olemuksesta kolmeen historialliseen yhteiskunnan kehitystä ja sosiaalisia rakenteita myötäilevään vaiheeseen. *Valistuksen subjekti* näyttäytyi hyvin staattisena minän olemuksen keskuksena, jonka uskottiin olevan järjellä, tietoisuudella ja toimintakykyisyydellä varustetun yhtenäisen yksilön ydin. Tällainen traditionaalisen yhteiskunnan identiteetti oli hyvin autonominen, vakaa ja jatkuva. Yhteiskunnan kehittyessä monimutkaisemmaksi ja yhteyksiltään moniulotteisemmaksi avartui näkemys yksilön olemuksen rakentumisesta sosiaalisissa suhteissa ”merkityksellisiin toisiin”. Näin syntyi moderni *sosiologinen subjekti*, jonka ymmärrettiin kasvavan vallitsevan kulttuurin muokkaamassa kehyksessä minän ja yhteiskunnan välisessä vuorovaikutuksessa. Meadin jo edellä kuvattu teoria ja häntä seuranneet symboliset interaktionistit edustavat klassikkoina tätä vaihetta. Identiteetti toimii tällöin henkilökohtaisten ja ulkoisten maailmojen yhteen liittäjänä vakauttaen sekä itsenäisten subjektien että niitä ympäröivien kulttuurien tarjoamien identiteettien symbioosia yhtenäisemmäksi ja ennustettavammaksi. Tässä dialogisessa suhteessa kulttuuriin sisältyviä merkityksiä ja arvoja muokkautuu osaksi yksilöiden sisäistä olemusta, ”tosi minää”. Samalla subjektit kiinnittyvät vallitseviin sosiaalisiin ja kulttuurisiin maailmoihin. Modernin yhteiskunnan rakenteellisten ja institutionaalisten alati kiihtyvä jatkuvien sekä pysyvien muutosten tulva tuottaa lopulta

postmodernin subjektin, joka muokkautuu ja muotoutuu yhä uudelleen yhä uusien kulttuuristen ilmiöiden jatkuvassa virrassa. Suuret ihmisten elämäntapaa ja ajattelua kehystäneet yhtenäiset kertomukset ovat muuttuneet epäyhtenäisyyttä synnyttäviksi osakulttuureiksi. Näin yksilön subjekti pirstoutuu moniin, jopa toisinaan keskenään ristiriitaisiin identiteetteihin etsiessään kuhunkin aikaan, paikkaan ja ajatteluun sopivaa muotoa. Hallin mukaan mitään lopullista, yhtenäistä, varmaa ja johdonmukaista identiteettiä ei ole olemassa, vaikka ihminen kykenisikin rakentamaan elämästään itselleen lohdullisen ja tasapainoisen tarinan. (Emt., 21-24.)

Postmoderni identiteetti näyttäytyy Hallin ajattelun kautta ajallisesti ja kulttuurisesti vaihtelevina *identiteettiprojekteina*, joiden muodostama kirjo voi vaihtaa jatkuvasti muotoaan ilman loogista ja yhtenäistä kokonaista hahmoa tai päämäärää. Bauman (1996, 197, 200-201) näyttää ajattelevan samansuuntaisesti esittäessään yksilön identiteetin rakentumisen muuttuneen pitkäaikaista pysyvyyttä edellyttävästä *elämänprojektista (self-constitution)* jatkuvaa toimintaa vaativaksi ja alati keskeneräiseksi *minän koostamisprosessiksi (self-assembly)*, josta puuttuu kiinteä tavoite ja suunta. Inhimillinen tarve itsensä määrittämiselle ja identiteetin koostamiselle on postmodernin myötä yhä vahvasti olemassa mutta se on muuttunut tuskallisemmaksi, pelottavammaksi ja vaativammaksi sekä yksilöllistyneeksi tehtäväksi, josta on suoriuduttava. Bauman tulkitsee postmodernin maailman tuottamaa identiteetin tarvetta paradoksina. Siinä yksilö alituisesti muokkaamansa ja muuttuvan identiteettinsä avulla yrittää säilyttää hallittavissa olevan käsityksen kaoottisesta väliaikaisuuden, tarkoituksettomuuden ja pysyvien arvojen puutteen täyttämästä postmodernista elämismaailmasta. Käsillä olevan tutkimusaiheen kannalta on huomionarvoista, että Bauman kytkee työpaikan, ammatin sekä ammattitaidon tällaiseen tulevaisuuden täydelliseen yllätyksellisyyteen ja ennustamattomuuteen. (Emt., 162, 186, 269-271.)

Näkökulmia modernin muutoksesta ja siten identiteetin yksilöä yhä vahvemmin haastavasta luonteesta tukevat osin myös sosiologi Anthony Giddensin (1991) tulkinnat. Hän itse kuitenkin torjuu postmodernin käsitteen sekä määrittelee modernin aikakauden kehityksen yhä jatkuvan myöhäismodernina ilman dramaattista katkosta (Saastamoinen, 2005, 115-116). Giddensin tulkinnat postmodernista eroavana teoreettisena orientaationa on liitetty refleksiivisen modernisaation käsitteeseen, joka tarkastelee länsimaisten yhteiskuntien nykytilaa modernin projektin tuotoksena (emt).

Giddensin (1991, 33) mukaan moderni nykyaika muutoksineen hajottaa esimerkiksi selkeät kehykset yksilöä suojaavien pienyhteisöjen ja traditioiden ympäriltä sekä tarjoaa tilalle suuria, persoonattomia organisaatioita ja yhteiskunnan asiantuntijapalveluita. Yksilö joutuu jatkuvaan *refleksiiviseen projektiin (reflexive project)* etsiessään kadottamaansa ontologista turvallisuutta syvän eksistentiaalisen huolen ja levottomuuden vaivaamana. Tasapainotilaa tavoitellessaan ja epävarmuutta vältellessään ihmisen on itse yhä uudestaan luotava ja ylläpidettävä identiteettiään omien valintojensa avulla. Tässä huojuvassa tilassa turvallisuutta ja vakautta luodakseen yksittäisen persoonan identiteetti perustuu kykyyn pitää yllä yhäti uusiutuvaa narratiivia omasta elämästä. Niinpä aina uudelleen arvioitavassa tarinassa yksilö sovittaa minäänsä samanaikaisesti sekä historiaansa että päivittäiseen maailmaansa ja sen ilmiöihin. Näin rakentuva identiteetti mahdollistaa kokemuksen elämäkerran jatkuvuudesta. Kirjoitetut ja kerrotut elämäkerrat toimivat yksilön tulkitsemisena keskeisinä ilmauksina identiteetistä modernissa kulttuurissa. (Emt., 32-33, 43-45, 52-54, 76.) Giddensin näkemyksessä korostuvat vahvasti ensinnäkin yksilön vastuu ja toiseksi mahdollisuus toimia oman identiteettinsä rakentajana jatkuvasti päivittyvän elämäntarinan avulla.

Postmodernin käsitteen kritiikki on Saastamoisen (2005, 114-115) mukaan kohdistunut sosiologian parissa käsitteen aiheuttamiin kaventuneisiin näköaloihin ja muutoksiin tähtäävän toiminnan tyrehtymiseen. Taustalla on ajattelusuuntaan sisältyvä ymmärrys järjen ja tiedon tulkitsemisesta ainoastaan kiistanalaiseksi kielipeliksi. Relativistinen ja nihilistinen tieto sekä todellisuuskäsitys ovat jähmettäneet yritykset muuttaa olosuhteita poliittisen prosessin avulla. (Emt.) Tätä tulkintaa tukee Houtsosen (2006, 264-265) käsitys postmodernista kulttuurista epävarmuuksien ja riskien kyllästäjänä kehyksenä, jossa identiteettien ylläpito ripustautuu sirpaleisten ja hauraiden moraalisten arvostelmien sekä tiedollisten määritelmien varaan. Erilaisten yhteisöjen ja instituutioiden tarjoamat identiteettimallit asettuvat keskenään ristiriitaan. Niinpä ainoaksi yksilön perusteluksi omalle identiteetilleen ja yhteisön valitsemalle sosiaaliselle kulttuurille jäävät ihmisen oma halu ja tahto. (Emt.) Tällainen elämänkehys antaa yksilölle yhä suuremman liikkumavapauden unohtaa yhteisöllinen etu. Hän voi suuntautua yksipuolisesti, tosin vallitsevia kulttuurisesti hyväksytyjä perusteluita käyttäen henkilökohtaisten tavoitteiden toteuttamiseen miettimättä valintojen yhteisöllisiä seurauksia. Niinpä postmodernia kulttuuria voidaan tästä näkökulmasta käsin kutsua myös avoimesti *narsistiseksi kulttuuriksi*.

Myös Eteläpelto (2007, 139-140) nostaa postmodernin identiteettikäsitteen heikkoutena esiin kyvyttömyyden ymmärtää sosiaalisten ja kulttuuristen vaikutteiden episteemistä ja poliittista monimutkaisuutta. Tämä paljastuu sivuuttamalla esimerkiksi yhteiskunnan rakenteisiin kätkeytyvät vallankäytön muodot ja niiden yksilöiden sosiaalista todellisuutta muokkaavat voimat. Realistiseen identiteettiteoriaan vedoten Eteläpelto esittää postmodernin teorian vaihtoehtona ympäröivän yhteisöllisen todellisuuden rajaavan yksilön vapaata identiteettimäärittelyä. Ihminen on sidottu sosiaalisten rooliensa kautta lähiyhteisönsä kulttuuriin ja tulkintoihin, joihin hänen on sovittava omat valintansa ja elämäntapansa. Vuorovaikutus lähiyhteisöissä ja ympäröivässä kulttuurissa synnyttää jatkuvasti kokemuksia, jotka tuottavat yhä uudelleen muotoutuvan ja neuvoteltavan identiteetin. Teoreettisesti käsitettä voidaan tarkastella ruumiillisena, käytännöllisenä ja diskursiivisena rakenteena sosiaalisen ja persoonallisen välisessä suhteessa. Henkilökohtaisiin identiteettitarinoihin liittyy piirteitä yksilön merkitysmailmaan ja kokemuksiin kiinnittyvistä *kulttuurissa piilevistä mallitarinoista*. (Emt., 140-141.)

Laine (2004, 50-51.) päätyy teoriakatsauksensa jälkeen kuvaamaan identiteetin yksilöön liittyvänä käsitteenä, joka syntyy minuuden kokemuksena psyykkisessä prosessissa ainoastaan sosiaalisen vuorovaikutuksen kautta. Hän torjuu jyrkästi tulkinnan yksilön identiteetistä vain kollektiivisena käsitteenä tai samaistamisena persoonallisuuteen. Näin identiteetti näyttäytyy yksilön yhdenmukaisena, jatkuvana ja jakamattomana ominaisuutena. Tämän tulkinnan mukaan kahta samanlaista yksilöllistä identiteettiä ei siis voi olla olemassa, vaikka ryhmätasolla yksilö saattaakin sosiologisen tarkastelun valossa sulautua ryhmänsä edustajaksi. (Emt. 51-52.)

3.2 Ammatillinen identiteetti menneisyyden, nykyisyyden ja tulevaisuuden leikkauspisteessä

3.2.1 Ammatillinen identiteetti teoreettisena käsitteenä

Työn asema ja merkitys ihmisen elämää kehystävänä ja muokkaavana voimana on kiistanon erityisesti länsimaisen yhteiskuntakulttuurin piirissä. Tamm (2010, 66) toteaa työn tuottavan yhden tärkeimmistä vastauksista yksilön minuuden etsinnässä. Sen avulla syntyy yhteisöllisenä toimintana merkityksiä sekä yksilön että yhteisön identiteetin rakentamiseksi. Näin ollen voidaan yhtäältä olettaa työn vaikuttavan vahvasti yksilön identiteettiin. Se voidaan tulkita subjektiksi, joka saa aikaan muutoksia objektissa eli työtä tekevässä yksilössä. Toisaalta käytännön kokemukset

työelämässä osoittavat, että ihmisellä itsellään näyttää olevan tarve sekä halu löytää tuekseen eheä käsitys omasta itsestään ammatillisena toimijana työn haasteisiin reagoidessaan. Näin yksilö toimii subjektina tehdessään valintoja sekä etsiessään ja muokatessaan niin fyysisen, psyykkisen kuin sosiaalisen todellisuutensa rajoissa muotoutuvaa minä-hahmoaan.

Ammatillisessa identiteetissä ihmisen persoonallinen ja kollektiivinen identiteetti sulautuvat yhtenäiseksi mutta jatkuvasti muutoksessa olevaksi yksilön kokemukseksi (Varila & Rekola 2003, 92-94). Tämä kokemus on elämänmittainen psyykkistä työtä vaativa prosessi, jonka ytimessä pysyvä ja muuttuva aines alituisen vaikuttavat (emt.). Niinpä onkin ymmärrettävää, että Eteläpelto (2007, 90) esittää *työhön liittyvän identiteetin* sitovan yhteen persoonallisen ja yhteisöllisen rakenteen ajallisena jatkumona henkilöhistorian sekä tulevaisuuden odotusten suhteen. Näin siis koko yksilön mennyt elämä sekä mielikuvat tulevasta ovat läsnä kaikissa tulkinnoissa omasta identiteetistä ja työhön liittyvästä identiteetistä. Etsittäessä kirkon nuorisotyönohjaajan ammatillisen identiteetin lähteitä Eteläpellon käsitystä on syytä korostaa. Hän (emt.) jatkaa toteamalla, että yksilön alituisesti arvioimat merkitykset ja käsitykset työn sisältämistä arvoista sekä eettisistä ja moraalisisista sitoumuksista sulautuvat yhdeksi kokonaisuudeksi ammattialan yhteiskunnallisten, sosiaalisten ja kulttuuristen käytäntöjen kanssa. Tämä Eteläpellon laaja tulkinta identiteetistä työhön liittyvänä ilmiönä kätkee sisäänsä suppeammat käsitteet *työidentiteetti* ja sitä spesifisemmät termit *ammattillinen* tai *ammatti-identiteetti*. Tällöin työidentiteetti ilmenee ammatillista tai siihen ilmeisesti samaistettavaa ammatti-identiteettiä laajempuna rakenteena. Hän kytkee ammatti-identiteetin käsitteeseen ainakin persoonallisen ja sosiaalisen yhteen kietoutumisen, aktiivisen ammatillisen identiteettityön ja ammatti-identiteetin neuvottelun sekä yksilöllisen jatkuvan kasvun, elinikäisen oppimisen ja sosiokulttuurisen luonteen. (Emt., 90-92.)

Toisaalla Eteläpelto ja Vähäsantanen (2006, 26) määrittelevät ammatillisen identiteetin olevan ihmisen elämänhistoriaan perustuva käsitys itsestä ammatillisena toimijana. Yksilön ymmärrys suhteestaan työhön ja ammatillisuuteen sekä niihin kohdistuvat tulevaisuuden odotukset ja toiveet liittynevät tässä tulkinnassa persoonalliseen identiteettiin. Myös henkilökohtaiset arvostukset, yhteisöön kuulumisen kokemukset sekä ammattiin ja työhön liittyvät sitoumukset, arvot, eettiset ulottuvuudet sekä tavoitteet ja uskomukset sisältyvät heidän käsityksissään ammatilliseen identiteettiin. (Emt.) Tässä ammatillisen identiteetin tulkinnassa korostuvat yksilön tarkasteluhetken tulkinnat eri tekijöistä sekä hänen tulevaisuusorientaationsa. Epäselväksi jää, liittävätkö nämä

tutkijat yksilön elämänhistorian käsitteeseen kuuluvaksi vai ymmärtävätkö he sen vaikuttavan vain taustatekijänä.

Eteläpelto ja Vähäsantanen (emt., 28) korostavat minuuden ja tunteiden merkittävää läsnäoloa edellyttävien työtehtävien, kuten kasvattajan, opettajan ja hoitoalan työtehtävien, vaativan jatkuvaa ja pitkäjänteistä itsensä kehittämistä sekä persoonaan sitoutuvaa ammatillista kasvua. Tällainen persoonallinen kasvu mahdollistuu *ammattillisen identiteetin uudelleenmäärittelyn* avulla. Se ilmenee kykynä arvioida sekä muokata itseä koskevia ja työhön liittyviä mielikuvia, sitoumuksia, arvoja ja ihanteita. Yhteiskunnallinen työelämää koskeva eetos näyttäytyy kuitenkin ristiriitaisena vahvan ammatillisen identiteetin omaksumisen suhteen. Julkisessa keskustelussa esimerkiksi moniammatillisuus, jaettu asiantuntijuus, ammatillinen joustavuus sekä yliammatilliset kompetenssit kumoavat ideaalin sitoutumisesta yhteen hyvin hallittuun ammatilliseen identiteettiin. Samanaikaisesti työelämän käytännöt virittävät työntekijässä tarpeen yhä selkeämmin tulla tietoiseksi, tehdä näkyväksi ja markkinoida omaa osaamistaan ja vahvuuksiaan. Tämä ongelmallisuus tiivistyy usein sellaisiin työtehtäviin ja –yhteisöihin, joissa työurien katkonaisuus, epävarmuus, lyhytaikaisuus ja tarve vaihtaa ammattia on tyypillistä. Sitoutuminen työhön ammatillinen identiteetti ovat vaarassa heikentyä merkittävästi, mikäli mahdollisuudet työssä oppimiseen, sosiaaliseen tukeen ja uusien tehtävien hallintaan vähenevät samanaikaisesti aiheuttaen työntekijälle tunteen voimattomuudesta, vieraantumisesta ja uupumisesta. (Emt., 27-29.)

Jokinen (2002, 95) päätyy päinvastaiseen tulkintaan kuin Eteläpelto (2007) määritellössään työidentiteetin ammatti-identiteettiä suppeampana alakäsitteenä. Stenströmin (1993, 31) sanastoon ei työidentiteetti kuulu lainkaan mutta ammatti-identiteetin hän rajaa ensisijaisesti vain työelämässä muotoutuvaksi. Tällöin vakaa ammatti-identiteetti edellyttäisi ammattiryhmältä muun muassa vahvasti jäsentynyttä toimenkuvaa välttämättömänä yhteiskunnan työprosessin osana, omaa eriytyntä koulutusinstituutiota sekä yhteiskunnallista arvostusta. Laajempaan ammatillisen identiteetin käsitteeseen hän liittää työelämän lisäksi tätä edeltävän ammatillisen koulutuksen vaiheen, jonka aikana opitaan valmiudet ja taidot kohdata työelämän muutoksia. Yksilöltä ammatillisen identiteetin kehittyminen vaatii ammatin edellyttämien taitojen ja vastuun hallintaa, tietoisuutta omista ammatillisista vahvuuksista ja heikkouksista sekä kykyä sopeutua joustavasti muutoksiin. Ammattiryhmän normien ja etiikan sisäistäminen sekä ammatillisen osaamisen kehittäminen liittyvät ilmiöön. Tulevaisuuden näkynä Stenström esittää, että ammatillinen

identiteetti rakentuu ammatin tai työn lisäksi myös asiantuntijuuteen perustuvalla osaamisella. Hän korostaa koulutusta ammatillisen identiteetin muotoutumisen tärkeänä jaksena, jonka aikana työelämän muutoksiin sopeutumisen valmiudet ja taidot hankitaan. Kehitystä jouduttavat laaja-alaiset yleisvalmiudet, taito tunnistaa ja analysoida omia ammatillisia heikkouksia ja vahvuuksia sekä henkilökohtaisen palautteen saaminen. (Emt, 31, 37-38, 41-43.)

Ammatti-identiteetti rakentuu siis yksilön *erilaisista identiteeteistä koostuvaan elämänhistoriaan*, johon kietoutuvat *ajankohtainen elämäntilanne* sekä *tulevaisuuden arviot ja odotukset* (Vähäsantanen, 2007, 171). Tällaisen ajattelun perusteella yksilön mielikuvat tulevaisuuden mahdollisuuksista ja uhista ovat läsnä ammatin-identiteetin olemuksessa sekä nyt-hetkessä realisoituvissa valinnoissa.

Vaikka identiteetti ei reaali maailmassa esiinny osina vaan yhtenä kokonaisuutena, on sen pilkkominen osiin tutkimuksen tarpeiden näkökulmasta perusteltua, muistuttaa Heikkinen (2001a, 12). Hänen tutkimusryhmänsä liittyy ammatillisen identiteetin kehittymisen osaksi persoonallisen identiteetin muodostumista. Ammatillisen identiteetin käsitteessä korostuu *yksilöllistynyt erityinen oleminen* erona muista yksilöistä. Kuitenkin samaan aikaan ovat läsnä sekä *kuuluminen johonkin yhteyteen* että *jonakin erityisenä oleminen toisille* tekemisen kautta. Näiden kolmen ulottuvuuden määrittelyssä hän viittaa edellä mainitussa järjestyksessä minä-, ryhmä- tai kollektiiviseen ja yhteiskunnalliseen identiteettiin. Määritelmä tuo esiin ammatillisen identiteetin luonteesta *yhteistoiminnan normeja ja rooleja tuottavien yhteisöjen sekä yhteiskunnan kanssa*. (Emt., 12-13.)

3.2.2 Ammatillinen identiteetti prosessina

Sekä Vähäsantanen (2007) että Heikkisen (2001a) näkökulmat haastavat pohtimaan käsillä olevassa tutkimuksessa tarkemmin, miten ammatilliseen identiteettiin vaikuttaa *koko ihmisen elämänhistoria*. Tavoitteena on selvittää, miten ensinnäkin *lapsuuden ja nuoruuden kokemukset erilaisista yhteisöistä ja toisaalta erilaisista yksilöllisistä persoonista* rakentavat tai poissulkevat ammatillisen identiteetin aineksia? Toiseksi voidaan kysyä, millaisia vaikutuksia on opiskelun ja ammatin ulkopuolisilla henkilökohtaisen elämän kokemuksilla. Edellä kuvatut määrittelyt eivät kykene tyhjentävästi vastaamaan näihin kysymyksiin. Tosin Heikkinen (2001b, 171) tuo esiin haastateltujen puheessa erottuvan lapsuuden korostumisen perusteluna ja lähtökohtana työalalle hakeutumiseen. Tätä on tutkimuksessa tulkittu yksilön tarpeeksi kokea elämänkaaren kattavaa

jatkuvuutta myös työn valinnan ja tekemisen kautta. Siten ammatillisen identiteetin etsintä olisi itsensä löytämistä ja omistamista työn avulla eli itseytymistä, joka kiinnittyy jo lapsuudessa tulevaan ammattiin ja sitä tukevaan itsekasvatukseen. Ammatista pyritään muokkaamaan itselle sopivin ja viihtyisin. Samalla sitoudutaan lujasti ammattiin häpeän, syyllisyyden ja ammatillisen välinpitämättömyyden välttämiseksi. (Emt.) Oleellista onkin tarkastella kirkon nuorisotyönohjaajien ammatillisen identiteetin rakentumisen prosessia koko elämänkaaren näkökulmasta. Käsillä olevan tutkimuksen viimeisen kysymysosan tarkoitus on tuoda esiin varsinkin nuorempien kirkon nuorisotyöntekijöiden avoin ja usein vielä varsin sumea tulevaisuuden näkymä, jotta he kykenisivät pohtimaan vaihtoehtojen sopivuutta yksilöllisesti.

Sekä kirkon nuorisotyönohjaajien että lasten ja nuorten parissa työskentelevien opettajien työ on luonteeltaan kasvatustyötä, johon liittyvät pedagogisen ja sosiaalisen toiminnan ulottuvuudet (ks. Valtonen, 2009, 223; Launonen, 2008, 85-86). Näin ollen näiden kahden ammattiryhmän työn luonteen samankaltaisuudet ovat selkeästi nähtävissä esimerkiksi kirkon nuorisotyönohjaajien ja opettajien ammattietiikan sekä eettisten periaatteiden vertailussa (ks. Opettajan ammattietiikka ja eettiset periaatteet; Liite 6, Kirkon nuorisotyöntekijöiden eettiset ohjeet). Opettaja tosin työskentelee ammatillisena toimijana pääosin päivätyössä formaalin kasvatuksen saralla nuorisotyönohjaajan työn painottuessa sekä non- että informaalin kasvatuksen alueelle lasten, nuorten ja perheiden vapaa-aikoina. Myös oman persoonan käyttäminen työvälineenä, vuorovaikutustaitojen edellytys, lapsi- ja nuorisokulttuurin tuntemus sekä yhteistyö lapsen tai nuoren perheen kanssa liittävät näitä ammatteja samantyyppiseen työn sisällölliseen kehykseen. Niinpä onkin perusteltua etsiä lasten ja nuorten parissa tehtävän kasvatustyön piiristä ammatillisen identiteetin lainalaisuuksia kirkon nuorisotyönohjaajan ammattiin harkitusti soveltaen. Tästä syystä seuraavaksi luodaan muutaman opettajiin suuntautuneen tutkimuksen avulla kirkon nuorisotyönohjaajia kartoittavaa tutkimusta täydentävä näkökulma ammatilliseen identiteettiin.

Tämän tutkimuksen tehtävä on ammatillisen identiteetin rakentumisen prosessin kuvaaminen kirkon nuorisotyönohjaajien kokemuksena. Se liikkuu samoissa maisemissa Laineen (2004) tutkimuksen kanssa. Tosin hänen väitöskirjansa ammatillisen identiteetin rakentumisesta ammatillisen kehittymisen osa-alueena luokanopettajan koulutuksen aikana keskittyy aikahorisontiltaan vain muutamiin vuosiin. Tämä tutkimus sen sijaan ulottaa tarkastelupisteen vähintään kymmenen vuotta työkokemuksen suuntaan. Laineen näkökulma on kuitenkin pääteemaltaan hyvin samantyyppinen

yritys kuvata identiteetin rakentumisen prosessia kasvattajan ja opettajan roolia etsivien ammattilaisten käsitysten avulla. Tarkastelussa painottuu henkilökohtaisen identiteetin kokeminen, jolloin yksittäinen ihminen ymmärretään aktiiviseksi ja alituisen omaa identiteettiänsä etsiväksi ja muokkaavaksi subjektiksi. Laine tulkitsee laajan teoriakatsauksensa perusteella ammatillisen identiteetin rakentumisen sekä ihmisen identiteetin että ammatillisen kehittymisen osa-alueena, jonka rakenne muotoutuu yksilön sisäisen ja ulkoisen todellisuuden välisessä dialogissa. (Emt., 13, 52-54, 72-73.)

Opettajien työuran muutosta ja ammatillisen identiteetin rakentumista tutkinut Almiala (2008) määrittelee kehityskulun kolmivaiheiseksi prosessiksi. Tämän tutkimuksen suhteen työuran muutoksen huomioiminen kasvattajan ammatissa on huomionarvoinen seikka, sillä kirkon nuorisotyönohjaajan työuran muuttumista ei ole tarkasti analysoiden tutkittu. Almialan mukaan ammatillisen identiteetin rakentuminen alan koulutuksen ja opettajana toimimisen tuottamien kokemusten avulla johtaa yksilöllisen kasvun ja kehityksen ohella sellaiseen kehitysvaiheeseen, jossa työuran muutos todellistuu aktiivisena ja tietoisena toimintana. Tuloksena on uusi ammatillinen identiteetti, jonka piirteet näyttäytyivät tutkittavilla monimuotoisesti. Suurin muutos näillä lapsi- ja nuorisotason opetustyötä tehneillä haastatelluilla esiintyi Almialan nimeämällä uranvaihtajilla. Kun he siirtyivät kokonaan uudelle alalle, esimerkiksi lääkäriksi tai valokuvaajaksi, heidän työnkuvansa ja kontekstinsa muuttuivat täysin. Hallintoon siirtyneiden ja aikuiskouluttajiksi hakeutuneiden ryhmissä entisen työn tai työorganisaation ominaisuuksista osa säilyi osittain uusissa tehtävissä. Almialan päätelmät haastateltujen ammatilliseen identiteettiin liittyvistä kokemuksista ovat käsillä olevan tutkimuksen näkökulmasta merkityksellisiä. Identiteetin löytämisen ja sitoutumisen ehtoina korostuivat riittävä tuki ja yhteistyön tarve niin lähiyhteisön, johtajan kuin organisaationkin tasolta omalle työlle sekä positiivinen ja henkilökohtainen tunnustus tehdystä työstä. Tutkimuksen mukaan ammatillinen identiteetti rakentui tutkittavilla sekä persoonallisella että sosiaalisella tasolla työuran muutosprosessissa. Almiala osoittaa aineistoonsa perustuen todellisen ammatillisen identiteetin löytämisen olevan mahdollista jo varhaisaikuisuudessa. Näin hän haastaa Scheinin (1978) oletuksen, että se voisi kirkastua yksilölle vasta kypsän keski-ikäen pohdintojen ja toimien tuloksena. (Emt., 12, 206-210, 276.)

Myös Jokinen (2002) on tutkinut opetusalan kokeneita ammattilaisia. Jokinen jakaa minä-identiteetin kolmeen ulottuvuuteen Lordia, Brownia ja Freibergiä (1999, 169) mukailten

persoonalliseen, sosiaaliseen ja ammatti-identiteettiin. Hän käsittää niiden muotoutumisen prosessinomaiseksi ja sisällöltään elämän aikana useaankin kertaan muuttuvaksi. Samalla Jokinen suhteuttaa käsitteet toisiinsa niin, että minä-identiteetti jakautuu sekä persoonalliseen että sosiaaliseen ammatti-identiteetin sisältyessä edellisiin. Hän korostaa kuitenkin näiden identiteettiulottuvuuksien määrittelyjen lopulta syntyneen aineistona käytetyistä elämäkertomuksista. Joitakin Jokisen tutkimuksen tuloksista on syytä tuoda esille todisteena ammatillisen kasvun prosessista. Ensinnäkin kaikissa opettajatyypeissä havaittiin työvuosien myötä saavutettu ammatillinen kasvu, joka toi opetustyöhön varmuutta. Toiseksi aikuisopettajien osalta yhtä lukuun ottamatta voitiin tunnistaa hyvin vahva sitoutuminen omaan työhön omassa oppilaitoksessa. Kolmas näkökulma tuo esiin aikuiskoulutuskeskuksen palvelukseen joiltakin erityisiltä ammattialoilta siirtyneiden käsityksen omasta ammatti-identiteetistään. Se muuttui hitaasti mutta selvästi opettajaksi. (Jokinen, 126–130, 263, 268–269.)

Jokisen (emt.) tulosten voidaan tulkita todistavan oikeaksi käsitystä työntekijän kasvuprosessista aloittelijasta asiantuntijaksi vain kokemuksen ja ammatilliseen sosiaaliseen ryhmään sitoutumisen myötä. Tulos on oletettava mutta samalla pätevä todiste siitä, että kasvu asiantuntijaksi vie aikaa ja edellyttää ammatillisten kokemusten monipuolista kartuttamista. Säljön (2001, 238) mukaan aloittelijasta asiantuntijaksi kasvaminen tuo vääjäämättä muutoksia yksilön identiteettiin ja toimintaan liittyvään vastuuseen.

3.3 Erilaiset ammatilliset uratyypit ammatillisen identiteetin peilinä

Ammatillista identiteettiä voidaan tarkastella uratyypeinä. Tällaista tutkimuksellista näkökulmaa kirkon nuorisotyönohjaajan ammattiin ei tämän tutkimuksen tekijä ole tutkimuksen kentältä löytänyt. Uratyypien avulla voidaan ammatista pyrkiä eksplikoimaan sille tyypillisin rakennusaines. Seuraavaksi aihetta lähestytään uratutkimuksen tuottaman tiedon avulla. Ensin luodaan lyhyt katsaus uratutkimuksen historiaan ja perinteisiin tutkimussuuntauksiin. Sen jälkeen esitellään tiivistetysti joitakin uudempia tapoja ajatella ammatillisen uran sisältöä ja rakentumista. Lopuksi tuodaan esiin muutama suomalaisen tutkimuksen tuottama uratyypien jaottelu.

Uratutkimus teoreettisena lähestymistapana käynnistyi 1800-luvun lopulla ja suuntautui alkuun tuomaan esiin sosiaaliluokkien sekä ammatillisten saavutusten yhteyksiä (Ekonen, 2007, 22). Pian

Sir Francis Galtonin älykkyyden erojen etsivän tutkimuksen ja Parsonin vuonna 1909 luoman ammatinvalinnan teorian myötä psykologian saralla kehittyi yksilöiden ja ammattikuntien piirreteoreettinen tutkimus. Se johti muun muassa ensimmäisten älykkyysmittareiden luomiseen. Uusi suuntaus alkoi uratutkimuksessa 1900-luvun puolenvälin aikaan, kun tutkijoiden kiinnostus suuntautui erilaisiin psykologisiin ja sosiologisiin *uravaihemalleihin*, joista yksi tunnetuimmista on Superin (1957) versio. Tutkimus laajeni edelleen aikuisen *elämänvaiheita* kartoittavaan tutkimukseen, jonka taustaoletuksina olivat käsitykset yksilön kehityksestä ja kulttuurisista yhteyksistä muun muassa Eriksonin kehitysteoriaan pohjautuen. Esimerkiksi Levinsonin (1978) neljäosaisessa alkuperäisessä mallissa tutkimuskohteena olivat vain Yhdysvalloissa asuvat miehet, joiden uran kehitys jakautui lapsuuden ja nuoruuden muodostamaan esivaiheeseen, työmarkkinoille siirtymisen mahdollistaneeseen varhaisaikuisuuteen, suhteellisen vakaaseen aikuisuuteen ja lopulta urasta luopumista merkitsevään ja siihen valmistavaan myöhäsaikuisuuteen. (Ekonen 2007, 23; Baruch 2004, 48, 51.)

Edellä lyhyesti luonnehdittujen perinteisten ajattelumallien kykenemättömyys kuvata kattavasti ihmisten erilaisia urakäsityksiä tiivistyy Ekosen ja Lämsän (2005, 134-136) mukaan uratutkimuksen taustaoletuksen kiinnittymiseen byrokraattiseen organisaatioteoriaan sekä ajattelumallien oletukseen työsuhteiden pitkäaikaisuudesta. Tällöin yksilön urakehitys ymmärretään hierarkkisena siirtymisenä alhaalta ylöspäin yhteisön organisaatorakenteessa, jolloin korkeampi asema hierarkiassa ja runsaampi palkka lisäävät työmotivaatiota. Perinteinen ura-ajattelumalli ei huomioi tai ei ainakaan arvosta asiantuntijuudesta ja horisontaalisesta uraliikkuvuudesta kiinnostuneita ihmisiä. Käytännön toimintaan vaikuttaessaan se voi aiheuttaa ongelmia. Näin käy esimerkiksi tilanteessa, jossa organisaatio valitsee työntekijänsä johtajaksi palkkiona hyvin suoritetusta palveluksesta. Näin yhteisö saattaa ääritapauksessa menettää osaavan asiantuntijan ja saada tilalle huonon johtajan. Ongelmallista on myös tällaisen perinteisen taustaoletuksen soveltaminen tutkimuksessa nykyiseen yhteiskuntaan ja kulttuuriin, jossa vastuu urasta näyttää siirtyvän yhä vahvemmin työntekijälle itselleen. (Emt.) Myös Powell ja Graves (2003, 186) huomauttavat perinteisten ajattelumallien määrittelevän uramenestyksen vain objektiivisilla mittareilla, joista tyypillisimpiä ovat palkan määrä ja ylennykset. Tässä yhteydessä on tärkeää huomata, että viimeksi mainitut motivoivat tekijät ovat kirkon nuorisotyön uralla vain harvojen osa ja etuoikeus, mikä johtuu kirkon virkarakenteista.

Perinteisten ura- ja elämänvaihemallien sijaan aivan uudenlainen tutkimuksellinen näkökulma levisi tutkimukseen, kun organisaatio- ja johtamistutkijat tarkastelivat uria kokonaisvaltaisemmin ja antoivat erityisesti yksilön tulkinnoille sekä kokemuksille arvon uran määrittäjänä (Ekonen 2007, 23). Tällöin syntyi myös Hallin (1976) luoma *Proteuksen uran* käsite, jonka ytimessä on ajatus itseään toteuttavasta yksilöstä, joka luo itse uraansa valinnoillaan organisaatioiden toimiessa vain urakehityksen mahdollistamina kehyksinä. Uran suunta on ulkoisten motivaatiotekijöiden, kuten palkan ja hierarkiassa ylenemisen sijaan sidoksissa *sisäisiin menestyksen mittareihin*. Tällöin yksilön sitoutumisen edellytyksiä ovat työnantajan tarjoamat kehittymisen mahdollisuudet, haastavat työtehtävät, kehittävät ihmissuhteet sekä saatavissa oleva uusi tieto. Perusolemukseltaan Proteuksen uraa muistuttavia ja siten yksilön näkökulmaa painottavia mutta uudempia luomuksia ovat *riippumattoman ja älykkään uran* käsitteet. Oleellista on huomata näiden modernien ajatusmallien tuottama ymmärrys uudesta suuntauksesta, jossa uran kehittymisen vastuu siirtyy yhä selkeämmin työntekijälle itselleen organisaation sijaan eikä hänen antamansa panos enää takaa turvallista ja vakaata työsuhdetta tai hierarkkista etenemistä. (Ekonen 2007, 24-25.)

Ura-käsitteen historiaa edelleen valottaessaan Ekonen ja Lämsä (2005, 136) toteavat kokoavasti kahden merkittävän näkökulman, objektiivisen ja subjektiivisen urakäsityksen, painottavan eri tavoin yhteisön ja yksilön merkitystä. Sosiologisen näkökulman kautta ura ymmärretään objektiivisena eli rakenteiden muovaamana ilmiönä, jossa positiivinen urakehitys kulkee hierarkkisen mallin mukaisesti organisaatorakenteessa ylöspäin ja taantuessaan se laskee. Sen sijaan uran psykologinen tarkastelu etsii käsitteelle merkityksiä yksilön kokemuksista ja kiinnittyy siten subjektiiviseen urakäsitykseen. Tällöin yksilöiden erilaiset näkemykset urasta ja uralla menestymisestä nousevat keskeisiksi urakehitystä arvioitaessa. Näin onkin mahdollista tutkia yksilöiden käsityksiä urastaan ajan ja kokemuksen myötä muuttuvina konstruktioina. Nämä yksilöllisesti tulkitut merkitysrakenteet vaikuttavat uravalintojen ja toiminnan suuntaamiseen. (Emt., 136-138.)

Yhtenä esimerkkinä edellä kuvatusta sosiologisen (objektiivinen urakäsitys) ja psykologisen näkökulman (subjektiivinen urakäsitys) yhteen liittämisen tavasta voidaan tarkastella Baruchin (2004, 3) tulkintaa aiheesta. Hän toteaa uran kuuluvan yksilölle, mutta sen suunnittelun ja hallinnan tapahtuvan usein organisaation toimesta. Siksi jokainen organisaatio sille tyypillisine rakenteineen toimii eräänlaisena tiekarttana uran muotoutumisessa. Rakenteiden välille muotoutuu suhteita ja

mekanismeja, jotka toimivat yksilöiden liikkumisen mahdollistamina identifioivina positioina. Näin urat asettuvat erityisiin sosiaalisiin ympäristöihin kiinnittyessään erilaisiin organisaatioihin. Näissä kehyksissä voidaan olettaa normaalin tai tyyppillisen ammatillisen uran kehittyvän. Kehitysvaiheet ovat liitoksissa yksilön minäkäsityksiin ja -tunteeseen. Ne saavat muotonsa ja suuntansa myös organisaatiosta, jossa yksilö työskentelee. (Emt.)

Ekonen (2007, 30) tarjoaa selitysmallin urakäsitysten liittämiseksi toisiinsa sosiaalisen konstruktionismin näkökulman avulla. Tällöin nämä kaksi erilaista tulkintaa, objektiivisesti tulkittu sosiaalinen maailma ja yksilön subjektiivinen kokemusmaailma, näyttävät yhtäaikaisena dynaamisena vuorovaikutusprosessina. Siinä urakehitykseen liittyvät ristiriidat sekä monimutkaisuudet halutaan tietoisesti saattaa kuvattaviksi eikä tyydytä perinteisten urakehitysmallien yksinkertaisiin ja staattisiin käsityksiin todellisuuden luonteesta. Perinteiset vertikaaliset uramäärittelyt ja urapolun menestystekijät asettuvat näin kyseenalaisiksi. Yksilön tulkintojen nostaminen tutkimuksen keskiöön sitoo todellisuuskäsityksen kulttuuriseen, sosiaaliseen ja historialliseen kontekstiin. Yksilön merkitysrakenteet urastaan kiinnittyvät tiettyyn aikaan, paikkaan, yhteisöön ja kulttuuriin. (Emt., 30-31.)

Smith-Ruig (2008, 20-21) kertoo, että hänen tutkimuksessaan haastateltavat kuvasivat usein omaa uraansa vertauskuvilla *matka*, *polku* ja *tie*. Symbolit mahdollistavat *yksilöllisen uran* kuvaamisen. Tutkija viittaaakin uratutkimuksen kehitykseen, jossa organisaatiovetoisten urakäsitysten rinnalle syntynyt vahva yksilöllisyyteen perustuva *rajattomien urapolkujen* tutkimus sallii persoonallisten käsitysten ja tulkintojen esille tuonnin. (Emt.) Tällaiset uralla kehittymisen erilaiset tulkinnat näkyvät selvästi Ekosen (2007, 122) tutkimuksen tuloksena syntyneissä neljässä uratarinatyyppissä: *tasapainohakuinen*, *hierarkkinen*, *ideologinen* ja *vaakatasoinen*. Hän osoitti narratiivista tutkimustapaa hyödyntämällä ensinnäkin uratyypin yksilöllisen ja moniulotteisen tarkastelun tarpeen sekä toisaalta yhä edelleen perinteisen hierarkkisen uran elinvoiman (emt., 129-130). Vaikka Ekosen tutkimus onkin rajattu vain johtajina toimiviin naisiin high tech -alalla, voidaan hänen luomansa uratyypin tulkita tuovan esiin joitakin piirteitä myös kirkon nuorisotyönohjaajien uratyypeistä. Siksi seuraavaksi esitellään lyhyesti nämä neljä uratarinatyyppiä.

Tasapainohakuisen uratarinatyyppin ydin asettuu työn ja perheen asettamien vaatimusten sekä haasteiden yhteensovittamisen etsimiseen henkilökohtaisen uran luomisessa (emt., 129). Urakehitys on ensisijaisesti horisontaalista, sillä vertikaalista kehitystä edellyttävistä ylimmän

johdon tehtävatarjouksista haastateltava on kieltäytynyt. Eteneminen vertikaalisesti ei kuulu uratyypin tavoitteisiin eikä siihen kuulu myöskään kokemus omasta etenemistä edistävästä kunnianhimosta.

Hierarkkisen uratyypin luonne on Ekosen mukaan lähimpänä perinteistä tapaa määritellä ura, joka etenee vertikaalisesti korkeintaan kahden organisaation sisällä. Organisaatiomuutokset, niiden vaikutuksesta syntyneet uudet työtehtävät ja useat samanaikaiset työtehtävät ovat kiinnittäneet naisjohtajat heti uran alussa sekä haasteellisiin työtehtäviin että esimiestehtäviin. He ovat jo varhaisessa vaiheessa suuntautuneet yhä jatkuvaan etenemiseen organisaatiossa. (Emt., 129-130.)

Organisaation eettiset toimintatavat, henkilöstöstä huolehtiminen ja sisäinen kutsumus henkilöstöjohtamiseen motivoivat ensisijaisesti *ideologisen* ajattelutavan omaksunutta uratyyppejä. Painottaessaan henkilökohtaista kasvua ja kehitystä tämä tyyppi viittaa subjektiiviseen tulkintaan uralla menestymisestä. Samalla tulkinta lähestyy uusia urakäsitteitä, joissa painottuvat oma uudistuminen ja kehittyminen. Ura voi kehittyä sekä ylös- että alaspäin, joten oleellista on *ideologian toteuttaminen ja tunne sisäisestä menestymisestä*. (Emt., 131.)

Neljäntenä uratyypinä Ekonen (emt., 131) tuo esiin *vaakatasoisen* urakehityksen. Sen suuntaa luonnehtii erityisesti työskentely mielenkiintoisten ja uusia näkökulmia avaavien työtehtävien parissa mihinkään erityiseen alaan sitoutumatta. Näin yhteys horisontaaliseen urakehitykseen sekä uusiin urakäsitteisiin, muun muassa riippumattomaan uraan, toteutuu myös tässä uratyypissä. (Emt.)

Toisenlaisena työurien tyypittelynä Ekoseen (2007) verrattuna voidaan tarkastella Torkkolan ja Ruohon (2009, 51-52) esiin nostamia neljää karikatyyristä uratyyppejä, jotka perustuivat päällikkötoimittajien haastatteluihin. Niissä tulee esiin tiivistetysti ja samanaikaisesti sekä yksilöllisiä että sukupuoleen ja -polviin kuin työyhteisöihin liittyviä aineksia. *Nuori lupaus* rekrytoidaan jo varhaisina työvuosinaan päällikkötason tehtäviin. *Sankaritoimittaja* puolestaan etenee päällikkötehtäviin uransa huipulle persoonallisen journalistisen osaamisen ja aktiivisen yhteiskunnalliseen keskusteluun osallistumisen vuoksi. Edellisestä poiketen pitkä ja monipuolinen kokemus yhdistyy usein kauan jatkuneeseen sitoutumiseen yhteen työnantajaan uransa huipulle päässeessä *ahkerassa osajassa*. Sen sijaan *uraloikkaaja* on uskaltanut vaihtamaan urakehitystään vaihtamalla työnantajaa ja työn vastuualueita useampaan kertaan. Sen seurauksena hän on saanut pääomakseen monipuolisen journalistisen ja johtamisen työkokemuksen. (Emt.)

Kolmantena näkökulmana uratyypin luonteesta voidaan tuoda esiin akateemisia urapolkuja tutkineen Rouhelon (2008, 216) löydökset, joihin hän päätyi tarkastellessaan viiden tyypin avulla humanistisen, yhteiskuntatieteellisen ja kasvatustieteellisen alan generalistien uran kehitystä. *Vakaa työura* merkitsee lähes aina yhteen koulutusta vastaavaan työhön sitoutumista. Se on pysyväisluonteista eikä siihen liity työttömyyden kokemista. Sen sijaan *liikkuva työura* edellyttää horisontaalista liikkuvuutta. Siinä useiden työsuhteiden kirjo kätkee sisäänsä myös määräaikaista sopimuksia mutta uralla päädytään kuitenkin pysyvään kokopäiväiseen työhön. Työttömyyden, koulutustasoa vastaamattomien tehtävien tai työllistämistöiden tai –koulutusten kokemukset liittyvät lyhytaikaisina vain työuran alkutaipaleelle. Sen sijaan useat ja yleensä määräaikaisten työsuhteet leimaavat *epävakaata työuraa*, jonka tehneistä noin puolella on kokemus koulutustasoa vastaamattomasta työstä, työttömyydestä tai työllistämisen tukitoimista. Edellisestä selvästi poikkeavalla *nousujohteisella työuralla* viimeksi mainitut ilmiöt ovat vähäisiä ja työsuhteet pääosin pysyviä ammatillisen liikkuvuuden hierarkkisen luonteen vuoksi. Kaikista edellisistä erottautuvaa *poikkeavaa työuraa* leimaavat pitkät työttömyys-, työllistämistöiden tai –koulutusten jaksot sekä se, että jostakin syystä toimitaan työttömänä olon vaihtoehtona työvoiman ulkopuolella. Poikkeavan työuran työsuhteita tyypittävät lyhyys ja määrä- tai osa-aikaisuus tai freelance-työt. (Emt., 216-217.)

4 TUTKIMUSASETELMA

4.1 Tutkimusongelma

Tutkimukseni tehtävä on tuottaa tietoa kokeneen kirkon nuorisotyönohjaajan ammatillisen identiteetin kehittymisestä, siihen liittyvistä tekijöistä ja ammatillisista uratyypeistä. Tästä syystä tutkimuksen pääongelma on: Millainen on kokeneen kirkon nuorisotyönohjaajan ammatillisen identiteetin kehityskaari ja mistä ammatillinen identiteetti on syntynyt? Pääongelmaa selvitän siihen liittyvillä tutkimuskysymyksillä:

1. Millainen ammatillisen identiteetin kasvuprosessi tutkittavien vastauksista piirtyy ja millaisia tekijöitä siihen liittyy haastateltavien kertomuksissa?
2. Millainen on tutkittavien ammatilliseen identiteettiin liittyvä tulevaisuusorientaatio?

3. Millaisia ovat kirkon nuorisotyöntekijöiden ammatin uratyypit?

4.2 Tutkimusote ja ydinkäsitteet

Kirkon nuorisotyönohjaajien ammatillista identiteettiä käsittelevän kvalitatiivisen tutkimukseni tarkoitus on etsiä avoimuutta aineistoon sisältyville rakenteille ilman teorian pakottavaa ylivaltaa, vaikka käytänkin sitä lähtökohtana ajattelulleni (Eskola, 2010, 182-183). Tutkimukseni sijoittuu aineisto- ja teorialähtöisen välimaastoon, joten teoriasidonnaisuus kuvaa parhaiten analyysini luonnetta (emt.; Tuomi & ja Sarajärvi, 2009, 96-97). Tutkimukseni päättelyprosessin edetessä abduktiivisesti aineiston sekä valmiiden mallien vaikutus ajattelussani vaihtelevat ja yhdistyvät joko luontevasti tai pakkoa käyttäen. Näin saattaa syntyä synteesinä jotakin uutta alkuperäisen teorian tavoittamatonta kuvausta todellisuudesta. (Emt.) Tutkimukseni tavoite tiivistyy Hirsjärven ym. (2010, 161) toteamukseen laadullisen tutkimuksen keskittymisestä moninaisena ilmenevän todellisen elämän kuvaamiseen. Tällaisen tutkimuksen päämääränä on löytää tai paljastaa tosiasioita eikä niinkään todentaa vallitsevia totuusväittämiä. Jokainen ihminen kokemuksineen ymmärretään tällöin päteväksi tiedon lähteeksi. (Emt., 161, 164.) Eskola ja Suoranta (1998, 19) käyttävät tässä yhteydessä termiä hypoteesittomuus. Lisäksi heidän käsityksensä mukaan laadullista tutkimusta tekevän tutkijan havaintoihin vaikuttavat vääjäämättä tutkijan aikaisemmat kokemukset, mutta siitä huolimatta hänellä ei tulisi olla ennakkoon lukittuja olettamuksia tutkimuskohteesta tai tutkimustuloksista (emt.). Niinpä laadullisen tutkimuksen objektiivisuutta rajoittaa sen tuottaman ymmärtämisen kiinnittyminen aikaan, paikkaan ja tutkijan todellisuuskäsityksiin (Hirsjärvi ym. emt.). Eskolan ja Suorannan (emt. 17) mukaan laadullisessa tutkimuksessa voi tavoitella riittävää objektiivisuutta tutkijan yrityksessä sanoittaa reilusti ja läpinäkyvästi omat esioletuksensa ja arvostuksensa. Tietoisena näistä tekijöistä pyrin tutkimukseni avulla ymmärtämään tutkittavieni ilmaisujen perusteella heidän todellisuuteensa sidottua ammatillisen identiteetin rakentumisprosessia.

Laadullisen tutkimukseni perustana on kahdeksalle informantille tehty sovellettu teemahaastattelu ja sen avulla tuottamani aineisto. Suoritin aineistolle sisällönanalyysin teemoittelun ja tyypittelyn avulla. Haastattelun etuna on, että se korostaa jokaisen ihmisen yksilöllisen kokemuksen arvoa tiedon tuottamisessa sekä tarjoaa haastattelijalle tilaisuuden päästä sosiaalisen todellisuuden rakentavien yksilöllisten tulkintojen äärelle (Gubrium & Holstein 2002, 8-9). Näin tutkimukseni

aineisto perustuu niihin merkityksiin, jotka ovat olemassa haastateltavieni subjektiivisesti tulkitsemassa sosiaalisessa todellisuudessa.

Tutkimukseni lähestymistapa aineistoon muistuttaa narratiivista otetta, sillä sovelletun teemahaastattelun käyttö mahdollisti kertomuksellisuuden tai tarinallisuuden piirteiden toteutumisen analyysissä. Tätä perustelen ensin tässä kappaleessa tutkimukseni käytännön ratkaisuin ja sitten seuraavassa kappaleessa teoreettisemmin alan tutkijoiden teksteihin viitaten. Tukeudun päättelyssäni ensinnäkin siihen, että haastateltavani saivat kuvata käsityksiään urastaan vapaasti valiten. Heillä oli mahdollisuus haastattelun aluksi kehittää yhtäältä oman elämänhistorian faktoihin sekä toisaalta omiin tulkintoihin ja luovuuteen perustuva Urakaari-kuvio. Sen avulla jokainen saattoi tekstiä ja graafista ilmaisua hyväksi käyttäen tuottaa haluamansa ilmaisun henkilökohtaiseen ammatilliseen identiteettiin vaikuttaneista tekijöistä. Luovien ilmaisujen kirjo vaihteli, mutta jokainen sai aikaiseksi ainakin tekstiä tässä haastattelun vaiheessa. Oman tarinan eheyttä saattoi kutoa kasaan Urakaari-kuvion purkuvaiheessa sekä haastattelussa ja vielä lopuksi Tulevaisuus-taulukon avulla. Näiden osien kokonaisuus voidaan ymmärtää narratiivia lähestyvänä toiminnallisena tuotoksena, jonka toteuttamisessa on mahdollistunut haastateltavien oman kokonaisnäkemyksen ilmaiseminen luovasti kolmen osan avulla. Tutkimustapa ei siis ole puhtaasti narratiivinen, vaikka siihen sisältyy narratiivisia piirteitä.

Kyseistä tulkintaani perustelen Eskolan ja Suorannan (1998, 24) luonnehdinnalla laadullisesta tutkimuksesta ”*sukelluksena kertomusten ja kertomuksellisuuden monikerroksisiin ja –ulotteisiin maailmoihin.*” Näin narratiivisuuden voi olettaa värittävän kaikkea laadullista tutkimusta ja olevan sen keskeinen ulottuvuus (emt). Heikkinen (2010, 143) tiivistääkin narratiivisuuden merkitsevän tutkimuksellista lähestymistapaa, jossa kertomukset ymmärretään tiedon välittäjiksi ja rakentajiksi. Artikkelissaan hän tulkitsee kirjallisuustieteen käsityksestä poiketen narratiivia, kertomusta ja tarinaa väljästi toistensa synonyymeina. Täten narratiivinen aineisto voi olla mitä tahansa suulliseen tai kirjalliseen kerrontaan perustuvaa aineistoa jopa ilman selkeitä juonellisia kertomuksia. Heikkinen myös huomauttaa, ettei sitä voi tiivistää yksiselitteisesti ja kattavasti vain numeraalisena tai kategorisena tulosjoukkona ilman tulkinnallista osuutta. (Emt., 143, 148-149.) Hänninen (2010, 163-165) korostaa teemahaastattelun soveltuvuutta tulkinnan mahdollistajana erityisesti silloin, kun aineistona on selvärajainen, ajallisesti etenevä kertomus. Mainitsemiini lähteisiin perustuen tulkitsen tutkimukseni täyttävän narratiiviselle lähestymistavalle väljästi määritellyt kriteerit.

Ymmärrän tutkimukseni ammatillisen identiteetin pääkäsitteenä laajaksi ilmiöksi, jonka ydin kiinnittyy yksilön elämänhistoriasta kumpuavaan kokonaisena todentuvaan käsitykseen itsestä työhön liittyvän tulkintakehyksen puitteissa (ks. Vähäsantanen 2007, 171). Ihminen on siis ymmärrykseni mukaan yhtenäinen hahmo ammatissaan, vaikka hänen työtodellisuuteensa liittyvät puitteet korostuvatkin kulloisessakin tilanteessa. Ei siis ole olemassa mitään puhtaasti työminäksi tyhjentyvää ammatillista identiteettiä, joka ei olisi samanaikaisesti sidoksissa persoonalliseen ja sosiaaliseen identiteettiin sekä niiden syntyhistoriaan. Lisäksi tulkitsen yksilön tulevaisuusodotusten vaikuttavan tähän henkilökohtaisten kokemusten ja ymmärryksen varassa tulkittuun hahmoon. Näin ammatillinen identiteetti todentuu tässä tutkimuksessa yksilössä yhdellä kertaa ja kokonaisuutena *jostakin tulemisena, jonakin olemisena, johonkin kuulumisena ja joksikin tulemisena* (ks. Heikkinen 2001a, 12). Tutkimusraportissani joudun tarkastelemaan näitä alueita irrallisina kokonaisuudesta. Pysin kuitenkin tutkimusraporttia laatiessani alituisesti muistuttamaan itseäni ja toisinaan myös lukijaa siitä, että ne ovat sidoksissa toisiinsa.

Tulkintani ammatillisesta identiteetistä poikkeaa Eteläpellon (2007, 90) käsityksistä lähinnä vain termien suhteen, sillä hän käyttää termiä *työhön liittyvä identiteetti* tarkoittaen sillä persoonallisen ja yhteisöllisen yhteen liittynyttä rakennetta ajallisena jatkumona henkilöhistorian sekä tulevaisuuden odotusten suhteen. Hän tulkitsee ammatillista identiteettiä tätä suppeampana ja ilmeisesti vain opiskeluun ja työhön liittyvänä käsitteenä. Mielestäni onkin tulkintakysymys, ovatko yksilön menneen elämän vaiheet muun muassa lapsuuden ja nuoruuden vaiheet osia, jotka vaikuttavat nykyiseen ammatilliseen suuntautumiseen, mutta niitä ei kuitenkaan lueta tuohon käsitteeseen kuuluviksi. Tässä tutkimuksessa tarkastelen kuitenkin *ammatillisen identiteetin ja urakehityksen kaarta ihmisen elämänhistorian ja tulevaisuuden odotusten luomassa kokonaisuudessa*. Tällöin on perusteltua liittää ainakin haastateltavien merkityksellisiksi kokemat tilanteet, yhteisöt ja esimerkilliset persoonat kehityskaaren osiksi. Tätä tulkintaani tukee Tammen (2010, 47) näkemys ammatilliseen identiteettiin liittyvän ammatillisen osaamisen kehittymisestä elinikäisessä prosessissa eikä vain ammatillisen koulutuksen ja käytännön työn tekemisen konteksteissa. Ammatillisen identiteetin narratiivina kuvattu olemus näyttäytyykin minulle aineistoni valossa koulutuksen ja työkokemusten lisäksi vahvasti kiinnittyneenä lapsuuteen, nuoruuteen ja yksilön tulevaisuuden odotuksiin sekä niille annettuihin merkityksiin. Käsitykseni mukaan yksilön vallitsevat tulkinnat ja merkitykset eivät voi olla olemassa ilman edellä mainittuja sidoksia. Täten tulkintani ammatillisesta identiteetistä levittäytyy ihmisen koko elinkaarta koskevaksi prosessiksi.

Samalla ajattelen ammatillisuuden kasvun ja siten ammatillisen identiteetin olemuksen kiinnittyvän yksilöön tehokkaimmin ja erikoistuneemmin erityisesti työtä tehdessä sekä perusvalmiuksien ja taitojen osalta jo ammatillisessa koulutuksessa. Tästä koulutuksen ja aktiivisen työelämän vaiheen ammatillisen kehityksen vaiheesta käytän tässä tutkimuksessa nimeä ammatti-identiteetti. Niinpä tulkitsen ammatillista identiteettiä Stenströmin (1993, 31) käsitystä laajempänä ilmiönä mutta lähes samanlaisena kuin Vähäsantanen (2007, 171) määrittelemä ammatti-identiteetti. Liityn myös Eteläpellon ja Vähäsantanen (2006, 27-29) tulkintaan *ammattillisen identiteetin uudelleenmäärittelyn tarpeesta persoonallisen kasvun ehtona*, jolloin yksilö kykenee arvioimaan ja muuttamaan arvojaan, ihanteitaan, mielikuviaan sekä sitoumuksiaan itseensä ja työhön liittyvissä tekijöissä. Heidän ajatteluaan seuraten ymmärrän, että työssä oppimisen, sosiaalisen tuen ja uusien tehtävien hallinnan väheneminen saa työntekijässä aikaan voimattomuutta, vieraantumista ja uupumista, jotka heikentävät ammatillista identiteettiä (emt.).

Ymmärrän ammatillisen identiteetin olevan kiinteä osa ihmisen identiteettiä, joka ilmenee samanaikaisesti yhtäältä yhdenmukaisena, jatkuvana ja jakamattomana ominaisuutena sekä toisaalta jatkuvassa muutoksessa olevana ilmiönä (ks. Laine, 2004, 51-52; Jokinen, 2002, 94, vrt. Hall, 1999, 23-24). Tutkimuksen keinoin tätä kokonaisuutena todentuvaa identiteetin olemusta voidaan teoreettisesti tarkastella persoonallisen ja sosiaalisen identiteetin näkökulmista. *Persoonallinen identiteetti* täsmentyy tässä tutkimuksessa yksilön käsityksenä itsestä muista poikkeavana ja ainutlaatuisena kokonaisuutena. Se ilmenee subjektiivisena syvänä tunteena ja kokemuksena. Näin siihen liittyy ihmisen henkilökohtainen arvojen, asenteiden, tulkintojen ja kokemusten maailma yhdistettynä fyysisiin, psyykkisiin, kognitiivisiin ja sosiaalisiin ominaisuuksiin. (Ks. Erikson, 1968; Goffman 1963; Harre 1983.)

Sosiaalinen identiteetti sisältää ajattelussani yksilön tulkinnan siitä, kuka hän on suhteessaan sosiaaliseen todellisuuteen. Tällöin oman position määrittäminen suhteessa ryhmään nousee merkittäväksi haasteeksi yksilön identiteetin eheyden saavuttamiselle. Kansallisuus, rotu, ammatillinen suuntautuminen sekä ideologinen elämäntapa (esimerkiksi poliittinen, uskonnollinen tai ekologinen elämäntapa) ovat eräitä merkittäviä tekijöitä sosiaalisen identiteetin suuntaajina. (Ks. Goffman 1963; Harre 1983.)

Pystyäkseen hallitsemaan minä-hahmoaan yksilö liittyy siihen paikalleen asettuneita eli kiinnittyneitä käsityksiä itsestä. Samalla jotkut osat tästä henkilökohtaisesti tulkitusta konstruktiosta

ovat yksilön joko havaitulla tai vielä tunnistamattomalla mutta kuitenkin jo todellisuuteen vaikuttavalla muutosvyöhykkeellä, jonka laajuus ja syvyys vaihtelevat. Minään liittyvät käsitykset ovat siis alttiita yksilön arvioille muutoksen tarpeellisuudesta. Siksi ammatillinen identiteetti realisoituu samanaikaisesti liittyneenä sekä persoonallisiin että sosiaalisiin minä-käsityksiin. Niiden toteutumisen tosiasiallisuutta yksilö joutuu joko elämäntilanteen pakottamana tai tietoisesti muutosta etsien pohtimaan ja tarvittaessa asemoimaan suhdettaan käsityksiinsä uudestaan.

Ammatillisuus ulottaa vaikutuksensa yksilön käsityksiin itsestä ammattialan ja yksittäisen työn kehyksessä, jossa oleellisia asioita ovat esimerkiksi työkuultuuri, -yhteisö, -tehtävä, vaadittava ammattitaito eli kvalifikaatiot (tuotannolliset, normatiiviset ja innovatiiviset) sekä ammatin yhteiskunnallinen asema ja arvostus. Tämän kehyksen sisällä yksilö piirtää mieleensä kuvaa itsestään toimijana. Prosessi kiinnittyy ensinnäkin aikaisempiin käsityksiin itsestä, toiseksi edellä mainittuihin ammatillisen kehyksen ulottuvuuksiin sekä kolmanneksi tässä hetkessä vallitsevassa elämän kontekstissa tulkittuihin käsityksiin itsestä. Näiden symbioosina toteutuva ja osin jatkuvasti uusiutuva ammatillinen identiteetti edellyttää yksilöltä tunnistamisen, arvioinnin ja uudelleen muokkaamisen kykyä. Viittasin siihen jo edellä ammatillisen identiteetin uudelleenmäärittelyn käsitteellä. (Ks. Eteläpelto & Vähäsantanen, 2006, 27-29). Tällainen reflektiivinen toiminta voi toteutua autonomisena, aktiivisena ja tavoitteellisena tai tilanteen edellyttämänä pakkona, johon yksilö havahtuu. Molemmissa tapauksissa muutos edellyttää oppimiskykyä ja -halua. Tätä tulkintaa tukee Biestan, Fieldin, Hodgkinsonin, Macleodin ja Goodsonin (2011, 13) tutkimuksiin perustuva havainto siitä, että oppimisen ja identiteetin yhteen liittävät suhteet näyttäytyvät usein selkeimmin elämässä tapahtuvien muutoksien ja kriisien aikana. Silloin yksilön käsitys omasta minuudesta voi kirkastua, joskin toisinaan tilanteen luonne, erityisesti sen rajuus, sekä minuuden ulottuvuudet saattavat myös estää oppimista ja muutosta. Oppiminen voi kuitenkin edistää identiteetin kehitystä muokatessaan yksilön suhteiden rakentumista erilaisissa elämän tilanteissa ja minän asemoinneissa. (Emt.)

Tutkimukseni Urakaari-termillä tarkoitan ihmisen kulkemaa ja hänen itsensä sanoittamaa henkilökohtaista ammatillisen identiteetin kasvuun liittyvää elämänhistoriaa. Ymmärrän ammatillisen uran kehittyvän samanaikaisesti sekä psykologisen (subjektiivinen urakäsitys) että sosiologisen (objektiivinen urakäsitys) näkökulman kautta tulkittuna kokonaisuutena. Psykologinen näkökulma korostaa yksilön henkilökohtaista, ajan ja kokemuksen myötä muuttuvaa tulkintaa uran

merkityksestä ja olemuksesta (Ekonen & Lämsä, 2005, 136-138.). Tämä subjektiivinen urakäsitys on tutkimukseni keskeinen ja tutkimusotteessani painottunut näkökulma ura-käsitteeseen. Toisaalta otan myös huomioon yhden sosiologisen näkökulman kautta todentuvan objektiivisen uran kehityksen tulkinnan. Sen mukaan organisaation rakenteet, mekanismit ja sosiaalinen maailma muodostavat yksilön uran kehittymiselle ja identifioituville positioille aina vähintään rajaavan tulkintakehyksen, mutta usein organisaatio itse asiassa johtaa ja kontrolloi yksilön uran suunnittelua ja hallinnointia (Baruch, 2004, 3). Kirkon nuorisotyönohjaajan uraa pyrin kuvaamaan yhtenä kokonaisuutena uratyypin avulla. Tätä ammattikunnalle erityistä luonnehdintaa etsin muutamien tutkimuksissa esiintyvien valmiiden uratyypien antamien vihjeiden joukosta.

4.3 Tutkimuskohde

Tämän tutkimuksen kohteena ovat Tampereen evankelis-luterilaisen seurakuntayhtymän yhteisen nuorisotyön kahdeksan 35–57 -vuotiasta nuorisotyönohjaajaa, joiden työkokemus alalta on vähintään kymmenen vuotta. Tekemääni päätöstä rajata tämä tutkimus vähintään kymmenen vuotta työkokemusta hankkineisiin ammattilaisiin tukee Ritokosken (2010, 109) tutkimuksen tulos, jonka mukaan vähintään 12 vuotta työkokemusta omaavat kirkon varhaisnuorisotyöntekijät kykenevät selvästi kokemattomampia kolleegoitaan kyvykkäämmin käyttämään objektitason ja jopa metatason kuvauksia työnsä sisältöjä, menetelmiä ja periaatteita analysoidessaan. He ovat siis kyenneet ajattelussaan ja sen ilmaisussa irrottautumaan arkisesta toiminnan tasosta laajempiin yhteyksiin. Ritokoski kuitenkin huomauttaa, ettei tämä kyky ole edellytys monentasoiselle lahjakkuudelle ja osaamiselle, joita yksilöllä voi olla työkokemuksen määrästä riippumatta. (Emt., 109-110.) Oletan tässä tutkimuksessa mainitun lainalaisuuden koskevan varhaisnuorisotyöntekijöiden ohella myös nuoriso- ja rippikoulutyötä tekeviä nuorisotyönohjaajia.

Kaikilla tutkittavilla on virallinen ammatillinen pätevyys hallinnoimaansa kirkon nuorisotyönohjaajan virkaan. Toisin sanoen jokainen on opiskellut aikanaan kirkon koulutusjärjestelmän mukaisen pätevöittävän ammatillisen tutkinnon. Koulutuksen sisällöt ja kestot ovat vaihdelleet eri aikoina ja näin ollen koulutustaustassa on tästä johtuen eroja. Siitä huolimatta oletan tässä tutkimuksessa koulutustaustan olevan riittävän yhdenmukainen, koska perustana on kirkon nuorisotyön virkaan oikeuttava ammatillinen tutkinto. Kukaan tutkittavista ei ollut

haastattelujen aikaan osa- tai määräaikaisessa työsuhteessa, vaan kaikkien työsuhteen perustana oli virka.

Edellä mainitun kymmenen vuoden työkokemuksellisen rajauksen taustalla on oletus ammatillisen identiteetin kehittymisestä työn tekemisen ja työyhteisön asiantuntijakulttuuriin liittymisen kautta. Tämän aktiivisen työelämävaiheen lisäksi haluan tutkimuksessani selvittää, miten kokeneet ammattilaiset arvioivat kokemustensa ja antamiensa merkitysten kautta lapsuuden ja nuoruuden sekä opiskelun aikaisten sosiaalisten suhteiden ja kulttuuristen yhteisöjen merkitystä oman ammatillisen identiteettinsä rakentajina.

Informantit edustivat aluevastuultaan haastatteluhetkellä kuutta eri paikallisseurakuntaa yhtymän 11 seurakunnasta. Nykyisen virkatehtävänsä lisäksi jokainen haastateltu oli saanut työkokemusta kirkon nuorisotyönohjaajan tehtävistä joko jossakin muussa Tampereen seurakuntayhtymän tai jonkin muun paikkakunnan seurakunnassa. Edellisten työsuhteiden antamaa työkokemuksen määrää tai tehtävien laatua en selvittänyt. Näin ammatillisten kokemusten ja työyhteisöjen kirjo yhdessä vähintään kymmenen vuoden kokemuksen kanssa liittävät tutkimusaineistoon sisältyvää informaatiota leveämmälle ja syvemmälle kuin lyhyen kokemuksen ja yhden työyhteisön tapauksessa. Tutkittavien joukkoa yhdistää Tampereen seurakuntayhtymän yhteinen nuorisotyö virkasuhteesta virallisesti vastaavana ja työtä ohjaavana esimiestahona.

Osallistujien etninen tausta on homogeeninen. Kaikki haastatellut ovat syntyperäisiä suomalaisia ja Suomessa koko ikänsä asuneita. Näin ollen tutkimuskohteena olevien nuorisotyönohjaajien sosiokulttuurinen tausta on tässä mielessä hyvin yhdenmukainen.

Pyrin muodostamaan tutkittavien joukon muutamien periaatteiden varassa. Ensinnäkin tavoittelin valinnassa *määrällistä sukupuolista tasa-arvoa* mutta kasvatusalaa tyypillisesti leimaavan vinoutuman vuoksi aineistossa on aavistuksen enemmän naisia. Heitä osallistui tutkimukseen viisi ja miesten määrä jäi kolmeen. Toiseksi nuorisotyönohjaajien työalajaottelun mukaisesti valitsin haastateltavat ns. *peruskenttätöitä tekevistä* viranhaltijoista. Niinpä työalan kohteiden laatu jakoi joukon kahteen ryhmään. Neljä tutkittavaa edusti virkavastuultaan ensisijassa 7–14 -vuotiaiden kouluikäisten parissa työskenteleviä *varhaisnuorisotyöntekijöitä*. Toiset neljä olivat rippikoulun käyneiden 15-vuotiaiden ja tätä ikää vanhempien kanssa työskenteleviä *nuorisotyöntekijöitä*. Tämä valinta merkitsi harvoissa erikoistehtävissä ja -viroissa päätyötään tekevien työnkuvien jättämistä

tämän tutkimuksen ulkopuolelle. Näitä ovat esimerkiksi nuorisosihteeri, musiikkityön vastaava, partiotyöntekijät sekä kenttäsihteeri. Kolmas ulottuvuus tutkimusjoukossa oli *esimiesaseman sisältyminen neljän johtavan nuorisotyönohjaajan työkuvaan*. Neljäntenä joukkoa jakavana ominaisuutena oli *työkokemuksen pituus*. Neljän nuoremman alan työkokemus sijoittui 10-15 vuoteen ja neljän vanhemman vaihtelevasti mutta vahvasti yli 20 vuoteen.

Mainituilla jakoperusteilla saatoin vertailla tutkimuskohteina olevia kasvatustieteen ammattilaisia eri näkökulmien suhteen. On syytä huomioida jakoperusteiden luokittelevan haastatellut niin, että he sijoittuivat kunkin määrittelyperusteen varassa aina erilaisiin joukkoihin. Esimerkiksi henkilöt A ja B saattoivat olla samassa ryhmässä sukupuolen ja työalan kohteen suhteen mutta eri ryhmissä esimiesaseman ja työkokemuksen ulottuvuuksilla kuvattaessa. Tutkittavien joukon kuvauksen tiivistin taulukoksi 1.

TAULUKKO 1. Tutkimuksessa haastateltujen tamperelaisten kirkon nuorisotyönohjaajien joukon (N= 8) kuvaus erilaisten ominaisuuksien perusteella

Ikäjakauma:	35 – 57 v.	
Srk:t edustettuna:	6 /11 Tampereen srk-yhtymän paikallisseurakunnista	
Sukupuoli:	5 x nainen	3 x mies
Työalan kohde:	4 x vn-työ (7-14v.)	4 x nuorisotyö (alk. 15 v.)
Työkokemus alalta:	4 x 10 – 15 v.	4 x yli 20 v.
Viran vastuun taso:	4 x nto	4 x johtava nto (esimiestehtävä)

Haastateltavien valikoituminen tutkimukseen eteni vaiheittain. Ensin sovin nuorisotyönjohtajan kanssa tutkimusluvasta ja niistä periaatteista, jotka tutkimuksen suorittamista ja haastateltavien osallistumista työyhteisön suunnalta rajasivat. Sitten esittelin tutkimussuunnitelman aikatauluineen kaikille paikalla olleille nuorisotyönohjaajille Tampereen evankelis-luterilaisen seurakuntayhtymän yhteisen nuorisotyön kokouksessa 8.2.2011. Totesin läsnä olleille, etten valitettavasti voisi haastatella kaikkia, vaan tulisin tutkimusasetelman vaatimukset täyttääkseni ottamaan yhteyttä vain pieneen osaan joukosta. Seuraavassa vaiheessa kontaktoin sähköpostitse niihin työntekijöihin, jotka täyttivät tutkimuskohteen ominaisuuksien tasaiselle jakaantumiselle asetetut ehdot ja jotka eivät edustaneet minulle oman nuorisotyönohjaajan urani aikana läheistä sekä ajallisesti pitkää

työtoveruutta. Viime mainitusta periaatteesta jouduin lopulta poikkeamaan yhden haastateltavan osalta, sillä eräs kutsumani henkilö kieltäytyi osallistumisesta tutkimukseen, eikä tutkimusasetelman säilyttäminen sallinut muita vaihtoehtoja. Tästä huolimatta osallistumisaktiivisuutta ja –innokkuutta voi pitää kiitettävänä. Eskolan ja Suorannan (1998, 93) edellyttämä vapaaehtoisuus toteutui tutkimuksessa, sillä työntekijän osallistuminen tutkimukseen oli hänen vapaa valintansa eikä pakollinen työtehtävä. Tutkittavien saamaan sähköpostiin sisältyi haastattelukutsukirje, jonka sisältö selviää tämän tutkimuksen liitteestä yksi. Lopuksi neuvottelin sähköpostin välityksellä kunkin haastateltavan kanssa tälle sopivan ajan ja paikan seurakuntien kirkoilta tai seurakuntatiloista sekä haastateltavan niin halutessa pienen oheistarjoilun sisällön. Yhden haastattelun suoritin haastateltavan toivomuksesta hänen kotonaan.

4.4 Aineiston keruu

Tämän tutkimuksen aineistonkeruumenetelmäksi valitsin puolistrukturoituihin haastatteluihin kuuluvan *teemahaastattelun* sen tarjoamien monien mahdollisuuksien vuoksi (Ruusuvaori & Tiittula, 2005a, 11). Nostan niistä seuraavaksi esiin muutamia tutkimukseni perusteiden kannalta oleellisia näkökulmia. Ensinnäkin teemahaastattelussa on tarkoitus käydä kaikkien haastateltavien kanssa läpi samat teemat, vaikka niiden järjestys tai kysymysten muotoilu saattaa vaihdella (emt.). Toiseksi valittujen teemojen avulla voidaan haastattelun sisältöjä ohjata tutkimuksen aiheeseen vastaajien saadessa samalla puhua suhteellisen vapaamuotoisesti omista merkityksellisiksi kokemistaan näkökulmista (Eskola & Suoranta, 1998, 88). Kolmanneksi kasvokkaisessa vuorovaikutuksessa non-verbaalisen kommunikaation tarjoamat vihjeet saattavat auttaa tutkijaa ymmärtämään paremmin vastauksia ja merkityssisältöjä (Hirsjärvi & Hurme, 2011, 34). Neljäs näkökulma korostaa teemahaastattelun selkeänä etuna siihen sisältyvää mahdollisuutta lähestyä laajaakin litteroitua aineistoa jäsenytyneesti (Eskola & Suoranta, 1998, 88).

Toisaalta teemahaastattelun tiedetään rajaavan optimaalista tiedon ilmi tulemistä (ks. Hirsjärvi & Hurme, 2011, 35). Esimerkiksi viimeksi mainittu kysymysten jäsenyyksen ohjaava vaikutus saattaa aiheuttaa myös joidenkin teemojen näkymättömyyden aineistossa, koska haastateltavien keskittyminen suuntautuu helposti vain annettujen kysymysten rajaamaan maailmaan. Pyrin poistamaan tämän ongelman haittaa kysymällä haastattelutilanteessa kaikilta lopuksi, mitä muuta haastateltava haluaisi vielä tuoda esiin. Haastattelijana olen lahjoineni ja rajoituksineni koko

olemuksellani läsnä samoin todentuvan haastateltavani kanssa sosiaalisessa vuorovaikutusprosessissa, jonka kulkua ja antia nämä reunaehdot yhdessä kielen käytön tuottamien lainalaisuuksien kanssa jossakin määrin suuntaavat (ks. Eskola & Suoranta, 1998, 94, 139-146; Ruusuvuori & Tiittula, 2005a, 13; Ruusuvuori & Tiittula, 2005b, 48-50). Näin sosiaalinen vuorovaikutusprosessi rakentuu epäilemättä aina jollakin tavoin täysin ainutlaatuiseksi olemukseltaan, eikä se siis voi koskaan olla täysin tasalaatuista, mikäli sitä tietyllä samankaltaisuudella tarkoitetaan.

Edellä mainitut näkökulmat huomioiden keräsin tutkimukseni aineiston yksittäisin teemahaastatteluin Tampereella ajalla 17.3. - 5.5.2011 digitaalisen äänityslaitteen avulla. Aloitin litteroinnin haastatteluiden aikana ja se kesti lähes kaksi kuukautta. Litteroitua tekstiä kertyi 148 A-4 kokoista sivua 1,5 rivivälillä kirjoitettuna. Kirjasin kaikki sanat ja lausahdukset niin haastateltavilta kuin itseltänikin. Sanasanaisen dokumentoinnin ohella tiivistin hakasulkeisiin kuvauksen haastateltujeni poikkeuksellisen merkittävistä äänenpainoista, huokauksista, naurahduksista tai muista havaitsemistani mielen liukahduksista. Merkitsin tauot joko lyhyinä kolmella pisteellä tai pitkät hiljaiset pohdinnan hetket kahdella välilyönnillä erotetulla kolmen pisteen sarjalla. Omat varsinaiset puheenvuoroni merkitsin tekstiin mutta haastatellun puheen päälle lausumani sanat sekä äännähdykseni sulkumerkeillä. Halusin varmistaa tutkittavien anonyymiyden muuttamalla litteraatioon heidän ja haastattelussa mainittujen henkilöiden sekä kaikki paikkojen nimet (ks. Ruusuvuori & Tiittula, 2005a, 17). Haastateltavat merkitsin litteraatioon sattumanvaraiseen järjestykseen koodeilla H01-H08.

Yksilöllisiä haastatteluja varten pyysin tutkittavia varaamaan aikaa kaksi tuntia. Haastattelut tein kunkin haastateltavan kalenteriin sopivana aikana ja heille sopivassa paikassa kuitenkin niin, että toivoin heidän varaavan tuon hetken vain aiheeseen syventymiseen ilman muita viestintäyhteyksiä. Järjestin kaikille halukkaille pienimuotoisen tarjoilun, koska uskoin sen edistävän rauhoittumista ja keskittymistä aiheeseen. Noin viikkoa ennen haastattelua lähetin ennakkoon haastateltaville sähköpostina perusteemoilla varustetun kysymysluettelon, jotta ydinkysymyksiin liittyvä ajatteluprosessi voisi käynnistyä. Kehotin heitä tässä vaiheessa vain lukemaan kysymykset läpi ja jättämään ne ajatuksiin hautumaan ottamatta sen suurempaa painetta niihin vastaamisesta. Peruskysymykset sähköpostiviestissä olivat seuraavat:

- Kuka nykyään olet kirkon nuorisotyönohjaajana?

- Millaiset elämänvaiheet, tapahtumat, yhteisöt, yhteydet, ihmiset ja ajat ovat vaikuttaneet siihen, kuka nykyään olet kirkon nuorisotyönohjaajana?
- Miten olet kehittynyt ammatillisesti urasi alkuun verrattuna?
- Millaisena näet ammatillisen tulevaisuutesi?

Aineiston kerääminen haastattelutilanteessa eteni nelivaiheisen suunnitelman mukaan (ks. Liite 2 *Haastattelun kulku* –suunnitelma). Kutsun tätä sovelletuksi teemahaastatteluksi. *Lämmittelyvaiheessa* pyrin aluksi rakentamaan levollista ja rentoa ilmapiiriä kysymällä esimerkiksi päivän kulusta tai muusta arkipäiväisestä asiasta ja kehottamalla nauttimaan pienestä tarjoilusta. Sen jälkeen keräsin haastateltavan taustatiedot, kertasin tämän tutkimuksen perusteet ja käytänteet sekä annoin mahdollisuuden tehdä tarkentavia kysymyksiä ennen haastattelun alkua. Yksi haastateltava halusi ennakkokysymysten herättämien pohdintojen innoittamana soittaa cd-levyltä erään laulun, joka peilasi hänen ajatuksiaan omasta tulevaisuudestaan ja vielä toistaiseksi tekemättä jääneestä luovasta ideasta. Tapaus ei tuonut olennaista uutta tietoa tutkimusaiheesta, mutta se vakavoitti minua tutkijana ymmärtämään, että haastatteluun osallistuminen merkitsi haastateltavalle mahdollisuutta jakaa ja tuoda julki omaa, henkilökohtaisesti tärkeää kokemustaan sekä tulkintapääomaansa niin työstä kuin elämästäkin.

Toisessa vaiheessa pyysin aluksi haastateltavaa piirtämään ja kirjoittamaan A-4 -kokoiselle paperille *urakaaren elämänkulkuna* eli kaiken sen, mikä tämän mielestä on vaikuttanut siihen, kuka hän on nyt kirkon nuorisotyönohjaajana. Tästä tuotoksesta käytän nimeä *Urakaari-kuvio*. Poistuin piirtämisen ajaksi toiseen tilaan tai huomattavan kauaksi haastateltavasta taatakseni tälle rauhan syventyä työhönsä niin pitkäksi aikaa kuin tämä näki tarpeelliseksi. Rohkaisin informantteja tekemään työnsä rauhassa todeten siihen olevan aikaa suunnitellusti 20 minuuttia ja tarvittaessa pitempäänkin. Toin myös esiin mahdollisuuden täydentää kuviota siitä myöhemmin keskusteltaessa. Kaikki piirroksot valmistuivat 5 – 22 minuutin aikana. Tällä vaiheella tavoittelin luovaa, rauhallista sekä omia kokemuksia ja merkityksiä luotaavaa otetta työskentelyyn. Kuvion valmistuttua haastateltava sai kertoa kuviostaan sitä täydentäen, jolloin saatoin tehdä siitä tarkentavia kysymyksiä.

Varsinainen *haastatteluvaihe* perustui ennakolta laatimiini teemoihin ja niistä luotuihin kysymyksiin (ks. Liite 3 Haastattelun kysymykset). Tarkoitukseni oli käydä läpi kaikki

ennakkokysymykset tässä vaiheessa. Todellisuus muotoutui kuitenkin suunnitellustani poikkeavaksi, sillä haastateltavien esiin nostamat aiheet veivät yhteisiin pohdintoihin niin syväälle, etten ehtinyt kenenkään kohdalla käydä kaikkia ennakkoon suunniteltuja aiheita läpi enkä kysynyt kaikilta täsmälleen samoja asioita. Jouduin Urakaari-kuvion selvittelyvaiheen antaman muistikuvan perusteella valikoimaan, mitkä aiheet olivat jo selvinneet ja mitä oli vielä kysymättä. Tämä muistikuvaan perustuva valinta niukan aikaresurssin aiheuttaman paineen lisäksi sai aikaan epätasaisen laadun esitettyjen kysymysten kirjossa. Haastateltavat olivat kuitenkin selvästi prosessoineet omaa tulkintaansa ammatillisesta identiteetistään ennakkoon lähettämieni kysymysten perusteella, sillä jokainen kykeni rakentamaan yhdessä viettämämme ajan kuluessa ymmärrettävän tulkinnan tutkimusaiheen sisältöön liittyen.

Viimeinen vaihe aineiston keräämisessä oli *Tulevaisuus-taulukon täyttö* (ks. liite 4), jonka ohjeistus sisälsi Urakaari-kuviota vastaavan rohkaisun rauhalliseen ja harkittuun täyttöön. Haastateltavan tehtävänä oli merkitä taulukkoon oma tulkintansa neljästä annetusta tulevaisuusskenaariosta sekä niin halutessaan kuvailla jokin muu vaihtoehto. Taulukko käytiin vielä yhdessä läpi täytön jälkeen. Tällöin haastateltava sai perustella valintansa. Samalla minulle tarjoutui tilaisuus kysyä kaipaamaani lisätietoa. Näin saatoin pyytää haastateltavaa tarkentamaan perusteluineen selkeän ensisijaisen tulevaisuusorientaation, mikäli se ei Tulevaisuus-taulukosta käynyt ilmi. Haastattelun lopuksi kysyin, halusiko haastateltava vielä kertoa jotain mielestään tärkeää.

Haastattelujen jälkeen rajoitin yhteyteni nuorisotyöyhteisön edustajiin minimiin, jotta pääsisin aineistoon syventymisen ja analyysin avulla ymmärtämään tutkimukseen osallistuneiden haastatteluhetken ajattelua. Tarkoitukseni oli estää tässä herkässä tutkimusvaiheessa altistuminen nuorisotyöyhteisön jäsenten tulkinnoille ja spekulatioille.

Oma roolini tutkijana on ollut itselleni osin ristiriitainen, sillä tein oman työurani nuorisotyönohjaajan viranhaltijana vuosina 1990 – 2007 ennen akateemisia opintojani tutkimukseni kohteena olevassa nuorisotyön yhteisössä. Lisäksi kesällä 2009 virkavapaalla ollessani työskentelin akateemisten opiskelujeni aikana kahden kuukauden jakson omassa virassani. Noin neljän kuukauden kuluttua irtisanoutumisestani sitouduin vielä vuoden ajan työskentelemään osa-aikaisena viransijaisena vuoden 2011 helmikuun loppuun asti. Ammatillinen taustani helpotti syventymistä tutkimuksen aiheeseen ympäristön ja ammatillisten kysymysten suhteen. Toisaalta koin haastavana tutkijan roolin ottamisen työoveruuden sijaan. Siksi kutsuin haastatteluun ensisijaisesti niitä

kokeneita työntekijöitä, joiden kanssa itselläni on ollut vain vähän läheistä ammatillista yhteistyötä. Tämän valinnan myötä tavoittelin tutkijan roolini selvempää jäsentymistä haastattelutilanteessa sekä itselleni että haastateltaville. Tein päätöksen rajata mahdollisten tutkittavien joukosta pois kaikki ne, joiden kanssa olen ystäväystynyt menneiden vuosien aikana läheisemmin, vaikka osa heistä tarjosikin itseään vapaaehtoisesti informantiksi. Varmistaakseni muita tutkimusasetelman lähtökohtia jouduin joustamaan tästä periaatteesta yhden haastateltavan kohdalla. Pelkoni oli myös se, että tulkintani aineistosta rakentuvat liikaa oman ammatillisen taustani varassa. Se saattaisi estää haastateltavien kokemus- ja merkitysmailman näkemisen ja kuulemisen.

Yritin valinnoillani etäännyttää itseäni kollegan roolista kohti ulkopuolisen ja puolueettoman tutkijan roolia. Ymmärrän haastattelijan roolissa ollessani edustaneeni kuitenkin vääjäämättä myös yhteisön jäsentä. Tämä yhteys oli siis sekä voima ja että heikkous. Tutkija ei voi nykykäsityksen mukaan milloinkaan olla täysin objektiivinen ulkopuolinen tarkkailija, vaan hän tuo aina tutkimusprosessiin omista taustoistaan kumpuavat tulkintansa (ks. Aaltola, 2010, 20; Eskola & Suoranta, 1998, 17). Erityisesti tämä tosiasia koskee vuorovaikutukseen perustuvaa haastattelutilannetta, jossa jo haastattelijan ulkoinen olemus synnyttää haastateltavassa kommunikaatioon vaikuttavia mielikuvia ja tulkintoja. Fyysisten tekijöiden lisäksi muun muassa sosiaaliset ja kommunikaatioon liittyvät tekijät ohjaavat tilanteen kulkua. (Emt., 1998, 86.) Päätin haastattelutilanteessa tavoitella rohkeasti näiden lähtökohtien kannattelemana tutkimusaiheen mukaista aineistokertymää.

4.5 Aineiston analyysi

Analyysin tarkoituksena on erottaa aineistosta purkamisen ja koodauksen jälkeen tutkimusongelman kannalta olennainen aines, jotta siitä voitaisiin tehdä tulkintoja (Eskola & Suoranta, 1998, 151). Suoritin keräämälleni ja litteroimalleni aineistolle sisällönanalyysin kahden teemoitteluvaiheen ja tyypittelyn avulla. Näihin menetelmiin perustuen löysin aineistosta kirkon nuorisotyönohjaajan ammatillista identiteettiä kuvaavan uratyypin, jonka jaoin edelleen kolmeksi alatyypiksi. Olen kuvannut kuhunkin alatyyppiin sisältyviä piirteitä kolmen tyypitarinan muodossa. Seuraavaksi esittelen analyysini suhteen teoriaan. Lopuksi kuvaan tarkemmin aineiston analyysin kulkua tutkimuksessani.

Tämän tutkimuksen analyysin suhdetta teoriaan voi kuvailla Eskolan (2010, 182) käyttämällä termillä *teoriasidonnainen*, sillä tutkimuksessa käytetään ammatillisen identiteetin ja identiteetin käsitteitä. Sisällönanalyysin avulla pyritään tuomaan tuloksena esiin haastateltavien ilmaisuihin ja tulkintoihin perustuva kokonaisuus, jonka ulottuvuuksia ja muotoa ei teoria määrää. Tutkimuksessa ei siis testata teorialähtöisen tutkimuksen tapaan hypoteeseja eikä palata empiirisen vaiheen jälkeen puhtaasti perusteoriaan, vaan tavoitellaan avoimuutta aineistoon sisällyville rakenteille. Näin lähestymistapa sisältää myös *piirteitä aineistolähtöisestä* tutkimuksesta. (Emt., 182-183.) Teoriasidonnaista analyysiä vastaava ilmaus on Tuomen ja Sarajärven (2009, 96-97) käsitteistössä *teoriaohjaava analyysi*, kun teorian rooli rajoittuu vain avustavaksi keskustelukumppaniksi sisällönanalyysin prosessissa eikä tutkija testaa valitsemaansa teoriaa. Tapaa yhdistää analyysissä aineistoon sisältyvät ulottuvuudet ja valmiit mallit uudeksi synteetiksi voidaan kutsua *abduktiiviseksi päättelyksi* (emt.).

Litteroimani teemahaastattelun tuottaman aineiston analyysin ensimmäisessä vaiheessa tutustuin tekstiin lukien sen läpi kahteen kertaan. Kirjasin samalla joitakin havaintoja. Tämän jälkeen selailin aineistoa vielä uudestaan palaten oleellisiksi merkitsemiini kohtiin. Sitten syvennyin kesän 2011 aikana teoriakirjallisuuteen tarkemmin kuin ennen haastattelujen tekoa. Syksyn käytin sekä teoria- ja tutkimuskirjallisuuteen perehtymiseen että uusien teemojen luomiseen aineistoon keskittyen. Teemoittamisen tavoitteena on tavoittaa tekstin oleellimmat asiat tekstiä pelkistämällä (Moilanen & Rähä, 2010, 55). Havaintojen pelkistämisessä voi tarkastelunäkökulman rajoittaa tutkimusaiheen teoreettisen viitekehyksen ja tutkimuskysymysten kannalta olennaiseen (Alasuutari, 2001, 40). Samalla havaintoja voi yhdistää harvemmaksi joukoksi (emt.). Näin syntyneen tiivistetyn aineksen tulisi olla selkeää ja mielekästä sekä sisältää edelleen alkuperäiseen ainekseen sisältyvä informaatio (Eskola & Suoranta, 1998, 138). Uusi teemoittelu rakentui sekä teemahaastatteluun perustuviin aiheisiin että aineistosta esiin nostamiini ilmiöihin. Tässä menettelyssä huomioin myös Urakaarikuvion ja Tulevaisuustaulukon tuottaman tiedon. Näin syntyi pääosin litteroidusta teemahaastattelun tekstistä muokkaamani analyysivaiheen *ensimmäisen teemoittelu*, jonka sisällöt olivat osittain keskenään päällekkäisiä:

T1 = Ammatillisen identiteetin juuret: yksilöt, yhteisöt, tapahtumat.

T2 = Työn henkinen kuormittavuus.

T3 = Työn määrä, jaksaminen ja rajaamisen tarve.

T4 = Yksin vai tiimissä työn tekeminen? Yhteisön rooli.

T5 = Kriisivaiheet: milloin, laukaisimet, selviytyminen.

T6 = Kehittymisen ideaali/maali, ID joksikin tulemisena, ammatillinen missio/visio/kehittyminen.

T7 = Tulevaisuuden visio: Vaihtoehdot, pohdinnat, perustelut.

T8 = Mitä tukea nuorena kokemattomana kaipasi?

T9 = Mistä sai apua?

T10 = Mistä sai jotain uutta tietoa?

T11 = Työkokemuksen opetuksia.

T12 = Oman identiteetin kuvauksia.

T13 = Työyhteisön kuvauksia: hyvä – huono.

T14 = Suhde johtavana nuorisotyönohjaajana olemiseen.

Tätä analyysivaiheen ensimmäistä teemoittelua voidaan kutsua teemakortistoksi, jonka loin haastattelu kerrallaan (Eskola & Suoranta, 1998, 153). Näin syntynyttä teemoittelun tuottamaa aineistoa luin läpi tehden samalla tulkinnallisia valintoja merkityksellisistä tutkimuksen teemaan liittyvistä aiheiden yhdistämisistä, pois jättämisistä ja mukana säilyttämisestä. Muun muassa tutkimukseni alkuvaiheen teemat asiantuntijuudesta sekä johtavien nuorisotyönohjaajien ja perustyötä tekevien eroista jäivät tässä vaiheessa lopullisesti pois aihepiiristä. Siirsin tätä uudelleen muokattua aineistoa ja siitä tekemiäni havaintoja neljän varsinaisen pääteeman jaottelun mukaisesti kokonaisuuksiin. Tällä tavoin esiin nostamani aineistoon perustuvat ilmiöt sijoittuivat *teemoittelun toisessa vaiheessa* tiivistetysti seuraaviin kronologisiin tutkimukseni pääteemoihin:

T1 = Lapsuus ja nuoruus

T2 = Opiskelu

T3 = Työ

T4 = Tulevaisuusorientaatio

Teemoittelun toisen vaiheen avulla syntyi tiivistetty aineisto neljään pääteemaan sovitettuna. Tämä esityö tarjosi mahdollisuuden tarkastella ammatillisen identiteetin ilmentymistä haastateltavien puheessa elämänhistoriaan, vallitsevaan elämäntilanteeseen ja tulevaisuuden odotuksiin suhteutetussa kokonaisuudessa. Tässä yhteydessä tein aineistolle tarkempaa vertailua tutkittavia henkilöitä yhdistävistä ja erottavista asioista. Tällainen toiminta edeltää Eskolan ja Suorannan (1998, 182) mukaan usein tyypittelyä, jonka avulla teemoitteluun perustuvaa analyysiä voidaan ulottaa syvemmälle tiivistämällä aineistoa ryhmiksi samankaltaisia tarinoita. Siirryinkin pääteemojen analyysin jälkeen etsimään haastateltavieni urakaaria yhdistävää uratyyppeä ammatillisen identiteetin peilinä. Luotasin muutamia tutkimuksia tavoitteenani löytää niistä aineistossani esiintyviä ominaisuuksia. Tässä vaiheessa huomasin yhden jo kuvatun uratyypin resonoivan koko aineistoni kanssa erityisen vahvasti ja kattavasti. Niinpä nostin kyseisen uratyypin tutkittavieni joukkoa yhdistäväksi ja kokoavaksi ilmaukseksi. Sitten etsin aineistosta sellaisia ominaisuuksia, joiden avulla saatoin kategorioida valitsemani uratyypin alaluokkiin. Tässä vaiheessa tukeuduin Eskolan ja Suorannan (emt., 183) ilmaisemiin variaatioihin tehdä tyypittely. Sen voi tehdä monella luovalla tavalla. Esimerkiksi tutkija voi luoda vain laajan aineiston osaa hyödyntäen *autenttisen tyypin*, jonka ominaisuuksista osa voi esiintyä vain yhdessä vastauksessa. Toisaalta *yhdistetyssä ja mahdollisimman yleisessä tyypissä* konkretisoituvat piirteet, joita voi havaita suuressa osassa vastauksia. Näistä poiketen *mahdollisimman laajaan tyyppiin* sisältyvistä asioista tai piirteistä jotkut esiintyvät ehkä vain yhdellä tutkittavalla henkilöllä. Näin tyyppi on mahdollinen, vaikka ei sellaisenaan todennäköinen. Myös muilla tavoin voi tyyppejä rakentaa. (Emt. 183-184.) Mainitsemiani periaatteita noudattamalla loin löytämälleni uratyypille kolme alatyyppeä, joiden tarkoituksena on tuoda esiin kirkon nuorisotyönohjaajan uratyypin erilaisia luonteita. Kaikkiin niihin sisältyy joitakin ominaisuuksia, jotka esiintyvät aineistossa vain yhdellä vastaajalla. Luomani tyypit ovat siis Eskolan ja Suorannan (emt.) ajattelua hyödyntäen mahdollisia, vaikka eivät olekaan sellaisenaan todennäköisesti olemassa. Lopuksi kehitin aineistoon sitoutuen mutta fiktiivisiksi hahmoiksi luoden kolmea kirkon nuorisotyönohjaajan uratyyppeä kuvaavat uratarinat.

Lukijan on erityisen tärkeä ymmärtää, ettei mikään uratarina edusta ketään tutkimuksen yksittäistä haastateltavaa. Kuhunkin uratarinaan on koottu aineistosta löydettyjä uratyypin ominaisuuksia. Sekä ideologinen uratyyppi alatyyppeineen että kolme uratarinaa ovat aineiston purkamisen ja pilkkomisen jälkeen uudella tavalla koottua ja tutkimukseni tuottamaa todellisuuden kuvausta.

5 TULOKSET

5.1 Ammatillisen identiteetin ja uran kehityskaari jatkumona

Tässä tutkimuksessa määritellään ammatillisen identiteetin kehittyminen ihmisen elinikäiseksi prosessiksi (ks. Tamm, 2010, 47, vrt. Eteläpelto, 2007, 90). Se on kiinteä osa ihmisen persoonallisen ja sosiaalisen ulottuvuuden muodostamasta identiteetistä. Juuri siksi ammatillinen identiteetti sisältää samanaikaisesti sekä jotakin pysyvää että muutoksessa olevaa ainesta. (ks. Laine, 2004, 51-52; Jokinen, 2002, 94). Näin tulkittuna ammatillisen identiteetin muotoutumiseen vaikuttavat tekijät voivat ilmetä jo lapsuudessa. Ne suuntaavat yksilöllistä kehitystä kohti ammatillisen uravalinnan hetkeä. Tämä vaihe voi olla ihmiselämässä kertaluonteinen tai jopa useisiin elämänvaiheisiin kuuluva ja siten monia erilaisia uravalintoja sisältävä tapahtumasarja. Uravalinta paikantuu ajallisesti johonkin tiettyyn elämänjaksoon tai peräti tiettyyn hetkeen. Kuitenkin sitä edeltää tavallisesti kokemuksia, ajattelua ja kypsytelyä sisältävä kehityskaari. Ammatillisen identiteetin uudelleenmäärittelyn tarpeen ilmaantuessa yksilön ajatteluun mahdollistuu samalla persoonallinen kasvu (Eteläpelto & Vähäsantanen, 2006, 27-29). Tässä tutkimuksessa ymmärretään sekä ammatillisen identiteetin että uran ilmenevän ensisijaisesti ei-institutionaalisenä ja ihmisen sisäiseen maailmaan kuuluvana kokonaisuutena, vaikka rakentumisen kehykset liittyvät myös yksilöä ympäröiviin ulkoisiin tekijöihin.

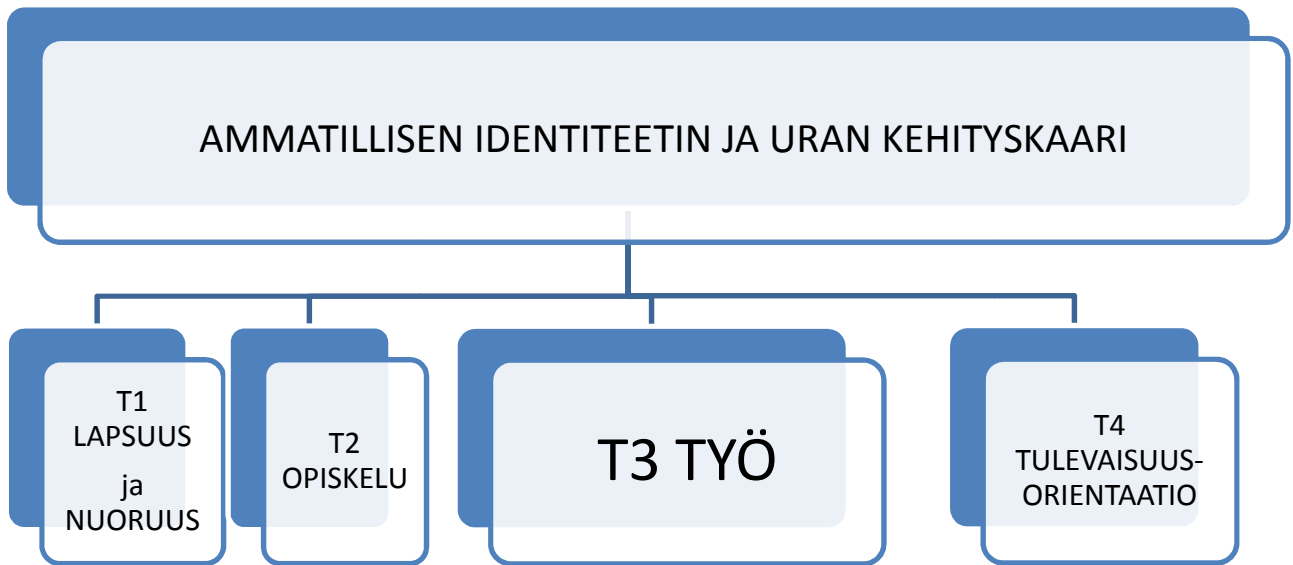
Usein ammatilliseen identiteettiin liittyvän ammatillisen osaamisen syvimmat kehitysvaiheet liittyvät alan opiskelu- ja työelämävaiheeseen, jotka sijoittuvat tässä tutkimuksessa ammatillista identiteettiä suppeamman ja rajatumman käsitteen ammatti-identiteetti yhteyteen (vrt. Stenström 1993, 31; Vähäsantanen 2007, 171). Sen sijaan laajemman ammatillisen identiteetin käsitteeseen ja kehitykseen vaikuttavat tämän tutkimuksen tulkinnoissa lapsuus ja nuoruus mutta myös ihmisen tulevaisuuteen liittyvät mielikuvat ja odotukset. Niinpä tulevaisuusorientaatioon liittyvät tekijät ovat

elämänhistorian lisäksi tärkeä näkökulma yksilöiden erilaisten uralle suuntaavien valintojen ja uratyyppeiden vertailussa.

Tutkimus rakentuu ensisijaisesti psykologisen näkökulman sisältämän subjektiivisen urakäsityksen avaamaan näkyyn urasta yksilön henkilökohtaisena, ajan ja kokemuksen myötä muuttuvana tulkintana sen merkityksestä ja olemuksesta (Ekonen & Lämsä, 2005, 136-138.). Siinä ei kuitenkaan täysin hylätä sosiologisen näkökulman objektiivista urakäsitystä, jonka mukaan organisaation rakenteet, mekanismit ja sosiaalinen maailma muodostavat aina vähintään puitteet yksilön uran kehittymiselle ja ammatillisen identiteetin asemoinnille (Baruch, 2004, 3). Siten ammatillisen identiteetin rakentumista ja muotoa voidaan kuvailla vertailemalla ammatillisten urien kehittymisen luonnetta ja tyyppejä. Näin on mahdollista ajatella uratyyppeiden toimivan ammatillisen identiteetin eräänlaisina peileinä.

5.2 Ammatillisen identiteetin ja uran kehityksen pääteemat

Aineiston analyysiä esitellessäni kuvasin teemoitteluvaiheen ajatteluprosessia ja etenemistä. Tässä prosessissa syntyneiden pääteemojen avulla tavoittelin ymmärrystä sekä ammatillisen identiteetin että urakaaren kehityksestä. Näiden suhdetta havainnollistan seuraavaksi kuviossa kaksi. Sitten siirryn esittelemään pääteemojen tuloksia. Lopuksi kertaan ne tiivistelmän tyyppisesti.



KUVIO 2. Pääteemat kirkon nuorisotyönohjaajan ammatillisen identiteetin ja uran kehityskaaresta

5.2.1 Lapsuus-teema

Viiden haastatellun käsityksissä lapsuus liittyi ammatillisen identiteetin kehittymiseen *kristillisen uskon, maailmankuvan ja toimintamallin suhteen*. Heistä neljä mainitsi yhteisönä seurakunnan, kolme lähiyhteisön (koti tai suku) ja yksi koulun tai kristillisen järjestön. Kristillisen kasvun välittäjän roolissa mainittiin pyhäkoulun opettaja, äiti ja isoäiti kukin kahden haastatellun toimesta. Isoäidin sisko, diakonissa ja pappi saivat yhden maininnan yhden ihmisen vastauksessa.

Kaksi haastateltua tulkitsi partion ja yksi urheiluseuran vaikuttaneen ammatilliseen identiteettiin. Toinen partion esille ottaneista liitti sen nousujohtaisen toimintalogiikkansa vuoksi tähän yhteyteen. Toisessa vastauksessa partio nähtiin yhdessä urheiluseuran kanssa ryhmä- ja ohjaustoimintaan kasvattavana ilmiönä.

Tässä lapsuuden merkitystä luotaavassa tulososassa nostan aineistosta esiin kaksi haastateltavaa. Heitä yhdistää vahva lapsuudessa koettu yhteys vähintään yhteen ihmiseen, joka toiminnallaan on ollut vahvasti vaikuttamassa haastateltavan ammatillisen todellisuuden kehitykseen. Merkittäväksi

koettu lapsuuden hahmo näytti molemmilla matkaavan yksilön elämän kulussa mukana muokaten haastateltavan tulkintaa ammatillisesta identiteetistä ja urasta. Toinen heistä kuvaa omaa kokemustaan eräästä tällaisesta persoonasta näin:

”Tää on kaikkein tärkein vaihe, ... että mä oon seurakunnan työssä. ... oon ollu 5 – 6 vanha ... tämä pyhäkoulun opettaja, ... hän on ollu ammatiltaan diakonissa. ... näin hänen työtään läheltä. Mää arvostin kauheesti, mä ihailin sitä kun se oli vanhusten kanssa... Hän oli ilonen, hän oli valosa, hän oli aina valmis auttamaan. ... Mikä on mulle hurjan semmosia tärkeitä myöskin tänä päivänä antaa ittestäni. Et mä toivoisin, et mä pystyisin semmosta antamaan ittestäni ulos. Elikä se on ollu kristityn mallina kyllä mulle. (Kyllä.) Toiminu ja todella suuren vaikutuksen tehny.” H06

Tarkastelen tämän ilmiön toteutumista seuraavien pääteemojen yhteydessä. Tämä kehys integroituu kahdella haastatellulla samanaikaisesti kristilliseen, diakoniseen, kasvatukselliseen sekä opetukselliseen toimintatapaan ja ajatteluun. Toiminta yhteisössä näyttää olevan edellytys tämän kehysten synnylle. Tulkitsen ilmiön liittyvän vahvaan lapsuuden aikaiseen identifikaatioon (ks. Erikson, 1968, 159).

5.2.2 Nuoruus-teema

Nuoruus näyttäytyy tämän tutkimuksen aineistossa ajanjaksona, jonka aikana tapahtuu ratkaisevia prosesseja ammatillisen orientaation ja omaksuttavan ammatillisen identiteetin perustan luomiseksi. Ammatillisia nuoruudessa kehittyviä elementtejä olivat *kirkon yhteisölliseen organisaatio- ja toimintakulttuuriin kasvaminen, asenneilmapiirin muuttuminen positiiviseksi kirkon työtä kohtaan, kristillisen elämäntulkinnan ja opin omaksuminen sekä useat käytännön taidot*, kuten esimerkiksi ryhmänohjaaminen ja vastuullinen ryhmässä toimiminen. Näiden ilmiöiden hedelmänä osalle haastatelluista kypsyi jo varhain seurakuntanuorten yhteisössä *päätös hakeutua kirkon nuorisotyönohjaajaksi*. Toisilla tämä päätös siirtyi myöhemmäksi. Joillakin se syntyi vasta täysi-ikäisenä mutta kuitenkin varhaisaikuisuuden vaiheessa, viimeistään 20-vuotiaana. Tässä tutkimuksessa ei ollut ketään, joka olisi hakeutunut alalle laajasti tulkittuna nuoruusvuosien ulkopuolella.

Nuoruuden ajan *kristilliseen uskoon, elämäkatsomukseen ja yhteisöön liittävät kokemukset* näyttävät olevan yhdistävä piirre tämän tutkimuksen haastateltujen joukossa. Kaikki kahdeksan haastatteluihin osallistunutta ilmaisivat vastaansanomattomasti nuoruuden vaikutuksen omaan

ammattilliseen identiteettiinsä kirkon nuorisotyönohjaajana. Tämä toteutui seurakuntayhteisössä seitsemän tutkimukseen osallistuneen kohdalla. Kahdeksas haastateltu ilmaisi eläneensä nuoruuden vaiheen ennen ammatillisten opintojen alkua fyysisen ja sosiaalisen seurakuntayhteyden ulkopuolella vahvan kristillisen uskon heräämisen kokemisen jälkeen. Hän kuvasi elämänvaihettaan vaikeana ja ahdistavana ajanjaksona, jota leimasi yksinäisyys ja kaipuu nuorten seurakunnalliseen yhteisöön. Tähän hän sai helpotusta kokiessaan kristillisen nuorten lehden rakentavan hänen omaa kristityn identiteettiänsä. Tässä mielessä se on voinut täyttää myös yhteisöön kuulumisen tarvetta. Tämän ikään kuin virtuaalisen yhteyden varassa haastateltu sai ensi kertaa tietää kirkon nuorisotyönohjaajan koulutuksesta ja jotakin sen sisällöstä. Näin hänessä syttyi toivo yhteyden löytämisestä opiskeluyhteisön kautta.

Havaintojeni perusteella tulkitsem *seurakuntaa yhteisönä ja toiminnan tuottajana* tutkimusaiheen näkökulmasta ikään kuin *uralle ohjaavana esikoulutuksena*. Tällöin *rippikoulu* vaikuttaa toimivan *sisääntuloväylänä* tai *porttina*, jonka kautta useimmat aloittavat matkansa seurakuntanuorten yhteisössä vastuutehtävien välityksellä kohti ammatillisen orientaation syntyä.

Partion (yksi haastateltava) ja urheiluseuran (yksi haastateltava) roolit todentuivat ammatissa hyödynnettävien käytännön taitojen opettajana.

Viisi haastateltavaa ilmaisi kommentteissaan vähintään yhden roolimallin nuoruuden aikaisena vaikuttajana, jonka tulkitsti muokanneen ammatillista identiteettiään. Mainintoja oli yhteensä 12, joista kuusi liittyi seurakunnan työntekijään, neljä ikätoveriin, yksi koulun uskonnon opettajaan ja yksi oli pyhäkoulun opettaja tehtävään opastajan ja kouluttajan roolissa.

Edellä mainitusta joukosta nostin esiin erään haastateltavan tarinan muista poikkeavana kehystarinana. Nuorena koettu, erittäin syvän yhteisöllisen ja identiteetiltään vahvan kokemuksen antanut toiminta seurakunnan nuorisotyössä näytti muodostavan haastatellulle *ideaaliseksi ammatilliseksi identiteetiksi* kutsumani rakenteen. Yhteisön toimintakulttuuri ja useat malliesimerkinä toimineet nuorisotyönohjaajat loivat sille perustan:

” ... aikuisena tietyllä lailla ymmärtää, että ... Se oli aika, aika erityislaatuinen tilanne. ... aika erityislaatuiset ihmiset, ... jotka halusivat keskittyä ja pystyivät keskittymään todella paljon siihen, siihen nuorisotyöhön, ... Heidän elämäntilanteet oli semmoset, heidän, heidän persoonansa oli semmoset, heidän elämäntapansa oli semmoset ... hyvin elämäntapa, ... mitä välttämättä ei sitten, sitte kaikilla oo oikeen

mahollisuutta eikä mun mielestä oikein tarvekkaan, tarvekkaan tehdä mutta kyl sieltä tulee, tulee kuitenkin ne mittapuut.” H02

Tämän paikallisseurakunnan nuorisotyössä omaksutun eräänlaisen mittatikun tai –asteikon kanssa haasteltu on aikuistunut ja kohdannut opiskelukokemuksiensa jälkeen tulevat työkuultuurit sekä – yhteisöt. Toisin sanoen merkittävinä kirkon nuorisotyönohjaajina toimineet roolimallit ja runsas toiminta nuorten seurakuntakuultuurissa asettuivat normiksi, määrälliseksi ja laadulliseksi arviointikriteeriksi haastatellun ammatilliselle toiminnalle. Kertoja ei millään tavoin liittänyt lapsuutta ammatillisen identiteettinsä kehittymiseen. Miten tämä nuoruudessa syntynyt *ideaalisen ammatillisen identiteetin* syvään juurtunut olemus resonoi tuleviin opiskelu- ja työympäristöihin? Tämä kysymykseen palataan tulevissa teemoissa.

5.2.3 Lapsuus- ja nuoruus –teemojen yhteenveto

Jokainen haastateltu toi esiin lapsuuden tai nuoruuden tai molemmat ikävaiheet ammatillisen identiteetin kehittymisen kannalta merkityksellisenä elämänvaiheena. Ammatillinen identiteetti on siis myös vastauksen löytämistä kysymykseen *mistä tullen*. Tulos on yhdensuuntainen Raskin, Kainulaisen ja Pasasen (2003b, 65) tutkimuksessa esittämään huomautukseen lapsuuden ja nuoruuden merkityksestä ammatillisen kehittymisen prosessissa. He toteavat näiden elämänvaiheiden aikaansaamien vaikutusten kiinnittyvän ihmisen persoonallisuuden piirteisiin, maailmankatsomukseen ja taitoihin niin syvästi, että ammatillisen koulutuksen näkökulma tulisi ulottaa perheisiin, seurakuntien lapsi- ja nuorisotyöhön sekä koulujen uskontokasvatukseen. He suhtautuvat epäilevästi koulutuksen mahdollisuuksiin murtaa merkittävästi jo omaksuttuja elämäntaitoja ja –asenteita tarkoittaen ilmeisesti edellä mainittujen ominaisuuksien radikaalia muuttumista. (Emt.) Tämä tulkinta heittää epäilyksen varjon myös niiden postmodernin yhteiskunnan analyysiin, joiden mukaan ihminen voisi säädellä identiteettiään lähes rajattomasti (esim. Hall, 1999). Toisaalta näiden tulosten perusteella kasvatuksella ja esimerkillisillä kasvattajilla on edelleen merkitystä yksilön identiteetin rakentumisen prosessissa nimenomaan lapsuuden ja nuoruuden vaiheissa.

Kaikki haastatellut toivat esiin kokemuksia *yhteisöön osallistumisesta* ja *toiminnasta* lapsuuden tai nuoruuden tai molempien aikana. *Rippikoulu* näyttäytyi yhtä haastateltavaa lukuun ottamatta *sisääntuloväylänä seurakunnan nuorten toimintaan* ja *joukkoon*. Seurakunta osoittautuikin

merkittäväksi vastuunkantamiseen, kristilliseen identiteettiin ja ammatilliseen orientaatioon liittäväksi yhteisöksi. Tämä tulos on yhdenmukainen Valtosen (2009, 146) tutkimuksen tuloksen kanssa: vaikuttava rippikoulukokemus sekä sitä seuraava nuoruuden ja opiskelun ajan kestävä seurakuntayhteys näyttäytyivät ratkaisevan tärkeinä vaikuttimina sekä alalle hakeutumisen että koulutuksen ajan kestävä kirkon nuorisotyöhön suuntautuvan ammatillisen orientaation suhteen.

Kristillisen maailmankuvan liittäminen omaksi elämän tulkinnan osaksi liittyi kaikilla lapsuuteen, nuoruuteen tai molempiin ikävaiheisiin. Merkityksellistä onkin se, että kaikki haastateltavat halusivat tuoda maailmankuvan ja –tulkinnan muuttumisen tai muotoutumisen esiin tutkimusteeman yhteydessä ikään kuin *ennakkoehtona alaan sitoutumiselle* jo ennen koulutusalan valintaa. Tätä peruslähtökohtaa ei voi siis ohittaa yksilön päättäessä ryhtyä kirkon nuorisotyönohjaajaksi. Näin ammatillisen identiteetin kehitysprosessi haastaa yksilön kristillisen uskon perusteiden ymmärtämiseen, hyväksymiseen ja liittämiseen henkilökohtaiseen elämänkokonaisuuteen ja –tulkintaan kirkon nuorisotyönohjaajaksi kasvamisen yhteydessä. Kristillinen elämäkatsomus tulee siis osaksi ihmisen kokonaisidentiteettiä. Aineiston perusteella se näyttää etsivän alituisen vastausta kysymykseen, miten olla kristittyinä ihmisenä totta itselleen, yhteisölleen sekä ympäröivälle todellisuudelle, johon työn maailma kytkeytyy.

Erityisenä ilmiönä havaitsin kahden haasteltavan kokeneen lapsuudessa vähintään yhden merkittävän henkilön vaikuttaneen ratkaisevalla tavalla heidän ammatilliseen identiteettinsä. Tämän ilmiön tulkitsin liittyvän identifikaatioon (ks. Erikson, 1968, 159). Nuoruudessa näitä jonkin ihmisen merkittäväksi kokeneita oli viisi, joista yhden kertomuksessa tunnistin *ideaalisen ammatillisen identiteetin* omaksumisen liittyneen osaksi hänen omaa ammatillista toimintaansa jäsentävää sekä erityisesti mittaavaa määrällistä ja laadullista tulkintaperustaa. Havaitsin muillakin haastatelluilla ideaalisen ammatillisen identiteetin piirteitä mutta selvästi esiin nostamaani yksilöä vähemmän ammatillista uraa leimaavana.

Toisaalta lapsuutta ja nuoruutta kokonaisuutena tutkiessani havaitsin eroja vaikutuksen voimakkuuden ilmauksissa, ajankohdassa ja horisontaalisessa laajuudessa eli siinä, miten haastateltujen tulkintahorisontti levenee erilaisiin yhteisöihin ja esimerkillisiin persooniin.

5.2.4 Opiskelu-teema

Kaikki haastatteluun osallistuneet ovat käyneet kirkon nuorisotyönohjaajaksi pätevöittäneen ammatillisen koulutuksen. Koulutusjärjestelmä on kokenut merkittäviä muutoksia noin 30 vuoden aikana (ks. Launonen & Pesonen, 2005, 272-279). Tämä aika erottaa tutkimukseen osallistuneista vanhimman ja nuorimman opiskeluajankohdan toisistaan. Eri aikakausien koulutusten pituus ja sisältö eivät ole tämän tutkimuksen kohteena. Sen sijaan mielenkiinto kohdistuu vastaajien esille tuomiin merkityksiin opiskelusta ammatillisen identiteetin rakentajana. Tarkastelen myös alalle hakeutumisen polkua ja uravalinnan ensi- tai toissijaisuutta, joiden tulkitseen liittyvän motivaatioon kirkon nuorisotyötä kohtaan.

Kaikilla haastatelluilla kirkon nuorisotyönohjaajakoulutukseen siirtyminen merkitsi elämän ensimmäistä ammatillista koulutusta, jonka seurauksena avautui ammatillista koulutusta edellyttävä vakituinen työpaikka. Kuten Nuoruus-teeman tiivistelmässä osoitin, päätös koulutukseen hakemisesta oli syntynyt kaikilla tutkimukseen osallistuneilla nuoruuden tai nuoren aikuisen ikävaiheessa. Ammatillinen uravalinta toteutui koulutuksen hakeutumisena viimeistään noin 20-vuotiaana. Seitsemällä oli taustalla seurakunta-yhteys, joka liittyi opiskelua edeltävien vuosien yhteisölliseen ja toiminnalliseen elämäntapaan. Kahdeksas vastaaja oli kokenut nuoruusvuosina vahvan hengellisen herätyksen juurtuen kristilliseen uskoon, ja hänellä oli myös kokemus osallisuudesta seurakunnan varhaisnuorisotyön toimintaan lapsuusvuosien ajalta. Näin havaitsin kaikkien tutkittavien taustalla kristillisen uskon herättämän halun sitoutua kirkon opetukseen ja sen edelleen välittämiseen sekä kirkkoon yhteisönä. Tutkimuksessani tämä *kristillisen kasvattajan rooliin sitoutuminen* näyttäytyy tärkeänä ammatillisen identiteetin osana kirkon nuorisotyönohjaajan tehtävässä. Ilman tällaista taustaa ei esiintynyt ainoatakaan kirkon nuorisotyönohjaajan ammattiin hakeutunutta. Herääkin kysymys, onko nuorisotyönohjaajan roolissa edes teoreettisesti mahdollisuus palvella evankelis-luterilaista kristillistä seurakuntatyönantajaa ilman omakohtaista sitoutumista sen arvoihin ja elämäntulkintaan? Aineiston perusteella voidaan olettaa, että kyseisen työn tekeminen edellyttää sitoutumista kirkon edustamiin kristillisiin uskon- ja elämäntulkintoihin sekä organisaatiokulttuuriin kytkeytyviin toimintatapoihin.

Edellä perusteltu tutkimustulos kirkon nuorisotyönohjaajien vahvasta sitoutumisesta kirkon elämäntulkintaan tukee Niemelän (2005) tutkimuksen tuloksia. Hän toteaa kirkon nuorisotyönohjaajien eroavan merkittävästi tavallisista suomalaisista useissa kristillistä

uskonkäsitystä luotaavissa kysymyksissä, sillä enemmistö nuorisotyönohjaajista uskoi vakaasti kaikkiin tutkimuksen 11 opilliseen väitteeseen. Vankimmin (97 %) he uskoivat väitteeseen ”Jeesus on Jumalan Poika”, johon kaikista suomalaisista uskoi vain 37 %. Pienimmillään (61 %) vakaa usko kirkon opetukseen oli nuorisotyönohjaajien joukossa väitteen ”Raamatussa kerrotut ihmeet ovat todella tapahtuneet” kohdalla. Tähän uskoi kaikista suomalaisista vain 28 %. (Emt., 247-248.) Tämä tutkimus ei kuitenkaan keskittynyt kristillisen uskon sisällön analysointiin.

Koulutuksen vaikutuksia arvioidessaan tutkittavien joukko oli pääsääntöisesti kokenut ne ammatillista identiteettiä vahvistavina, sillä kuusi haastateltavaa ilmaisi asian tämän suuntaisesti. Tämä tulos tukee Launosen (2009, 128) tutkimuksen tuottamaa tietoa, jonka mukaan pääosa opiskelijoista koki koko opiskeluajan vahvistaneen kirkon nuorisotyönohjaajan ammatillista identiteettiä. Yhden vastaajan kommentti oli neutraali. Sen sijaan yhdellä vastaajalla oli jaettavanaan varsin vahva kriittinen viesti siitä, että hän koki koulutuksen jättäneen hänet ja opiskelutoverinsa ilman käytännön työn vaatimia valmiuksia uuteen koulutusjärjestelmän käytäntöön siirtymisen vaiheessa.

Opiskelun voidaan olettaa useimmilla ihmisillä tukevan ja rakentavan merkittävästi ammatillista identiteettiä (ks. Launonen, 2009, 128-129; Stenström, 1993, 31). Tätä käsitystä tukee kuuden vastaajan välittämä kokemus ammatillisen koulutuksen valmiuksia antavasta luonteesta. Kirkon työkuultuuriin, -yhteisöön ja arvomaailmaan liittyvät näkökulmat näyttäytyivät vahvimpina ulottuvuuksina aineistossa. Niiden voidaan tulkita tarkoittavan *kirkon työntekijäksi identifioitumista* päätellen näin esimerkiksi seuraavista ilmauksista:

”Opiskelu anto tavallaan semmosia yleisvalmiuksia ja siinä se toimi ihan hyvin ... Valmiuksia mennä työelämään ... ja valmiuksia mennä seurakuntaan. Et siinä se oli parhaimmillaan se koulu. Plus sitten kristittyinä kasvamiseen ... lähinnä tän ... uskon analyttisempään tulkintaan ja ... pohdintaan. Tähän se anto hyvät valmiudet.” H03

” ... kirkon työntekijän näkökulma, ... mahdollista kohdata hyvin monenlaista kristillisyyttä ja monenlaisista ympäristöistä tulevia opiskelukavereita, ... on helpottanu ... sen jälkeen kirkossa työskentelyä...” H05

Ammatillisten taitojen valmiuksiin näissä kuvauksissa viitattiin harvemmin mutta niitäkin löytyi. Silloin korostettiin tavallisesti käytännön harjoittelun antia:

”Kai se sen pohjan on antanu kumminkin tälle nuorisotyölle. ... harjotuksia tai harjotteluja ... monipuolinen koulutus ... tukemassa sitte siihen, että ... tää on ihan oikeesti homma mitä tarvii tehdä ... Eikä se tuu vaan sillä et me ollaan. Et kyl siihen on ittensä pistettävä likoon ... jatkuvasti. ... Antanu ne ... hyvät eväät.” H01

” ... ammatillisuutta oli ... selkeet harjottelujaksot ... sekä talvella että kesällä, ...mitä sä opiskelet niin sä joudut sitä pohtiin sit sielä kentällä tehtävässä työssä.” H08

Yksi haastateltava toi esiin muista vastaajista poikkeavan tulkintansa opiskelun merkityksestä. Koulutus ei kyennyt antamaan hänelle valmiuksia tuleviin kirkon nuorisotyönohjaajan haasteisiin. Hänen asenteensa opiskelua kohtaan vaikuttaa kumpuavan useamman vuoden intensiivisestä osallistumisesta identiteetiltään erityisen vahvaan seurakuntanuorten toimintaan. Sen dynaamisuus ja laajuus sekä silloisilta nuorisotyöntekijöiltä tarttunut asenne ovat tuottaneet nuorelle kokemukseen perustuvan tulkinnan omasta ammatillisesta valmiudesta nuorisotyöhön jo ennen opiskelujen alkamista. Tätä silloista kulttuurista maisemaa kertoja kuvailee nyt aikuisena ja kokeneena nuorisotyön ammattilaisena näin:

” ... on ollu hyvin dynaamista, rivakkaa toimintaa mut rapatessa myös roiskuu ... aika rankasti nuorisotyönohjaajien ... asenne ohjas sitä hommaa ... nuorisotyöntekijöillä oli hirveen negatiivinen asenne ... suurinta osaa muuta Xxxn [paikkakunta] nuorisotyötä kohtaan. ... Kyllä se heijastu ja informaatio oli [Naurahaetaen.] selkeetä, et muualla meininki ei oo kovinkaan kaksista. ... tuli läpitte ihan ... Kehtaisin jopa sanoa, että epäammattimaisesti.” H02

Tuo paikallinen seurakunnan nuorisotyön toiminnan kulttuuri loi puitteet haastatellun valitsemalle asenteelle, jonka saattamana hän lähti mukaan kirkon nuorisotyönohjaajan ammatilliseen koulutukseen:

” ... lähtökohtaisesti niinkun mä tohon oon kirjottanutkin ton diakin kohdalle et mä en tarvi täältä muuta kun paperit. (Se asenne.) Niin se asenne oli vähän semmonen et. ... Et me on, me on tehty niin paljon ja kaikkee ja et Suomen parhaasti on tehty.” H02

Kertojan kokemus koulutuksen vaikuttavuudesta omaan ammatilliseen osaamiseen piirtyy riittämättömänä ja väärin kohdennettuna suhteessa työn vaatimukseen. Näkemystään hän perustelee koulutusjärjestelmän muutoksen aiheuttamalla sisällön selkeyttymättömyydellä sekä henkilökohtaisilla ongelmilla soveltaa opittua käytäntöön:

” ... ammattikorkeekoulun ... rakennusaikaa ... murrosvaihe... opettajat ... koitti mieltä, että mitä ammattikorkeekoulun sisällöt olis ja kuinka tää rakennetaan ... siinä

oli vähän semmonen [Hiukan nauraen.] ... hyvin hajanainen olo, olo välillä meillä opiskelijoilla. ... me tehtiin ilmiö-lähtöisesti ja poikkitieteellisesti ... käytäntö ja ... [Huokaisee. Kevyesti naurahtaan:] ideologia varmaan oli vähän kaukana viä toisistaan.” H02

Haasteltavan kokemus koulutuksesta ammatillisen identiteetin rakentajana jää hyvin vähäiseksi:

” ... mä luulen, että siitä isolle osalle on myös jäänyt tietty epävarmuus siitä, et mitäs mää nyt oikeestaan sieltä koulusta sainkaan. Ainakin mulle itelle on jäänyt osittain semmonen, et kuinkas vahva mun tämmönen opiskelupohjanen ammattitaito nyt on.” H02

Tässä muista poikkeavassa tapauksessa taustalla oleva vahvan hengellisen identiteetin leimaama vaihe seurakuntanuorissa sekä uudennainen ja ilmeisesti osittain väärin kohdentunut ammatillinen koulutus saattelevat opiskelijaa kohti työelämän haasteita. Työ-teeman yhteydessä selvitetään näiden ammatillisten lähtökohtien vaikutusta työelämän ammatillista identiteettiä muokkaaviin kokemuksiin.

Ammatilliseen koulutukseen hakeutuminen ensi- tai toissijaisena vaihtoehtona ilmentää jotakin yksilön motivaatiosta kyseistä alaa kohtaan. Aineiston tutkiminen tästä näkökulmasta toi esiin seitsemän haastateltavan vastauksissa opiskelua edeltävän asetelman, mutta kahdeksannen haastateltavan suhteen kertomuksesta ei tätä asiaa voinut päätellä. Kolmella vastaajalla kirkon nuorisotyönohjaajan ura paljastui aineiston perusteella vahvasti ensisijaiseksi sekä samalla käytännössä hyvin motivoivaksi ja ainoaksi vaihtoehdoksi. Kutsumus-käsite tulee esiin näissä vastauksissa.

” ... selkee se ensisijainen kutsumus ... Papiks mä en ollu ajatellu koskaan. ... Jostain ihmeen syystä en oo ikinä ajatellu että ... että sellaseks valmistuisin. ...” H07

Myös kaksi toissijaisesti alalle hakeutunutta viittasi kutsumukseen puheessaan. Tunnistin siis ilmiön olemassaolon viiden haastatellun kertomuksesta. Samansuuntainen tulos kutsumuksen merkityksestä ammatillisen suuntautumisen vahvistajana näyttäytyi Jantusen (2004, 146) tutkimuksessa, jossa kirkon nuorisotyönohjaajista hiukan yli puolet (56,8 %) koki työnsä olevan ensisijaisesti kutsumustyötä, noin neljännes (26,9 %) kuvasi sitä ammattina ja joka kymmenes (10,2 %) pelkkänä työnä. Jantusen lailla Valtonen (2009, 224-225) havaitsi aineistossaan kutsumuksen kokemuksen liittyvän kirkon nuorisotyönohjaajan ammatilliseen identiteettiin. Hän tyypittää ilmiön auttamistyön, kasvatustyön ja hengellisen työn kutsumukseksi, joka tuki opiskeluun liittyvistä

haasteista selviämistä (emt.). Samoilla linjoilla liikkuu Niemelä (1999, 233), jonka havaintojen mukaan kutsumuksellisesti orientoituneet teologiseen tiedekuntaan pyrkijät olivat ammatillisesta suuntautumisestaan selvästi muita pyrkijöitä varmempia. Myös Salomäki (2008) osoitti kirkollisen alan opiskelijoiden tarpeen pohtia sekä sopivuuttaan kirkon virkaan että kirkollista kutsumustaan. Tutkimusaineistoon siis kätkeytyy muissakin tutkimuksissa havaittu kutsumustietoisuuden kulttuuri. Kutsumusta käsitellään tarkemmin *Työ-päätteeman* yhteydessä.

Neljällä vastaajalla kirkon nuorisotyönohjaajan ammatin valinta esiintyi varavaihtoehtona jollekin toiselle uravalinnalle. Syystä tai toisesta heidän ensisijainen toiveensa ei ollut toteutunut. Heistä kahden ensisijaisena ammatillisena tulevaisuusorientaationa oli ollut jokin muu seurakunnan, kolmannella hoitoalan ja neljännellä akateeminen muun alan ammatti. Seuraavassa esimerkissä tulee ilmi juuri tuo tietynlainen sattumanvaraisuus ammatillisessa suuntautumisessa. Seuraavassa kuvauksessa taustalla on vastaajan elämäntilanne, jossa hän on nuoruudessaan pohtinut ammatillista tulevaisuuttaan suorittaessaan oppilaitoksen yleissivistävän linjan opiskelua:

” ... olin siinä miettiny, että mä haen sinne diakoniaopistoon elikkä diakonissalaitokselle. ... niks, ei ikänä. Musta ei tule diakonissaa (Nauraa.). ... mä en tätä tilastoo kaunista. ... Et sitä painostettiin sinne suuntaan ... rupes meneen ylitte, että ku olis pitäny lähteä lukemaan diakonissalaitokselle niin sit tuli se, että ... ei ikänä. ... Siinä vaiheessa hain sitten nuoriso-ohjaajakoulutukseen.” H01

Sattumanvaraisuus saattoi merkitä myös jonkinlaista koulutuksellista varajärjestelmää, johon turvautuminen aktualisoitui joko muiden vaihtoehtojen saavuttamattomuuden vuoksi tai niiden puutteessa, kuten tässä tapauksessa:

” ... bongasin jostakin diakonia-ammattikorkeakoulun ilmottautumissysteemit ... että on jotakin eteenpäin, jos tohon pääsis, ... niin syksyllä ois sitte (Joku juttu.) joku juttu. ... pääsin sisään ja alotin sitten syksyllä.” H02

Yhden haastateltavan voidaan ajatella ajautuneen nuorisotyön uralle, sillä selkeää käsitystä ensisijaisuudesta hänellä ei ollut valintapäätöstä tehdessään:

” ... jossakin kohdassa mietin sitä, että mihin mä lähen opiskeleen ... Että oli yks ... nuorisotyöntekijäkoulutus. Mul oli myöskin siinä hakupapereita. Mää meinasin laittaa xxxsairaanhoidaja tänne kouluun. Mua ihan hirveesti kiinnosti sekin.” H06

Kuten edellä jo totesin, kolmelle haastatellulle kirkon nuorisotyö edusti ainoaa ja selkeää uratoivetta. Neljälle alalle hakeutuminen merkitsi vaihtoehtoa muiden, usein seurakuntasidonnaisten tai ainakin arvomaailmaltaan kirkon kulttuuriin liittyvien ammattien kirjossa. Näihin pääosin nuorisotyöalaa alun perin enemmän kiinnostusta herättäneiden uravaihtoehtojen sisältöihin kiinnittyi kahden osalta kristillinen elämäntapa (teologia, diakonissa), kahteen palveluajattelu (diakonissa, sairaanhoitaja) sekä kahteen ylempi korkeakoulutus. Myös Salomäen (2004, 31) tutkimuksessa sekä diakonia että teologia esiintyivät vaihtoehtoisina urina, tosin ammatissa jo olevien kirkon nuorisotyönohjaajien ajattelussa. Oletan edellisen perusteella, että kirkon ja kristillisen kulttuurin vaikutuspiirissä kasvaneet ja sen sisäistäneet yksilöt osoittavat ammatinvalinnassaan kiinnostusta yhteisölliseen elämäntapaan ja arvomaailmaan sidoksissa oleviin ammatteihin todennäköisesti innokkaammin kuin suomalaiset keskimäärin. Tosin omaa uraa nuorena pohdittaessa esimerkiksi opettajan ammatti – esimerkkinä kasvatuksellisesta alasta – ei esiintynyt aineistossani lainkaan mahdollisena vaihtoehtona. Tämä havainto eroaa Salomäen (emt.) tutkimustuloksesta, jonka mukaan opettajan ammatti oli suosituin alavaihtoehto kirkon nuorisotyötä tekeville ammattilaisille. Selitys saattaa piillä siinä, että Salomäen tutkimuksessa vastaajat olivat kirkon nuorisotyönohjaajan työtä tekeviä, ja siksi he arvioivat omaa osaamistaan sekä työssä syntyneiden kokemuksiensa että kouluun suuntautuneen yhteistyön synnyttämän ja opettajan työtä koskevan näkemyksensä valossa. Myös kokemukset nuorisotyöhön sisältyvästä työajattomuudesta ja sen rasitteista olivat jo tuttuja Salomäen tutkimuksen vastaajille. Toisin sanoen heidän tulkintansa voidaan olettaa kypsyneen työssä syntyneen hiljaisen tiedon varassa. Näitä kokemuksen perustuvia näkemyksiä ja ymmärryspääomaa ei tässä tutkimuksessa haastatelluilla ollut vielä nuorena alaa valitessaan.

5.2.5 Työ-teema

Työn teema tiivistyi lopulta kahteen alateemaan: *Työn kuorma ja haasteet* sekä *Yksilö ja yhteisö*. Näitä teemoja tarkastellaan seuraavaksi.

Työn kuormaa ja haasteita aineistosta etsiessäni havaitsin neljän haastateltavan kuvailleen työn ja oman elämän yhteen sovittamisen vaikeutta. Heistä kolmella kertomuksia kehystivät oman perheen, parisuhteen ja vanhemmuuden teemat.

... haki vielä sitä et miten sitä kun täs ei oo työaikaa niin sitä että ei mulla oli ihan yhtä puuroo koko elämä et se oli työtä ... mä kaikkee ajattelin yhtä aikaa tyyliin lapsia töissä ja kotona taas töitä ja se oli ihan semmosta sekavaa. Hirveen väsyttävää mut samanaikaisesti siinä opin sen käytännön työn.” H04

Neljäs vastaaja liitti kokemuksensa yleisesti ja erittelemättömästi rasittavuuteen työssä, jonka vuosien kuluessa tutuksi tullutta toistuvaa samankaltaisuutta hän kutsui elävästi *työn myllyksi*. Neljästä mainitsemastani vastaajasta kolme kuului ryhmään, joka uskoo todennäköisesti vaihtavansa alaa. He olivat kaikki nuorempaa työntekijäjoukkoa. Kahdella haastatellulla kertomus kirkon nuorisotyön aiheuttamasta kuormasta värittyi syvästi ja pitkään jatkuneena sekä henkistä kestävyys koetelleena kriisinä, joka tosin oli jo erilaisten järjestelyjen sekä elämäntilanteen muutoksen ansiosta helpottanut. Näiden kahden kertomuksissa esiintyy diskurssi työn tuottamien vaikeiden vaiheiden merkityksestä ja tarkoituksellisuuden kokemisesta ammatillisena pätevöittäjänä:

... osaan vähän rajata omia tekemisiä ja nyt ... yritän sitten vähän puuttua muittenkin tekemisiin että ei ... Ei oo pakko ajaa itteensä tähän ansaan. Vaikka mä melkein luulen kyllä että on pakko että. Et kyllä, kyllä musta tuntuu että yleensä hyvät työntekijät tekee tällain näin... H07

Kaksi muuta ilmaisi kokemuksensa edellisiä lievemmin sanakääntein mutta selvästi henkistä rasitetta merkittävästi kärsineinä. Samalla he ilmaisivat kohtuullisessa ajassa löytäneensä haastaviin olosuhteisiin vähintään väliaikaiseksi tulkitun ratkaisun. Kaikki neljä kuvasivat kriisivaiheita ohitettuina ilmiöinä, mutta heidän ajattelussaan niiden uudelleen käynnistyminen ilmeni mahdollisena. Tällöin myös ikääntymisen ja voimavarojen vähentymisen teemat liittyivät jaksamisen pohdintoihin. Edellisten neljän henkilön lisäksi yksi vastaaja kuvaili voimien vähenemistä ja työn raskauden yhteyttä nimenomaan ikääntymisen ja osin paikallisseurakunnassa vallinneen huonon työilmapiirin aiheuttamaksi.

Edellä kuvaamani työn rasittavuuden luonne liittyy työn ja henkilökohtaisen maailman yhteensovittamiseen. Tällöin ytimessä on työstä aiheutuvan kuorman suhde työn ulkopuolisten henkilökohtaisten lähiyhteisöjen maailmaan. Aineistossa ilmeni kirkon nuorisotyönohjaajan ammattiin liittyvä ideologinen ajattelu ja arvomaailma, jossa tämä ammatillinen uravalinta palvelee ideologiasta eli tässä tapauksessa kristillisestä uskosta käsin avautuvan mission toteutumista. Tätä henkilökohtaista sitoutumista jonkin omaa elämäkokonaisuutta suuremman tavoitteen

toteutumiseen nimitän *kutsumukseksi*. Käsitteellistä tulkintaani tukee laajassa seurakuntien päätoimisten hengellisen työn tekijöiden työmotivaatiota selvittävässä tutkimuksessa Salmen (2001, 193-194) havainto tutkittavien melko korkeasta kutsumustietoisuudesta, joka ilmeni voimakkaana 46 %:lla ja kohtalaisena 43 %:lla työntekijöistä. Jantusen (2004, 189) tutkimuksessa hiukan yli puolelle vastaajista kirkon nuorisotyö merkitsi ensisijaisesti kutsumusta. Hän havaitsi selvän positiivisen yhteyden kutsumuksen ja rukouksen sekä Raamatun lukemisen välillä (emt.). Myös Valtosen (2009), Salomäen (2008) ja Niemelän (1999) tutkimuksissa havaittiin kirkollisilla aloilla kutsumuksen olemassa olo ja sen positiiviset vaikutukset ammatilliseen identiteettiin.

Kirkon työkuulttuurin ulkopuolella Sántin (2007, 300-301) tutkimuksessa opettajien kutsumuskäsitys näyttäytyi yleisti ymmärrettyinä, itsestään selvänä ilmiönä ja yksilöllisenä kokemuksena. Sen tarkkaa merkityssisältöä tutkittavat eivät nähneet tarpeelliseksi selittää (emt.). Aineistoni perusteella kirkon nuorisotyönohjaajien kutsumukseen sisältyy samansuuntainen taustaoletus kutsumuksen olemassaolosta ja henkilökohtaisesta tarpeesta sen toteuttamiseksi. Tosin heidän kutsumuksensa kiinnittyy opettajia kattavammin ja yksiselitteisemmin ideologiseen uraan eli tässä tutkimuksessa kristillisen maailmankatsomuksen toteuttamiseen työn kautta (ks. kohta 5.2.3 *Lapsuus- ja nuoruus teemojen yhteenveto*).

Kirkon nuorisotyönohjaaja joutuu punnitsemaan työn kehyksistä ja henkilökohtaisen kutsumuksensa toteuttamisesta aiheutuvan paineen suhdetta omiin työn ulkopuolisen maailmansa sitoumuksiin ja arvoihin. Tämän suhteen usein kivuliaasta ja ajoittain aktivoituvasta prosessoinnista käytän tässä tutkimuksessa nimitystä *kutsumuskamppailu*. Se näyttäytyi aineistossa merkittävänä ammatillista sitoutumista säätelevänä ilmiönä. Palaan tähän aiheeseen tarkemmin *Tulevaisuus-orientaatio* –pääteeman yhteydessä. Ilmiöön liittyen yksi haastateltava nosti esiin ammattitaitoisesti ja antaumuksella tehtyyn sekä tuloksia tuottavaan nuorisotyöhön liittyvän paradoksin: hyvin tehty ja tavoitettava työ tuottaa yhä lisää työtä. Näin syntyy samalla yhä lisää paineita hallita työn ja oman elämän kokonaisuutta.

Edelleen kutsumukseen liittyvänä mutta sisällöltään kutsumuskamppailusta poikkeavana ilmiönä havaitsin aineistossa *kutsumusristiriidaksi* nimeämäni ilmiön. Siinä kutsumus ja siihen sisältyvä tavoite ideologian ideaalisesta toteutumisesta työssä asettuu ristiriitaan todellisuudessa toteutuneen ideologian kanssa yksilön kokemuksissa ja tulkinnoissa. Kyseessä on siis *työn sisältöön tai laatuun*

eikä määrään liittyvä ongelma. Tutkimusaineistossani tämä ilmiö liittyi selvästi kaikkiin nuoremman sukupolven edustajiin. Kaksi haastateltavaa kuvasi ristiriitaa hyvin selkeästi rajoittuneena hengelliseen näkyyn työstä ja kaksi muuta eksplikoi sen liittyvän yleisemmin työn tavoitteiden luonteen sekä toteutumisen pohdintaan. Viimeksi mainitut etsivät ratkaisua oman ammatillisen kehittymisen potentiaaliin eivätkä ensisijassa niinkään hengellisen maailmankuvan todellistumiseen:

” ... kaikki se työntekeminen on mun mielestä semmosta jatkuvaa tavallaan sitä ... sitä oman työn mutta myös oman työtavan ... arviointia ja ... sen pohdintaa että, et, et no, teenkö riittävästi tai riittävän hyvin, ... Mikä on oikee tapa tehdä... huomaat mieltävänsä suunnilleen päivittäin, että, että millainen työntekijä on ja millainen työntekijä pitäis olla.” H05

Vaikka tekstilainaukseen liittyvässä kokonaisuudessa olikin liittyviä myös työn määrään, laadullinen ulottuvuus on siinä vahvasti kuultavissa.

Havaitsin kutsumusristiriidan näkyvän varsin selvästi kahden haastateltavan kuvatessa ammatillisen identiteettinsä kehittymistä ja sen toteutumista hengellisenä kutsumuksena. Toisella heistä kriisi oli edelleen todellisuutta jo hiukan laantuneenakin, ja toinen oli löytänyt siihen toistaiseksi itselleen sopivan ratkaisun työyhteisöä sekä työn luonnetta muuttamalla. Heitä yhdistää kuitenkin kokemus kriisistä, jossa kutsumusristiriidan sisältö on täysin yhdenmukainen. Tällöin ajatus työssä toteutuvista kristilliseen maailmankatsomukseen ja elämäntapaan liittyvistä henkilökohtaisista tavoitteista jää ammatillisen kokemuksen karttuessa vajaaksi. Tämä tulkinta ideaalisen ja toteutuneen kutsumuksen välisestä erosta synnyttää jatkuvan ja toisinaan henkisesti piinaavan reflektion tarpeen.

”... koen, et työkuultuuri on hengellisesti ohut. ... Ja toisaalta myös oma työtapa on ollut hengellisesti ... ohkosta, jollon tulee se virkamiesolo, olo ehkä nousee, nousee jollain lailla siitä, että et on joku ajatus ja unelma siitä, että et on on näky (Mm.) ja tekee ... työtä siitä näystä käsin sen näyn sisällä. Verrattuna siihen, et on tota noin niin joku ... viime vuoden vuosikertomus, mikä toistetaan tänä vuonna. ... Siinä ... pahimmillaan on vähä semmonen niinku olen pettänyt unelmani ja ... virkaankutsujat ja seurakuntalaiset ja Jumalan, ...” H02

Näin työntekijällä on varsin vahva käsitys kristillisen elämän ja uskon luonteesta, mutta tälle ei löydy tasapainoista ja paikalleen asettuvaa tilaa yksilön kokemuksissa työn ja työyhteisön keskellä. Kuitenkin *kutsumusristiriita* näyttää aineistoni perusteella edellyttävän lopulliseen tasapainotilaan

johtavaa ratkaisua riippumatta siitä, onko kyseessä hengellinen vai yleisempi ammatillinen perustelu. Molemmissa tapauksissa ristiriidan aiheuttama henkinen rasite kuluttaa voimavaroja ja koettelee ammatillista sitoutumista. Yksilö etsii aktiivisesti ulospääsyä ongelmasta ja pohtii siten erilaisia selviytymisstrategioita. Niitä olivat haastateltujen puheessa ensinnäkin toive henkilökohtaisen ideologian paremmasta toteutumisesta työalaa ja –yhteisöä vaihtamalla. Tämä voi toteutua käytännössä esimerkiksi varhaisnuorisotyöstä varsinaiseen nuorisotyöhön siirtymällä toisessa seurakunnassa tai työstä irrottautumalla määräajaksi esimerkiksi virkavapaan tai pitkän loman avulla. Mikäli tilanteeseen ei toimenpiteistä huolimatta löydy tyydyttävää ratkaisua, näyttää jäljelle jäävän vain joko omista tavoitteista luopuminen ja siten sopeutuminen vallitsevaan yhteisölliseen todellisuuteen. Äärimmillään työntekijällä on mielessään ajatus koko kirkon nuorisotyön alan vaihtamisesta toiseen, ei kirkolliseen alaan. Salmi (2005, 264) muistuttaa, että seurakunnan tulisi olla työntekijälle liiallisista idealistisista odotuksista vapaa työpaikka, jossa työyhteisö sovittaa yhdessä tavoitteet realistisiksi suhteessa ympäröivään todellisuuteen. Salmi (emt.) on siis tunnistanut tässä tutkimuksessa tavoitettuja piirteitä tutkimuksiin, tieteelliseen tietoon ja kokemuksiin perustuvassa ajattelussaan.

Tässä yhteydessä palaan edellisissä teemoissa esiin nostamaani muista tutkittavista taustoiltaan poikkeavaan tapaukseen. Hänen jo nuoruudessa syntynyt identiteetiltään erittäin vahva kristilliseen seurakunnan nuorisoyhteisöön ja esimerkillisiin nuorisotyönohjaajiin liittynyt elämäntapa ja – tulkinta muodostavat haastatellulle *ideaaliseksi ammatilliseksi identiteetiksi* nimeämäni tulkintakehyksen. Sen avulla yksilö mittaa ja arvioi työelämän keskellä omia ja työyhteisönsä työn tuloksia. Ilmiössä on kyse subjektiivisesti tulkitusta ihanteellisesta mielikuvasta, joka sisältää tehokkaan ja tuloksellisen työntekijän ja -yhteisön ominaisuuksia. Kirkon nuorisotyönohjaajan virkaa hoitaessaan kyseinen haastateltava kantaa ideaalisen ammatillisen identiteetin lisäksi mukanaan hyvin vahvaa ideologista sitoutumista kristilliseen uskoon ja elämäntulkintaan sekä koulutuksen tuottamaa kokemusta ammatillisten valmiuksien kohdentumisesta vallitsevan työkultuurin tarpeiden suhteen toisaalle. Näiden vaikutuksia työkokemuksiinsa hän kuvaa nyt yli kymmenen vuoden työkokemuksen jälkeen näin:

” ... kun menee päivitetyllä koulutuksella vanhan käyttöjärjestelmän mukaseen toimintaympäristöön ni siinä käy äkkiä niin, että et se karsiutuu pois mikä on ollu idullaan. (Joo-o.) Sit lähetään tekemään sitä mitä seurakunnassa on ennekin tehty. Siihen ei oo oikein ööö välttämättä kauheen vahvaa ammattitaitoo, niin sitten tehdään siltä pohjalta mikä on seurakuntanuorena itellä ollu ja sillä kokemuksella.

(Joo-o.) ... siinä on pientä hakua ja ristiriitaa ... miten mä sitä omaa ammatti-identiteettiäni (Nimenomaan.) ajattelen.” H02

Kutsumusristiriidaksi nimeämäni kriisitilanne tulee vääjäämättä tässä tapauksessa ajankohtaiseksi, kun vahva ideologinen tulkinta ja syvään juurtunut kokemus nuoren seurakunnan toimintatavoista kohtaavat työyhteisössä vallitsevan yksin tekemisen kulttuurin sekä nuorena koetun seurakuntaelämän suhteen laajemmat ja monipuolisemmat nuorisotyön tehtävät:

” ... Koki, että on saanu ite ja halus olla tietyllä lailla sitä tekemässä, tarjoomassa muillekki mutta, ... sitte oli hyvin erilaista yksin olla. Ja kun takaraivossa tietyllä lailla jyskytti ne et ... mitä pitäs olla, minkälainen meininki ja tunnelma pitäs olla ja mitä ite on ... koutsaaajana ja keskipisteenä ja tunnelmanluojana ja ööö opettajana ... mitä mun pitäs olla, mitä mun pitäs näille antaa. (Joo joo.) ... et väki viihtyy ja kokee, että seurakunnassa on meininkiä ja toisaalta pitäs ... jotenkin hengellisestikin pystyä sitten antamaan ... se olikin sitten aika iso mäki siinä edessä ... et mitäs tästä.”H02

Edellä kuvattu kertomus johtaa kriisiytyvään ammatilliseen identiteettiin, mikäli yksilö ei itse tai yhteisön avulla löydä vastausta ahdistavaan riittämättömyyden ja osaamattomuuden ongelmaan.

Yhteisöön liittyviä positiivisia kokemuksia ilmaistiin selvästi enemmän kuin negatiivisia. Oletukseni tämän perusteella onkin, että haastateltujen ammatillisen kehityksen suunta lienee perusolemuksestaan rakentavia piirteitä kohti kulkevaa. Siitä huolimatta havaitsin myös sen, että ammatillista urautumista voi tapahtua niin yhteisöllisen kuin yksilöllisen työtavan välityksellä. Urautumisen välttämiseksi oleellista ei ole työtapa, vaan sekä yksilön että yhteisön uusiutumisen, kehittymisen ja palautteen saamisen toteutuminen. Useimmilla palautteen saaminen, mahdollisuus työasioiden jakamiseen ja ammatillinen kehittyminen olivat voimistuneet yhteisön tai työparin avustuksella merkittävästi.

Havaintoni liittyy Kupilan (2007, 150-151) tutkimuksen tulokseen työntekijän ammatillisen identiteetin ja asiantuntemuksen kehittymisen mahdollistamasta ryhmään tai yhteisöön samaistumisesta. Tällöin yksilö kykenee refleктоimaan omaa toimintaansa yhteisöllisissä vuorovaikutussuhteissa (emt.). Myös *työkuorman ja vastuun jakaminen oikeudenmukaisesti työyhteisössä* esiintyi merkittävänä sitoutumiseen kannustavana tekijänä. Yhteisöllisen työtavan mahdollistama *palautteen antaminen ja saaminen* näyttäytyivät edellytyksenä kollegiaalisen arvostuksen kokemiselle. *Yksin tekeminen* pitkään jatkuvana ja hallitsevana työtapana vaikutti aiheuttavan uupumista ja työn ilon menettämistä. Ilmiö liittyi erityisesti niihin tilanteisiin, joissa

työn haasteet ja vastuut kasvoivat liian rasittaviksi. Tähän yhden työntekijän ongelmaan liittyi eräällä haastatellulla myös uuvuttava kokemus pitkään jatkuneesta nuorisotoiminnan keskipisteenä olosta. Oman subjektiivisesti koetun hengellisen näkemyksen toteutuminen työn kehyksissä ja sen sovittaminen työyhteisön kulttuuriin näyttäytyi edellytyksenä työhyvinvoinnille. Siten se on tärkeä ulottuvuus kirkon nuorisotyönohjaajan ammatillisen identiteetin kehityksessä työmotivaatiota ja ammatillista sitoutumista ajatellen.

Yksilön identiteettiä ja ammatillista identiteettiä tukevinä yhteisöllisinä mutta lähityöyhteisön ulkopuolisina tahoina tai ilmiöinä tuotiin esiin useita. Näitä olivat ystävät kirkon käytäntöjen ulkopuolisen näkökulman tuojana, työterveyshuollon tuki kriisissä, esirukoustuki ja kuuluminen rukousryhmään, maallikkotiimi työntekijän tukena ja yhteistyötahona sekä yhteistyö erilaisten kristillisten järjestöjen kanssa.

Kirkon nuorisotyönohjaajan työn puitteiden tyypillinen piirre on kirkon kulttuurisessa viitekehyksessä kristillinen arvomaailma ja sen myötä ihmisen hengellisen ulottuvuuden huomioon ottaminen. Ammatillisena haasteena tämä näyttäytyy työn sisällön ja työyhteisön toiminnan luonteessa. Kolme haastatelluista oli kokenut hengellisen yhteyden puutteen tai kunnioituksen puutteen toisen hengellisiä tulkintoja kohtaan ammatillista sitoutumista ja toisaalta sopeutumiskykyä koettelevana asiana. Viimeksi mainittu ilmiö saattoi näyttäytyä seurakuntayhteisössä henkilöön suuntautuneena arvosteluna. Pahimmillaan hengellisyyteen kohdistunut kritiikki oli estänyt yksilöä käyttämästä omia lahjojaan ammatillisena voimavarana työtehtävässään.

5.2.6 Tulevaisuusorientaatio-teema

Haastateltavien ammatillinen tulevaisuusorientaatio selvisi Tulevaisuus-taulukon ja siitä käydyn tarkentavan keskustelun avulla. *Vahvasti eläkehorisonttiin sitoutuneita* löytyi kahdesta kertomuksesta. Nämä vastaajat uskoivat ensisijaisesti tulevansa toimeen nykyisellä ammatillisella osaamisella eläkkeeseen asti. He eivät osoittaneet selvää kiinnostusta uutta ammatillista kehittymistä kohtaan, vaikka pitivätkin sitä mahdollisena. Heidä oli kantanut koko työuran ajan vähintään yhden henkilön esimerkki ammatillisen identiteetin lähtökohtana ja näkynä. Heidän ammatillinen identiteettiinsä kumpuaa vahvasti lapsuuden aikaisista kokemuksista vahvistuen

seurakuntayhteyksissä myös nuoruudessa. Heidän ammatillista uraorientaatiotaan voi kutsua *lapsuuteen ja diakoniaan sitoutuneeksi ankkuriksi*.

Myös kahdella muulla osallistujalla eläkehorisontti oli jo selvästi näkyvässä, mutta heidän ammatillista urasitoutumistaan kuvaa ilmaisu *joustavuus*. Toisin sanoen he olivat vielä avoimia mahdollisuudelle siirtyä kirkkotyönantajan palveluksessa muihinkin tehtäviin. He myös odottivat tulevaisuudelta mielenkiintoisia muutoksia ja työssä kehittymistä. Molempien vastaajien taustalta löytyi kokemuksia muista kirkon erikoistehtävistä, jotka olivat omasta perusvirasta poikkeavia ja virkavapaalla suoritettuja. Kaikki neljä eläkehorisonttiin liittyntä haastateltavaa olivat tutkimuksen vanhempaa joukkoa eli heidän työkokemuksensa määrä on yli 20 vuotta.

Neljä nuorempaan ikäpolveen kuuluvaa henkilöä päätyi alan vaihdon ensisijaisuuteen. Heistä kaksi ilmaisi näkynsä heti Tulevaisuus-*taulukon* tiedoissa ja sen sisällön voi tiivistää termiin *kriisiytynyt*. Toisen orientaatio alan vaihtoon asettui lähitulevaisuuteen ja toisen vielä määrittelemättömään hetkeen tulevaisuutta koskevissa pohdinnoissa. Ensin mainittu alan vaihtaja pitää alalle jäämistä epätodennäköisenä ja on jo suunnitellut toisenlaista uraa. Siitä huolimatta hän tunnistaa itsessään nuorisotyöhön sitoutumisen ehtona hengellisen uudistumisen ja ammatillisen kehittymisen. Hänen haastattelunsa ydin kiteytyy kutsumusristiriidan käsitteellä kuvaamaani ilmiön syntymisen ja vaikutusten esille tuomiseen. Toinen varma alan vaihtaja liittää näkemyksensä ahdistavien *kutsumuskamppailujen* uusiutumisen mahdollisuuteen, *kutsumusristiriidan* kokemuksiin, ikääntymiseen liittyvään voimien vähenemiseen sekä nuorisokulttuurista ja siten myös työssä kohdattavista nuorista etääntymiseen. Kahden muun ensisijaisesti alan vaihtoon päätyvän ammatillista urasitoutumista kuvaa jo edellä mainittu ilmaisu *joustavuus*. He uskoivat vahvasti omaan ammatilliseen kehittymiseensä ja tulkitsivat vielä mahdolliseksi sitoutua nykyiseen työhön, mutta asettivat vision toteutumiselle selkeitä ehtoja.

Tämän tutkimuksen aineiston perusteella kirkon nuorisotyönohjaajan sitoutuminen nykyiseen työhön tulevaisuudessakin näyttää edellyttävän yksilöllisesti tulkitun hengellisen ulottuvuuden toteutumista työssä. Se tarkoittaa työn sisältöjen hengellisten ulottuvuuksien sovittautumista työntekijän henkilökohtaisiin tulkintoihin hänen kristilliseen uskoon juurtuneessa maailmankatsomuksessaan. Mikäli työn sisällöt joutuvat ristiriitaan kutsumuksena koetun hengellisen tulkinnan kanssa, aiheutuu siitä tässä tutkimuksessa *kutsumusristiriidan* käsitteellä kuvattu tila (ks. *Työ-teema*). Pitkään jatkuessaan tämä piinaava olotila tai syvään juurtunut kokemus

siitä voi äärimmillään aiheuttaa tarpeen irrottautua kirkon työuralta tai ainakin kirkon nuorisotyönohjaajan tehtävistä.

Ensiarvoisen tärkeältä näyttää myös työn ja henkilökohtaisen elämän tasapainon löytäminen. Tällöin työn tekeminen mahdollistuu rikkomatta omia lähisuhteita. Työn aiheuttama liiallinen ja haavoittava rasite perhe- ja lähisuhteille merkitsee oman kristillisen elämänskatsomuksen, arvojen ja ihanteiden ristiriitaa. Koska kirkon nuorisotyö näyttäytyy monelle haastatellulle kutsumuksena, käytän tästä kriisistä nimeä *kutsumuskamppailu*. Tämä sotaisalta kuulostava termi johtaa mielikuvat taistelutantereelle, jossa jatkuvan stressin ahdistamana työntekijä ponnistelee voimiensa ääri rajoilla. Hän yrittää sovittaa yhdeksi kokonaisuudeksi kutsumuksena kokemansa työn sekä perhe- ja lähisuhteidensa tarpeet ammattiin liittyvän työajattomuuden kehyksessä. Keskellä tarpeiden ristiaallokkoa hän kamppailee usein musertavalta tuntuvaan ylivoimaa vastaan kysellen samalla itseltään kutsumuksensa mielekkyyttä. Työhön sitoutumisen ehtona näyttää piirtyvän siis työn hallinta ja soveltaminen mielekkäästi sekä kohtuullista rasi tetta tuottavana työntekijän elämäkokonaisuuteen.

Kirkon nuorisotyön tarpeet ja epätavallinen työaika haastavat nuorisotyönohjaajaa etsimään ja löytämään tasapainon myös oman jaksamisen saralla. Milloin ja millä tavoin työntekijä huoltaa omaa fyysistä, henkistä ja hengellistä minäänsä? Tässä prosessissa oppimis- ja kehittymishaasteena näyttäytyy tärkeänä itsestä huolehtimisen näkökulmasta *työn rajaamisen taito*, jonka eräs haastateltava esittelee yhtenä ammatillista kasvua odottavana alueenaan:

” Itsenäisesti ja ehkä vielä tietyllä tapaa myös itsekkäästi.” H05

Kaikilla haastatelluilla näytti elävän toivo ammatissa kehittymisestä tai se oli ehto ammattiin sitoutumiselle. Kukaan heistä ei valinnut todennäköisimmäksi tulevaisuuden kuvaksi taantunutta ammattilaista eikä pitänyt epätodennäköisenä kehittymistään. Kehittyminen tulkittiin vähintään mahdolliseksi tulevaisuudessa. Siksi on mahdollista ajatella ammatillisen uusiutumisen ja kehittymisen olevan edellytyksiä ammatillisen motivaation ja pitkäaikaisen urasitoutumisen ylläpitämisen prosesseissa.

Viiden haastatellun vastausten perusteella nykyiseen työhön tai uraan eli yleisesti *kirkon virkaan sitoutuminen eläkkeeseen asti* liittyi aineistossa seuraaviin kokonaisuuksiin:

- *työn sisältö* (muun muassa: oppimisen, laajempien haasteiden sekä työntekijän osaamisen ja vahvuuksien laajemman hyödyntämisen mahdollistava työkuva, tiimissä ja työyhteisönä suunniteltu sekä toteutettu työ, kohtuullinen työmäärä ja hengellinen työtapa)
- *työyhteisö ja –kulttuuri* (mm. hengellinen yhteys, riittävät työntekijäresurssit, kohtuullinen työmäärä, hyväksi koettu työyhteisö, yhdessä tekeminen sekä vastuun ja työasioiden jakaminen)
- *henkilöstöhallinnolliset käytännöt* (mm. työnohjaus hengelliseen työtapaan rohkaisijana sekä työhön tullessa että työuran aikana, vihkimys työhön, ordinaatiokoulutus, diakonaatti, mahdollisuus muuhun työhön väliaikaisesti, riittävät työntekijäresurssit ja kohtuullinen työmäärä)
- *työntekijään liittyvät tekijät* (mm. taito ymmärtää ja tulla toimeen nuorten ja nuorisokulttuurin kanssa, perhe- ja lähisuhteiden sekä muiden henkilökohtaisten asioiden tasapaino sekä mahdollisuus jakaa työparin kanssa työasioita).

Edellä mainituissa eläkkeelle asti kantavissa tekijöissä on selviä yhtäläisyyksiä Jantusen (2004) tutkimuksen löytöihin. Hän havaitsi kirkon nuorisotyönohjaajissa tarpeen työnohjaukselle, viran kehittämiseksi kohti diakonaattia, hengellisen identiteetin vahvistamiselle ja ammatilliselle kehitymiselle oikein kohdentuvana jatkokoulutuksena. Vastaajilla oli usein myös vahvaan kutsumukseen liittyvä valmius ja toive mahdollisuudesta sitoutua kirkon tehtäviin ennen eläkeikää muissa kuin nuorisotyön tehtävissä. (Emt., 192-197.) Viimeksi mainittu asia liittyy tutkimusraportin jatkossa esiin tulevaan uratyyppiin, jonka ominaisuuksiin kuuluu vahva sitoutuminen johonkin elämäntulkintaan ja –tapaan. Uratyyppi ei kuitenkaan välttämättä kiinnity yhteen rajattuun ammattiin.

5.3 Ideologinen ura kirkon nuorisotyönohjaajan ammatillisen identiteetin kuvaajana

Kaikkia tutkimukseen osallistuneita yhdistää ammatillisen identiteetin ja uran kietoutuminen kristilliseen uskoon, yhteisöön ja elämäntulkintaan, minkä seurauksena on mahdollistunut päätös kirkon nuorisotyönohjaajaksi ryhtymisestä. Halusin selvittää, miten kirkon nuorisotyönohjaajan ammatillisen identiteetin piirteet voitaisiin kuvata uraan liittyvänä kehityskaarena. Juuri tällaista

tietoa tavoittelin pyytäessäni haastateltavia kuvaamaan yksilöllisen ammatillisen urakaaren. Ajattelen uravalintaan vaikuttaneiden tekijöiden liittyvän yksilön elämän koko kehityskaareen ja näin muotoutuneeseen identiteettiin. Siksi päätin etsiä aineistooni sopivia kirkon nuorisotyönohjaajan ammatilliseen identiteettiin ja uran kehitykseen liittyviä kuvauksia tutkimuksista. Teemoittelua seuraavan tyypittelyn avulla on mahdollista järjestää aineisto selviksi ryhmiksi samankaltaisia tarinoita (Eskola & Suoranta 1998, 182). Etsin muista tutkimuksista niin sanottua yhdistettyä eli mahdollisimman yleistä tyyppiä, johon voisin koota kattavasti kaikkia vastaajiani yhdistäviä asioita tai ainakin löytää yhden merkittävän nimittäjän aineiston kuvaajaksi (emt., 183). Löytämieni uratyypikuvauksien avulla kykenin ensinnäkin sanoittamaan joitakin tutkittavieni ammatillisen identiteetin ominaisuuksia sekä toisaalta lyhyesti hahmottamaan näitä laatuja. Päädyin soveltamaan piirteitä joissakin suomalaisissa tutkimuksissa käytetyistä uratyypeistä taulukon kaksi mukaisesti suhteessa kirkon nuorisotyönohjaajan kontekstiin.

TAULUKKO 2. Kirkon nuorisotyönohjaajan ammatillisen identiteetin piirteisiin liittyviä uratyyppejä perustuen Ekosen (2007), Torkkolan ja Ruohon (2009) sekä Rouhelon (2008) tutkimustuloksiin

	Uratyypin piirteitä. (Suluissa sovellus nuorisotyönohjaajan työn kontekstissa.)
Ekonen, 2007.	
<i>Tasapainohakuinen</i>	Horisontaalisuus, työn ja perheen yhteensovittaminen, kieltäytyminen etenemismahdollisuuksista (esimiestason tehtävät).
<i>Ideologinen</i>	Motivaatio ensisijaisesti eettisissä toimintatavoissa, henkilöstöstä (lapsista, nuorista, perheistä) huolehtimisessa ja sisäisessä kutsumuksessa henkilöstö- (lapsien, nuorten, vastuunkantajien ja ryhmien) johtamiseen. Oleellista ideologian toteutuminen ja tunne sisäisestä menestymisestä.
Torkkola & Ruoho, 2009.	
<i>Nuori lupaus</i>	Rekrytoidaan jo varhaisina työvuosinaan päällikötason (esimiestason) tehtäviin.
<i>Sankaritoimittaja</i>	Etenee päällikkö- (esimies)tehtäviin uransa huipulla persoonallisen ammatillisen osaamisensa ja aktiivisen yhteiskunnalliseen (yhteisölliseen ja ammatilliseen) keskusteluun osallistumisensa avustamana.
<i>Ahkerä osaaja</i>	Pitkä ja monipuolinen kokemus, sitoutuminen yhteen työnantajaan (seurakunta).
Rouhelo, 2008.	
<i>Vakaa työura</i>	Koulutusta vastaavaan työhön sitoutuminen pysyväisluonteisesti ilman työttömyyden kokemista.

Ainoana kaikkia haastateltujani yhdistävänä uratyypinä erottuu Ekosen (2007, 126) määrittelemä *ideologinen uratyyppejä* (ks. taulukko 2). Ideologia-käsitteen kiistanalaisuuden vuoksi täsmennän tarkoittavani sillä *ajatusten ja uskomusten systeemiä sekä näkemystä maailmasta* (Pietikäinen, 2000, 202; ks. Kuusela, 2007, 201.) Näin sanalle antamani merkitys liittyy *neutraaliin* eikä negatiiviseen tai kriittiseen *ideologiakäsitykseen* (Pietikäinen, emt.; Thompson, 1984, 3-4). Ideologinen uratyyppejä liittyy ajattelussani sellaiseen työuraan, jossa jokin elämäntulkintamalli, sitä seuraamaan pyrkivä elämäntyyli sekä tulkintamallin välittäminen muille omalla toiminnalla

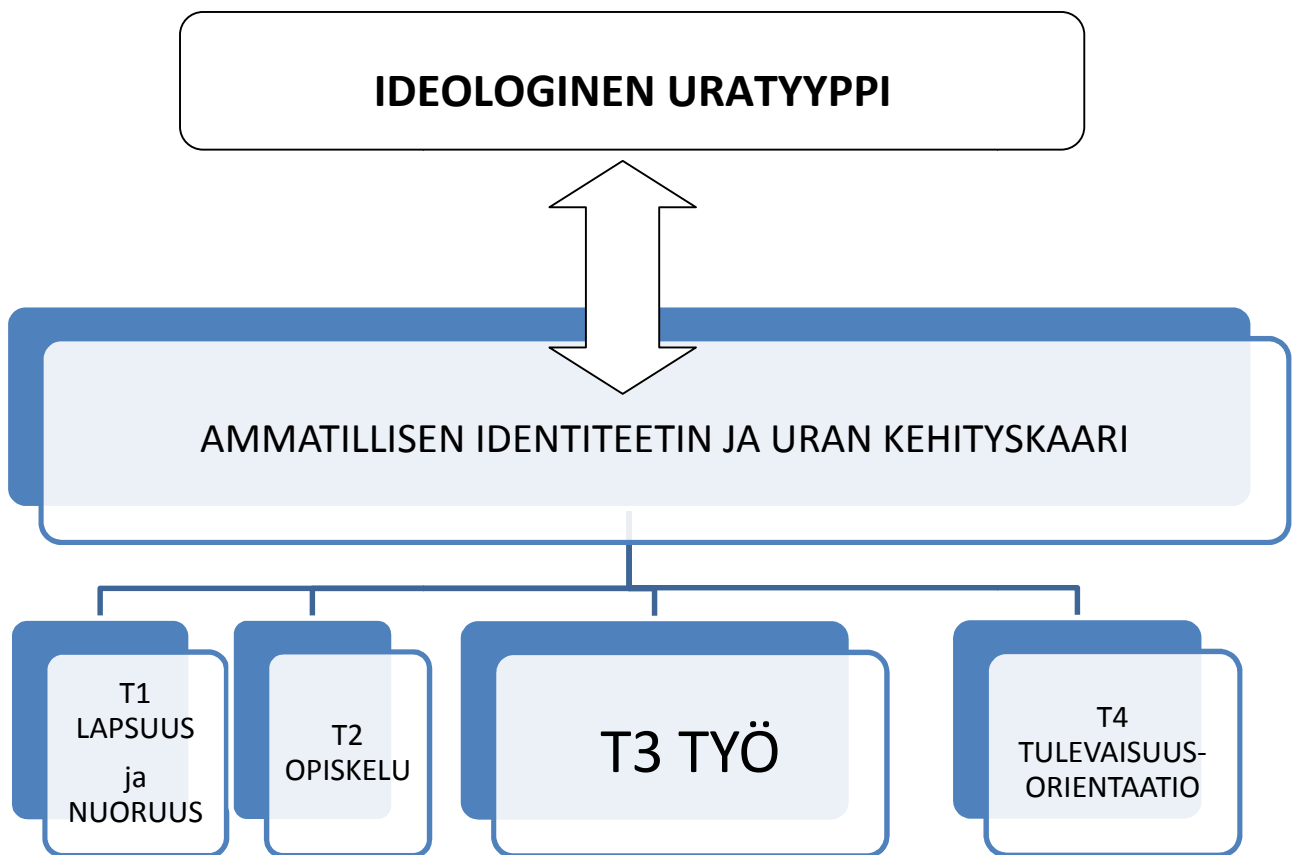
muodostavat ammatin tarkoituksen ja samalla työuralla toimivia yhdistävän elementin. Luonteeltaan ideologinen uratyyppe voi olla uskonnollinen, poliittinen tai johonkin muuhun ajattelumalliin liittyvä.

Kirkon nuorisotyön kontekstiin kuuluvat hengellinen näkökulma ja korostunut kristillinen arvoperusta eivät sisälly Ekosen (2007, 126) tutkimuskohteen ominaisuuksiin. Tutkimusaineistossani ideologista uratyyppeä leimaa erityisesti Ekosen käsitteitä käyttäen omaksutun ideologian toteutuminen, mikä siis ilmenee kristillisen maailmankuvan ja –tulkinnan toteuttamisena sekä henkilökohtaisessa että työhön liittyvässä toiminnassa. Myös muut Ekosen mainitsemat ideologisen uratyypin piirteet sopivat sovellettuna aineistoni kuvaukseen. Hän määrittelee ideologiseen ajattelutapaan kuuluviksi sisäisen kutsumuksen työalaa kohtaan sekä kiinnittymisen työyhteisön eettisiin toimintatapoihin ja vastualueen ihmisistä huolehtimiseen. Ajattelutapaan kuuluu myös, että menestys työssä ei perustu uralla tietoiseen hierarkkiseen etenemiseen, vaan menestys saavutetaan omaan työhön suuntautuvan kiinnostuksen sivutuotteena. Keskeistä ideologisella uralla onkin kehittyminen ja uusiutuminen. Ekonen liittää uran vaikeudet tilanteisiin, joissa kehittyminen estyy tai loppuu. (Emt., 123, 126.) Edellä mainittuja piirteitä havaitsin aineistossani erityisesti pääteeman *Työ yhteydessä*.

Tulkitsen ideologisen uratyypin kuvaavan kattavimmin kirkon nuorisotyönohjaajan perustyyppiä. Tässä yhteydessä haluan huomauttaa tutkimusaiheeni näkökulman ulkopuolelta, että ymmärrän toki vahvan *kirkollisen ideologisen uratyypin* voivan johtaa ammatilliseen sitoutumiseen kirkon muille hengellisen työn aloille (esim. teologi, diakoni, diakonissa, kanttori, päiväkerhon lastenohjaaja). Edellistä yleisemmin ajatellen *kristillinen ideologinen uratyyppe* sitoutuu ammattiin, jonka ytimessä kristillisen elämäntulkinnan arvot toteutuvat havaittavasti käytännön työssä (esim. kasvatus-, sosiaali- tai hoiva-ala). Tässä tutkimuksessa keskityn kuitenkin pohtimaan vain kirkon nuorisotyönohjaajan ammatillista orientaatiota.

Jo aikaisemmin kuvaamani koko aineistoa selvimmin leimaava piirre lapsuudessa tai nuoruudessa tai molemmissa syntyneenä on kristilliseen maailmankatsomukseen, elämäntulkintaan ja uskoon liittävä identiteetin kehitys. Sen seurauksena yksilöissä syntyy vahvasti kirkon työyhteisöön ja -kulttuuriin orientoiva piirre. Se näyttää tässä tutkimuksessa olevan edellytys kirkon nuorisotyönohjaajan ammatilliseen koulutukseen hakeutumiselle. Tiettyyn ammatilliseen koulutukseen suuntautumista tulkitsen erittäin vahvana signaalina yksilön ammatillisen identiteetin

ja uran kehitysprosessissa. Kehitys johtaa lopulta sitoutumiseen kirkon nuorisotyönohjaajan työtehtäviin. Niinpä nimeänkin *kirkon arvoihin ja tulkintoihin perustuvan yksilön ammatillisen identiteetin suuntautumisen ja sitoutumisen yhdeksi **ideologiseksi uratyypiksi***. Sovellan tässä yhteydessä Ekosen (2007) kehittämää termiä kirkon nuorisotyönohjaajan kontekstiin. Jatkossa käytän tätä käsitettä kuvaamaan uravalinnan luonnetta johonkin tiettyyn elämäntulkintaan ja maailmankatsomukseen nojaavana yksilön identiteetin osana. Näin ollen ideologinen uratyypin kuvaava kirkon nuorisotyönohjaajan ammatillista identiteettiä ja sitoutumista. Kuvio kolme havainnollistaa tätä ideologisen uratyypin suhdetta tutkimuksen pääkäsitteeseen ja aineiston pääteemoihin. Erityisesti teemaksi nousee ideologiseen uraan sitoutumisen kamppailu nuorisotyön ja kirkon hengellisen työn asettamissa kehyksissä *Työ-teeman* yhteydessä.



KUVIO 3. Ideologisen uratyypin rakentuminen tutkimuksen neljän pääteeman avulla ammatillisen identiteetin ja uran kehityskaaren kuvaajaksi

Ideologinen uratyyppi toimii tutkimuksessa yhteisenä määrittävänä kehyksenä, joka vaikuttaa kaikkien haastateltavien ammatilliseen identiteettiin ja uran kehitykseen. Tarkastelen seuraavaksi lyhyesti tutkimukseni tuloksia tiivistettynä ja ideologisen uran erilaisiin teemoihin sijoitettuina. Tulosten tarkempi esittely löytyy tulos-osasta. Esittelen osan tutkimukseni tuloksista niin, että ne jakautuvat kolmeen pääteemaan: *ideologiselle uralle orientoituminen, ideologisella uralla aktivoituminen ja ideologisen uran ammatillinen tulevaisuusorientaatio.*

Ideologiselle uralle orientoituminen muotoutuu lapsuuden, nuoruuden ja opiskelun aikana. Lapsuuden ja nuoruuden kokonaisuuteen kuuluvat merkittävien henkilöiden esimerkki, yhteisöön kuuluminen kokemuksena, rippikoulu yhteisöön ohjaajana, seurakuntayhteisössä eläminen ja toiminta uralle ohjaavana esikoulutuksena sekä ideaalisen ammatillisen identiteetin omaksuminen. Opiskelu suuntaa ammatillista identiteettiä.

Ideologisella uralla aktivoituminen tapahtuu työn yhteydessä. Siinä korostuvat kutsumuskamppailut ja –ristiriidat sekä ideaalisen ammatillisen identiteetin sovittaminen toimintaympäristöön tai sen kriisiytyminen. Erityisenä haasteena ovat taito rajata työn määrää ja sen vaatimaa aikaa työajattomassa työkuultuurissa suhteessa yksilön työn ulkopuoliseen elämään ja suhteisiin.

Ideologisen uran ammatillinen tulevaisuusorientaatio sisältää sitoutumisen suuntana kolme vaihtoehtoa tai horisonttia kirkon nuorisotyönohjaajan työhön. Näitä ovat ensinnäkin ammatillisen alan vaihtaminen, toiseksi joustava näkemys eli avoimuus useille mahdollisille ammatillisille kehityskuluille sekä kolmanneksi eläkkeelle pääsemiseen orientoituvaa työhön sitoutuminen. Tulevaisuusorientaation suuntaajina toimivat työssä saadut kokemukset sekä niistä tehtyjen merkitystulkintojen sovittaminen omaan elämäkokonaisuuteen.

5.4 Ideologisen uran alatyypit kirkon nuorisotyönohjaajan uralla

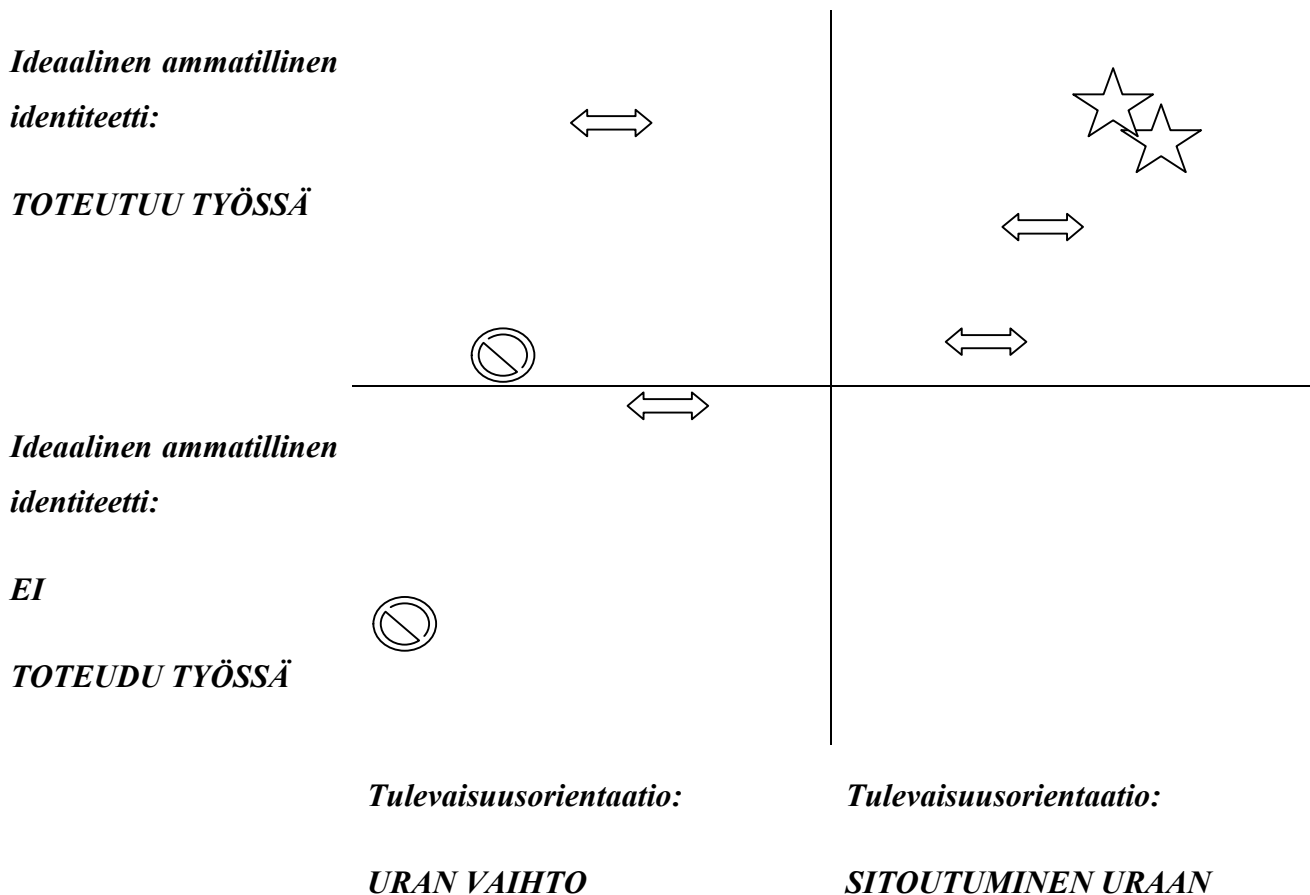
Tyypittelyn jatkamisen avulla syntyi ideologisen uran kolme alatyyppeä kuvaamaan henkilön suhdetta ideologisen uran haltuunottoon. Tulevaisuusorientaatio on keskeinen uratyypin vaikuttava tekijä. Teoria-osassa aikaisemmin esitelty uratutkimuksen psykologinen ja sosiologinen näkökulma toimivat tämän tutkimuksen tulkintaperspektiivinä selviteltäessä kirkon nuorisotyönohjaajan ammatilliseen identiteettiin kätkeytyvää urakäsitystä. Tässä tutkimuksessa etsitään ensisijaisesti jokaisen tutkittavan osalta heidän omaa, subjektiivista käsitystään uravalintojen perusteista. Edellä osoitetut tulososan yhteydet ideologiseen uratyypin herättävät tarpeen selvittää tarkemmin sen jaottelua. Seuraavaksi kuvataan taulukon kolme avulla tulososan tietoja tiivistettynä ja ymmärrettävänä ideologisen uran uratyypin jäsenyyksensä. Nämä uratyypit ovat syntyneet tyypittelyn tuloksena ja ne perustuvat aina vähintään kahden kertojan tarinaan.

TAULUKKO 3. Kirkon nuorisotyönohjaajan ideologisen uran kolme uratyyppiä piirteineen




IDEOLOGISEN URAN TYYPPI	Kertojat	Tyypillisiä piirteitä ammatillisen identiteetin urakaassa.
Ankkuroitunut	H01 H06	<p>-Lapsuus ja nuoruus: Vahva persooniin ja kristillisiin yhteisöihin sidottu kokemus kristillisen uskon ulottuvuuksista ja merkityksestä elämäntävän suhteen. Erilaiset palvelutehtävät ja yhteisöllisyys korostuvat. Diakonian korostuminen esimerkillisten henkilöiden toiminnassa.</p> <p>-Työtehtävissä autonomian kokemus. Diakoninen ideaali kantaa.</p> <p>-Tulevaisuusorientaatio ANKKUROITUNUT eli lujasti sitoutunut seurakuntaan ja nuorisotyöhön. Eläkeorientaatio vahva. Lapsuudessa omaksuttu ammatillinen identiteetti kantaa eläkkeelle asti.</p>
Joustava	H03 H05 H07 H08	<p>-Lapsuus: sidos srk-yhteisön elämään olematon tai heikko.</p> <p>-Nuoruudessa vahva, laaja ja toiminnallinen sidos srk:n yhteisöelämään.</p> <p>-Työelämässä kehittyminen aktiivista ja tietoista uusiutumista kokeilun ja kokemusten avulla: opiskelua, perustyöstä poikkeavia muita alan tehtäviä, ammattiin liittyvä motivoiva toiminnallinen harrastus.</p> <p>-Tulevaisuusorientaatio VAIHTOEHTOISUUS nuorisotyön uralle mutta ammatillinen sitoutuminen srk-yhteisöön vahva. Ehtoja kirkon työhön sitoutumiselle sekä valmiutta ja visioita muutokselle.</p>
Kriisiytynyt	H02 H04	<p>-Lapsuuden sidoksen ilmaisu sekä kristilliseen uskoon että yhteisöön heikko tai olematon.</p> <p>-Nuoruus: Vahva hengellisen elämän heräämisen kokemus. Sidos kristilliseen yhteisöön yksipuoleinen ts. joko olematon tai eksklusiivinen.</p> <p>-Kutsumusristiriidan kokemus syvä ja pelko sen uusiutumisesta. Selkeä ja vahva käsitys hengellisyyden toteutumisen luonteesta työn yhteydessä.</p> <p>-Kokemus ideaalisen ammatillisen identiteetin kriisistä suhteessa toteutuneeseen: joko ratkaisematon tai pelko sen uusiutumisesta.</p> <p>-Ei työtä kehittäviä väliaikaisia muita työsuhteita eikä ammatillista lisäopiskelua.</p> <p>-Tulevaisuusorientaatio MUUTOS: Tavoitteena uusi, vielä selkiytymätön ei kirkollinen ala. Kirkon nuorisotyön jatkaminen mahdollisesti vapaaehtois- tai osa-aikatyönä.</p>

Ideologisen uran kolme uratyyppeä eroavat selvästi toisistaan (taulukko 3). Ankkuroitunut uratyyppeä on sitoutuneimmin kiinnittynyt uraan lapsuudessa omaksuttujen ammatillisten mallien ja yhteisökokemusten avulla. Ideaalinen ammatillinen identiteetti säilyy koko työuran ajan eläkkeelle saakka. Elämä ja työ limittyvät toisiinsa. Sen sijaan kriisiytyneen uratyypin edustajat eivät kykene riittävässä määrin sopeuttamaan omaa ideaalista ammatillista identiteettiään vahvoista nuoruuden kokemuksista huolimatta työkuultuuriin ja toimintaympäristöön. Tuloksena on muutostarve ammatillisessa orientaatioissa. Joustavan uratyypin hahmot ovat lapsuuden ja nuoruuden kokemusten suhteen lähellä kriisiytyneitä uratyyppeä, mutta ne eroavat siitä merkittävästi työelämän aikana koettujen muutosten suhteen. Tyypillistä onkin valmius kokeilla erilaisia asemointeja oman ammatillisen identiteetin sopeuttamisessa. Näin ammatillisen identiteetin ideaalista ja omasta ammatillisesta tarinasta tulee liikkuva ja muokattava ominaisuus. Ammatillisen joustavuuden salliminen ei ole este sitoutumiselle ideologiseen uraan.

Seuraavaksi tarkastellaan kolmea ideologisen uran tyyppiä nelikentässä (kuvio 4), jossa ulottuvuuksina ovat tulevaisuusorientaatio uran vaihtona tai sitoutumisena siihen sekä henkilökohtaisen ideaalisen ammatillisen identiteetin toteutumisen taso työssä.



KUVIO 4. Kirkon nuorisotyönjohtajan kolmen ideologisen uratyypin suhde ammatilliseen tulevaisuusorientaatioon ja ideaalisen ammatillisen identiteetin toteutumiseen työssä

-  = Ankkuroitunut ideologisen uran uratyyppi.
-  = Joustava ideologisen uran uratyyppi.
-  = Kriisiytynyt ideologisen uran uratyyppi.

Erilaiset ideologisen uran uratyypit näyttävät (kuvi 4) hakeutuvan kullekin ryhmälle tyypilliseen positioon. Nuorempaa ikäpolvea edustava kriisiytynyt uratyyppi liittyy vahvasti sekä päätökseen irrottautua kirkon nuorisotyönjohtajan uralta että pettymykseen ideaalisen ammatillisen identiteetin toteutumisesta. Vanhempaa sukupolvea edustavat ankkuroituneen uratyypin edustajat ovat jaksaneet motivoitua työstä ja kokeneet sen pääosin mielekkääksi lapsuudessa ja nuoruudessa

syntyneen ammatillisen ideaalin turvin. He ovat päättäneet sitoutua uraansa eläkkeelle asti. Edellisten välimaastoon sijoittuu joukko monen ikäisiä ammattilaisia, joiden ammatillinen tulevaisuusorientaatio on vielä avoin useille ratkaisuille. He eivät ole vielä ratkaisseet kysymystä siitä, voiko nykyinen tai jokin muu kirkon yhteydessä tehtävä työ tarjota riittävästi mielekkäitä haasteita ja henkilökohtaisen kehittymisen mahdollisuuksia. Kuvion neljä tarkastelu vahvistaa taulukon kolme perusteella saatuja tuloksia.

5.5 Ankkuroitunut ideologinen uratyypin kirkon nuorisotyössä – Sonjan tarina

Ideologisen uran ankkuroitunut uratyypin saa muotonsa kahden haastateltavan piirteitä yhdistelemällä. Se ei ole palautettavissa kenenkään yksittäisen haastateltavan kertomukseen. Näin rakennettu tyyppi on mahdollinen mutta ei palaudu yksittäiseen kuvaukseen yhdestäkään haastateltavasta. Tässä uratyypissä korostuvat yhtäältä lapsuuden ja nuoruuden aikaisten yhteisöjen sekä vaikuttavien henkilöiden erittäin vahva merkitys ja toisaalta tulevaisuusorientaationa eläkkeelle pääsyn läheisyys ja odotus.

Sonjan ajatukset liikkuvat usein eläkkeessä, jonka hän uskoo saavansa muutaman työvuoden jälkeen. Silti hän palaa usein mielessään vieläkin kirkkaana siintäviin uransa lähtökohtiin. Lapsuudessa äidin opettama ja vaalima iltarukous kulkee edelleen mukana tärkeänä turvaa tuottavana tekijänä. Se onkin joskus elämän uuvuttamana ainoa toimi, jonka hän muistaa jo puoliuudessa sopertaa. Äiti piti jonkin aikaa pyhäkoulua ja huolehti päivittäin auttavaisesti pihapiirissä eläneistä vanhuksista, olivat ne sitten omat isovanhemmat tai muut elämän ehtoopuolta taivaltavat.

Äitinsä muistelun lisäksi *Sonjan* kasvoille nostaa lempeän hymyn jo alle kouluikäisenä solmittu ihmissuhde. Ikuisen jäljen hänen sydämeensä jätti seurakunnan diakonissa syvästi kristittyinä, auttavaisena, iloisena ja lämpimänä ihmisenä. Tähän kristillisen diakonian ruumiillistumaan *Sonja* tutustui pyhäkoulussa ja diakonissan vieraillessa usein isovanhempien luona. Äidin ja diakonissan esimerkit, osallistuminen koululaisena seurakunnan varhaisnuorisotyön kerhoihin ja leireihin sekä myöhemmin seurakuntanuorten toimintaan antoivat suunnan ammatilliselle identiteetille ja urakehitykselle. Sen sisältönä on aina ollut auttamista ja toisten palvelua eli diakoniaa sisältävien

alojen pohdinta. Hänen ensisijaisena vaihtoehtonaan olikin aluksi sairaanhoitajan tai diakonian ura, mutta lopulta hän päätyi hakeutumaan kirkon nuorisotyöntekijän koulutukseen.

Auttaminen ja turvan tuottaminen lapsille ja nuorille sekä ystävällinen kohtelu jäivät pysyvästi Sonjan työn tavoitteeksi. Jo lapsuudessa kokemusperusteisesti tulkittu käsitys kristillisen seurakunnan työntekijästä ja tehtävästä on edelleen työhön sitoutumisen syy. Sen kantamana sekä nykyisen osaamisen varassa Sonja uskoo selviytyvänsä eläkkeelle asti, vaikka toisinaan väsymys ja pettymykset työyhteisössä vaivaavatkin. Työ todella tuntuu yhä vahvemmin työltä toisin kuin nuorena. Sonja tekee paljon töitä yksin työyhteisössään, mutta hän on jatkuvasti myös yhteistyössä niin oman alansa kuin muidenkin erilaisten osaajien kanssa. Hän ei usko enää vaihtavansa alaa tai edes työtehtäviä seurakunnassa ja toteaa siirtyvänsä eläkkeelle tästä työstä, jos vain terveyttä riittää siihen asti.

5.6 Joustava ideologinen uratyypin kirkon nuorisotyössä – Tuukan tarina

Ideologisen uratyypin joustava uratyypin perustuu neljän haastateltavan piirteiden yhdistelyyn ja on siten rakenteeltaan kokoelma useista todellisten persoonien erilaisista kertomuksista. Tuukkaa ei ole sellaisenaan olemassa. Joustavaa ideologista uratyypin luonnehtivia piirteitä ovat ammatillisen identiteetin kehittymisen prosessissa erityisesti lähes olematon lapsuuden vaikutus mutta toisaalta rippikoulusta alkanut vahva, laaja ja toimintaan painottunut sitoutuminen seurakuntayhteisöön ja sen elämäntulkintaan. Ammatillinen kehittyminen ja kehittäminen ovat aktiivisen toimintatavan seurausta. Joustavalla uratyypillä on kokemuksia kutsumuskamppailuista.

Tuukka muistelee toiminnan täyteisiä nuoruusvuosiaan seurakunnan nuorten touhuissa. Yhteisöllisen elämän opettelu käynnistyi laajasti rippikoulun jälkeen, vaikka hän olikin harrastusten puitteissa jo hiukan tutustunut ryhmässä olemiseen ja jopa joihinkin ohjaustehtäviin. Mitä moninaisimmat tehtävät toivat ennen täysi-ikäisyyttä vahvan osaamispääoman erityisesti seurakunnan nuorisotyön mutta osin myös muiden harrastusten parissa. Nuoruuden laajat ja monipuoliset kokemukset juurruttivat hänen ammatilliseksi tulkintaperspektiivikseen monipuolisen henkilögallerian ja toimintatapojen kirjon. Hän muistaa selvästi ymmärtäneensä jo rippikouluikäisenä aikovansa tulevaisuudessa hakeutua kirkon nuorisotyönohjaajan työhön, vaikka oli tutustunut toiminnassa läheisesti moneen teologiin. Tuukan kokemus kutsumustyöstä ei ole

vuosien varrella hiipunut. Hän pitää edelleen työstään lasten ja nuorten parissa sekä innostuu monista ammattiinsa liittyvistä haasteista. Tällä hetkellä Tuukka on täysin sitoutunut nykyiseen työhönsä, kunhan saa edelleen kokeilla ja kehittää uusia toimintatapoja sekä kehittyä henkilökohtaisesti yhä osaavammaksi ammattilaiseksi. Hän tunnistaa itsessään tarpeen saada nykyistä monipuolisempia ja haastavampia uusia tehtäviä. Tuukka onkin saanut tilaisuuksia irrottautua perustehtävistään käyttämään ammatillista osaamistaan siirtymällä määräaikaisesti joihinkin erikoistehtäviin nuorisotyön alalla. Hän on myös suunnannut voimavarojaan omatoimiseen opiskeluun sekä aktiivisesti työn ulkopuolisiin harrastuksiin ja verkostoihin.

Työssään Tuukka on kohdannut kutsumuskamppailuja. Hän on joutunut ahdistavien kokemusten kautta sovittamaan työnsä määrää ja työaikoja muun elämän kokonaisuuteen. Tällä hetkellä hän elää kohtuullisessa tasapainossa. Ylläpitääkseen työmotivaatiota kutsumuskamppailun aikana hän on hyödyntänyt erilaisia irtiottoja työstä, kuten esimerkiksi työn määrän tietoista vähentämistä, siirtymistä toiseen työyhteisöön, virkavapaata ja pitkiä vuosilomia.

Tuukka kuvaa ammattinsa rasittavuutta työn myllynä. Sinänsä haastava ja mielenkiintoinen työ tuntuu jatkuvasti lisääntyvän vuosi vuodelta osin itseään toistaen. Ammatillisen kehittymisen kaipuun lisäksi on syntynyt tarve rajata itsenäisesti ja vastuullisesti työmäärää oman jaksamisen varmistamiseksi. Hän näkee yhtenä mahdollisena tulevaisuuden vaihtoehtona seurakunnan muut ammatilliset tehtävät. Siksi Tuukka odottaa erityisen toiveikkaana diakonaatin toteutumista, vaikka sanoo olevansa realistinen asian suhteen. Odotuksistaan huolimatta hän ei usko toiveen toteutuvan oman työuransa aikana. Niinpä hän ei pidä mahdottomana siirtymistä seurakuntatyöstä kokonaan toisenlaiseen työyhteisöön, jos vain sopiva tehtävä löytyisi. Muutokseen saattaa tulla pakottavakin syy, mikäli omat voimat tai seurakunnan taloudelliset resurssit pienenevät. Tulevaisuudessa ei ehkä ole enää varaa työllistää palkattuja ammattilaisia kirkon nuorisotyössä lainkaan tai työvoimaresurssi voi muuttua niin vähäiseksi, että yhden työntekijän työmäärä kasvaa mahdottomaksi. Joskus Tuukkaa mietityttää myös kysymys kirkon voimavaroista maksaa eläkkeitä tulevaisuudessa. Tuukka on yhä avoin kaikille työuraan liittyville ratkaisuille.

5.7 Kriisiytynyt ideologinen uratyypin kirkon nuorisotyössä – Janinan tarina

Ideologisen uratyypin ominaisuudet rakentuvat kahden haastateltavan tarinoista. Kumpikaan heistä ei ole tässä fiktiivisessä hahmossa todellistuneena sellaisenaan, vaan heidän kokemuksiansa ja ilmauksiansa osia liittyy Janinan tyyppiin. Tätä uratyypin luonnehtivia piirteitä ovat sekä nuoruudessa koettu vahva kristillisen uskon kehystämään yhteisöelämään herääminen ja sitoutuminen sekä työaikaisen kutsumusristiriidan kokemus. Ammatillinen identiteetti kiinnittyy erittäin vahvasti omassa seurakuntanuorivaiheessa toimineiden nuorisotyöntekijöiden toimintatapoihin ja niistä syntyneeseen yhteisön toimintakulttuuriin. Edes ammatillinen koulutus ei kykene järkyttämään nuorena omaksuttua näkyä ja asennetta. Ideaalinen ammatillinen identiteetti ei koskaan täysin toteudu työssä vaan saa aikaan toistuvasti riittämättömyyden ja pettymyksen tunteita. Kriisiytynneen uratyypin ammatillinen tulevaisuusorientaatio suuntautuu pois kirkon työstä uutta uraa kohti.

Janina naurahtaa sanoen, ettei olisi vielä muutama vuosi sitten voinut jakaa kokemustaan uransa käännteistä ilman ahdistavaa tunnetta ja pahaa oloa. Hän on kokenut matkansa kirkon nuorisotyönohjaajana henkisesti rankkana ja koettelevana. Janina huomaa nyt ymmärtävänsä, että sisäinen eheytyminen prosessi on saavuttanut sellaisen kehitysvaiheen, jossa kipu menneestä ei enää sido. Takana ovat sekavan ajanjakson kamppailut nuorena työntekijänä perheen ja työn haasteiden keskellä. Silloin koko elämä tuntui olevan yhtä ja samaa puuroa. Töissä ollessaan hän murehti kotiväkeä ja kotona ajatuksiin sekoittuivat työasiat. Kodin ja työelämän tasapaino on nyt löytynyt, mutta yhä edelleen Janinan intoa ja halua sitoutua kirkon työhön nakertaa toisenlainen ristiriita: Miten sovittaa oma visio hengellisen työn tekemisen tavoitteista ja tavoista siihen maailmaan, jonka työn kehykset ja työyhteisön kulttuuri tarjoavat?

Janina kertoo työurallaan seuranneesta epämääräisestä ja ahdistavasta tunteesta, jonka hän nyt ymmärtää. Vahvan hengellisen kutsumuksen sovittaminen ympäröivään työ- ja yhteisöön on ollut hänelle henkisesti haastavaa. Henkilökohtaisen sisäisen mittakaavan perusteella Janinan kokemus ammatillisesta osaamisestaan välittää kristillistä sanomaa innostavasti ja tuloksellisesti jää toistuvasti vajaaksi. Oman elämän pohdinta ja analysointi on tullut Janinalle tutuksi, sillä yhä uudestaan hän on joutunut kertaamaan ammatinvalintaansa ja siihen vaikuttaneita tekijöitä sekä ammatissa kokemiaan vaiheita. Hän liittää työuransa lähtökohdat nuorena koettuun hengelliseen heräämiseen. Toiminta dynaamisessa ja vauhdikkaassa seurakuntanuorten yhteisössä johti Janinan

kiehtovaan sekä innostavaan seikkailuun. Elämä täyttyi seurakunnan nuorisotyön tarjoamista mahdollisuuksista kokoontua toisten nuorten kanssa ja erilaisista vastuunkantamisen muodoista, joissa sai oppia monia uusia taitoja. Janina koki uskon näköalojen syvenevän ja paikkansa yhteisössä löytyneen. Kotiseurakunnan innovatiivisista nuorisotyönohjaajista muotoutui kasvavan nuoren ajattelussa uskon ja mielekkään elämän sankareita, joiden välittämä elämänmalli poikkesi paikalleen jämähtäneeltä ja tylsältä näyttävästä aikuisuudesta. Janinan mukaan toiminnassa korostui samaan aikaan poikkeuksellisen vahva me vastaan muut jakolinja. Hän kokee omaksuneensa nuorena vahvan kokemuksen kautta itseensä mallin siitä, kuinka nuorisotyön ja toisaalta yksittäisen nuorisotyöntekijän tulee toimia ja vaikuttaa. Tässä kehityksessä piilee hänen mukaansa työhön juurtumattomuuden syy. Janina ymmärtää nyt, että hän on koko uransa ajan yrittänyt toimia esikuvansa tavoin siinä onnistumatta. Esikuvien antama malli on piirtynyt syvään hänen ammatilliseen olemukseensa oman työn tulkintaperspektiiviksi. Hän ei ole löytänyt itsestään tai työyhteisöistään nuoruuden kokemusta vastaavaa hengellisyyden tai toiminnan tasoa. Yhteisöllisen työtavan sijaan työn tekeminen on menneinä vuosina painottunut yksin puurtamiseksi, joka kuormittaa Janinaa erityisen paljon. Tällä hetkellä hän on löytänyt tiimin, jonka periaatteisiin kuuluu kohdata lapsia ja nuoria työtilanteissa työparin kanssa. Tiimi käyttää aikaa myös yhteiseen rukoukseen työnsä kohteiden ja toinen toistensa puolesta. Janina on kokenut näiden toimien vapauttavan voimia ja tehneen työnteosta mielekkäämpää. Samoin viime vuosina ilmaantunut persoonallisen ammatillisen olemuksen kirkastuminen on ollut rohkaisevaa. Kuitenkin hän pelkää, ettei tule koskaan löytämään lopullista rauhaa ja tasapainoa kirkon nuorisotyönohjaajana oman olemuksensa ja sisälleen rakentuneen ideaalisen ammatillisen roolimallin seurassa.

Janina korostaa kantavansa huolta tulevista kirkon nuorisotyöntekijöistä. Omasta kokemuksestaan viisastuneena hän toivoo, että heille järjestettäisiin heti työsuhteen alkaessa kirkollinen vihkimys sekä muutamia vuosia kestävä jämäkkä ordinaatiokoulutus, jotta nuori työntekijä saisi opastuksen kirkon toimintakulttuurissa vallitsevaan työtapaan ja ajatteluun. Siten voitaisiin auttaa kollegoita uran alkutaipaleella välttämään joitakin ammatista johtuvia hankaluuksia ja vahvistumaan kirkon hengellisen työn tekijöinä. Työssään kohtaamaansa ohueen hengelliseen työkuultuuriin viitaten Janina muistuttaa hengellisen työnohjauksen merkityksestä keskeisenä kirkon työntekijän spiritualiteetin hoitamisen mahdollisuutena.

Tulevaisuuttaan pohtiessaan Janina on vakuuttunut, ettei hän jää kirkon työntekijäksi. Hänellä on joitakin unelmia ja jopa idea uravaihtoehdosta. Ammatillista muutostarvettaan hän perustelee useilla syillä. Ensinnäkin hän viittaa jo sanoittamaansa pelon tunteeseen ja siihen liittyvään tulevaisuuden odotukseen. Sen sisältönä on ajautuminen työn ja työyhteisön muutosten mukana uudelleen tilanteeseen, jossa oma hengellinen kutsumus olisi ristiriidassa työyhteisön toiminnan kanssa. Toisena näkökulmana hän tuo esiin eläkehorisontin kaukaisuuden. Niin kauas hän ei usko jaksavansa tässä työssä taivaltaa. Kolmanneksi hän nostaa näkyville vision, jossa ymmärrys nuorten elämäntavasta vuosien karttuessa häviäisi ja sen mukana kosketuspinta heidän elämäänsä. Vaikka Janina ei pidä mahdollisena alalle jäämistään, hän tunnistaa kaipuunsa jatkuvaan ammatilliseen kehittymiseen. Sen toteutuminen on yksi ehto sitoutumiseen alalle. Työuralle jääminen edellyttäisi myös kutsumusristiriidan ratkeamista lopullisesti. Siitä seuraisi sisäisen levollisuuden ja työn hallitsemisen tunne. Ensisijaisesti Janina kuitenkin uskoo luottavaisesti uuden ja itselleen sopivan alan löytyvän. Kutsumuksen toteutuminen mahdollistuu hänen suunnitelmissaan työuran muutoksen jälkeen seurakunnan vapaaehtoisuuteen perustuvissa tehtävissä tai jopa osa-aikaisesti palkattuna satunnaisena keikkatyöläisenä.

6 YHTEENVETO

Tämän tutkimuksen päämääränä oli tuottaa tietoa kirkon nuorisotyönohjaajan ammatillisen identiteetin ja uran kehityskaaren syntyminen, muotoutumisen ja suuntautumisen prosessiin vaikuttavista tekijöistä. Tutkimuksen tein kvalitatiivisen tutkimusotteen avulla teemahaastatteluja hyödyntäen. Tässä luvussa tuon ensin esiin tutkimuksen päätelmät. Sitten siirryn pohtimaan tutkimukseni luotettavuutta. Lopuksi esittelen aiheen tiimoilta syntyneitä jatkotutkimusideoita.

6.1 Johtopäätökset

Tämän tutkimuksen päätuloksena voidaan pitää ideologisen uratyypin kolmea alatyyppeä kirkon nuorisotyönohjaajan ammatilliseen identiteettiin sitoutumisen kuvaajana. Niiden avulla on mahdollista tarkastella uralle suuntautumisen, uralla koettujen merkittävien tapahtumien ja tulevaisuusorientaation tyypillisiä piirteitä. Ideologisen uran kuvaajina tässä tutkimuksessa toimivat ankkuroidut, joustava ja kriisiytynyt uratyypit luovat näköalan kirkon nuorisotyönohjaajan uran

kehityskaaren vaihtoehtoihin. Uratyyppejä havainnollistetaan kolmella tyypittelyn avulla luodulla uratarinalla.

Uralle suuntautumisen yksiselitteisenä vaikuttimena ilmeni kaikilla haastatelluilla sitoutuminen kristilliseen uskoon ja elämäntulkintaan. Tutkimuksessa ei selvitetty tämän sitoumuksen tarkkaa sisältöä. Havaintoa voidaan pitää itsestäänselvyytenä, onhan kyse organisaatiosta, jonka ydintehtävänä on kristillisen uskon esillä pitäminen ja käytännön elämään soveltaminen. Toisaalta havainto merkitsee tukea ja vahvistusta niille tutkimustuloksille, jotka osoittavat kristillisen uskon omaksumisen sekä sen soveltamisen oman elämän ja työn muodostamaan kontekstiin olevan kirkon nuorisotyönohjaajan ammatillisen identiteetin keskeisin ulottuvuus (ks. esim. Launonen 2009; Jantunen, 2004; Rask ym., 2003b). Käsitteiseni mukaan oleellista on ensisijaisesti pohtia tähän sitoumukseen johtavien polkujen monimuotoisuutta ja niiden yksilöllisiä kehityskaaria. Näin voidaan saattaa näkyville niitä mekanismeja, jotka vaikuttavat ilmiön taustalla.

Kaikkia haastateltuja yhdistävänä tekijänä osoittautui myös alalle hakeutumisen ajankohta, joka oli viimeistään noin 20-vuotiaana. Opiskelu kirkon nuorisotyönohjaajaksi merkitsi jokaiselle vastaajalle ensimmäistä ammatilliseen pätevyyteen johtavaa koulutusta. Lähes yhtä merkittävänä selittäjänä kirkon nuorisotyönohjaajan uralle suuntautumiseen ilmeni kristilliseen yhteisöön kuuluminen. Tässä yhteydessä korostui tyypillisenä polkuna rippikoulusta alkanut ja seurakunnan nuorisotyön toiminnassa jatkunut ammatillisia valmiuksia kehittänyt elämänkulku, joka johti lopulta kirkon nuorisotyönohjaajan koulutukseen hakeutumiseen. Useissa kertomuksissa olivat havaittavissa myös persoonallisten esimerkkihenkilöiden ja toimintaympäristön vaikutukset.

Kirkon toimintakulttuuria laajemmassa kontekstissa tämän tutkimuksen havainnot uralle suuntautumisen prosessissa korostavat ennen ammatillista koulutusta koettua elämänhistoriaa ja siihen liittyviä instituutioita. Myös esimerkillisiksi tulkitut henkilöt vaikuttavat uraorientaatioon. Näin ammatillisen identiteetin piirteiden voidaan olettaa usein muotoutuvan, ainakin osittain ja joskus jopa ratkaisevasti, jo lapsuuden ja nuoruuden aikaisista kokemuksista.

Osalla haastatelluista ammattiin sitoutuminen ilmeni monissa tutkimuksissa (esim. Valtonen, 2009; Salomäki, 2008; Säntti, 2007) havaittuna vahvana *kutsumustietoisuutena*. Tämän tutkimuksen aineistossa havaittiin ammatilliseen identiteettiin sitoutumisen prosessissa työelämävaiheen aikana kaksi toisilleen lähisukuista ilmiötä: *kutsumuskamppailu* ja *kutsumusristiriita*. Henkilökohtainen

kutsumustietoisuus voi johtaa näihin kahteen erilaiseen muutosprosessiin. Kutsumuskamppailu merkitsee prosessia, jossa liiallinen *työn määrä* suhteessa oman elämän muihin sitoumuksiin aiheuttaa tarpeen etsiä ratkaisuja ajankäytöllisesti ja henkisesti epätydyttävään tilanteeseen. Myös kutsumusristiriita on prosessi, mutta siinä yksilö kokee *työn sisällön laadun* epätydyttävänä suhteessa subjektiivisesti elämänselän historian kautta muotoutuvaan ideaaliseen ammatilliseen identiteettiin, joka voi liittyä esimerkiksi hengellisiin tai kasvatuksellisiin päämääriin.

Näiden toisiaan muistuttavien mutta luonteeltaan erilaisten prosessien rasitteet yksilölle todentuivat aineistossa yhdenmukaisina. Ne näyttivät liittävän kirkon nuorisotyönohjaajan tilanteeseen, jossa henkisen tasapainon saavuttaakseen hänen oli löydettävä muutos toimintaympäristönsä tekijöihin tai omaan sisäiseen maailmansa, esimerkiksi asenteeseen työn tavoitteita kohtaan. Tulosten perusteella erityisen vahvasti koetut vaiheet näiden ilmiöiden saartamana saattoivat yhtäältä tuottaa tulkinnan todella kovissa tilanteissa pätevoityneestä ammattilaisesta mutta toisaalta stimuloida uralta irrottautumisen ajatuksia. Näin ollen päättelen hyvin todennäköisenä kehityskulkuna yksilön haluavan irrottautua kirkon nuorisotyönohjaajan uralta tai ainakin nykyisistä tehtävistään ja työyhteisöstään, mikäli näihin kutsumukseen liittyviin kamppailuihin ei löydy riittävän tasapainon ja hallinnan tuottavaa oloa.

Viimeksi mainittu tulos jatkotulkintoineen herättää kysymyksen siitä, ovatko kuvatut ilmiöt todellisuutta myös muissa kirkon hengellisen työn ja työajattoman kulttuurin puitteissa toimiville ammattiryhmille. Ajattelumallin voi ulottaa myös työelämä tutkimuksen tuottamiin väitteisiin, joiden mukaan yhä useammilla aloilla työntekijöiden oletetaan suhtautuvan työhönsä kokonaisvaltaisesti sitoutuen, työnantajan arvot sisäistäneenä ja yrittäjän asenteella. Sen seurauksena työajat ovat vain viitteellisiä eivätkä ne saisi rajoittaa organisaatiolle annettavaa panosta, omistautumista ja totaalista hyödynnettävyyttä. (Ks. Järvensivu & Koski 2008; Siltala, 2007; Heikkinen 2001b.) Voidaankin kysyä, ovatko kirkon nuorisotyönohjaajan kutsumukseen liittyvät haasteet osittain läsnä myös yhä suurempaa työtehoa vaativassa länsimaisessa työ kulttuurissa. Kutsumus saattaa tällöin tarkoittaa uskollisuutta ja sitoutumista organisaation ja yhteiskunnan kulttuureissa piileviin sanoittamattomiin haasteisiin toimia tehokkaasti ja tuottavasti. Jos näin on, kutsumuskamppailun ja –ristiriidan prosesseihin liittyvien kysymysten selvittäminen merkitsee yksilölle keskeistä hyvinvointiin liittyvää tekijää riippumatta työn luonteesta.

Esiteltyjen kertomusten valossa näyttää siltä, että kutsumuskamppailuun liittyvät kysymykset olisivat ratkaistavissa helpommin kuin kutsumusristiriitaan liittyvät haasteet, sillä ensin mainitut edellyttävät usein vain työn puitteissa tapahtuvia muutoksia. Työntekijän oma asenne ja kyky muokata työn tekemisen käytännön sovelluksia tuovat tähän persoonallisten ominaisuuksien aiheuttamaa variaatiota. Kuitenkin kaikki työn käytännön puitteisiin vaikuttavat tekijät, kuten oman työajan ja –määrän säätely, ovat ilmeisesti yksilöllisin muutoksin ratkaistavissa toisin kuin työn sisältöihin yhteisössä vaikuttavat tekijät. Tästä syystä päätelen kutsumusristiriidan haastavammaksi prosessiksi hallita ja muokata kuin kutsumuskamppailun.

Pohdin kuvaamani päättelyn perusteella, mitä mahdollisia vaihtoehtoja yksilöllä voisi kutsumusristiriidan ratkaisemiseksi olla. Prosessi aiheuttaa pakottavan tarpeen löytää tasapaino oman sisäisen maailman ja toimintaympäristön todellisuuden välillä. Päädyin asettamaan teoreettisesti neljä erilaista ratkaisumallia ideaalisen ammatillisen identiteetin soveltamisesta:

1. *Luopuminen* = Oman ideaalin totaalinen hylkääminen joko ammatissa pysyen tai sitä vaihtaen.
2. *Sopeutuminen* = Ristiriidan hyväksyminen osaksi työsuhdetta eli ideaali toteutuu vain osittain.
3. *Taistelu* = Ideaaliin sopivan työyhteisön ja –alan etsiminen nykyisestä työyhteisöstä, kristillisen työn kentältä tai itse uuden yhteisön syntyyn vaikuttaminen. Valinta edellyttää sitoutumista etsinnän aiheuttamiin haasteisiin ja toisaalta jatkuvaan muutokseen. Saattaa toimia lähteenä uusien innovaatioiden synnyttämisessä esimerkiksi toimintakulttuurien tai yhteisömallien suhteen.
4. *Siirtäminen* = Työuran vaihtaminen ei-kirkolliseen. Ideaali säilyy joko unelmana ja osittaisena todellisuutena esimerkiksi vapaaehtoisena työskentelyn avulla tai se muuttuu jäsennettynä uuteen kirkon työalan ulkopuoliseen yhteisöön ja sen asettamiin tehtäviin.

Ne vastaajat, joilla on yli 20 vuotta työkokemusta, eivät viitanneet juuri lainkaan kutsumusristiriitana tai –kamppailuna kuvaamiini ilmiöihin. Johtuuko tämä siitä, että he eivät ole niitä edes kokeneet vai ovatko he kenties urallaan jo nämä kriisivaiheet läpikäyneet sekä löytäneet niihin henkilökohtaisen ja pysyvän ratkaisun? Tähän ei aineisto anna vastausta.

Kirkon nuorisotyön uralle hakeutumisen prosessit herättävät pohtimaan mahdollisuutta, jonka mukaan osalle haastatelluista näyttäisi olevan tärkeintä ammatin sisällön tarjoamat ulottuvuudet toteuttaa henkilökohtaista tulkintaa oman elämän tarkoituksesta. Kirkon nuorisotyö edustaa ammatillista uraa etsivälle nuorelle ideaalista tilaa, joka sallii hänen toteuttaa tärkeäksi koettuja elämänarvoja tutussa toimintaympäristössä nuorisotyön kehyksessä. Onko siis uravalinnan ja siten myös ammatillisen identiteetin terävöitymisen taustalla alun perin joukko erilaisia ammatteja, joista valinta seuloutuu toisilla harkitusti ja toisilla kuin sattumalta juuri tälle alalle? Vai valitseeko nuori kirkon nuorisotyön opiskelun siitä syystä, että hän kokee sen nuorisotoimintaan osallistumisen tai kristillisen uskon ulottuvuuden kautta jo tutuksi, turvalliseksi ja siten hallittavaksi alaksi? Tätä ajatusta tukee se tosiasia, ettei nuorella vielä ole juurikaan muunlaista kokemukseen perustuvaa tietoa työelämän muista mahdollisuuksista. Näihin kysymyksiin tämä tutkimus ei kykene antamaan selitystä.

Useimmat kirkon nuorisotyönohjaajat näyttävät joutuvan työssään muuttamaan ja sovittamaan suhdettaan työn kehyksiin eli työn määrään ja laatuun sekä työaikoihin tai -ajattomuuteen. Niinpä kirkon nuorisotyönohjaajan yksi työn perustaito onkin löytää tasapaino työn haasteiden ja oman elämän tarpeiden suhteen. Se tarkoittaa yhä uusiutuvaa tarvetta määritellä uudelleen ammatillinen identiteetti työ- tai henkilökohtaisen elämän kehysten muuttuessa. Tällaista taitoa kutsun *ammattilliseksi metataidoksi*, jonka avulla erityisesti kirkon alalla työn sisältöjen ja työn tekemisen reunaehtojen vaikuttavuutta pyritään ennakoivasti tai reaaliaikaisesti saamaan hallintaan. Tämän tutkimuksen perusteella voidaan olettaa, että tällainen osaaminen saattaa toimia edellytyksenä uraan sitoutumiselle eläkeikään asti. Alan koulutuksessa tulisikin valmentaa tätä metataittoa tuomalla reilusti esiin uralla kohdattavia haasteita sekä välittämällä niistä selviytyneiden ammattilaisten kehittämisiä ajatus- ja toimintamalleja.

Kirkon nuorisotyönohjaajan virassa näyttää kaikkia työntekijöitä yhdistävänä tekijänä ilmenevän sitoutuminen ideologiseen uraan. Siksi mielessäni herää kysymys tämän uran ohjaamisesta työnantajan taholta. Miten evankelis-luterilainen kirkko voisi ajatella monitaitoisten kirkon nuorisotyönohjaajan uraa kirkossa kokonaisuutena ja millaisena ura näyttäytyy yksittäisen työntekijän näkökulmasta? Olisivatko työntekijät laajemmin kuin tällä hetkellä halukkaita valitsemaan sitoutumisen kirkon työhön, jos he voisivat vaihtaa uuteen työalaan kohtuullisella vaivalla? Toisin sanoen mahdollisuus jättää nuorisotyö ja jatkaa kirkon työyhteisöön sitoutunutta

ammattillista identiteettiään jossakin muussa, uudessa työtehtävässä saattaisi lisätä kirkon työssä eläkkeelle asti jatkavien määrää. (Ks. Jantunen, 2004). Tämä tarkoittaisi käsittääkseni selvää toimintamallin muutosta kirkon organisaatiossa. Työssään kokenut ja meritoitunut alan ammattilainen noteerattaisiin merkittäväksi haastajaksi toimintaympäristön tuntemuksensa ja kristillisen uskon ymmärryksensä ansiosta erilaisten kirkon virkojen täyttämisen yhteydessä. Näin ammatillinen identiteetti voitaisiin tulkita vallitsevan koulutusjärjestelmän käytännön vastaisesti joustavaksi sekä sovellettavaksi ominaisuudeksi suhteessa kirkon sisäisiin ammatillisiin tehtäviin. Nykyisin Diakonia-ammattikorkeakoulun sosiaalialan koulutusohjelmasta valmistuvan sosionomi-kirkon nuorisotyönohjaajan kaksoistutkinto avaa uravaihtoehtoja melko laajasti sosiaalialalle, mutta kirkon sisällä työalan vaihto esimerkiksi diakoniksi useiden nuorisotyössä aherrettujen työvuosien jälkeen edellyttää uutta ammatillista koulutusta (Diakonia-ammattikorkeakoulu 2012, Tutkintosääntö 2012-2013, 4-5; Valtonen, 2009, 27-28). Ehdotankin tämän perusteella, että kirkon organisaatio muuttaa kulttuuriaan joustavammaksi työurilla siirtymisten suhteen. Vaihto ammattikunnasta toiseen voitaisiin järjestää työsuhteesta irtautumatta ja ilman pitkää, jopa vuosia kestävää opiskelua esimerkiksi oppisopimus- tai sisäisen suuntautumiskoulutuksen avulla. Lisäksi rotaation aktiivisen käytön avulla voitaisiin tarjota mahdollisuus kokeilla uutta työalaa ennen sinne siirtymistä.

Kriisiytyneen ideologian taustalla näyttää toisinaan piilevän jatkuvuuden kokemisen tarve nuorena ja aikuisena tunnetasolla vahvasti eletylle hengelliselle kokemukselle ja yhteydelle. Organisaation tulisikin varmistaa, että työntekijälle tarjoutuu mahdollisuus rakentavaan vuorovaikutukseen kristilliseen uskoon liittyvistä kokemuksista ja tulkinnoista kirkon työyhteisön ja yksittäisen työntekijän kohtaamisissa. Asia merkitys on huomattava erityisesti silloin, kun työntekijän taustalla ei ole sellaista henkilökohtaisen elämän yhteisöä, jossa hengelliseen tulkintaan sopivat kokemukset ja ajattelu saisi tilaa tulla todeksi. Tilanteesta voi kehittyä piinaava rasite työtehtävissä, mikäli kyseiset tarpeet eivät täyty työn tai vapaa-ajan yhteyksissä. Työntekijä näyttää siis toisinaan odottavan työyhteisöltä seurakuntayhteyden tarpeeseen vastaamista. Tässä tutkimuksessa ei selvitetty haastateltujen nykyisiä hengellisiä taustayhteyksiä. Siksi tämä tutkimus ei kerro, saavatko haastatellut hengellisille tulkinnoilleen ja tarpeilleen tukea työn ulkopuolella.

Ideologisen kriisin voi aiheuttaa yksinkertaisesti myös se, että työntekijän kristillisen elämän toteutumisen tulkinta Raamatun kuvauksiin ja opetukseen perustuen poikkeaa merkittävästi läheltä

nähdystä ja koetusta nykykirkon perustoiminnasta. Työntekijä saattaa kokea työkuulttuurin ”hengellisesti ohuena”, niin kuin eräs haastateltava asian ilmaisi. Onko työntekijällä itsellään silloin mahdollisuus vaikuttaa perustoiminnan luonteeseen vai kokeeko hän voimattomuutta ja yksinäisyyttä suuren yhteisön käytäntöjen muuttamisessa? Ainakin avoin keskustelukulttuuri näyttäytyy tärkeänä käytännön työyhteisissä, jotta mahdollisuus muutokseen ja toisten näkemysten ymmärtämiseen toteutuisi.

Pohdin haastateltavieni työuran aikaisten yksilöllisten kokemusten kenttää kokonaisvaltaisena ilmiönä ja samalla jokaisen subjektiivisena kokemuksena. Tämän filosofiselta kuulostavan näkökulman voinee tiivistää ajatukseksi ihmisen syvästä kokemuksesta oman työn merkityksellisyydestä, omasta osaamisesta ja yhteisöön kuulumisesta. Näiden teemojen toteutumattomuus saattaa synnyttää työntekijässä ajatuksen alan vaihdosta. Näin kävi aineistossa toisella varmaksi uran vaihtajaksi mainitulla henkilöllä. Hänhän sanoitti selkeästi piinaavan tunteen ja pettymyksen siitä, ettei ole kyennyt olemaan sellainen ammattilainen kuin oma käsitys osaavasta työntekijästä on. Onko mainitussa kokemuksessa jotain postmodernin identiteettinäkemysten kaltaisesta elämän ja työn tarkoituksettomuudesta, merkityksettömyydestä, yllätyksellisyydestä sekä ennustamattomuudesta (ks. Bauman, 1996)? Toisaalta kuitenkin ihmettelen, miten täysin merkityksettömien sattumanvaraisuuksien varassa voisi nousta jokaiseen aamuun henkisesti tasapainoisena valmiina kirkon viran tarjoamiin palvelutehtäviin. Tutkimusaineiston perusteella kirkon nuorisotyönohjaaja voi edelleen kokea tekevänsä merkityksellistä työtä, joka jäsentää terveesti, joskin toisinaan kuormittaen, elämää. Millaisia työn tarkoituksellisuuden ja merkitykselliseksi kokemisen tulkinnan mahdollistavat tekijät voisivat olla? Edellyttäisivätkö ne ehkä syvää kokemusta onnistumisesta työssä, yhteisön kannustavaa palautetta, subjektiivisesti tulkitun hengellisen mission toteutumista työn kautta, jatkuvaa reflektiota tai kenties jotakin muuta? Riittääkö ammatillisen merkityksellisyyden tuntemiseksi vain ”työ kantaa” –kokemus? Toisin sanoen ihminen tietää ilman suurempia pohdintoja olevansa oikealla asialla luottaen työn tuottavan tulosta. En osaa täysin sovittaa postmodernia ääritulkintaa tutkimusaiheeni maailmaan, mutta tunnistan tulkinnan resonoivan jossakin määrin aineistossani.

6.2 Tutkimuksen luotettavuus

Identiteetin käsitteestä on olemassa runsaasti erilaisia tulkintoja samoin kuin laadullisen tutkimuksen luotettavuuden määrittelyn suhteen. Tutkimusperinteiden kirjavuuden seurauksena luotettavuustarkastelut painottavat erilaisia asioita. Laadullisen tutkimuksen yhteydessä yhtenevää näyttää olevan ainakin kaksi näkökulmaa. Ensinnäkin usein irtisanoudutaan kvantitatiivisen tutkimuksen mittaamiseen perustuvasta olemuksesta. Karkeistaen se merkitsee sekä validiteetin (mittauksen kohdistuminen tarkasti haluttuun kohteeseen, pätevyys) että reliabiliteetin (tulosten pysyvyys ja toistettavuus) hylkäämistä kvalitatiivisen tutkimuksen luonnetta vastaamattomina arviointikriteereinä. Niinpä toiseksi näkökulmaksi onkin noussut laadun määritteeksi tutkimusprosessin ja -raportin kokonaisluotettavuuden tarkastelu. (Ks. Eskola & Suoranta, 1998, 211-212; Hirsjärvi & Hurme, 2011, 185-187; Tuomi, 2007, 149-150.)

Ihmistieteellisen ja laadullisen tutkimuksen yhteydessä tutkimuksen luotettavuutta on yritetty purkaa sanallisiksi ilmaisuiksi muun muassa uskottavuuden ja vastaavuuden (credibility), siirrettävyyden (transferability), luotettavuuden, varmuuden ja riippuvuuden (dependability) sekä vakiintuneisuuden, vahvistettavuuden ja vahvistuvuuden (confirmability) termein (Tuomi, emt., 150). Yksiselitteisiä ohjeita ei ole olemassa, vaan tutkimusta arvioidaan useista eri näkökulmista mutta edellyttäen siltä sisäistä johdonmukaisuutta (emt.). Tutkijan tulisi selostaa tarkasti tutkimuksensa toteuttaminen kaikkine vaiheineen luotettavuuden takaamiseksi (Hirsjärvi ym. 2010, 232). Luotettavuus on luonteeltaan aikaansa sidottu tutkijayhteisön sosiaalinen sopimus (Eskola & Suoranta, 1998, 211).

Tutkimukseni kontekstina toimi Tampereen seurakuntien nuorisotyöyhteisö. Teemahaastattelujen aineisto perustui kahdeksan kirkon nuorisotyönohjaajan virassa toimivan henkilön kokemuksiin ja tulkintoihin ammatillisesta olemuksestaan. Esiin tuodut ajatukset eivät edusta kaikkien tamperelaisten kirkon nuorisotyönohjaajien näkemyksiä puhumattakaan koko ammattikunnasta. Näin ollen tutkimuksen tulosten siirrettävyys ei voi sellaisenaan olla kovin kattavaa, vaikka se onkin mahdollista (ks. Eskola & Suoranta, 1998, 212). Toisaalta voidaan olettaa, ettei haastateltavien joukko poikkea radikaalisti muista alansa edustajista. Lisäksi on syytä huomauttaa, että kvalitatiivisen tutkimuksen luonteen mukaisesti jokaisen haastatellun yksilöllisellä näkemyksellä on oma arvo tutkimuksellisesti pätevän tiedon tuottajana. Tämän tutkimuksen tuloksena syntyneet päätelmät sekä koko tutkimusraportti ovatkin luotettavuuden suhteen

tiedeyhteisön varassa, sen johtopäätöksissä tutkimuskäytänteitteni vakuuttavuudesta (Eskola & Suoranta, 1998, 210). Näin tutkimukseni arvioinnissa korostuvat tekemäni valinnat metodien ja perustelujen suhteen.

Haastatteluiden ja litteroinnin valmistelut sekä toteutus sujuivat pääosin Hirsjärven ja Hurmeen (2011, 184-185) kuvaamalla tutkimuslaatua edellyttävällä tavalla. Oma kritiikkini tätä vaihetta kohtaan tiivistyy muutamiin havaitsemiini seikkoihin. Ensinnäkin haastattelujen sisällöt eivät olleet täysin yhdenmukaiset kysymysteni osalta. Haastateltavien kertomukset liikkuivat osin erilaisissa painotuksissa vieden keskusteluamme juuri niihin teemoihin, jotka he kokivat tarpeelliseksi. Tämä ei suinkaan ollut ongelma laadullisessa tutkimuksessani, vaan haittana oli se, etten aina huomannut tai ehtinyt käydä koko teemahaastattelun kysymyslistaa lävitse. Näin kysymysteni runsaus saattoi mahdollisesti estää vastaajien kokemusten ja tulkintojen kattavaa ilmi tuloa.

Toinen epäilykseni aihe kiinnittyy teemahaastattelurungon rakenteeseen. Pääkäsitteen selvittelyn lisäksi tavoittelin alun perin tutkimuskysymyksilläni tietoa haastateltavien suhteesta ammatilliseen osaamiseen sekä johtavien ja peruskenttätyötä tekevien nuorisotyönohjaajien eroista ja yhtäläisyyksistä ammatillisen identiteetin suhteen. Nämä teemat hylkäsin analyysiä tehdessäni, sillä aineiston anti ei näyttänyt lupaavalle niiden suhteen. Toisaalta tällöin saatoin karsia aineistoa ja sen tuloksena löysin tutkimuksessani esiin nostamani havainnot. Näin ollen aineistolähtöisyys korostuu tutkimukseni tuloksissa.

Kolmas heikkous liittyy vaikeuteen tutkijana ensinnäkin kuulla haastattelutilanteessa esiin tulevasta informaatiosta oleellinen ja toiseksi saada kertoja hienovaraisesti pysymään tutkimusaiheen kannalta ainoastaan oleellisten aiheiden parissa. Niinpä ymmärrän aineistoni jääneen tässä mielessä vajaatehoiseksi siitä, millaisiin syvyyksiin se olisi voinut osaavammalla keskustelun ohjaamisella ulottua.

Hirsjärven ym. (2010, 207) mukaan haastattelun luotettavuutta voidaan epäillä aineiston konteksi- ja tilannesidonnaisuuden vuoksi, mikä aiheutuu tutkittavien taipumuksesta muuttaa puheidensa sisältöjä tilanteiden vaihtuessa. Toisin sanoen he voivat jossakin toisessa tutkimuksessa ilmaista näkemyksiään täysin toisin pyrkiessään antamaan sosiaalisesti tilanteeseen sopivia vastauksia, mikä heikentää tulosten siirrettävyyttä. Näin korostuu tutkijan kyky suhteuttaa haastateltavan vastauksia kulloiseenkin kulttuuristen merkitysten ja merkitysmaailmojen kokonaisuuteen. (Emt. 206-207.)

Joidenkin haastateltavien kohdalla puheessa nousi selkeimmin esiin kriisien ja vaikeuksien tematiikka. Havainto johtaa ajatteluni tulkintaan, jossa minuun on saatettu suhtautua vastaavaa uraa pitkään tehneenä kuin kohtalotoveriin, jonka kanssa voi jakaa tunteja kenttätyön taistelukentiltä. Tällaista suhdetta halusinkin tutkijan roolini ohella. Huomaan tavoitteenani olleen vuorovaikutuksessa syntyvä tositapahtumiin pohjautuva, rehellinen ja syviä kokemuksia sisältävä kerronta. Uskoin tällaisen suhteen parantavan aineiston laatua.

Tyypittely ei mielestäni tee oikeutta todellisuudessa ilmenevälle ammatillisen identiteetin ja uran kehityksen monimuotoisuudelle ja persoonallisuudelle. Se voi jossakin määrin jopa kaventaa sitä rikkautta, mikä erilaisten elämänpolkujen sisältöihin mahtuu. Toisaalta tutkimuksella yritetään kuvata tyypillisiä piirteitä kokonaisuuksina. Tutkimukseni uratyypit on siis ymmärrettävä tutkimuksellisia välineinä eikä suinkaan elävinä esimerkkitapauksina.

Tutkimuksen analyysivaihetta valmistellessani pohdin suhteitani tutkittaviin ja mietin, miten ne vaikuttavat omaan tulkintaani syntyneestä aineistosta. Tässä yhteydessä hyödynsin Juhilan (1999, 201) diskurssianalyttisessä tutkimuksessa käyttämiä neljää erilaista tutkijan kategorista positiota. *Analyytikko*, *asianajaja* ja *tulkitsija* liittyvät toisiinsa mutta toisaalta eroavat toisistaan siten, että jokaisen keskeisin ominaisuus rakentuu suhteesta tutkimusaineistoon. Sen sijaan neljäs positio, *keskustelija*, määrittyy ensisijaisesti suhteessaan tutkimustulosten käyttöön. Positiot voivat yksittäisen tutkimuksen aikana vaihdella sekä esiintyä yhdistelminä tutkijan toiminnassa. (Emt, 201-203, 227.)

Analyytikko pyrkii johdonmukaisesti eksplikoimaan aineistosta toimijoiden omat näkökulmat jättäytymällä ulkopuolisen havainnoitsijan rooliin. Tavoitteena on mahdollisimman pätevä objektiivisuus ja yksiselitteinen tulkinta. Keskustelun hienoviritteisten painotusten tavoittamiseksi analyytikon toiminnassa korostuu huolellinen ja yksityiskohtainen litterointi. *Tulkitsijan* positio sitoo tutkijan edelleen vahvasti aineistoon, mutta sallii kuitenkin moniulotteiset tulkinnalliset variaatiot. Näin tutkija ohjaa analyytikkoa vapaammin aineiston ja oman perustellun näkökulmansa vuorovaikutuksena syntyviä havaintoja ja johtopäätöksiä. *Asianajaja* kritisoi olemassa olevaa todellisuutta tavoitellen toiminnallaan selkeästi jotakin päämäärää. Samalla muutokseen pyrkiessään tutkija tuo esiin jonkin ilmiön näkymättömiä tai marginalisoituja puolia. *Keskustelijana* esiintyessään tutkija toimii enemmän tai vähemmän aktiivisena osapuolena erilaisilla sosiaalisilla mielipiteenvaihdon areenoilla tutkimuksen näkökulmien ja tulosten esittelyn sekä puolustamisen

keinoin. Tavoitteena on vakuuttaa muut keskustelun osapuolet. Tämä positio mahdollistaa kriittisyyden, joka syntyy vasta kielellisten aineistojen analyysin tuottamien johtopäätösten seurauksena. Kriittisyys voi suuntautua kolmeen kohteeseen: ideologioihin, jolloin kohteena ovat legitimitetin, epätasa-arvon ja riiston tuottamat käytänteet, faktojen konstruointiin, jotka yksipuolistavat todellisuustulkintojen monimuotoisuutta sekä lopuksi reflektiivisyyteen eli tutkijan omien tuotosten ja niiden vaikutusten arviointiin. (Emt, 203-221.)

Oma tulkintani tutkijan positiostani tässä tutkimuksessa painottuu Juhilan (1999) esittämän jaon mukaan ensisijaisesti analyytikon suuntaan. Se jättää kuitenkin auki mahdollisuuden tulkitsijan tavoin painottaa tutkimuksen kuluessa ilmaantuvia näkökulmia. Yksi tutkimukseni tavoitteista oli eksplikoida kirkon nuorisotyönohjaajien ammatillista identiteettiä ja sen kasvuprosessia auttaakseni alan ammattilaisia sekä koulutuksen että työuran aikana hahmottamaan näitä ilmiöitä toimintaympäristössään. On luonnollista, että keskustelijan positiosta käsin olen valmis tuomaan saatuja tuloksia esiin ja puolustamaan niitä tarvittaessa julkisilla foorumeilla.

Erään haastattelun jälkeen sain tutkimukseen osallistuneelta seuraavan kommentin omaan tutkijan positiooni liittyen:

”Se on hyvä kun sä nuorisotyötä tehneenä ymmärrät tätä kieltä. Sulle ei tarvi koko ajan selventää mitä mä milläkin termillä tarkotan.” H04

Tämä haastateltavan tulkinta vahvisti omaa ennako-oletustani ja helpotti tutkijan roolini hyväksymistä. Niinpä olin levollisin ja luottavaisin mielin itseni ja roolini kanssa sekä jäljellä olevien haastatteluiden että niiden jälkeisen työskentelyn aikana.

6.3 Jatkotutkimuksen aiheita uran eheyttämiseen

Aineistooni kätkeytyneet ilmiöt, joita kuvasin uusilla käsitteillä *kutsumusristiriita ja -kamppailu*, viittaavat prosesseina Eteläpellon ja Vähäsantasen (2006, 28-29) käyttämään *ammattillisen identiteetin uudelleenmäärittelyn tarpeeseen*. Heidän tulkintansa mukaan esimerkiksi kasvattajan ja opettajan ammatit edellyttävät vaativaa sekä jatkuvaa persoonallista ammatillista kasvua, joka tarkoittaa kykyä uudistaa itseä ja työtä koskevia mielikuvia, sitoumuksia, arvoja ja ihanteita (emt.). Tutkimustuloksina esiin nostamani kutsumukseen liittyvät käsitteet ovat prosesseja, joita tämän

tutkimuksen perusteella monet kirkon nuorisotyönohjaajat joutuvat käymään läpi etsiessään suhdettaan omaan ammatilliseen identiteettiinsä. Prosessien tarkemman luonteen ja vaikutusmekanismien selvittäminen saattaisi tuoda merkityksellistä tietoa kirkon nuorisotyönohjaajan urakaaren aikana ilmenevistä ammatillisen sitoutumisen haasteista. Aihetta saattaisi olla mahdollista ja tarpeellista soveltaa myös muihin kirkon työajattomassa kulttuurissa toimivien hengellisen työn ammattilaisten, kuten diakonien, teologien ja kanttorien työalaaan.

Kutsumusristiriidan kehitysprosessiin liittyvää *ideaalista ammatillista identiteettiä* tulisi myös tutkia. Aineiston perusteella sillä on vaikutusta ammatillisessa toiminnassa ja yksilön valinnoissa. Selvittämällä kutsumusristiriidan luonnetta saattaisi paljastua piileviä ja alitajuisia käyttäytymistä ohjaavia ajattelu- ja tulkintamalleja. Näin niiden yksilölliset piirteet sekä kehitysprosessit saataisiin näkyviksi. Eksplikoinnin avulla mahdollistuisi ilmiön systemaattinen hallinta. Siten kenttätyötä tekeville voisi varhaisina työvuosina tai jopa jo opiskeluaikana tarjota mahdollisuutta selvittää omaa tuntematonta olemustaan, jonka tietoisuuteen tulo yksilön ymmärryksessä näyttää joissakin tapauksissa vievän tuskastuttavan monia työvuosia ilmiön vankina.

Kirkon nuorisotyönohjaajan uralle sitoutumista saattaa säädellä metataito, jonka omaksuminen mahdollistaa työajattomaan kulttuuriin liittyvien ilmiöiden hallinnan. Tutkimuksen ja ammattilaisten hiljaisen tiedon selvittämisen avulla tätä taitoa olisi mahdollista jäsentää niin, että sitä voitaisiin jo alan koulutuksessa siirtää opiskelijoiden osaamiseksi. Tällä tavoin alalle orientoituvat varustettaisiin heti uran alussa keskeisellä taidolla selvittää ammatin haasteista.

Tämän tutkimuksen aineistossa kirkon nuorisotyönohjaajakoulutukseen siirtymisen vaihe ajoittui vastaajilla täysin yhdenmukaisesti nuoruuteen, sillä koulutukseen hakeutuminen tapahtui viimeistään noin 20-vuotiaana. Toisin sanoen joukkoon ei kuulu ketään, joka olisi hakeutunut alalle vasta runsaasti työkokemusta tai vähintään yhden ammatillisen koulutuksen jo hankkineena. Olisikin mielenkiintoista tietää, onko kirkon palveluksessa nuorisotyön koulutuksen käyneitä ihmisiä, jotka olisivat hakeutuneet alalle vasta kypsässä iässä ja vähintään toisena ammattinaan. Avartavaa olisi selvittää myös heidän motiivinsa siirtymiseen alalle. Silloin voitaisiin pohtia, miten ammatillisen identiteetin ja uran kehityskaari sekä sopeutuminen kirkon työntekijän identiteettiin eroavat näistä jo nuorena uraan sitoutuneista haastatelluista.

Edellistä ajatusta voi jatkaa olettamalla, että kirkon nuorisotyö ei tällä hetkellä houkuta ainakaan valtavirtana iäkkäämpiä työntekijöitä alalle työuran vaihtamisen yhteydessä. Niinpä en voi välttyä kysymästä, onko kirkon nuorisotyö aliarvostettua, liian rankkaa erityisesti iän karttuessa, huonosti palkattua suhteessa työmäärään ja aikoihin vai onko tällaisen erikoisalan tunnettavuus yleisesti heikko. Perinteinen uskomus siitä, että työ sopii vain kohtuullisen nuorelle työntekijäpolvelle, elää osin edelleen. Tästä väitteestä olisi aika ottaa mittaa kattavan tutkimuksen voimalla. Tuloksena saattaisi olla löytö alan sopivuudesta juuri niille omaa hyvinvointiaan rakentavasti hallitseville ja terveesti itsekkäille aikuisille, jotka samalla uskaltavat ottaa aidosti aikuisen roolin nuorten keskellä sekä asettavat kasvatuksellisesti perustellut rajat välittämisen kokemusta viestivässä toimintakulttuurissa.

Jo tutkimukseni päätelmiä esitellessäni viittasin vahvaan epäilykseeni urajohtamisen toteutumisesta kirkon hallintokulttuurissa. Kohdennan väitteeni muihin kuin teologin pätevyyttä edellyttäviin virkoihin. Erityisenä huolenani ovat luonnollisesti kirkon nuorisotyönohjaajien urapolut. Kysyn, onko kirkon nuorisotyönohjaajalla todellisia mahdollisuuksia hyödyntää työssään omaksumia taitoja ja tietoja kirkko-organisaation palveluksessa muissa tehtävissä ilman pitkää ammatillista uudelleen koulutusta. Salliiko nykyinen organisaatiomalli ja toimintajärjestelmät sekä henkilöstöhallinnollinen pätevyysajattelu joustavan urajohtamisen mallin? Kirkon taloudellisten voimavarojen vähetessä tulisi tätä näkökulmaa vakavasti tutkia.

Tässä tutkimuksessa ei ilmene, voisivatko kirkon nuorisotyönohjaajan ammatillinen identiteetti ja ammatillinen osaaminen toteutua tulevaisuudessa pääosin sosiaalisen median kautta. Onko mahdollista rakentaa vahva kristillinen nuorisoyhteisö sosiaalisen median varaan ja pitää sitä yllä virtuaalisesti ilman fyysistä yhteisön jäsenten tapaamista? Jos näin on, miten se muuttaisi kirkon nuorisotyönohjaajan ammatillisen identiteetin rakennetta ja kehityskaarta tai ammatillisen osaamisen maailmaa? Muuttuisivatko tällöin ammatin ydinosaamisen luonne ja perustaidot? Millaisen ammatillisen identiteetin esimerkin tällaiseen sosiaaliseen mediaan perustuvaan nuorisotoimintaan osallistuminen tuottaisi tuleville kirkon nuorisotyönohjaajien sukupolville? Sosiaalisen median aikaansaamien vaikutusten, lainalaisuuksien ja haasteiden selvittäminen perustellun ja koetellun tutkimustiedon varassa lienee elintärkeä tehtävä sekä tulevien nuorisotyönohjaajien että koko kirkon nuorisotyön kannalta.

Kattavan ja moniulotteisen palautteen saaminen omasta työstä on yksi tärkeä ammatissa viihtymisen perustekijä. Niinpä olisikin selvitettävä niitä mahdollisia tutkimuskeinoja, joilla voitaisiin todentaa vaikeasti havaittava työn vaikuttavuus kirkon nuorisotyössä. Silloin ammatillisen identiteetin olemus saisi ammatillisen osaamisen tasosta tosiasioihin eikä oletuksiin perustuvia määritteitä. Vaikuttavuuden arvioinnista ei todennäköisesti löydy kirkon nuorisotyön osalta tutkimustietoa. Kuitenkin työn kasvatukselliseen ja opetukselliseen luonteeseen kuuluu välittää lapsille ja nuorille pitkäaikaisia ja kauas tulevaisuuteen kantavia elämäntaitoja – ja malleja. Voisivatko nämä nuorisotyön ammattilaiset saada rohkaisua työnsä tekemiseen luotettavista vaikuttavuusarvioinneista? Yhtenä tutkimuskohteena olisivat aikuisikään ehtineet toiminnassa mukana olleet sekä heidän kokemuksensa, havaintonsa ja tulkintansa kirkon nuorisotyön vaikutuksista elämän haasteiden keskellä.

Mikäli Suomen evankelis-luterilaisella kirkolla on tulevaisuudessa halua ja resursseja kehittää nuorisotyönohjaajien ammattikunnan asemaa kirkon kasvatustyön käytännön asiantuntijoina sekä sitoutumista organisaatioon, saattaisi olla viisasta panostaa näiden kokeneiden ammattilaisten tutkimiseen ammatillisen identiteetin käsitteen yhteydessä myös sitoutumisen, asiantuntijuuden, motivaation, jaksamisen, hyvinvoinnin, spiritualiteetin rakentumisen sekä tulevaisuusorientaatioiden suhteen.

Lähteet

- Aaltola, J. 2010. Filosofia, tiede, ymmärtäminen. Teoksessa Aaltola, J. & Valli, R. (toim.): Ikkunoita tutkimusmetodeihin II – näkökulmia aloittelevalle tutkijalle tutkimuksen teoreettisiin lähtökohtiin ja analyysimenetelmiin. 3. uudistettu ja täydennetty painos. Jyväskylä: PS-kustannus.
- Alasuutari, P. 2001. Laadullinen tutkimus. Tampere: Vastapaino.
- Almiala, M. 2008. Mieli paloi muualle: opettajan työuran muutos ja ammatillisen identiteetin rakentuminen. Joensuu : Joensuun yliopistopaino.
- Baruch, Y. 2004. Managing careers: theory and practice. Harlow: FT Prentice Hall.
- Bauman, Z. 1996. Postmodernin lumo. Suom. Vainonen, J. Toim. Ahponen, P. & Cantell, T. Tampere: Vastapaino.
- Biesta, G.J.J., Field, J., Hodkinson, P., Macleod, F., & Goodson, I.F. 2011. Improving learning through the lifecourse: learning lives. London: Routledge.
- Diakonia-ammattikorkeakoulu. 2012. Tutkintosääntö 2012-2013. Www-dokumentti. <http://www.diak.fi/opiskelu/tutkintos%C3%A4%C3%A4nt%C3%B6/Sivut/default.aspx>. [Viitattu 21.08.2012.]
- Ekonen, M. 2007. Moninaiset urat. Narratiivinen tutkimus naisjohtajien urakehityksestä. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto.
- Ekonen, M. & Lämsä, A-M. 2005. Moninaiset urat – uratutkimus muutoksessa. Teoksessa Lämsä, A-M., Uusitalo, O. & Lämsä V. (toim.) Yritysetiikan ja johtajuuden suuntia. Jyväskylän yliopiston taloustieteiden tiedekunta. Julkaisuja N:o 145, 132-145.
- Erikson, E. H. 1968. Identity. Youth and Crisis. New York: W. W. Norton & Company.
- Erikson, E. H. 1982. Lapsuus ja yhteiskunta. Suomentanut Esko Huttunen. Jyväskylä: Gummerus.
- Eskola, J. 2010. Laadullisen tutkimuksen juhannustaiat. Laadullisen aineiston analyysi vaihe vaiheelta. Teoksessa Aaltola, J. & Valli, R. (toim.): Ikkunoita tutkimusmetodeihin II – näkökulmia aloittelevalle tutkijalle tutkimuksen teoreettisiin lähtökohtiin ja analyysimenetelmiin. Jyväskylä: PS-kustannus.
- Eskola, J. & Suoranta, J. 1998. Johdatus laadulliseen tutkimukseen. Jyväskylä: Vastapaino.

- Eteläpelto, A. 2007. Työidentiteetti ja subjektiiviset rakenteiden ja toimijuuden ristiallokokossa. Teoksessa Eteläpelto, A., Collin, K. & Saarinen, J. (toim.). Työ, identiteetti ja oppiminen. Helsinki: WSOY.
- Eteläpelto, A. & Vähäsantanen, K. 2006. Ammatillinen identiteetti persoonallisena ja sosiaalisena konstruktiona. Teoksessa Eteläpelto, A. & Onnismaa, J. (toim.). Ammatillisuus ja ammatillinen kasvu. Helsinki: Kansanvalistusseura ja Aikuiskasvatuksen Tutkimusseura.
- Gergen, K. J. 1994. Realities and relationships: Soundings in social construction. Cambridge (Mass.) : Harvard University Press.
- Giddens, A. 1991. Modernity and self-identity. Self and society in the late modern age. Cambridge: Polity Press.
- Goffman, E. 1990 (1963). Stigma. Notes on the management of spoiled identity. Lontoo: Penguin Books.
- Gubrium, J. F. & Holstein, J. A. 2002. From the Individual Interview to the Interview Society. Teoksessa Gubrium, J. F. & Holstein, J. A. (toim.) Handbook of Interview Research. Thousand Oaks: Sage Publications.
- Halava, I., Helin, M. & Salmi, P. 2009. Kansankirkon myyjinmurtajat. Helsinki: Edita Prima Oy.
- Hall, S. 1999. Identiteetti. Suom. ja toim. Mikko Lehtonen ja Juha Herkman. Tampere: Vastapaino.
- Harré, R. 1983. Personal being. A Theory for Individual Psychology. Oxford: Basil Blackwell.
- Heikkinen, A. 2001a. Miksi aika, paikka ja tila? Teoksessa Heikkinen, A., Borgman, M., Henriksson, L., Korhakangas, M., Kuusisto, L., Nuotio, P. & Tiilikkala, L. Niin vähän on aikaa – ammatillisen kasvun katoava aika, paikka ja tila? Hämeenlinna: Ammatikasvatuksen tutkimus- ja koulutuskeskus.
- Heikkinen, A. 2001b. Niin vähän on aikaa – katoava ammatillisen kasvun aika, paikka ja tila? Teoksessa Heikkinen, A., Borgman, M., Henriksson, L., Korhakangas, M., Kuusisto, L., Nuotio, P. & Tiilikkala, L. Niin vähän on aikaa – ammatillisen kasvun katoava aika, paikka ja tila? Hämeenlinna : Ammatikasvatuksen tutkimus- ja koulutuskeskus.
- Heikkinen, H.L.T. 2010. Narratiivinen tutkimus – todellisuus kertomuksena. Teoksessa Aaltola, J. & Valli, R. (toim.): Ikkunoita tutkimusmetodeihin II – näkökulmia aloittelevalle tutkijalle tutkimuksen teoreettisiin lähtökohtiin ja analyysimenetelmiin. 3. uudistettu ja täydennetty painos. Jyväskylä: PS-kustannus.
- Hirsjärvi, S. & Hurme, H. 2011. Tutkimushaastattelu. Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki: Gaudeamus Helsinki University Press Oy Yliopistokustannus.

- Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2010. Tutki ja kirjoita. 15.-16. painos. Helsinki: Tammi.
- Helkama, K., Myllyniemi, R. & Liebkind, K. 2005. Johdatus sosiaalipsykologiaan. Helsinki: Edita Prima oy.
- Houtsonen, J. 2006. Koulun symbolinen järjestys, elämänkulku ja identiteetti. Teoksessa Antikainen, A., Rinne, R. & Koski, L. (toim.) Kasvatussosiologia. Helsinki: WSOY Oppimateriaalit.
- Hägg, O. 2011. Yrittäjäyysvalmennus ja yrittäjäidentiteetti. Tampere: Tampere University Press. Saatavilla www-muodossa: <<http://acta.uta.fi/pdf/978-951-44-8462-9.pdf>>. [Viitattu 06.09.2011.]
- Hänninen, V. 2010. Narratiivisen tutkimuksen käytäntöjä. Teoksessa Aaltola, J. & Valli, R. (toim.): Ikkunoita tutkimusmetodeihin II – näkökulmia aloittelevalle tutkijalle tutkimuksen teoreettisiin lähtökohtiin ja analyysimenetelmiin. 3. uudistettu ja täydennetty painos. Jyväskylä: PS-kustannus.
- Jantunen, Kai. 2004. Monitaitaja ja kasvattaja – ammattina seurakunnan nuorisotyö. Suomen evankelisluterilaisen kirkon nuorisotyönohjaajan viran kehittämistarpeet. Ylemmän pastoraalitutkimuksen tutkimus, käytännöllinen teologia. Mikkelin hiippakunnan tuomiokapituli.
- Jokinen, J. 2002. Aikuisopettajan identiteetti. Yksinäisestä sankariopettajasta tiimiytyneeseen yrittäjään? Acta Universitatis Tamperensis 898. Tampere: Tampere University Press.
- Juhila, K. 1999. Tutkijan positiot. Teoksessa: Jokinen, A., Juhila, K. & Suoninen, E. 1999. Diskurssianalyysi liikkeessä. Tampere: Vastapaino.
- Järvensivu, A. & Koski, P. 2008. Työssä oppimista ja oppimistyötä. Aikuiskasvatus 1/2008. Helsinki.
- Kauppinen, J. & Rantama, M. 2003. Ajaton työ seurakunnassa. Helsinki: Edita Publishing Oy.
- Kirkon nuorisotyönohjaajan eettiset ohjeet. Www-dokumentti. <http://www.knt.fi/index.php?option=com_content&task=view&id=17&Itemid=166>. [Viitattu 07.09.2011.]
- Kroger, J. 2007. Identity development: adolescence through adulthood. Thousand Oaks: Sage Publications.
- Kupila, P. 2007. "Minäkö asiantuntija?": varhaiskasvatuksen asiantuntijan merkitysperspektiivin ja identiteetin rakentuminen. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto.

- Kuusela, P. 2001. Georg Herbert Mead. Pragmatismi ja sosiaalipsykologia. Teoksessa Hänninen V., Partanen, J. & Ylijoki, O-H. Sosiaalipsykologian suunnannäyttäjät. Tampere: Vastapaino.
- Kuusela, P. 2007. Sosiaalipsykologia. Yksilöstä yhteiskuntaan. Kuopio: Unipress.
- Laine, T. 2004. Huomisen opettajat. Luokanopettajakoulutus ammatillisen identiteetin rakentajana. Tampere: Tampere University Press.
- Laulainen, S. 2005. Organisaatiot ja identiteetti. Teoksessa Kuusela, P. (toim.). Sosiologia: muuttuvan maailman koordinaatit. Kuopio: Unipress.
- Launonen, P. 2008. Kirkon nuorisotyö – hengellisen, pedagogisen ja sosiaalisen kolmiyhteys. Teoksessa Hoikkala, T. & Sell, A. (toim.) Nuorisotyötä on tehtävä. Menetelmien perustat, rajat ja mahdollisuudet. 2. muuttumaton painos. Helsinki: Nuorisotutkimusverkosto.
- Launonen, P. 2009. Kasvu kirkon työntekijäksi. Diakoni-, diakonissa- ja nuorisotyönohjaajaopiskelijoiden ammatillinen motivaatio, osaaminen ja identiteetti vuosina 2004–2008. Kasvu kirkon työntekijäksi –hanke. Loppuraportti. Helsinki: Diakonia-ammattikorkeakoulu.
- Launonen, P. & Pesonen, M. 2005. Koulutuksen haasteet – katekeetasta kasvatuksen ammattilaiseksi. Teoksessa Paananen, T. & Tuominen, H. (toim.). Nuorisotyön käsikirja. Helsinki: Kirjapaja.
- Madsen, B. 2001. Socialpedagogik. Lund: Studentlitteratur.
- Moilanen, P. & Räihä, P. 2010. Merkitysrakenteiden tulkinta. Teoksessa Aaltola, J. & Valli, R. (toim.): Ikkunoita tutkimusmetodeihin II – näkökulmia aloittelevalle tutkijalle tutkimuksen teoreettisiin lähtökohtiin ja analyysimenetelmiin. Jyväskylä: PS-kustannus.
- Mäkeläinen, H. & Ryökäs, E. 1985. Seurakuntien henkilöstörakenne: kokonaisselvitys Suomen ev.lut. kirkon henkilöstöstä vuonna 1982. Tampere: Kirkon tutkimuskeskus.
- Niemelä, K. 1999. Teologiksi? Teologiseen tiedekuntaan pyrkivien uravalintamotiivit ja ammatillinen suuntautuminen. Kirkon tutkimuskeskus. Sarja A, Nro 43. Tampere: Kirkon tutkimuskeskus.
- Niemelä, K. 2001. Moni seurakunnan työntekijä harkitsee siirtymistä muun työnantajan palvelukseen. Aikakausilehti Crux 6/2001, s. 22-24. Forssa: Auranen Oy.
- Niemelä, K. 2005. Myytti hyvästä nuorisotyöntekijätyypistä. Teoksessa Terhi Paananen & Hans Tuominen (toim.) Nuorisotyön käsikirja. Helsinki: Kirjapaja, 243–255.

- Nikander, P. 2001. Kenneth Gergen. Konstruktionistinen ja postmoderni sosiaalipsykologia. Teoksessa Hänninen, V., Partanen, J. & Ylijoki, O-H. Sosiaalipsykologian suunnannäyttäjiä. Tampere: Vastapaino.
- Nurminen, A. 1992. Nuorisotyönohjaajien sijoittuminen työelämään ja organisaatioilmapiiriin kokeminen. Pro gradu –tutkielma. Helsinki: Helsingin yliopisto, Kasvatustieteen tiedekunta.
- Opettajan ammattietiikka ja eettiset periaatteet. Www-dokumentti.
<http://www.oaj.fi/portal/page?_pageid=515,447767&_dad=portal&_schema=PORTAL>. [Viitattu 23.3.2012.]
- Opetus- ja kulttuuriministeriö. 2011. Toiminta- ja taloussuunnitelma 2012-2015. Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisuja 2011:1. Www-dokumentti.
<<http://www.minedu.fi/export/sites/default/OPM/Julkaisut/2011/liitteet/OKM1.pdf>>. [Viitattu 25.5.2012.]
- Palmu, H. 1981. Työtyytyväisyys seurakunnassa. Tampere: Kirkon tutkimuskeskus.
- Peräkylä, A. 2001. Erving Goffman. Sosiaalisen vuorovaikutuksen rakenteet. Teoksessa Hänninen, V., Partanen, J. & Ylijoki, O-H. Sosiaalipsykologian suunnannäyttäjiä. Tampere: Vastapaino.
- Pietikäinen, S. 2000. Kriittinen diskurssintutkimus. Teoksessa Sajavaara, K. & Piirainen-Marsh, A. Kieli, diskurssi ja yhteisö. Jyväskylä: Soveltavan kielentutkimuksen keskus, Jyväskylän yliopisto.
- Powell, G. N. & Graves, L. N. 2003. Women and men in management. Thousand Oaks: Sage Publications.
- Rantama, M. 2001. Ajaton työ. Suomen evankelis-luterilaisen kirkon hengellisen työn viranhaltijoiden käsitykset työajastaan ja työn kuormittavuudesta. Lisensiaatintutkimus. Sosiaalipolitiikka. Kuopio: Kuopion yliopiston sosiaalitieteiden laitos.
- Rask, K., Kainulainen, S. & Pasanen, S. 2003a. Diakoniatyön ja kirkon nuorisotyönohjaajien arki vuonna 2002. Diakonia-ammattikorkeakoulun julkaisuja A Tutkimuksia 3. Helsinki: Diakonia-ammattikorkeakoulu.
- Rask, K., Kainulainen, S. & Pasanen, S. 2003b. Koulutuksen antamat valmiudet seurakuntatyöhön. Diakonia-ammattikorkeakoulun julkaisuja A Tutkimuksia 4. Helsinki: Diakonia-ammattikorkeakoulu.
- Ritokoski, S. 2010. Työ jolla on tulevaisuus. Seurakunnallisen varhaisnuorisotyön ydin ja haasteet työntekijöiden kuvaamina. Helsinki: Diakonia-ammattikorkeakoulu.

- Ritokoski, S. & Valtonen, M. 2003. Miten suunta löytyy? Diakonia-ammattikorkeakoulun opiskelijat kutsumusta, ammatillista identiteettiä ja työhön sijoittumista pohtimassa. Diakonia-ammattikorkeakoulun julkaisuja B 15. Helsinki: Diakonia-ammattikorkeakoulu.
- Rouhelo, A. 2008. Akateemiset urapolut. Humanistisen, yhteiskuntatieteellisen ja kasvatustieteellisen alan generalistien urapolkujen alkuvaiheet 1980- ja 1990-luvuilla. Turku: Turun yliopisto. Saatavilla www-muodossa: <<http://urn.fi/URN:ISBN:978-951-29-3768-4>>. [Viitattu 09.02.2012.]
- Ruotsalainen, K. 2012. Huoltosuhde aiheuttaa huolta. Verkkolehti Hyvinvointikatsaus 2/2012. Www-dokumentti. <http://www.stat.fi/tup/hyvinvointikatsaus/hyka_2012_02.html>. [Viitattu 27.08.2012.]
- Ruusuvuori, J. & Tiittula, L. 2005a. Johdanto. Teoksessa: Ruusuvuori, J. & Tiittula, L. (toim.) Haastattelu. Tutkimus, tilanteet ja vuorovaikutus. Tampere: Vastapaino.
- Ruusuvuori, J. & Tiittula, L. 2005b. Tutkimushaastattelu ja vuorovaikutus. Teoksessa: Ruusuvuori, J. & Tiittula, L. (toim.) Haastattelu. Tutkimus, tilanteet ja vuorovaikutus. Tampere: Vastapaino.
- Saastamoinen, M. 2005. Postmoderni, riskiyhteiskunta ja globalisaatio sosiologisina keskusteluina. Teoksessa Kuusela, P. (toim.). Sosiologia: muuttuvan maailman koordinaatit. Kuopio: Unipress.
- Salmi, P. 2001. Seurakuntien hengellistä työtä tekevien työmotivaatio. JTO-tutkimuksen sarja 14. Espoo: Johtamistaidon opisto.
- Salmi, P. 2005. Nuorisotyöntekijä ja muuttuva työkuulttuuri. Teoksessa Paananen, T. & Tuominen, H. (toim.). Nuorisotyön käsikirja. Helsinki: Kirjapaja.
- Salomäki, H. 2004. Nuorisotyön tulevaisuus Lapuan ja Oulun hiippakunnassa. Nuorisotyöntekijöiden näkemykset ammatti-identiteetistä, koulutustarpeista, alueellisista kysymyksistä ja työn tulevaisuudennäkymistä. A: Tutkimusraportteja. Kokkola: Keski-Pohjanmaan ammattikorkeakoulu.
- Salomäki, H. 2008. kirkolliselle alalle hakeneiden uskonnollinen tausta ja uravalinta. A: Tutkimusraportteja. Kokkola: Keski-Pohjanmaan ammattikorkeakoulu.
- Siltala, J. 2007. Työelämän huonontumisen lyhyt historia: muutokset hyvinvointivaltioiden ajasta globaaliin hyperkilpailuun. Helsinki: Otava.

- Smith-Ruig T. 2008. Making Sense of Careers through the Lens of a Path Metaphor. *Career Development International* Vol. 13, No. 1, pp. 20–32. Saatavilla [www-muodossa: <http://helios.uta.fi:2520/journals.htm?issn=1362-0436&volume=13&issue=1&PHPSESSID=20g9manbmlfr5jbt4qn19e2t6>](http://helios.uta.fi:2520/journals.htm?issn=1362-0436&volume=13&issue=1&PHPSESSID=20g9manbmlfr5jbt4qn19e2t6). [Viitattu 4.2.2012.]
- Stenström, M-L. 1993. Ammatillisen identiteetin kehittyminen. Teoksessa Eteläpelto, A. & Miettinen, R. *Ammattitaito ja ammatillinen kasvu (toim)*. Kasvatustieteiden tutkimuslaitoksen 25-vuotisjuhlajulkaisu. Helsinki: Kasvatustieteiden tutkimuslaitos.
- Suomen evankelis-luterilainen kirkko. Keskushallinto. 2010. Kirkon hengellisen työn ammattien ydinosaaminen 2010. Www-dokumentti. [http://sakasti.evl.fi/sakasti.nsf/0/9AE3A96F5CE3092CC225773E00309A12/\\$FILE/Kirkon%20hengellisen%20ty%F6n%20ammattien%20ydinosaaminen%202010.docx](http://sakasti.evl.fi/sakasti.nsf/0/9AE3A96F5CE3092CC225773E00309A12/$FILE/Kirkon%20hengellisen%20ty%F6n%20ammattien%20ydinosaaminen%202010.docx). [Viitattu 06.09.2011.]
- Suomen evankelis-luterilaisen kirkon vakinaisen henkilöstön ikäjakauma vuosina 2000 ja 2010. Www-dokumentti. <http://sakasti.evl.fi/sakasti.nsf/sp2?open&cid=Content375EF8>. [Viitattu 07.09.2011.]
- Suoranta, J. 2008. Haarautuvien metodologioiden puutarhassa. Kasvatus- ja yhteiskuntatieteiden metodologisia kysymyksiä. Tampereen yliopiston kasvatustieteiden laitos. Saatavilla [www-muodossa: <http://tampub.uta.fi/tup/Suoranta_Haarautuvat_metodologiat.pdf>](http://tampub.uta.fi/tup/Suoranta_Haarautuvat_metodologiat.pdf). [Viitattu 15.08.2011.]
- Säljö, R. 2001. *Oppimiskäytännöt: sosiokulttuurinen näkökulma*. Suom. Grönholm, B. Helsinki: WSOY.
- Säntti, J. 2007. Pellon pientareelta akateemisiin sfääreihin. Opettajuuden rakentuminen ja muuttuminen sotienjälkeisessä Suomessa opettajien omaelämäkertojen valossa. *Kasvatusalan tutkimuksia – Research in Educational Sciences* 31. Helsinki: Suomen Kasvatustieteellinen seura – Finnish Educational Research Association.
- Tamm, T. 2010. *Professional identity and self-concept of Estonian social workers*. Tampere: Tampere University Press.
- Thompson, J. B. 1984. *Studies in the theory of ideology*. Cambridge: Polity Press.
- Torkkola, S. & Ruoho, I. 2009. Tilauksessa naispäätoimittaja? Nais- ja miespäälliköiden kokemukset sukupuolen vaikutuksesta uraan. Tampereen yliopisto, Tiedotusopin laitos. *Julkaisuja. Sarja B52*. Tampere: Tampereen yliopisto, Journalismin tutkimusyksikkö.
- Tuomi, J. 2007. *Tutki ja lue. Johdatus tieteellisen tekstin ymmärtämiseen*. Helsinki: Tammi.

- Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2009. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Helsinki: Tammi.
- Valtonen, M. 2009. Kertomuksia kirkon työntekijäksi kasvamisesta. Helsinki: Diakonia-ammattikorkeakoulu.
- Varila, J & Rekola, H. 2003. Mitä on työssä oppiminen: teoreettisia ja empiirisiä näkökulmia työssä oppimiseen. Joensuu: Joensuun yliopisto.
- Vähäsantanen, K. 2007. Ammatillisen opettajan ammatti-identiteetti muutoksessa. Teoksessa Eteläpelto, A., Collin, K. & Saarinen, J. (toim.). Työ, identiteetti ja oppiminen. Helsinki: WSOY.
- Wager, M. 1996. Kuka minä olen? Identiteetti teoreettisena ja empiirisenä tutkimuskohteena. *Psykologia-lehti* (31) 2/1996. (91-97).

Liitteet

Liite 1 Haastattelukutsu

Tervehdys Sinulle, kokenut kirkon nuorisotyön ammattilainen!

Kutsun Sinut ystävällisesti osallistumaan omaa ammattialaasi kartoittavaan tutkimukseen. Toivon, että voit varata hetken aikaa sekä tarjota vuosien varrella karttuneet omat kokemuksesi ja mielipiteesi kirkon nuorisotyön saralta tutkimusaineistoksi. Ilman niiden esiin tuomista tutkimusta ei voi tehdä. Olet siis avainhenkilö. Uskon, että haastattelun yhteydessä tekemäsi pohdinnat auttavat myös Sinua rakentamaan ja jäsentämään yhä kattavampaa kuvaa itsestäsi nuorisotyön osaajana ja asiantuntijana.

Tässä lyhyt kuvaus tutkimuksestani sekä yhteystietoni:

Tutkimuksen aihe

Tutkin Pro gradu–työnäni kirkon nuorisotyönohjaajien *ammattillista identiteettiä, sen kehitystä ja ammatillista asiantuntijuutta* tutkimukseen osallistuvien Tampereen evankelis-luterilaisen seurakuntayhtymän nuorisotyönohjaajien joukossa. Tutkimuskohteekseni olen heistä rajannut perusvirkatyötä varhaisnuorten ja nuorten kanssa tekevät. Tutkimus kuuluu kasvatustieteen opintoihini Tampereen yliopistolla. Tutkimuksellani haluan kuvata tutkimuksen keinoin kokeneiden kirkon nuorisotyönohjaajan ammatti-identiteettiä ja sen rakentumisen prosessia. Myös nuorisotyönohjaajien kokemus omasta asiantuntijuudestaan kuuluu tutkimuksen piiriin.

Haastattelun aika ja paikka

Tutkimukseen osallistuvat kutsun *yhdessä sovittavana aikana* henkilökohtaiseen teemahaastatteluun, joka toteutetaan jossakin yhteisesti sovitussa rauhallisessa tilassa. Ehdolla ovat esim. *Kyttälän nuorisotalon ns. hiljainen huone, Kalevan kirkon jokin sali tai muu juuri Sinun aikatauluusi ja työpäiväsi rytmiin sopiva tila*. Oleellista on rauhoittaa **korkeintaan kahden tunnin** hetki keskustelulle ilman häiritseviä puhelinyhteyksiä. Toivon, että voisimme löytää molemmille

sopivan ajan mahdollisimman pian. Aikeeni on saada kaikki haastattelut kootuksi viimeistään 21.4.2011. Jos suinkin mahdollista, **voisitko lähettää minulle sähköpostina pikaisesti kaksi Sinun kalenteriisi sopivaa aikaa (varaa siis 2 tuntia)?** Otan Sinuun vastaavasti yhteyttä pikaisesti saatuani ehdotuksesi, jolloin voimme sopia tarkemmin yksityiskohdista.

Haastattelun kulku

Noin viikko ennen haastattelua lähetän Sinulle sähköpostina muutaman pääkysymyksen, jotta voit jo alitajunnassasi työstää teemoja. ***Mitään ennakkovalmisteluja Sinun ei tarvi tehdä.*** Haastattelussa istumme ulkopuolisilta rauhoitetussa tilassa ja keskustelemme aiheesta. Varaan tilaan jotain Sinulle sopivaa pientä purtavaa. Äänitän haastattelun sanelulaitteella, josta puran aineiston myöhemmin tekstiksi. Tämä aineisto on vain minun hallussani ja nähtävänä tutkijan roolissani. Tutkimuksen eettiset säännöt velvoittavat tutkijaa säilyttämään anonymiteetin. Tästä syystä käsittelen aineistoa muokaten ja syntetisoiden niin, ettei yksittäisen vastaajan persoonaa voi ulkopuolinen suoraan selvittää. Joitakin suoria lainauksia tulen käyttämään tutkimuksen tuloksia esitellessäni. Niidenkin sisältöä muokkaan niin, ettei niistä minun ymmärryksen mukaan voi tunnistaa yksittäistä vastaajaa.

Jos Sinulla on jotakin epäselvää tai kysyttävää tutkimuksestani, niin ota rohkeasti yhteyttä: [mika.maki\(at\)uta.fi](mailto:mika.maki@uta.fi)

Valoisaa kevään alkua ja Voimia työhösi!

Mika Mäki, kasvatustieteen opiskelija, Tampereen yliopisto

Liite 2 Haastattelun kulku –suunnitelma

LÄMMITTELY (5-10min): Tämän vaiheen tarkoitus on purkaa jännitystä, luoda vuorovaikutuksellista tunnelmaa, kerätä taustatiedot ja testata nauhurin toimivuus. Tutkija kysyy aluksi päivän kulusta ja kuulumisista. Sitten hän pyytää vastaajaa kertomaan muutamia taustatietoja: Ikä, koska/mistä valmistuit, millaisissa työtehtävissä ja kuinka kauan olet ollut, perhesuhteet. Lopuksi tutkija kertoo haastattelun perusteet: kiinnostus sinun kokemuksistasi ja tulkinnoistasi, aineisto vain tutkijan hallussa, anonymiteetti turvattu, rohkaisua avautumaan, mahdollisuus pysähtyä kuuntelemaan itseään, pelisäännöt: rauhoitetaan ulkomaailman viesteiltä ja wc:ssä voi käydä. Lopuksi: Onko tässä vaiheessa jotakin kysyttävää?

URAKAARI ELÄMÄNKULKUNA PIIRROS (piirros 10-20 min, purku 10-30 min), jossa mennyt, nykyinen ja tuleva kuvana/janana, jossa merkitykselliset käännteet ja kehitystapahtumat piirretty/sanoitettu/kuvattu (lapsuus, nuoruus, aikuisuus, opiskelu, työ- ja perhesuhteet...) Näin pohdinta omasta ammatillisesta kaaresta (urakaari) saadaan käyntiin. Ohjeistus: ”Piirrä ja kirjoita urakaaren aikajanelle kaikki ne elämäsi tilanteet, tapahtumat, yhteydet ja ajat, jotka sinun mielestäsi ovat vaikuttaneet siihen, kuka nykyään olet kirkon nuorisotyönohjaajana. (Painottaen:) Siis: Kuka nykyään olet kirkon nuorisotyönohjaajana?” A-4 -kokoinen tulostettu paperiarkki, jossa tunnistekoodi ja päivämäärä sekä otsikko ”Urakaari”. Hiljaisen työstämisen jälkeen haastateltava kertoo mitä ja miksi piirsi tai kirjoitti Urakaari-kuvaan. Kertoessaan hänellä on lupa täydentää luomustaan. Haastattelija pysyy tässä kohtaa mahdollisimman äänettömänä eikä tee tarkentavia lisäkysymyksiä. Haastattelija pyrkii vain tarvittaessa rohkaisemaan haastateltavaa ilmaisussaan. Luomisen aikana haastattelija voi tarkistaa äänittävän laitteen toiminnan. Purku-vaiheessa haastateltava näyttää tutkijalle piirroksensa ja selvittää sen sisällön.

HAASTATTELU (30 – 60 min): Edellisen vaiheen piirrosta hyväksi käyttäen tutkija kyselee tarkentavia kysymyksiä, esimerkiksi ”Miksi sinulle oli tärkeää piirtää tämä vaihe?” Näin edetään keskustellen, jonka kuluessa tutkija varmistaa kaikkien teema-alueiden läpikäynnin. Haastateltava voi jatkaa piirrosta eli lisätä siihen keskustelun aikana syntyneiden ajatusten ja muistikuvien tuottamaa materiaalia.

TULEVAISUUS –TAULUKKO kommentteineen (10 – 20 min), johon haastateltava merkitsee omat tulkinnat itsestään. Haastateltava sanoittaa tutkijalle valintansa. Tutkija voi tehdä tarvittaessa lisäkysymyksiä.

Liite 3 Haastattelun kysymykset

Lapsuus/Nuoruus: Millaisena lapsuus ja nuoruus näyttäytyvät uravalintasi määrittäjinä? Mitä ammatillisia yhteyksiä noihin ikävaiheisiin kätkeytyy?

Opiskelu: Millaisena opiskelu näyttäytyy uravalintasi määrittäjänä? Miten opiskelu rakensi ammatillista osaamistasi? Miten opiskelu tuki sinun ammatillista identiteettiäsi kirkon nuorisotyönohjaajana?

Uran aloitus: Miten päädyit kirkon nuorisotyönohjaajaksi? Millainen nuorisotyönohjaaja olit urasi alkaessa? Miten arvioit ammattitaitoasi urasi alussa? Millaisia ammatillisia puutteita uskot sinulla olleen aloittaessasi? Millaiset eväät koulutuksesi antoi tähän työhön? Millainen oli suhteesi työyhteisöön? Mistä/keneltä sait neuvoja/apua ongelmaan, jota et itse pystynyt ratkaisemaan? Mistä sait uutta tietoa? Kenen kanssa teit yhteistyötä?

Nyt-hetki: Millainen kirkon nuorisotyönohjaaja olet tänään? Miten olet kehittynyt ammatillisesti urasi alkuun verrattuna? Mitkä tekijät ovat edistäneet kehitystä? Mitkä tekijät ovat haitanneet kehitystä? Miten kuvailisit ammattitaitosi tasoa? Miten haluaisit vielä ammatillisesti kehittyä? Millainen on suhteesi työyhteisöön? Mistä/keneltä saat neuvoja/apua ongelmaan, jota et itse pysty ratkaisemaan? Mistä saat uutta tietoa? Kenen kanssa teet yhteistyötä?

Liite 4 Tulevaisuus-taulukko

TULEVAISUUSTAULUKKO:

Ohjeistus: Täydennä taulukko. Väittämän kohdalle voit laittaa useampia merkintöjä. Tarkentavia kommentteja voit kirjata ”Lisäkommentti”-osaan ja jatkaa paperin taakse.

TULEVAISUUDESSA 10-20 vuoden kuluttua...	Todennäköistä	Mahdollista, Ei tod.näk.	Epätodennäköistä	Lisäkommentti
1. Olen yhä taitavampi ja osaavampi kirkon nuorisotyönohjaaja				
2. Olen kokenut vaikeana sopeutua yhteiskunnan ja elämän muutoksien tuottamiin haasteisiin työni tekemisessä eikä osaamiseni ole enää parasta mahdollista				
3. Olen vaihtanut alaa				
4. Olen eläkkeellä				
5. Muu, mikä? (Oma visio?)				

Liite 5 Kirkon nuorisotyönohjaajan ydintaidot / Ydinsaamisalueiden sisällöt.

Ydinsaamisalueiden sisällöt

Hengellisen työn osaaminen, arvo-osaaminen

Kristillisen uskon keskeisen sisällön tunteminen; kirkon missio, teologian perusteiden tuntemisen, tulkinnan ja välittämisen taidot muuttuvissa olosuhteissa, kirkon perusteoksien (Raamattu, katekismus, kirkkokäsikirja ja virsikirja) käyttäminen

Eettinen ja arvo-osaaminen; oman työn ja omien motiivien eettinen arviointi kristillisen uskon näkökulmasta, kristilliseen ihmiskäsitykseen ja kirkon perusarvoihin sitoutuminen, ihmisarvon kunnioittaminen, kirkon työntekijän ja kristityn identiteetin hoitaminen

Diakoninen osaaminen; periaatteet, työote, perusmenetelmät, diakoniakasvatus

Sielunhoidon osaaminen; lasten, nuorten ja perheiden keskustelutarpeiden tunnistaminen, kuuntelemisen taito, hengellisen tuen ja sielunhoidon menetelmien soveltaminen erityisesti lasten ja nuorten kohtaamisiin

Jumalanpalvelus- ja rukouselämän sekä musiikin merkityksen tunteminen ja niiden monipuolinen toteutus, pyhän kohtaaminen, hiljaisuus osana toimintaa

Pedagoginen osaaminen

Kristillisen kasvatuksen ja kasteopetuksen osaaminen; kristillisen kasvatuksen

lähtökohdat, kirkon kasteopetuksen muodot, hengellisen kasvun tukeminen,

kasvattavan kirkon historia

Kasvun tukeminen; yksilön kehitysvaiheiden sekä tyttöjen ja poikien kehityksen

tunteminen, eri-ikäisten kasvun tukeminen, yksilön ja ryhmän kohtaaminen,

perheen kasvatustyön tukeminen

Ohjaaminen, opettaminen, kouluttaminen; kokoavan/kokoontuvan toiminnan

menetelmät, kouluttajan ja ohjaajan taidot, koulutuksen suunnittelutaidot, erilaisten

oppijoiden ohjaaminen, moniammatillinen työote, rippikoulutyö,

vapaaehtoistoimijoiden kouluttaminen ja ohjaaminen,

työssäoppijoiden/harjoittelijoiden ohjaaminen

Hengellinen työ verkossa; verkko-ohjaaminen, -auttaminen, -kirjoittaminen, -

keskustelu, lasten ja nuorten oman sisällöntuotannon ohjaaminen

Yhteisöllinen ja yhteiskunnallinen osaaminen

Sosiaalipedagoginen osaaminen; osallistava toiminta, yhteisöllisen toiminnan

taidot, erityisen tuen tarpeen tunnistaminen, vuorovaikutustaidot, lastensuojelun

toimintatapojen tunteminen

Kulttuurin ja perinteiden tunteminen; sosiokulttuurisuus, paikallisuus

Verkostotyö; projektiosaaminen, vapaaehtoistoiminnan verkosto-osaaminen

Monikulttuurinen toiminta; maahanmuuttajien kysymykset, kulttuurien välisten raja-aitojen ja ennakkoluulojen lieventäminen, kansainväliset yhteydet ja toiminnot, lähetys ja kansainvälinen vastuu, ekumeeninen toiminta

- *Rakenteellinen vaikuttaminen*; alueellinen ja valtakunnallinen vaikuttaminen, lasten ja nuorten oikeuksien edistäminen, lasten ja nuorten kuuleminen, lapsivaikutusten arviointi, lasten ja nuorten elinolosuhteisiin ja hyvinvointiin liittyvä lainsäädäntö
- *Viestintä- ja mediaosaaminen*; viestintävälineiden käyttö, mediakriittisyys, mediakasvatus
- *Ekologisen vastuun, toiminnan ja kestävän kehityksen tukeminen*; luonto- ja ympäristökasvatus, leiri- ja retkitoiminnan osaaminen

Organisaatio- ja kehittämisosaaminen

- *Työn koordinointi ja organisointi*; toiminnan ja talouden suunnittelu, työyhteisö- ja alaistaidot, virkavastuu, valmiudet esimiestehtäviin, johtaminen, laadun ja vaikuttavuuden arviointi, hallintotyö, strategiatyö
- *Prosessiosaaminen*; erilaisten prosessien kokonaisuuden hahmottaminen, prosessien näkeminen, ohjaaminen, arviointi ja koordinointi
- *Tutkiva, kokeileva ja arvioiva työote*; toiminnan ja oman työn arviointi, toimintaympäristön analysoinnin taidot, kehittämishaasteiden tunnistaminen, ammattikunnan historia
- *Kirkko toimintaympäristönä*; kirkon perustehtävä, kirkon lainsäädäntö
- *Persoonallinen ja ammatillinen kasvu*; uuden oppiminen ja kouluttautuminen, työhyvinvointi ja työssä jaksaminen, oman työn ja ajankäytön suunnittelu

Liite 6 Kirkon nuorisotyöntekijöiden eettiset ohjeet.

Kirkon nuorisotyönohjaajat noudattavat kaikessa työssään ja toiminnoissaan seuraavia ammattietiikan periaatteita:

1. Rehellisyyttä
2. Oikeudenmukaisuutta
3. Armahtavaisuutta
4. Elämän kunnioittamista

Työskennellessämme nuorten kanssa

1. Tahdomme tukea vastuullisesti lapsen ja nuoren kokonaisvaltaista kasvua ja kehitystä.
2. Tahdomme pitää huolta lapsista ja nuorista osoittaen hyväksymistä, välittämistä ja kiinnostusta kysymyksistään ja tarpeistaan.
3. Tahdomme olla lapsille ja nuorille turvallisia, vastuullisia esikuvia heidän oman identiteetin löytämisessä.
4. Tahdomme toimia lasten ja nuorten hengellisen kasvun tukijoina.

Työskennellessämme työkavereiden kanssa

1. Tahdomme toimia kannustavina, vuorovaikutustaitoisina ja hyväksyvinä työkavereina.
2. Tahdomme edesauttaa tasavertaisen, oikeudenmukaisen ja kannustavan työilmapiirin luomisessa.
3. Tahdomme kunnioittaa työkavereita antamalla heille tilaa toimia ja kannustamalla rehellisellä palautteella.

Suhteessamme työnantajaan

1. Tahdomme työyhteisössä toimia vastuullisina työntekijöinä sitoutuen yhteisen työnäyn toteuttamiseen.
2. Tahdomme hoitaa työmme ammattimaisesti olemalla aloitteellisia ja joustavia työntekijöitä.

3. Tahdomme toimia suomen ev.lut. kirkon yhteisen opin ja tunnustuskirjojen pohjalta lasten ja nuorten kasvattajina.

Toimiessamme yhteiskunnassa

1. Tahdomme toimia nuorisotyön verkostoissa aloitteellisina nuorisotyön osaajina, nuorten äänenä ja kirkon kasvatustyön toimijoina.
2. Tahdomme osoittaa yhteistyökykyä, ennakkoluulottomuutta ja suvaitsevaisuutta kaikissa toimissamme.
3. Tahdomme olla tukemassa lasten ja nuorten kasvua koko yhteisössä.